Finanțat de
Uniunea Europeană

FSE+ - Fondul Social European+
Programul Operaţional Ocuparea Fortei de Munca 2021 – 2027
Operațiune: Implementarea programului „Competențe digitale pentru piata muncii"
Obiectiv de politică: O Europă mai socială
Obiectiv specific: ESO4.7_Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de
competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor
profesionale și promovarea mobilității profesionale
Titlu: **Competențe digitale pentru piața muncii - Regiuni mai puțin dezvoltate**
Cod apel: PEO/375/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A34

APROB,
Reprezentant imputernicit
CIOBOTĂRAȘU OANA – MIHAELA

ASOCIAȚIA „EDUCAȚIE ȘI VIITOR" "EDUCAȚIE ȘI VIITOR" Piatra Neamț

REGULAMENT

de organizare şi funcţionare a serviciilor furnizate in cadrul proiectului

COMPETENTE DIGITALE PENTRU EFICIENTA ECONOMICA SPORITA IN HORECA

ID 334751

Ediția: Iunie 2025

ASOCIATIA EDUCATIE SI VIITOR
Cod fiscal: 28112489
R.A.F. 305/321/2011
E-mail: educatiesiviitor@yahoo.com
Sediul: str. General Nicolae Dascalescu nr.15, bl.T1, sc.B, ap.1, parter, Piatra Neamț, județ Neamț.

"EDUCATIE SI VIITOR"

ART. 1. Dispoziţii generale. Definiţie

(1) Proiectul cu titlul ,, COMPETENTE DIGITALE PENTRU EFICIENTA ECONOMICA SPORITA IN HORECA" este propus la finantare de catre:

(2) Solicitant/Lider (S): Asociatia Educatie si Viitor- in calitate de furnizor de servicii de formare profesionala, furnizori de servicii de medierea muncii;Regulamentul de organizare şi funcţionare a serviciilor furnizate in cadrul proiectului este un document propriu Organizatiei aprobat prin hotărârea Adunării generale a membrilor asociatiei, în vederea asigurării funcţionării acestuia cu respectarea standardelor minime de calitate aplicabile şi a asigurării accesului persoanelor beneficiare la informaţii privind condiţiile de admitere, serviciile oferite în cadrul proiectului.

(3) Prezentul regulament reprezintă ansamblul de norme interne, proceduri și instrucțiuni aplicate în cadrul proiectului pentru asigurarea unei implementări unitare, transparente și conforme cu cerințele contractuale și legale. În sensul prezentului document, termenul „proiect" desemnează ansamblul activităților, resurselor și rezultatelor asumate prin Contractul de finanțare, derulate de către Beneficiar și partenerii acestuia pe durata de implementare și în perioada de sustenabilitate.

ART. 2 Identificarea serviciilor oferite in cadrul proiectului:

A.3. EVALUAREA INITIALA A COMPETENTELOR DIGITALE ALE GRUPULUI TINTA LA INTRAREA IN OPERATIUNE. 3.1 Organizarea si derularea procesului de identificare si selectie a grupului tinta prin modalitati inovative de constientizare si implicare in proiect- lunile 1-23 3.2. Realizarea procesului de evaluare initiala a nivelului de competente digitale ale fiecarui membru GT si elaborarea planului personalizat de formare profesionala in vederea dobandirii competentelor digitale pentru a corespunde cerintelor pietei muncii identificate.- lunile 1-24
A4. FURNIZAREA DE PROGRAME DE FORMARE PROFESIONALA IN VEDEREA DOBANDIRII DE COMPETENTE DIGITALE. 4.1 Planificarea desfasurarii programelor de formare si intocmirea documentatiei pentru participarea la instruire a grupului tinta - luna 2-23; 4.2 Desfasurarea instruirilor, evaluarea si certificarea competentelor participantilor si acordarea sibventiilor pentru absolventi - lunile 3-24;

ART. 3 Scopul furnizarii serviciilor in cadrul proiectului

Necesitatea implementarii proiectului s-a concretizat ca urmare a realizarii Analizei nevoilor identificate la nivelul pietei muncii din regiunile NE, judetele Neamt, Botosani, Vaslui, corelate cu potentialul de dezvoltare a oportunitatilor flexibile de formare a angajatilor ca urmare a tehnologiilor digitale introduse (sau ce vor fi introduse) in industria ospitalitatii (CAEN: 55, 56), ale carei rezultate (cercetare proprie confirmata de date statistice) au evidentiat faptul ca exista un deficit important de competente digitale ale angajatilor din sector. In prezent, angajatii si angajatorii din Horeca se afla in situatia in care trebuie sa se adapteze la etapa digitalizarii accelerate unde piata de inteligență artificială în domeniul ospitalitatii va depăși pragul de 1,2 miliarde de dolari până în 2026. Hotelurile, restaurantele și cafenelele (HoReCa) prezintă o tendinta de migrare din ce în ce mai mare către zona digitală. Necesitatea de a avea o prezență în online devine esențială pentru industria HoReCa si exista o presiune tot mai mare ca prezența online a activităților hotelurilor, pensiunilor și restaurantelor să fie susținută în mod continuu prin diferite modalități, precum pagini web bine organizate și structurate, newslettere cu oferte personalizate în legătură cu produsele și serviciile afacerii, aplicații viabile pentru smartphone și iphone dar și o prezență cât mai activă pe rețelele de socializare. Datorită digitalizării, aplicațiile care vin în întâmpinarea industriei HoReCa oferă oportunitatea atât restaurantelor, hotelurilor, cafenelelor, dar și clienților de a face totul online, la un click distanță. Managerii din Horeca au inceput sa investeasca din ce în ce mai mult în tehnologii digitale pentru scăderea costurilor și eficientizarea activității lor in lucrul cu clientii. Tehnologia și inovația sunt cele care au ajutat, chiar au salvat unele afaceri din domeniu (mai ales in timpul pandemiei) si au transformat modul în care acestea operează. De la comenzi online, self-check out pentru clienti și plăți contactless până la livrare și preluare, industria Horeca nu își mai poate permite să ignore tendințele care ajută companiile să se reinventeze pentru a rămâne relevante și competitive. Acest lucru nu înseamnă schimbarea angajaților cu roboți, dar implica integrarea cu preponderenta a tehnologiilor digitale în activitatea angajaților. O firmă care dorește să folosească tehnologii digitale în activitatea sa are nevoie de angajați ce le pot utiliza în mod corect și eficient.

Asa cum se observa din Analiza de nevoi, in sectorul vizat de proiect s-a identificat un nivel scazut al competentelor digitale ale angajatilor, fiind necesare interventii dirijate in formare profesională focalizată pe competențe digitale imediat utilizabile pe piața muncii, conform cerintelor angajatorilor, vizand dobândirea de catre angajati a competențelor specifice Cadrului European pentru Competențele Digitale (DigComp). Pe langa problema majora a pregatirii ineficiente a angajatilor in ceea ce priveste competentele digitale detinute, Analiza a mai reliefat si o supraapreciere a nivelului detinut de competente digitale ale angajatilor atunci cand acestia isi fac o autoevaluare, ceea ce ne conduce la concluzia ca este necesara o evaluare initiala individuala inainte de a se parcurge un program de formare adaptat nevoilor.

Nevoile specifice identificate in cadrul Analizei releva ca industria ospitalitatii se afla printre ultimile locuri care utilizeaza produse TIC in intreprinderile cu 10 sau mai multe persoane ocupate (cf INS) (de ex: pentru indicatorul Ponderea intreprinderilor care au cumparat serviciu e-mail ca un serviciu cloud computing- domeniul Hoteluri si restaurante are un procent de 10,3% si se afla pe penultimul loc in clasamentul pe domenii de activitate, fiind amplasat doar in fata domeniului Comert cu amanuntul, cu exceptia autovehiculelor si motocicletelor care are o pondere de 9,9%).

In conditiile in care sectorul vizat de proiect trece prin schimbari majore, angajatorii nu reusesc sa acopere noile sarcini generate de tehnologiile digitale nou introduse sau ce vor fi introduse in cel mai scurt timp, iar angajatii nu participa la formare profesionala continua pentru dobandirea competentelor digitale in vederea adaptarii cunostintelor la actualele tehnologii. Din Analiza efectuata (chestionare structurate tintite pe tipurile de competente DigComp) rezulta ca la o evaluare mai amanuntita, angajatii din Horeca au mari deficiente in ceea ce priveste nivelul de competente detinut (cca 63% nu dispun de competente digitale sau au un nivel scazut al acestora; cca 18% dispun de competente digitale la nivel incepator; cca 17% dispun de competente digitale la nivel mediu; cca 2% dispun de competente digitale la nivel avansat).

Astfel, proiectul se justifica pe de o parte, deoarece poate acoperi o parte din lacunele identificate (lipsa competentelor digitale ale angajatilor care trebuie sa se adapteze la noi stiluri de munca - in speta cele digitale) si pe de alta parte ofera interventii si sprijin pentru FPC adaptat nevoilor, in contextul Deceniului digital in care Europa dorește să își pregătească întreprinderile și cetățenii pentru un viitor digital sustenabil și mai prosper, centrat pe factorul uman.

Concluzia principala care se desprinde este ca angajatii din industria ospitalitatii (Horeca), din judetele Neamt, Botosani, Vaslui, au nevoie de programe de formare adecvate in vederea dobandirii de competente digitale, structurate pe niveluri, bazate pe o evaluare inițială individuală.

Activitatile si obiectivele proiectului contribuie la solutionarea necesitatilor a 602 persoane ce vor fi selectate (angajati din domeniile CAEN 55 si CAEN 56, din regiunea NE, judetele NT, BT, VS).

Astfel, solutiile propuse sunt:

- identificarea nivelul de competențe digitale pentru 602 angajati validati in proiect, la intrarea in operațiune, prin derularea unui proces de evaluare a competentelor digitale, pentru fiecare membru GT (Evaluarea nivelului de competențe digitale va tine cont de cele 5 arii de competențe digitale și de cele 21 de competențe specifice Cadrului European pentru Competențe Digitale) - conform Activitatii A3 planificate in proiect;
- organizarea programelor de formare profesionala (43 cursuri) ce urmează a fi parcurse de fiecare membru GT tintă in conformitate cu competențele digitale specifice DigComp - conform Activitatii A4 planificate in proiect (fiecare program este fundamentat conform informatiilor clare si certe furnizate in cadrul analizei de nevoi atasate).

Printr-o abordare integrata, proiectul contribuie la indeplinirea OS: ESO4.7. prin:
- campania de informare, recrutare, selectie a GT, va contribui la promovarea invatarii pe tot parcursul vietii
pentru angajati si angajatori din judetele NT, BT, VS, ajungand la mult mai multe persoane decat structura GT prin efectul de multiplicare;
- procesul de evaluare inițială a competentelor digitale detinute de fiecare persoana din GT isi va aduce contributia la intelegerea si constientizarea a 602 angajati a importantei accesarii oportunitatilor de dobandire a competentelor digitale. Acestia vor fi deschisi atat in perioada proiectului dar si ulterior sa acceseze noi posibilitati de invatare daca vor sa ramana relevanti pentru piata muncii, sa aiba beneficii reale din ocupare astfel incat sa nu ajunga, din lipsa neadaptarii la transformarea digitala, sa se bazeze pe locuri de munca cu salarii minime sau chiar pe asistenta sociala;
- programele de formare profesionala propuse vor contribui decisiv la facilitarea tranzitiilor profesionale si promovarea mobilitatii profesionale pentru minim 545 angajati certificati (min 90,5% GT) intrucat competentele noi dobandite le vor asigura flexibilitatea profesionala, concordanta intre oferta si cererea de competente digitale pentru a activa in domeniul economic vizat de proiect (55 Hoteluri si 56 Restaurante);
- competentele sunt vitale pentru competitivitate si capacitatea de dezvoltare socio-profesionala deoarece schimbarile structurale precum globalizarea si progresul tehnologic necesita competente digitale relevante pentru piata muncii, in vederea realizarii transformarii digitale ale economiei si societatii (conform Busola digitală 2030,se vizează un ecosistem digital sigur, centrat pe om, în care cetățenii sunt împuterniciți, iar întreprinderile prosperă datorită potențialului digital).

Justificarea de baza a proiectului este aceea ca, in contextul în care internetul și tehnologiile digitale transformă piata muncii, este necesar ca fiecare angajat sa dobandeasca competente digitale relevante (structurate pe niveluri) pentru a-si mentine/dezvolta capacitatea de insertie profesionala si a-si asuma un rol deplin intr-o societate durabila, iar angajatorii trebuie sa se implice activ in maximizarea potentialului de crestere al economiei digitale pentru a ramane competitivi pe o piata in care digitalizarea reprezinta schimbarea ireversibila.

Valoarea adaugata pe care o aduce proiectul consta in:
-cresterea sanselor de mentinere pe piata muncii a angajatilor din GT, de dezvoltare a carierei la actualul angajator sau cautarea de noi oportunitati pe piata muncii;
-dobandirea competentelor digitale orientate catre nevoile sectorului vor asigura rezultate vizibile in mod clar pentru toate partile interesate (angajati si angajatori) iar faptul ca se vor evalua competentele digitale "inainte" si "dupa" face mai transparenta rentabilitatea in formare profesionala continua, contribuind astfel la consolidarea participarii populatiei in procesul de invatare pe tot parcursul vietii (P09 PEO);
- angajatorii vor avea posibilitatea de a lucra cu angajati calificati care sa fie capabili sa foloseasca noile tehnologii digitale, crescand astfel productivitatea si competitivitatea firmei.

Rezultatele asteptate ale apelului (cf GS. Punct 3.9) converg cu cele planificate in proiect: Persoane din GT care participa la un program de formare profesionala (602); Persoane care obtin un certificat de calificare/absolvire cu recunoastere nationala in conformitate cu prevederile OG nr. 129/2000 precum si certificate cu recunoastere la nivel de intreprindere (545) si sunt in corelare cu indicatorii asumati: EECO 01= 602 pers; 5SR01 = 545 pers

Atingerea obiectivelor proiectului se va realiza prin masuri personalizate de sprijin a angajatilor din GT pentru a se adapta cat mai flexibil la transformarile digitale de pe piata muncii, prin interventii specifice pentru o evaluare reala initiala a competentelor detinute, urmata de furnizarea de programe profesionale adecvate (cf cu competentele digitale specifice DigComp), pe baza unui plan personalizat de formare.

Art.4 Servicii de evaluare si recrutare

A3. EVALUAREA INIȚIALĂ A COMPETENȚELOR DIGITALE ALE GRUPULUI ȚINTĂ LA INTRAREA ÎN OPERAȚIUNE -cf A1 GS -

A3.1 - Organizarea și derularea procesului de identificare și selecție a grupului țintă

Identificarea și selecția grupului țintă (602 persoane angajate în unități economice din sectorul HoReCa - cod CAEN 55 și 56) se realizează de către experții recrutare și evaluare din județele Neamț, Vaslui și Botoșani, conform **Metodologiei de identificare și selectare a grupului țintă**. Procesul include:

1. **Campanii de informare și conștientizare** desfășurate prin prezentări, mese rotunde, materiale publicate pe website și rețele sociale, comunicări prin e-mail și telefon, având scopul de a motiva și implica potențialii beneficiari în activitățile proiectului.
2. **Promovarea beneficiilor participării** - dobândirea de competențe digitale adaptate cerințelor pieței muncii, participarea gratuită la programe de formare, obținerea de certificări recunoscute și acordarea de subvenții pentru absolvenți.
3. **Respectarea principiilor** transparenței, egalității de șanse, nediscriminării, accesibilității și coerenței în comunicare.
4. **Etape ale procesului:**
   - Publicarea anunțurilor de selecție și organizarea a minimum 30 sesiuni de informare (10 în fiecare județ de implementare);
   - Încheierea a minimum 30 acorduri de colaborare cu operatori economici HoReCa;
   - Primirea și verificarea dosarelor de candidatură conform criteriilor de eligibilitate;
   - Validarea listei finale a participanților și înscrierea acestora în grupul țintă.
5. **Documentația necesară** pentru înscriere include cererea de înscriere, formularul

de înscriere în GT, declarații de eligibilitate, documente justificative ale încadrării în muncă, acte de identitate și alte documente specifice.

Activitatea are o **componentă de sustenabilitate** puternică, urmărind nu doar înscrierea și participarea efectivă, ci și crearea unei schimbări de atitudine și comportament profesional pe termen lung, cu efecte pozitive asupra retenției personalului și adaptabilității acestuia la cerințele digitalizării în sectorul HoReCa.

Rezultatele așteptate includ:

- 602 persoane înscrise și validate în GT;
- Minimum 30 acorduri de colaborare;
- Minimum 12 anunțuri publicate pentru recrutare;
- Minimum 30 sesiuni de informare organizate;
- Cel puțin 545 persoane certificate în urma formării profesionale.

A3.2 - Realizarea procesului de evaluare inițială a nivelului de competențe digitale și elaborarea planului personalizat de formare profesională

După finalizarea procesului de înscriere și selecție a grupului țintă, experții recrutare și evaluare din județele Neamț, Vaslui și Botoșani vor planifica și derula evaluarea inițială a competențelor digitale ale fiecărui participant, conform **Metodologiei de evaluare inițială.**

Obiectiv: determinarea nivelului de competențe digitale deținute (începător, mediu, avansat) și identificarea nevoilor individuale de formare, pentru a asigura participarea la programe de instruire adaptate cerințelor pieței muncii.

Etapele procesului:

1. **Programarea sesiunilor de evaluare** - minimum 69 sesiuni (23/județ), desfășurate lunar sau ori de câte ori este necesar.
2. **Evaluarea propriu-zisă** - probă practică individuală la calculator, structurată pe două etape:
    - cu acces la internet (15 min) - evaluarea competențelor în informare și alfabetizare digitală, comunicare și colaborare, siguranță online;
    - fără acces la internet (45 min) - evaluarea competențelor de creare de conținut digital și rezolvare de probleme. Evaluarea vizează cele 5 arii și 21 competențe specifice DigComp, cu grad de dificultate progresiv.
3. **Interviu structurat** - identificarea nevoilor de formare profesională prin chestionar și stabilirea ariei prioritare de dezvoltare.
4. **Completarea Fișei de interes** - alegerea domeniului economic vizat și a programelor de formare preferate, corelate cu nivelul actual și obiectivele

profesionale.

5. **Elaborarea planului personalizat de formare** - document care cuprinde obiectivele de instruire, programele de formare recomandate, strategia de desfășurare, resursele necesare și perioada de intervenție.

Documentele rezultate:

- Procese verbale de evaluare individuală (min. 602);
- Chestionare-interviu (min. 602);
- Fișe de interes (min. 602);
- Planuri personalizate de formare profesională (min. 602).

Rezultate așteptate:

- Minimum 602 persoane evaluate inițial;
- Planuri personalizate pentru fiecare participant;
- Date centralizate pentru indicatorii EECO01 și 5SR01;
- Corelarea programelor de formare cu nevoile reale și cerințele sectorului HoReCa.

Activitatea se desfășoară cu respectarea principiilor transparenței, egalității de șanse, nediscriminării și accesibilității, asigurând premisele pentru atingerea obiectivelor de formare și sustenabilitatea rezultatelor pe termen lung.

A4 FURNIZAREA DE PROGRAME DE FORMARE PROFESIONALA ÎN VEDEREA DOBÂNDIRII DE COMPETENȚE DIGITALE- activitatea corespunde cu A2 din Ghidul specific - activitate relevanta si obligatorie

A4.1 - Planificarea desfășurării programelor de formare și întocmirea documentației pentru participarea la instruire a grupului țintă

Activitatea se realizează de experții FPC din județele Neamț, Vaslui și Botoșani și are ca scop organizarea și pregătirea a 43 de programe de formare profesională, adaptate nevoilor grupului țintă și cerințelor pieței muncii din sectorul HoReCa, în conformitate cu rezultatele **Analizei de nevoi** și cu **Metodologia de formare profesională.**

Obiective:

- Planificarea completă a programelor de formare pe tipuri de cursuri, perioade, locații și resurse necesare;
- Înscrierea și pregătirea dosarelor individuale pentru cei 602 participanți;
- Crearea suportului curricular și logistic pentru derularea instruirii.

Etapele procesului:

1. **Planificarea programelor** - minim 3 planificări (câte una/județ) ce includ denumirea cursurilor, locația, perioada și resursele alocate.
2. **Constituirea grupelor și înscrierea participanților** - completarea dosarului de formare profesională (formular de înscriere, acte de identitate, diplome, contract

de formare etc.).

3. **Pregătirea documentației și a materialelor** - actualizarea curriculelor (43 în total), pregătirea suporturilor de curs, a condicilor de prezență, cataloagelor și proceselor-verbale de predare-primire.
4. **Asigurarea resurselor logistice** - echipamente digitale, instrumente de instruire pentru adulți (table interactive, laptopuri, aplicații etc.).
5. **Informarea participanților** - includerea în materialele de studiu a modulelor referitoare la principiile orizontale (nediscriminare, competențe verzi, economie digitală) și mențiunea sprijinului FSE+.

Tipuri de programe planificate:

- 9 cursuri „Competență digitală, inclusive de siguranță pe internet și securitate cibernetică - specializare (120 h);
- 7 cursuri „Operator introducere, validare și prelucrare date" - calificare nivel III (720 h);
- 27 cursuri „Competențe digitale în turism și alimentație" - conform metodologiei proprii (120 h).

Rezultate așteptate:

- Minimum 3 planificări județene ale programelor;
- 602 dosare complete de înscriere la instruire;
- 43 curricule adaptate nevoilor sectorului;
- Participarea a 602 persoane din grupul țintă la programele de formare;
- Cel puțin 545 persoane certificate cu recunoaștere națională sau la nivel de întreprindere.

Activitatea contribuie direct la atingerea indicatorilor EECO 01 (602 persoane) și 5SR01 (545 persoane), susținând dezvoltarea competențelor digitale specifice cadrului DigComp și participarea incluzivă și egală la ocupare de calitate și durabilă în sectorul HoReCa.

A4.2 - Desfășurarea instruirilor, evaluarea și certificarea competențelor participanților și acordarea subvențiilor pentru absolvenți

Activitatea constă în organizarea și desfășurarea a 43 de programe de formare profesională în domeniul competențelor digitale, evaluarea și certificarea competențelor dobândite de participanți și acordarea subvențiilor pentru absolvenții care îndeplinesc condițiile de eligibilitate, conform **Metodologiei de formare profesională** și **Regulamentului de acordare a subvențiilor.**

Obiective:

- Creșterea nivelului de competențe digitale pentru 602 persoane din grupul țintă (EECO01), angajate în sectorul HoReCa;
- Certificarea competențelor dobândite pentru minimum 545 participanți (5SR01);
- Acordarea subvențiilor de 5 lei/oră de instruire pentru absolvenți.

Etapele procesului:

1. **Desfășurarea instruirilor** - pe 3 tipuri de programe:
   - *Competență digitală, inclusive de siguranță pe internet și securitate cibernetică* (9 cursuri de specializare, 120 ore);
   - *Operator introducere, validare și prelucrare date* (7 cursuri de calificare nivel III, 720 ore);
   - *Competențe digitale în turism și alimentație* (27 cursuri neautorizate, 120 ore, recunoscute la nivel de angajator).

   Formarea se realizează prin metode interactive (prelegeri, studii de caz, simulări, exerciții practice), cu utilizarea echipamentelor digitale (laptopuri, table interactive, aplicații).
2. **Evaluarea finală** - se organizează examene teoretice (test grilă) și practice, conform cerințelor OG 129/2000 sau metodologiei interne, cu comisii formate din 3 evaluatori/curs.
3. **Certificarea competențelor** - eliberarea certificatelor de absolvire/ calificare și, după caz, adeverințe cu mențiunea sprijinului FSE+.
4. **Acordarea subvențiilor** - pe baza unui dosar complet (cerere, declarații, copie act identitate, copie certificat absolvire, contract și decizie de acordare), verificat de Comisia de acordare (Responsabil financiar, Expert FPC, Manager proiect). Subvențiile se acordă proporțional cu orele de prezență la instruire.

Rezultate așteptate:

- 602 persoane din GT participante la instruire;
- Minimum 545 certificate de absolvire/ calificare;
- 43 cursuri organizate;
- 43 examene de evaluare;
- 9.360 ore de instruire livrate;
- 602 suporturi de curs;
- 602 chestionare de feedback completate;
- 1 regulament de acordare a subvențiilor;
- Până la 602 dosare de acordare a subvențiilor aprobate.

Activitatea contribuie la dezvoltarea capitalului uman în sectorul HoReCa, la reducerea decalajului digital și la creșterea adaptabilității angajaților la transformările tehnologice,

asigurând respectarea principiilor egalității de șanse, nediscriminării și dezvoltării durabile.

Activitate	Descriere	Responsabil	Documente	Rezultate
A3.1 – Organizarea și derularea procesului de identificare și selecție a grupului țintă	Identificarea și selectarea a 602 persoane angajate în sectorul HoReCa (CAEN 55 și 56) din județele Neamț, Vaslui și Botoșani, prin campanii de informare și conștientizare, sesiuni de prezentare și materiale promoționale. Activitatea respectă principiile transparenței, egalității de șanse, nediscriminării și accesibilității.	Experți recrutare și evaluare GT (NT, VS, BT)	Metodologia de identificare și selectare GT; Anunțuri de selecție; Acorduri de colaborare; Dosare de candidatură	602 persoane selectate și validate; 30 acorduri de colaborare; 12 anunțuri publicate; 30 sesiuni de informare; 602 dosare GT
A3.2 – Evaluarea inițială a competențelor digitale și planul personalizat	Evaluarea inițială a competențelor digitale pentru cei 602 participanți, prin probe practice cu și fără internet,	Experți recrutare și evaluare GT (NT, VS, BT)	Metodologia de evaluare inițială; Procese verbale de evaluare; Chestionare-interviu; Fișe de interes; Planuri personalizate	Min. 602 persoane evaluate; 69 sesiuni de evaluare; 602 PV evaluare; 602 chestionare; 602 fișe de interes;

Activitate	Descriere	Responsabil	Documente	Rezultate
de formare	interviuri structurate și completarea Fișei de interes. Pe baza rezultatelor, se elaborează planuri personalizate de formare profesională adaptate nevoilor fiecăruia.			602 planuri personalizate
A4.1 – Planificarea programelor de formare și documentația de instruire	Planificarea și organizarea a 43 de programe de formare profesională (3 tipuri), în funcție de nevoile identificate, cu înscrierea celor 602 participanți și pregătirea documentației și materialelor curriculare.	Experți FPC (NT, VS, BT)	Metodologia de formare profesională; Planificări județene; Dosare de înscriere; Curricule; Suporturi de curs	Min. 3 planificări județene; 602 dosare complete; 43 curricule adaptate; 602 participanți înscriși
A4.2 – Desfășurarea instruirilor, evaluarea, certificarea și acordarea subvențiilor	Derularea celor 43 cursuri planificate, evaluarea teoretică și practică a competențelor dobândite,	Experți FPC (NT, VS, BT); Formatori; Comisia de acordare subvenții	Metodologia de formare profesională; Liste de prezență; Procese verbale de evaluare; Certificate/adeverințe; Regulament de acordare subvenții;	602 participanți la formare; 545 certificate de absolvire; 43 examene; 9360 ore instruire; 602 suporturi de curs; 602 chestionare

Activitate	Descriere	Responsabil	Documente	Rezultate
	certificarea participanților și acordarea subvențiilor (5 lei/oră) pentru absolvenți.		Dosare de subvenții	de feedback; 1 regulament subvenții; max. 602 dosare subvenții

ART. 4 Cadrul legal de organizare şi funcţionare

Prezentul proiect se implementează în baza Contractului de finanțare Nr.inreg OIR NE:7475/21.05.2025 semnat între Beneficiar și Autoritatea de Management/Organismul Intermediar (AM/OI) pentru Programul Educație și Ocupare (PEO), în conformitate cu:

1. Legislația națională aplicabilă domeniului:
   - Ordonanța de Urgență nr. 133/2021 privind gestionarea financiară a fondurilor europene;
   - Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice;
   - Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice și actele normative subsecvente;
   - Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 (GDPR);
   - Alte acte normative incidente privind securitatea și sănătatea în muncă, protecția mediului, egalitatea de șanse și nediscriminarea.
2. Legislația europeană:
   - Regulamentul (UE) nr. 2021/1060 – Dispoziții comune pentru FEDR, FSE+, Fondul de Coeziune;
   - Regulamentul (UE) nr. 2021/1057 privind Fondul Social European Plus (FSE+);
   - Regulamentul (UE) nr. 2021/1058 privind Fondul European de Dezvoltare Regională;
   - Regulamentul (UE) nr. 679/2016 (GDPR) și directivele aferente.
3. Obligațiile beneficiarului (conform Contractului de finanțare):
   - Să asigure sustenabilitatea/durabilitatea proiectului conform art. 65 din Regulamentul (UE) 2021/1060;
   - Să elaboreze și să transmită rapoarte de progres la maximum 3 luni, prin sistemul MySMIS2021+, în termen de 30 zile de la finalul perioadei de raportare;

- Să pună la dispoziția AM/OI toate documentele justificative privind activitățile, rezultatele și indicatorii;
- Să permită desfășurarea vizitelor de monitorizare pe durata implementării și post-implementării;
- Să respecte planul de monitorizare și indicatorii de etapă asumați;
- Să utilizeze fondurile în mod legal și eficient, exclusiv pentru activitățile și cheltuielile eligibile prevăzute în bugetul aprobat.

4. **Mecanisme de monitorizare și control:**
   - AM/OI poate aplica măsuri corective în cazul nerespectării termenelor de raportare (corecții de 10%-30% la orele raportate sau nevalidarea activităților întârziate);
   - Raportul de vizită întocmit de AM/OI poate include acțiuni corective obligatorii pentru Beneficiar;
   - AM/OI are dreptul de a respinge modificările contractului dacă rapoartele de progres nu sunt depuse la termen.
5. **Principii de implementare:**
   - Legalitate, eficiență și eficacitate în utilizarea fondurilor;
   - Egalitate de șanse și nediscriminare;
   - Dezvoltare durabilă;
   - Transparență în derularea achizițiilor și a procedurilor interne;
   - Confidențialitatea datelor și protecția informațiilor.

ART. 5 Structura echipei de implementare

Pentru asigurarea unei implementări eficiente, coerente și conforme cu obiectivele și rezultatele asumate prin proiect, echipa este structurată pe două niveluri: echipa de management și echipa de implementare, la care se adaugă resursele de formare și personalul administrativ-suport.

1. **Echipa de management**

- Manager proiect - 2880 ore/proiect, angajat pe toată durata implementării. Coordonează integral activitățile proiectului, asigură atingerea obiectivelor și indicatorilor, gestionează relația cu Autoritatea de Management/Organismul Intermediar și conduce procesul decizional strategic. Răspunde de planificarea, monitorizarea și raportarea tuturor activităților, asigurând un management eficient și proactiv.
- Responsabil financiar - 1440 ore/proiect, angajat pe toată durata implementării. Coordonează fluxul financiar al proiectului, întocmește și avizează documentele

financiare (cereri de rambursare/plată/prefinanțare), asigură contabilitatea distinctă a proiectului, verifică eligibilitatea cheltuielilor și respectarea legislației în domeniul achizițiilor și finanțelor publice.

2. Echipa de implementare

- Experți recrutare și evaluare GT (3 posturi - câte unul pentru Neamț, Vaslui și Botoșani) - 2880 ore/proiect fiecare. Responsabili de activitatea A3 - identificarea, selecția și evaluarea inițială a competențelor digitale ale grupului țintă, elaborarea planurilor personalizate de formare profesională, monitorizarea progresului participanților și actualizarea evidențelor privind indicatorii și statutul GT.
- Experți formare profesională continuă (FPC) (3 posturi - câte unul pentru Neamț, Vaslui și Botoșani) - 2760 ore/proiect fiecare, angajați 23 luni (din luna 2 de implementare). Responsabili de activitatea A4 - organizarea și derularea programelor de formare, coordonarea examenelor de certificare, gestionarea acordării subvențiilor și menținerea implicării active a GT până la finalizarea cu succes a cursurilor.
- Formatori - Asigură instruirea teoretică și practică în cadrul celor 43 programe de formare, totalizând 9360 ore predate, utilizând metode și instrumente adaptate nivelului și nevoilor cursanților.
- Evaluatori - 3 evaluatori/curs, responsabili de evaluarea competențelor teoretice și practice dobândite de participanți, conform standardelor programului de formare.

3. Personal administrativ-suport

Având în vedere complexitatea proiectului, se poate angaja personal administrativ pentru asigurarea logisticii activităților, remunerat în limita a 15% din costurile directe eligibile cu personalul, în funcție de necesitățile de implementare.

ART. 6 Atributii si responsabilitatile principale ale echipei de implementare

1. Manager proiect

- Coordonează și supervizează implementarea tuturor activităților proiectului, asigurând atingerea obiectivelor și indicatorilor.
- Planifică, organizează și mobilizează echipa de implementare.
- Monitorizează progresul și raportează către AM/OI.
- Instruiește echipa privind regulamente, metodologii și responsabilități.
- Gestionează relațiile cu partenerii și părțile interesate.

2. Responsabil financiar

- Asigură managementul financiar al proiectului, întocmește cereri de rambursare/plată/prefinanțare și evidența contabilă distinctă.
- Realizează și monitorizează planul de achiziții, documentațiile aferente și respectarea legislației.
- Controlează consumul de resurse și valorile bugetare.
- Gestionează contractele și verifică conformitatea bunurilor/serviciilor.

3. Expert recrutare și evaluare GT (câte unul pe Neamț, Vaslui, Botoșani)
   - Derulează procesul de recrutare și selecție a grupului țintă.
   - Evaluează inițial competențele digitale și identifică nevoile de formare.
   - Elaborează planuri personalizate de formare profesională.
   - Monitorizează participarea și progresul membrilor GT pe zona alocată.
4. Expert FPC (câte unul pe Neamț, Vaslui, Botoșani)
   - Organizează și coordonează programele de formare profesională continuă.
   - Planifică sesiunile de instruire, colaborează cu formatorii și gestionează desfășurarea cursurilor.
   - Coordonează examenele de certificare și acordarea subvențiilor.
   - Menține implicarea și participarea activă a GT pe durata programului.
5. Formator
   - Predă conținutul teoretic și practic al programelor de formare (9360 ore în total).
   - Utilizează metode și tehnici inovative de instruire.
   - Evaluează progresul cursanților pe parcursul formării.
6. Evaluator
   - Evaluează competențele dobândite de participanți la finalul cursurilor.
   - Participă în comisiile de examinare (3 evaluatori/curs).
   - Completează documentele aferente certificării competențelor.

ART.7 Beneficiarii serviciilor oferite in cadrul proiectului

Grupul tinta al proiectului stabilit conform nevoilor identificate atat prin analiza datelor verificabile cat si prin cercetare proprie este format din 602 angajati (ce provin din intrepreprinderi publice si private ce activeaza in domeniile turism si alimentatie sau care doresc sa activeze in acest domeniu fara a se limita la acestea), care au domiciliul in regiunea NE (196 in jud BT, 196 in jud VS, 210 in judetul NT), atat in mediul urban cat si in mediul rural (minim 80 angajati- cca 13% din GT din mediul rural). De asemenea, minim 50% GT (301 pers) este format din femei, minim 1 persoana cu dizabilitati. GT (persoane cu varsta 18-64 ani) se cuantifica in 602 angajati (cu norma intreaga sau timp partial), inclusiv persoane care ocupa pozitii de management, care activeaza in domeniile

Hoteluri (CAEN 55) si Restaurante (CAEN 56), avand ocupatiile: Ospatar/chelner, Ajutor ospatar, Barman, Manager in activitatea de turism, Bucatar, Pizzar, Ajutor bucatar, Lucrator in bucatarie, Receptioner hotel, Sef receptie hotel, Lucrator pensiune turistica, Camerista hotel, Sef sala restaurant, Bucatar sef, (dar fara a se limita la acestea). Cuantificarea GT are la baza necesitatea dobandirii competentelor digitale ale angajatilor din HoReCa (judetele NT, BT, VS) la solicitarile concrete ale angajatorilor (conform chestionarelor asumate de catre angajatori).

Conform datelor din Analiza realizata la nivel de proiect, GT eligibil este identificat din perspectiva geografica si a nevoilor, astfel cei 602 membri GT pot fi clasificati:
-196 angajati din judetul BT; 196 angajati din judetul VS; 210 angajati din judetul NT;
-522 angajati din mediul urban si 80 angajati din mediul rural (intrucat aceasta reprezinta o parte importanta a fortei de munca din regiune NE, iar atat Romania cat și UE subliniaza importanta dezvoltarii competentei fortei de munca din mediul rural);
-301 barbati si 301 femei (50%GT)- intrucat egalitatea de gen recunoaste ca barbatii si femeile trebuie sa aiba drepturi, responsabilitati si oportunitati de munca egale, care sa le garanteze un nivel de trai adecvat pentru ei si familiile lor.
-din 602 persoane minim 1 persoana cu dizabilitati - intrucat dezvoltarea profesionala si perfectionarea abilitatilor si calificarilor acestei categorii sociale (in special competente digitale) reprezinta un proces esential pentru mentinerea pe piata muncii dar si pentru garantarea egalitatii de sanse, sporirea incluziunii sociale si asigurarea unui trai decent pe termen lung.

Alte considerente privind justificarea selectarii categoriei de persoane din GT al proiectului(cf. Analizei de nevoi):
-angajatii din HoReCa au nevoie de dobandirea de competente digitale specifice DigComp pentru a se adapta rapid la tehnologiile digitale integrate sectorului si a ramane astfel activi pe piata muncii;
-angajatorii din HoReCa au nevoie ca personalul lor sa detina competente digitale din toate cele 5 arii de competente,prin parcurgerea unor programe FPC care sa asigure progres profesional si sa raspunda provocarilor si oportunitatile viitoare in contextul tendintei de digitalizare a Romaniei.
- competentele si abilitatile actuale ale angajatilor din HoReCa necesita crearea unor oportunitati de invatare personalizate care sa raspunda nevoilor, rolurilor si aspiratiilor fiecaruia conform evolutiei tehnologice.

Pentru furnizarea masurilor catre GT, avand in vedere specificul acesteia si complexitatea activitatilor, Solicitantul va avea la dispozitie resursele necesare (atat cele ce se achizitioneaza prin proiect, cat si cele ce vor fi puse la dispozitie), dar mai ales experienta si know-how pentru a-si indeplini indicatorii asumati si a aduce valoare adaugata in special categoriei de GT. Atingerea indicatorilor se raporteaza la numarul persoanelor care sunt sprijinte direct in cadrul activitatilor din proiect.

Art 8. CONDIŢII DE ADMITERE IN GRUPUL TINTA

Analiza si selectia: se va realiza de catre comisia de selectie organizata conform metodologiei. Se vor avea in vedere criteriile de departajare privind eligibilitatea GT. Selectia participantilor in GT se va face in ordinea depunerii dosarului complet si valid, in limita locurilor disponibile, tinand cont de normele in vigoare ale UE cu privire la eliminarea oricarei discriminari.

Pentru procesul de selectie sunt eligibilile urmatoarele categorii de persoane:

-602 angajati (ce provin din intrepreprinderi publice si private ce activeaza in domeniile turism si alimentatie sau care doresc sa activeze in domeniu fara a se limita la acestea), care au domiciliul in regiunea NE (196 in jud BT, 196 in jud VS, 210 in jud NT), atat in mediul urban cat si in mediul rural (min 80 angajati- cca 13% din GT din mediul rural).

Din aceasta categorie, vom avea:

-196 angajati din judetul BT; 196 angajati din judetul VS; 210 angajati din judetul NT;

-522 angajati din mediul urban si 80 angajati din mediul rural (intrucat aceasta reprezinta o parte importanta a fortei de munca din regiunea NE, iar atat Romania cat și UE subliniaza importanta dezvoltarii competentei fortei de munca din mediul rural);

-301 barbati si 301 femei (50%GT)- intrucat egalitatea de gen recunoaşte ca barbatii si femeile trebuie sa aiba drepturi, responsabilitati şi oportunitati de munca egale, care sa le garanteze un nivel de trai adecvat pentru ei si familiile lor;

-din 602 pers, minim 1 pers cu dizabilitati - intrucat dezvoltarea profesionala si perfectionarea abilitatilor si calificarilor acestei categorii sociale (in special competente digitale) reprezinta un proces esential pentru mentinerea pe piata muncii dar si pentru garantarea egalitatii de sanse, sporirea incluziunii sociale si asigurarea unui trai decent pe termen lung.

Persoanele din grupul tinta care beneficiaza de activitati in cadrul proiectului au următoarele **drepturi**:

a) să li se respecte drepturile si libertatile fundamentale, fara discriminare pe baza de rasa, sex, religie, opinie sau orice alta circumstanta personala ori sociala;

b) sa participe la procesul de luare a deciziilor în furnizarea serviciilor sociale, respectiv la luarea deciziilor privind intervenţia socială care li se aplica, dupa caz;

c) sa li se asigure pastrarea confidentialitatii asupra informatiilor furnizate si primite;

d) sa li se asigure continuitatea/transferul/recomandarea serviciilor sociale furnizate, atat timp cat se mentin conditiile care au generat situatia de dificultate;

e) să fie protejati de lege atat ei, cat si bunurile lor, atunci cand nu au capacitate de exercitiu;

f) sa fie informati asupra situatiilor de risc, precum si asupra drepturilor sociale;

g) sa beneficieze de toate serviciile sociale, in functie de nevoile resimtite, oferite in cadrul serviciului social.

Persoanele beneficiare de servicii in cadrul activitatilor din proiect au următoarele **obligatii**:

a) sa furnizeze informatii corecte cu privire la identitate, situatie familiala, sociala, medicala si economica;

b) sa participe, in raport cu varsta si situatia de dependentă, la procesul de furnizare a serviciilor de educatie;

c) sa comunice orice modificare intervenita in legatura cu situatia lor personala, economica si medicala;

d) sa respecte prevederile prezentului regulament;

e) sa nu lezeze in niciun fel personalul angajat in procesul de acordare a serviciilor;

ART. 9 Dispoziţii finale

(1) Prevederile prezentului regulament, vor fi aduse la cunostinta, atat beneficiarilor si reprezentantului legal cat si personalului echipei de implementare pe baza de semnatura, avand obligaaia de a-l cunoaste si de a-l aplica intocmai.

(2) Aferent acestui regulament de implementare a proiectului vor fi prezentate si cele 2 proceduri operationale interne, avand ca scop descrierea etapelor care trebuie parcurse pentru demararea activitatilor.

- ✓ **Procedura operationala de implementare**
- ✓ **Procedura sistematica de achizitii**

(3) Inregistrarea si arhivarea datelor se efectueaza in conformitate cu normele legale în vigoare.

Asociatia „Educatie si Viitor"
Manager Proiect,
Tugui Ana Diana