



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa Prioritară 3: „Locuri de munca pentru toți”

Obiectivul specific 3.8: „Cresterea numarului de angajati care beneficiaza de noi instrumente, metode, practici etc, de management al resurselor umane si de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptarii activității la dinamica sectoarelor economice cu potential competitiv identificate conform SNC/ domeniilor de specializare inteligenta conform SNCDI”

Titlul proiectului: „Cresterea numarului de angajati care beneficiaza de instrumente, metode, practici si de conditii de lucru îmbunătățite în vederea adaptarii activitatii Companiei de Apa Târgoviste - Dâmbovita S.A la dinamica sectorului „Energie si management de mediu”

Cod SMIS 2014+: 120043

Nr. 39776/12.11.2018

METODOLOGIA DE RECRUTARE ȘI SELECȚIE A GRUPULUI ȚINTĂ

Activitatea 1 – Campanie de constientizare a angajatilor privind FPC si recrutare si inscrieregrup tinta

Numar de identificare document	DL/A1/DOCUMENT DE LUCRU
Contract de finantare nr.	POCU/295/3/8/120043
Versiune	1
Intra in vigoare	Noiembrie 2018
Beneficiar	SC COMPANIA DE APA TARGOVISTE DAMBOVITA SA





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Cuprins:

CAPITOLUL 1 Notiuni introductive

- i. Context
- ii. Cadrul legal aplicabil
- iii. Scop si domeniu de aplicare
- iv. Obiectivele proiectului

CAPITOLUL 2 Grupul tinta

- i. Indicatori de proiect prestabiliti de rezultat

CAPITOLUL 3 Procesul de recrutare si selectie

- i. Principii aplicabile in procesul de recrutare si selectie
- ii. Precizari privind nivelurile de educatie
- iii. Categoriile de persoane defavorizate
- iv. Atragerea, recrutarea si selectia grupului tinta
- v. Dosarul de inscriere
- vi. Grila de evaluare a dosarului de inscriere
- vii. Criterii de selectie pentru GT1
- viii. Criterii de selectie pentru GT2
- ix. Depunerea si solutionarea contestatiilor
- x. Organizare grupe

Prevederi final

ANEXE





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

CAPITOLUL 1

Notiuni introductive

CONTEXT

Prezenta metodologie este realizată în vederea demarării procesului de identificare și selecție a grupului țintă în cadrul proiectului „Cresterea numarului de angajati care beneficiaza de instrumente, metode, practici si de conditii de lucru imbunatatite în vederea adaptarii activitatii Compania de Apa Târgoviste - Dâmbovita S.A la dinamica sectorului „Energie si management de mediu”, Cod SMIS 2014+: 120043, implementat de SC Compania de Apa Targoviste Dambovita SA.

CADRUL LEGAL APLICABIL

Prezenta metodologie se întocmește în conformitate cu cadrul legal în vigoare aplicabil, respectând prevederile următoarelor documente:

- Orientări privind accesarea finanțărilor în cadrul Programului Operațional Capital Uman 2014-2020, cu completările ulterioare;
- Ghidului Solicitantului Condiții Specifice „Romania profesionala – Întreprinderi competitive AP 3/ PI 8.v/ OS3.8”;
- Contract de finanțare nr. POCU/295/3/8/120043;
- Cerere de finanțare;

SCOP ȘI DOMENIU DE APLICARE

Prezenta metodologie este realizată în cadrul activității A 1 – Campanie de constientizare a angajaților privind FPC și recrutare și înscriere grup țintă, în cadrul proiectului „Cresterea numarului de angajati care beneficiaza de instrumente, metode, practici si de conditii de lucru imbunatatite în vederea adaptarii activitatii Companiei de Apa Târgoviste - Dâmbovita S.A la dinamica sectorului „Energie si management de





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

mediu”, contract de finanțare POCU/295/3/8/120043, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020.

OBIECTIVELE PROIECTULUI

Obiectivul general al proiectului:

Obiectivul general al proiectului „Cresterea numarului de angajati care beneficiaza de instrumente, metode, practici si de conditii de lucru imbunatatite în vederea adaptarii activitatii Companiei de Apa Târgoviste - Dâmbovita S.A la dinamica sectorului „Energie si management de mediu”, este asigurarea de instrumente, metode, practici standard de management al resurselor umane si de conditii de lucru imbunatatite pentru 55 angajati din Compania de Apa Târgoviste – Dâmbovita. Proiectul raspunde in mod direct la realizarea obiectivului Axei prioritare 3 - Locuri de munca pentru toti, Obiectivul tematic 8 – Promovarea unei ocupari sustenabile si de calitate a fortei de munca si sprijinirea mobilitatii fortei de munca, Prioritatea de investitii 8.v – Adaptarea lucratorilor, intreprinderilor si antreprenorilor la schimbare, prin derularea unor actiuni de dezvoltare profesionala a lucratorilor, prin formare profesionala si dezvoltare de competente specifice complementare, masuri care conduc la cresterea gradului de adaptabilitate la cerintele

profesionale sectoriale si implicit la dinamica mediului economic, sprijinind astfel cresterea gradului de mobilitate pe piata muncii si a ocuparii sustenabile in regiune. Proiectul raspunde in mod direct la realizarea Obiectivului specific al apelului 3.8 - Cresterea numarului de angajati care beneficiaza de instrumente, metode, practici standard de management al resurselor umane si de conditii de lucru imbunatatite, in vederea adaptarii activitatii la dinamica sectoarelor economice cu potential competitiv identificate conform SNC/Domeniilor de specializare inteligenta conform SNCDI, printr-o serie de activitati de perfectionare sau imbunatatire a competentelor profesionale ale persoanelor din grupul tinta, prin actiuni de transfer de know how si introducerea de noi instrumente in cadrul Companiei de Apa Târgoviste - Dâmbovita, in vederea cresterii potentialului de competitivitate si adaptare la provocarile dinamicii mediului economic. Dezvoltarea aptitudinilor specifice durabile, conexe transferului de cunostinte, se realizeaza prin masuri individualizate si sustinute de tip formare profesionala, coaching, asigurand astfel premise solide de



COMPANIA DE APA
TARGOVISTE-DAMBOVITA





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

menținere a rezultatelor obținute pe termen lung. Efectul pozitiv pe termen lung al proiectului este rezultatul direct al dublei adresabilități a transferului de cunoștințe, instrumente, metode și practici propuse: pe de o parte, către angajați care, vor avea la finalul proiectului noi competențe care să le ofere pe viitor dezvoltarea în domeniul managementului, iar pe de altă parte, a companiei în ansamblu, oferind astfel permanentă și durabilitate rezultatelor preconizate, bază pentru dezvoltarea unor noi standarde de calitate și eficiență la nivel orizontal, pentru alte companii din sectorul energiei și managementului de mediu.

Obiectivele specifice ale proiectului

1. OS1. Conștientizarea a minimum 55 de persoane care asigură managementul companiei cu privire la importanța și necesitatea participării la programe de formare continuă, în vederea recrutării și încrierii în grupul țintă a 55 persoane. Atingerea OS1 se realizează prin implementarea A1, respectiv subactivitățile A1.1, A1.2 și se află în strânsă corelare cu rezultatele estimate și anume 55 persoane înscrise în grupul țintă.
2. OS2. Creșterea performanțelor în plan profesional și îmbunătățirea abilităților antreprenoriale și manageriale pentru 45 de persoane din grupul țintă (care ocupă poziții de management în cadrul Companiei de Apă Târgoviste - Dâmbovița). Atingerea OS2 se realizează prin implementarea A2, respectiv subactivitățile A2.1 (45 persoane), A2.2 (45 persoane), A2.3 (45 persoane), A2.4 (45 persoane), A2.5 (17 persoane), A2.6 (45 persoane), A2.7 (20 persoane), A2.8 (45 persoane), A2.9 (5 persoane).
3. OS3. Îmbunătățirea organizării muncii eco-productive prin transfer de expertiză pentru 45 persoane din grupul țintă și prin instrumente inovatoare de organizare a muncii. Atingerea OS3 se realizează prin implementarea A2, respectiv subactivitățile A2.3 (45 persoane), A2.4 (45 persoane), A2.5 (45 persoane), A2.6 (45 persoane), A2.8 (45 persoane), A2.9 (5 persoane).
4. OS4. Creșterea potențialului de anticipare a schimbărilor și de adaptare a activității firmei la dinamica sectorului în care activează prin transfer de expertiză pentru 45 manageri și introducerea de noi instrumente/practici. Atingerea OS4 se realizează prin implementarea A2, respectiv subactivitățile A2.6 (45 persoane), A2.7 (20 persoane), A2.8 (45 persoane), A2.9 (5 persoane), respectiv prin implementarea A3 (10 persoane din departamentele de RU).





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

5. OS5. Îmbunătățirea activității de management al resurselor umane pentru un număr de 10 de persoane angajate în departamentele de resurse umane. Atingerea OS5 se realizează prin implementarea A3, respectiv subactivitățile A3.1 și A3.2 (10 persoane).

CAPITOLUL 2 GRUPUL TINTA

Grupul tinta al proiectului este identificat și selectat în conformitate cu Ghidul Solicitantului – Condiții Specifice, Contractul de finanțare, Cererea de finanțare și este format din următoarele **categorii de persoane**:

- ✓ **GT 1:** Angajați cu contract individual de muncă cu normă întreaga, care asigură managementul strategic al întreprinderii și care ocupă poziții de management în întreprindere (manageri, șefi serviciu, șefi birou, șefi secție, șefi sector, șefi departamente, șefi laborator etc.);
- ✓ **GT 2:** Angajați cu contract individual de muncă cu normă întreaga, din departamentele de resurse umane;

N.B. Persoanele din grupul tinta pot să participe la mai multe activități/subactivități prevăzute în proiect dacă statutul acestora le permite, cu mențiunea că solicitantul are obligația să raporteze aceste persoane o singură dată la realizarea indicatorilor specifici de program.

Indicatori de proiect prestabiliți de rezultat:

Indicator 1 - 4S16.1: Persoane certificate/care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmând a sprijinului primit, din care: persoanele care asigură managementul strategic al companiei – 45 de persoane;

Indicator 2 – 4S16.2: Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmând a sprijinului primit, din care: persoane din departamentele de resurse umane.

Dimensiunea grupului tinta:

GT 1 – format din 45 de persoane, persoane care asigură managementul strategic al întreprinderii;

GT 2 – format din 10 persoane, angajați în cadrul departamentului resurse umane;

Prin persoane care asigură managementul strategic al firmei se înțelege persoanele care ocupă poziții de management în cadrul organizației și care formulează și revizuiesc politicile și planifică, coordonează (direct) și evaluează activitățile generale ale întreprinderii cu sprijinul altor manageri (directori), de obicei în





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

cadrul liniilor (directoare) stabilite de către consiliul de administrație sau organismele de conducere, în fața cărora sunt responsabili pentru operațiunile întreprinse și rezultatele aferente acestora.

Departamentul de resurse umane reprezintă structura organizației abilitată să pună în valoare toate celelalte resurse de care dispune organizația, în vederea atingerii obiectivelor strategice și imediate.

Persoanele din departamentele de resurse umane se definesc drept persoanele încadrate în departamentele de resurse umane din cadrul organizației, având responsabilități în ceea ce privește politicile de personal, cum ar fi, de ex. recrutarea, managementul sau dezvoltarea personalului. Departamentul se definește în sens larg, ca fiind structura din cadrul organizației (birou, unitate, direcție etc.) având responsabilități în ceea ce privește politicile de personal. Acestea se demonstrează prin Regulamentul de Organizare și Funcționare la nivelul entității. Responsabilitățile persoanelor se demonstrează prin încadrare (de ex., dar nelimitate la: codurile COR 1212 - Conducatori in domeniul resurselor umane, 2423 - Specialisti in domeniul resurselor umane si de personal, 333304 - Inspector/referent resurse umane) și/sau prin fișa postului.

CAPITOLUL 3

PROCESUL DE RECRUTARE SI SELECTIE

PRINCIPII APLICABILE ÎN PROCESUL DE RECRUTARE SI SELECTIE

În procesul de selecție al grupului țintă participant la activitățile proiectului se vor respecta următoarele principii:

TRANSPARENȚĂ – Selecția se bazează pe reguli și proceduri clar stabilite și neechivoce, despre care sunt informați în prealabil toți participanții, fiind asigurată și comunicarea tuturor deciziilor.

ECHIDISTANȚĂ – Toate persoanele și toate dosarele depuse sunt tratate în mod egal, evaluate în mod imparțial pe baza criteriilor stabilite în metodologie.

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI NEDISCRIMINARE – Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau



COMPANIA DE APA
TARGOVISTE-DAMBOVITA





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală.

ACCESIBILITATE – Pentru a da persoanelor cu dizabilități posibilitatea să trăiască independent și să participe pe deplin la toate aspectele vieții, se vor lua măsurile adecvate pentru a asigura acestor persoane accesul, în condiții de egalitate cu ceilalți, la mediul fizic, la informație și mijloace de comunicare, inclusiv la tehnologiile și sistemele informatice și de comunicații și la alte facilități și servicii.

COERENȚĂ – Se va utiliza un limbaj adecvat în comunicarea cu grupul țintă potențial, care să evite stereotipurile de gen și cele asociate altor vulnerabilități.

OPORTUNITATE – Informațiile transmise sunt oportune, comunicate în timp util și în acord cu nevoile grupului țintă potențial.

Precizari privind nivelurile de educatie eligibile:

Incadrarea pe nivelul de educatie se face in functie de nivelul ISCED, in conformitate cu Formularul Grup Tinta (Anexa 8 la Manualul Beneficiarului). ISCED (Clasificarea Internationala Standarda Educatiei) apartine Familiei Internationale a Natiunilor Unite a Clasificarilor Sociale si Economice care se aplica in statistica in intreaga lume in scopul strangerii, compilarii alcatuirii si analizarii datelor comparabile la nivel national. ISCED reprezinta clasificarea de referinta pentru organizarea programelor de invatamant si a calificarilor conexe pe domenii si niveluri educationale, fiind un produs al unui acord international si adoptat formal de Conferinta Generala a statelor membre UNESCO.

Astfel, sunt eligibile persoanele care se incadreaza in urmatoarele niveluri ISCED:

- ✓ Studii liceale (ISCED 3)
- ✓ Studii post liceale (ISCED 4)
- ✓ Studii superioare (ISCED 5)
- ✓ Studii superioare (ISCED 6)
- ✓ Studii superioare (ISCED 7)
- ✓ Studii superioare (ISCED 8)



COMPANIA DE APA
TARGOVISTE-DAMBOVITA





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Pentru a încadra corect nivelul de educație, se fac următoarele precizări:

Nivel educație	Precizări
ISCED 3	Reprezintă învățământ liceal
ISCED 4	Reprezintă învățământ post liceale (ex. Școala post-liceală)
ISCED 5	Reprezintă învățământ superior de scurtă durată (maxim 3 ani)
ISCED 6	Reprezintă studii superioare
ISCED 7	Reprezintă studii superioare post-universitare - master
ISCED 8	Reprezintă studii superioare post-universitare - doctorat

Categoriile de persoane defavorizate:

- ✓ Participanți care trăiesc în gospodării fără persoane ocupate;
- ✓ Participanți care trăiesc în gospodării fără persoane ocupate cu copii aflați în întreținere
- ✓ Participanți care trăiesc în gospodării alcătuite dintr-un părinte unic cu copil aflat în întreținere
- ✓ Migranți
- ✓ Participanți de origine străină
- ✓ Minorități
- ✓ Persoane de etnie romă
- ✓ Persoane cu altă etnie decât cea romă
- ✓ Persoane din comunități marginalizate
- ✓ Participanți cu dizabilități
- ✓ Persoane fără adăpost sau care sunt afectate de excluderea locativă
- ✓ Alte categorii de persoane defavorizate

Criterii egalitate de șanse:

- ✓ Se va asigura un echilibru între bărbați și femei;

Participarea la activitățile proiectului se va realiza modular, astfel ca un angajat ce aparține grupului țintă poate participa la una, două sau la toate activitățile proiectului, în funcție de propriile nevoi și aspirații.



COMPANIA DE APA
TARGOVISTE-DAMBOVITA





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

ATRAGEREA, RECRUTAREA SI SELECTIA GRUPULUI ȚINTĂ

Procesul de atragere și recrutarea al grupului țintă se va realiza prin:

Nr.crt	Activitatea	Actiuni/masuri vizate	Responsabil
1	A1.1 Campanie de constientizare a angajatilor privind FPC	Realizarea metodologiei de selectie a grupului tinta	Coordonator cursuri de formare
		Afisarea anunturilor de selectie a GT la avizierul CATD	Expertii constientizare, recrutare si inscriere GT
		Informare in mediul on-line, prin mailing direct si anunturi pe pagina web dedicata acestui proiect, invitatii la dialog, scrisori de informare;	Expertii constientizare, recrutare si inscriere GT
2	A1.2 Recrutare si inscriere grup tinta (55 persoane) – efectuarea selectiei;	Se vor publica informatii privind procedura de inscriere, documentatie aferenta pentru inscriere, disponibilitate de timp si termene clare pentru inscriere la activitatile proiectului;	Expertii constientizare, recrutare si inscriere GT
		Informarea cu privire la inceperea procesului de selectie, posibilitatea depunerii dosarelor personale de candidatură;	Expertii constientizare, recrutare si inscriere GT
		Acordarea de suport telefonic și pe email pentru pregătirea dosarelor de candidatură;	Expertii constientizare, recrutare si inscriere GT
		Verificarea si validarea dosarelor de candidatura	Comisia de selectie
		Aplicarea si prelucrarea criteriilor de selectie	Comisia de selectie
		Publicarea rezultatelor initiale ale selectiei pe website-ul proiectului	Expertii constientizare, recrutare si inscriere GT
		Depunere/analiza contestatii	Comisia de analiza contestatii.
		Publicarea listei finalecu privire la rezultatele selectiei pe website-ul proiectului	Expertii constientizare, recrutare si inscriere GT
3	A4.1 Informare si publicitate proiect	Comunicat de presa privind lansarea proiectului	Manager de Proiect
		Activități de informare și publicitate prin pagina web a proiectului	Manager de Proiect
		Distribuirea de materiale de informare și publicitate etc.	Manager de Proiect

Managerul de Proiect va nominaliza printr-unreferat o Comisie de selectie a grupului tinta alcatuita din 3 membrii ai echipei de implementare (un presedinte si doi membrii), iar beneficiarul va emite o decizie in acest sens.



**COMPANIA DE APA
TARGOVISTE-DAMBOVITA**





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Atribuțiile membrilor comisiei vor fi:

- ✓ *Verificarea conformității administrative a dosarelor de candidatură depuse de persoanele interesate să participe la procesul de selecție;*
- ✓ *Incadrarea persoanelor în categoria de grup țintă în baza Formulelor de înscriere în grupul țintă;*
- ✓ *Validarea persoanelor ca fiind eligibile pentru înscrierea în grupul țintă;*
- ✓ *Realizarea listelor finale cu privire la rezultatele selecției;*

Comisia de selecție va evalua fiecare dosar cu ADMIS/RESPINS. Nerespectarea unui criteriu de eligibilitate va duce la respingerea dosarului de înscriere. În urma acestei verificări Comisia de selecție întocmește un Proces verbal prin care stabilește dosarele care urmează să fie respinse/admise.

DOSARUL DE ÎNSCRIERE

Pentru a participa la procedura de selecție a grupului țintă pentru proiectul „Cresterea numărului de angajați care beneficiază de instrumente, metode, practici și de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptării activității Companiei de Apă Târgoviste - Dâmbovită S.A la dinamica sectorului „Energie și management de mediu”, se va întocmi și depune la sediul Companiei de Apă Târgoviste Dâmbovită un dosar cu următorul conținut:

1. Copie „conform cu originalul” după următoarele documente: Cartea de identitate, Certificatul de căsătorie (după caz), Diploma de studii (ultima diplomă obținută);
2. Formularul de înregistrare în Grupul Tintă;
3. Curriculum Vitae în format Europass - semnat și datat (Anexa nr.1)
4. Chestionar de motivație (Anexa nr.2)
5. Declarație de disponibilitate (Anexa nr.3)
6. Model adevărită eliberată de CATD (Anexa nr.4) pentru demonstrarea apartenenței la grupul țintă;
7. Declarație pe propria răspundere privind evitarea dublei finanțări (Anexa nr.5)
8. Consimțământ privind prelucrarea datelor cu caracter personal (Anexa nr.6)

GRILA DE EVALUARE A DOSARULUI DE ÎNSCRIERE

Nr.crt.	Verificarea prezentării documentelor	DA	NU	Observații
1	A depus copie de pe Cartea de identitate? Documentul este în termen de valabilitate, în copie			



**COMPANIA DE APA
TÂRGOVISTE-DÂMBOVITĂ**





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

	conform cu originalul?			
2	A depus diploma de studii din care sa reiasa ultima forma de invatamant absolvita in copie conform cu originalul? A depus copie de certificat de casatorie/alt document relevant, in cazul schimbarii numelui?			
3	A depus Formularul de înregistrare a grupului țintă? Este completat corespunzator la toate sectiunile?			
4	A depus Curriculum Vitae in format Europass?			
5	A depus Chestionar de motivatie?			
6	A depus declaratia de disponibilitate?			
7	A depus adeverinta tip pentru demonstrarea apartenentei la grupul tinta?			
8	A depus Declaratie pe propria raspundere privind evitarea dublei finantari? A declarat ca nu participa la aceleasi activitati pe nici un alt proiect cofinantat din FSE prin POCU 2014-2020?			
9	A completat declaratia privind acordul de prelucrare a datelor cu caracter personal?			

Pentru a fi considerate eligibile, va trebui bifat "DA" la toate intrebarile.

Criteria de selectie pentru GT 1:

Înscrierea în grupul țintă al proiectului este voluntară și constă în depunerea dosarului complet de înregistrare în grupul țintă. Va fi alcătuită și o listă de rezerve, pentru completarea grupului țintă, în cazul retragerii din proiect a unor candidați selectați, din motive obiective. Vor fi inscise doar acele persoane care indeplinesc criteriile de eligibilitate in grupul tinta si, in urma preferintelor declarate ale acestora pentru activitatile disponibile, vor fi impartite pe categorii de activitati;

Criteria obligatorii/eliminatorii:

- c1. Ocupă pozitii de management/asigura management strategic in cadrul Companiei de Apa Targoviste Dambovita, fiind incadrat cu contract individual de munca cu norma intreaga;
- c2. Disponibilitatea de a participa la activitățile proiectului;
- c3. Nu beneficiază de aceleași măsuri finanțate prin alte apeluri de proiecte în cadrul POCU sau din alte surse de finanțare, pe perioada derulării proiectului.
- c4. Este de acord cu utilizarea si prelucrarea datelor cu caracter personal;





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

c5. Este absolvent al unei institutii de invatamant superior in conformitate cu nivelul de acces la cursurile de perfectionare de „Manager de inovare”, „Manager imbunatatire produse”, „Manager de produs” „Management strategic” sau absolvent de studii medii in conformitate cu nivelul de acces la cursurile de perfectionare „Competente antreprenoriale”, „Competente informatice”.

Criterii de ierarhizare:

i1. Interesul manifestat de candidat pentru tematica cursului (Evaluarea acestui criteriu se realizeaza pe baza Chestionarului de motivatie (Anexa 2).

Punctaj: maxim 4puncte si minim 1 punct; Pentru persoanele care nu isi manifesta interesul fata de tematica cursului se acorda 0 puncte;

i2. Relevanta specialitatii/domeniului de exercitare a activitatii (Evaluarea acestui criteriu se va realiza pe baza corelarii activitatii candidatului cu tematica cursului).

Punctaj: : maxim 4 puncte si minim 1 punct;

i3. Activitatea profesionala anterioara a candidatului in corelare cu programul de formare profesionala furnizat prin proiect:

Punctaj: maxim 2 puncte (Evaluarea acestui criteriu se va realiza pe baza CV-ului: activitate intr-unul din domeniile programului de formare profesionala -1 punct, participarea la cursuri de formare profesionala in ultimii 5 ani – 1 punct)

Alte criterii:

i4. Se va asigura participarea la cursuri a persoanelor care apartin unei categorii defavorizate;

i5. Criteriul de gen - se va asigura un echilibru intre barbati si femei;

Nr.crt.	CRITERII DE IERARHIZARE GT1	PUNCTAJ		Observatii
		Minim	Maxim	
1	<p>i1. Interesul manifestat de candidat pentru tematica cursului</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluarea acestui criteriu se realizeaza pe baza Chestionarului de motivatie. ✓ Pentru persoanele care nu isi manifesta interesul fata de tematica cursului se acorda 0 puncte; 	1	4	





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

2	i2. Relevanta specialitatii/domeniului de exercitare a activitatii ✓ Evaluarea acestui criteriu se va realiza pe baza corelarii activitatii candidatului cu tematica cursului	1	4	
3	i3. Activitatea profesionala anterioara a candidatului in corelare cu programul de formare profesionala furnizat prin proiect ✓ Evaluarea acestui criteriu se va realiza pe baza CV-ului: activitate intr-unul din domeniile programului de formare profesionala -1 punct, participarea la cursuri de formare profesionala in ultimii 5 ani – 1 punct;	0	2	
4	Se va asigura participarea la cursuri a persoanelor care apartin unei categorii defavorizate;			
5	Criteriul de gen - se va asigura un echilibru intre barbati si femei;			
TOTAL PUNCTE				

Ierarhizarea candidatilor:

Candidatii care au intrunit punctajul minim de 2 puncte vor fi declarati ADMISI in ordinea descrescatoare a punctajelor in limita locurilor disponibile, realizandu-se totodata si o lista de rezerva cu candidatii eligibili.

In caz de baraj, departajarea pentru ultima pozitie se va face pe baza criteriului i2, iar daca si in urma acestei evaluari punctajul va fi in continuare egal, departajarea se va face pe baza criteriului i3. Domeniile de interes ale formarii profesionale sunt detaliate in cererea de finantare. Analiza dosarelor se va realiza cu celeritate in termen cat mai scurt dupa finalizarea depunerii dosarelor.

Lista finala a personalului care va fi ADMIS si va beneficia de cursuri de formare profesionala va fi inregistrata si orice modificare a componentei grupului de participanti va fi anuntata de Coordonatorul de formare profesionala in scris Managerului de Proiect.

Lista candidatilor ADMISI, a candidatilor RESPINSI si lista de REZERVA se va publica pe pagina web a proiectului.



**COMPANIA DE APA
TARGOVISTE-DAMBOVITA**





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Listele candidatilor ADMISI se vor definitiva pentru participarea la cursurile „Competente antreprenoriale”, „Competente informatice”, „Manager de inovare”, „Manager imbunatatire produse”, „Manager de produs” „Management strategic”. Participantii la *workshopul interactiv* avand ca tema „*Instrumente de tip benchmarking pentru autoanaliza performantelor managementului inovarii*” vor fi aceiasi cu participantii la cursul de „Manager de inovare” avand in vedere ca temele care se vor dezbate la acest workshop presupun analiza performantelor propriului management al inovarii in urma competentelor dobandite.

La cursul de Mini MBA vor participa persoane care au absolvit obligatoriu cursul de “Manager de inovare” si „Management strategic”. Inainte de inceperea cursului de Mini MBA se va face o procedura de selectie a participantilor la acest curs, conform mentiunilor din Cererea de finantare. Pentru criteriile de evaluare a candidaturilor se va tine cont de experienta relevanta a candidatului in management, studii relevante si rezultatele obtinute ca cursurile anterioare din cadrul proiectului.

Criterii de selectie pentru GT 2:

Criterii obligatorii/eliminatorii:

- c1. *Angajați cu contract individual de muncacu norma intreaga, din departamentele resurse umane;;*
- c2. *Disponibilitatea de a participa la activitățile proiectului;*
- c3. *Nu beneficiază de aceleași măsuri finanțate prin alte apeluri de proiecte în cadrul POCU sau din alte surse de finanțare, pe perioada derulării proiectului.*
- c4. Este de acord cu utilizarea si prelucrarea datelor cu caracter personal;
- c5. Este absolvent de studii medii in conformitate cu nivelul de acces la cursurile de perfectionare „Inspector resurse umane”.

Criterii de ierarhizare: Nu se aplica.

Lista candidatilor ADMISI se va publica pe pagina web a proiectului.

Depunerea si solutionarea contestatiilor

Participantii la procesul de selectie vor avea acces la punctajele obtinute si le vor putea contesta. Contestatiile se vor depune in scris la Comisia de contestatie care va fi defnita prin DECIZIE a Managerului de Proiect. Contestatiile se vor solutiona in termen de maxim 2 zile lucratoare de la inregistrarea acestora.



**COMPANIA DE APA
TARGOVISTE-DAMBOVITA**





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

ORGANIZARE GRUPE

Nota:

- ✓ Numarul maxim de ore/zi este de 8 ore pregatire practica sau maxim 6 ore/zi de pregatire teoretica
- ✓ Numarul maxim de participanti grupe practica 14.

Pentru GT 1:

Competente antreprenoriale (45 persoane – 2 grupe/teorie – 4 grupe/practica);
Competente informatice (45 persoane – 2 grupe/teorie – 4 grupe/practica);
Manager de inovare (45 persoane – 2 grupe/teorie – 4 grupe/practica);
Manager imbunatatire procese (45 persoane – 2 grupe/teorie – 4 grupe/practica);
Management de produs (17 persoane – 1 grupa/teorie – 2 grupe/practica);
Management strategic (45 persoane – 2 grupe/teorie – 4 grupe/practica);
Workshop „Instrumente de tip benchmarking pentru autoanaliza performantelor managementului inovarii.
(45 persoane – 2 grupe/teorie – 4 grupe/practica);
Pentru Cursul de Mini MBA si activitatile de coaching se va face selectia dupa finalizarea cursurilor mentionate mai sus.

Pentru GT 2:

Curs inspector resurse umane (10 persoane – 1 grupa/teorie – 1 grupa/practica);
Workshop interactiv „Instrumente moderne de gestionare a resurselor umane”(10 persoane – 1 grupa/teorie – 1 grupa/practica);

PREVEDERI FINALE

- ✓ Prezenta metodologie intra in vigoare la data postarii pe pagina web destinata proiectului;
- ✓ Anexele 1-9 la prezenta Metodologie fac parte integranta din prezenta metodologie;

Actualizarea metodologiei de selecție. Prezenta metodologie poate fi completată/actualizată în funcție de evoluția activităților proiectului și de modul în care indicatorii proiectului pot fi îndepliniți pe durata proiectului.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

ANEXE

- ✓ Curriculum Vitae in format Europass (Anexa nr.1)
- ✓ Chestionar de motivatie (Anexa nr.2)
- ✓ Angajament de disponibilitate (Anexa nr.3)
- ✓ Model adeverinta eliberata de CATD (Anexa nr.4)
- ✓ Declaratie pe propria raspundere privind evitarea dublei finantari (Anexa nr.5)
- ✓ Consimtamant privind prelucrarea datelor cu caracter personal (Anexa nr.6)
- ✓ Proces verbal de verificare a dosarelor de selectie (Anexa nr.7)
- ✓ Proces verbal de selectie (Anexa nr.8)

