ROMÂNIA
JUDEȚUL CONSTANȚA
MUNICIPIUL CONSTANȚA
CONSILIUL LOCAL

PROIECT DE HOTĂRÂRE AVIZAT,
SECRETAR GENERAL,
FULVIA ANTONELA DINESCU

PROIECT DE HOTĂRÂRE NR. _____
privind aprobarea programului
„Protocol pentru Viitor. Internship plătit pentru tinerii din Constanţa”

Consiliul local al municipiului Constanța întrunit în ședința ordinară din data de_____,

Având în vedere referatul de aprobare al consilierilor PSD, înregistrat sub nr. _____/2024;

Luând în considerare avizele comisiilor de specialitate ale Consiliului Local al Municipiului Constanţa;

În conformitate cu următoarele prevederi:
- Legea nr. 176/2018 privind internshipul
- Legea nr. 350/2006 a tinerilor, art. 2 alin. (2), art. 3, art. 4 lit. c), d), f), art. 23
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, art. 5

Luând în considerare:
- Strategia Uniunii Europene pentru tineret pe perioada 2019-2027, obiectiv specific: Garantarea recunoașterii și a validării competențelor dobândite prin stagii, ucenicii și alte forme de învățare la locul de muncă, precum și prin voluntariat și educația nonformală
- Strategia naţională pentru tineret pe perioada 2023-2027
- Carta Europeană revizuită privind Participarea tinerilor la viața locală și regională
- Rezoluția Parlamentului European din 14 iunie 2023 conținând recomandări adresate Comisiei privind stagiile de calitate în Uniune (2020/2005(INL))
- Constituţia României, art. 16 (1)
- Pilonul european al drepturilor sociale, principiul 1 şi principiul 3
- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, articolul 14 alin. (1)

În temeiul prevederilor art. 129 alin (2) lit. a) şi e), alin. (7) lit. e), alin. (9) lit. a), art. 139 alin. (1), alin. (3) lit.f), art. 140 alin. (1), art. 196 alin. (1), lit. a) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare,

HOTĂRĂȘTE:

Art. 1. Se aprobă programul „Protocol pentru Viitor. Internship plătit pentru tinerii din Constanţa”, conform Anexei 1 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Se aprobă „Programul de internship în cadrul Primăriei municipiului Constanţa şi al instituţiilor, serviciilor şi societăţilor subordonate”, conform Anexei 2 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 3. Compartimentul secretariat, relaţii consiliul local, administraţia publică şi fond funciar va comunica prezenta hotărâre către Serviciul resurse umane, Serviciul juridic, Serviciul informatizare, Direcţia logistică, Direcţia organizare evenimente, în vederea ducerii la îndeplinire şi către Instituţia Prefectului - Judeţul Constanţa, spre ştiinţă.

Prezenta hotărâre a fost votată de consilierii locali astfel:
_____ pentru, _____ împotrivă, _____ abţinere.

La data adoptării sunt în funcţie ____ de consilieri din 27 de membri.

Iniţiatori,

Consilieri locali,

Costin Ioan RĂSĂUȚEANU

Irinela NICOLAE

Perodin DEDE

Liviu MERDINIAN

Ioana Claudia DOBRE

Cristian TINCU

Cristian MIHĂILESCU

Dan GEORGESCU

Anexa nr. 1

PROGRAMUL
„PROTOCOL PENTRU VIITOR.
INTERNSHIP PLĂTIT PENTRU TINERII DIN CONSTANŢA”

I. Necesitate

Având în vedere că:

- tinerii sunt discriminaţi pe piaţa muncii ca urmare a refuzului de a fi angajaţi din motivul lipsei de experienţă sau a lipsei de competenţe necesare
- există un decalaj între competenţele obţinute de tineri prin învăţare şi cele solicitate de către angajatori
- aceste competențe rămân neadaptate pieţei din cauza absenței unei strategii de educație și formare pentru piața muncii, bazate pe colaborarea dintre autorităţi locale, operatori economici și unităţi de învăţământ
- programele de internship sunt esenţiale pentru a îmbunătăți competențele și capacitatea de inserție profesională a tinerilor
- programele de internship reprezintă o oportunitate pentru tineri de a învăța și de a testa diferite cariere, pentru a găsi locurile de muncă care corespund cel mai bine talentelor, competenţelor și aspirațiilor lor
- de cele mai multe ori tinerii nu sunt plătiţi pentru stagiile efectuate în cadrul instituţiilor şi al firmelor
- plata internilor este foarte importantă în special pentru tinerii care trăiesc în familii monoparentale sau nu locuiesc cu părinții, pentru cei cu dizabilităţi, pentru cei cu un nivel inferior de educație și pentru cei care provin din gospodării cu o intensitate redusă a muncii
- tinerii din ţara noastră sunt pe primul loc în Uniunea Europeană în ceea ce priveşte riscul de sărăcie şi excluziune socială
- ţara noastră are cea mai ridicată rată de deprivare materială şi socială în rândul tinerilor, dintre statele membre Uniunii Europene
- în România rata şomajului în rândul tinerilor este cea mai ridicată în comparaţie cu celelalte categorii de vârstă
- este nevoie de unitate la nivel local şi de conştientizare a rolului important pe care toţi actorii relevanţi cu rol de decizie îl au în evoluţia comunităţii,

venim cu prezentul program: „Protocol pentru Viitor. Internship plătit pentru tinerii din Constanţa”.

II. Scop

Scopul este de a conecta autoritatea locală cu tinerii, mediul de afaceri, unităţile de învăţământ şi alte autorităţi şi instituţii publice locale, pentru a înlesni accesul tinerilor la programe plătite de internship şi, ulterior, la angajare; pentru a reduce şomajul şi discriminarea în rândul tinerilor şi pentru a compara, prin intermediul unei platforme, competenţele obţinute prin învăţare cu cele cerute pe piaţa muncii locale de către operatorii economici, ceea ce va ajuta la adaptarea specializărilor (şi implicit a competenţelor) din învăţământ şi la orientarea tinerilor

spre acele forme de învăţământ unde au şanse mari să ocupe, la absolvire, un loc de muncă.

III. Bază legală

- Legea nr. 176/2018 privind internshipul:
  „Art. 1 (1): Prezenta lege reglementează modalitatea de efectuare a programelor de internship pentru persoanele care au împlinit vârsta de 16 ani, în scopul: a) dezvoltării abilităților profesionale ale internilor în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților din domeniul în care se organizează programul de internship; b) desfășurării unor activități și familiarizarea cu cerințele organizației-gazdă; c) cunoașterii de către interni a specificului activității organizației-gazdă în cadrul căruia își desfășoară activitatea, precum și a exigențelor acesteia; d) dobândirii de experiență profesională, abilități practice și/sau competențe; e) facilitării tranziției de la sistemul de educație către piața muncii.
  (2) Durata unui program de internship este de maximum 720 de ore pe parcursul a 6 luni consecutive.(3) Între intern și organizația-gazdă se poate încheia un singur contract de internship.(4) Prin excepție de la prevederile alin. (3), între intern și o organizație-gazdă se pot încheia mai multe contracte de internship, cu condiția ca acestea să fie pentru programe de internship diferite, iar durata cumulată a acestora să nu fie mai mare de 6 luni.
  (6) Prin derogare de la prevederile art. 16 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, perioada în care internul a desfășurat activitatea în baza contractului de internship se consideră vechime în muncă, și, după caz, vechime în specialitate, în funcție de tipul activității.”
  Art. 8 prevede că instituţiile şi agenţii economici care primesc interni sunt obligaţi să plătească internului o indemnizaţie egală „cu cel puțin 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată”, care „se acordă proporțional cu numărul de ore de activitate desfășurată”.
- Legea nr. 350/2006 a tinerilor:
  Art. 2: “tineri - cetățenii cu vârsta cuprinsă între 14 și 35 de ani”
  Art. 4: „c) sporirea gradului de participare a tinerilor la viaţa publică şi încurajarea acestora în vederea asumării responsabilităţilor individuale sau de grup; d) sprijinirea şi îndrumarea tinerilor în vederea participării active a acestora la viaţa economică, educaţională şi culturală a ţării”.
  Art. 23: „În domeniul facilitării şi stimulării inserţiei profesionale a tinerilor statul are următoarele obligaţii: ...d) facilitează accesul tinerilor pe piaţa muncii, prin stimularea persoanelor fizice sau juridice care încadrează în muncă, cu prioritate, personal tânăr, potrivit reglementărilor în vigoare.”
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, art. 5 „Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie

sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, este interzisă”.

- Strategia Uniunii Europene pentru tineret pe perioada 2019-2027
- Strategia naţională pentru tineret pe perioada 2023-2027
- Carta Europeană revizuită privind Participarea tinerilor la viața locală și regională, art. 8: „autoritățile locale și regionale ar trebui: ...i) să dezvolte politici și programe în colaborare cu tinerii (inclusiv cei care sunt șomeri sau în pericol de a fi șomeri), angajatorii locali, sindicatele, educație, autoritățile și organizațiile de tineret pentru formarea și ocuparea forței de muncă, pentru a aborda cauzele șomajului în rândul tinerilor și a promova oportunităților de angajare a acestora”
- Rezoluția Parlamentului European din 14 iunie 2023 conținând recomandări adresate Comisiei privind stagiile de calitate în Uniune: ”stimulentele pentru angajatori sunt esențiale pentru a oferi stagii de calitate, în special atunci când angajatorii respectivi sunt microîntreprinderi și întreprinderi mici și mijlocii”; „o cooperare mai strânsă între toate părțile interesate implicate, în special între furnizorii de educație și serviciile publice de ocupare a forței de muncă, furnizorii de stagii, inclusiv angajatori, administrațiile naționale, regionale și locale, și implicarea partenerilor sociali, a reprezentanților organizațiilor de tineret și a reprezentanților stagiarilor; sugerează crearea unei Alianțe europene pentru stagii”
- Constituţia României, art. 16 (1): „Cetăţenii sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără privilegii şi fără discriminări”
- Pilonul european al drepturilor sociale, principiul 1 şi 3 - indiferent de gen, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, orice persoană are dreptul la tratament și șanse egale, în ceea ce privește, printre altele, ocuparea forței de muncă și educația
- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, articolul 14 alin. (1): „Orice persoană are dreptul la educație, precum și la accesul la formare profesională și formare continuă.”

IV. Etape de implementare a programului

1. Semnarea acordului de parteneriat între Primăria municipiului Constanţa, pe de o parte, şi operatori economici, unităţi de învăţământ preuniversitar/universitar şi alte autorităţi şi instituţii publice locale, pe de altă parte, care doresc să participe la programul “Protocol pentru Viitor. Internship plătit pentru tinerii din Constanţa”.

2. Înfiinţarea şi administrarea unei platforme digitale de către Primăria municipiului Constanţa, unde vor avea acces tinerii şi părţile semnatare ale acordului de parteneriat, respectiv:

- autorităţile şi instituţiile publice locale, pentru a înregistra ofertele de internship plătit
- operatorii economici, pentru a înregistra ofertele de internship plătit
- unităţile de învăţământ, pentru a oferi informaţii actualizate cu privire la numărul de absolvenţi, specializările şi competenţele absolvenţilor
- tinerii, pentru a aplica pentru un program de internship.

3. Formarea grupurilor consultative, pentru a facilita implementarea programului, din care să facă parte reprezentanţi ai asociaţiilor de elevi, ai

asociaţiilor de studenţi, ai organizaţiilor patronale, ai instituţiilor publice şi ai mediului universitar. În cadrul grupului se vor căuta cele mai potrivite mijloace de mediatizare a programului şi a avantajelor acestuia, precum şi facilităţi de stimulare pentru firmele care oferă, prin intermediul parteneriatului, programe de internship plătit tinerilor.

4. Implementarea în cadrul Primăriei municipiului Constanţa şi al instituţiilor, serviciilor şi societăţilor subordonate a „Programului de internship", conform Anexei 2.

5. Organizarea anuală în luna aprilie a "Târgului de internship plătit pentru tineri", de către Primăria municipiului Constanţa prin Direcţia organizare evenimente. La acest târg vor fi prezentate toate ofertele de internship oferite de autorităţile şi instituţiile publice locale, precum şi de operatorii economici, semnatari ai acordului de parteneriat. Târgul va fi deschis tuturor tinerilor care doresc să aplice pentru un program de internship plătit.

V. Beneficii

Pentru tineri:

- oportunitatea de a aplica cunoștințele teoretice într-un mediu de lucru real
- dezvoltarea şi îmbunătăţirea cunoștințelor și abilităților
- creșterea nivelului de cunoaștere și înțelegere cu privire la rolul și specificitatea activității în care vor desfăşura stagiul
- posibilitatea de a înțelege mai bine cerințele și așteptările pieţei muncii
- vechime în muncă
- creşterea veniturilor
- acces la mentori și profesioniști care pot oferi ghidare și sfaturi
- ocazia de a explora diferite domenii și de a descoperi dacă o anumită carieră este potrivită pentru ei, prin prisma evaluării culturii organizaționale
- posibilitatea de a construi o carieră profesională în firma respectivă
- dezvoltarea sentimentului de responsabilitate și autonomie

Pentru organizaţia-gazdă:

- acces la talente proaspete și inovatoare
- aducerea unui plus de energie, de idei şi soluţii
- posibilitatea de a evalua potențiali viitori angajați într-un mediu de lucru real
- internii pot ajuta la gestionarea proiectelor suplimentare
- completarea echipei în perioade aglomerate
- angajații care oferă mentorat îşi dezvoltă abilitățile de leadership
- alocarea din buget este minimă, spre deosebire de contractele de muncă în perioada de probă

VI. Rezultate preconizate

- Acordarea unor șanse reale tinerilor pentru integrarea pe piața muncii
- Crearea premiselor unei mai bune absorbții a forței de muncă tinere
- Reducerea şomajului în rândul tinerilor
- Pregătirea potențialilor angajați în domeniile care se confruntă cu lipsă de personal
- Reducerea numărului de tineri care pleacă din localitate pentru un loc de muncă mai bun

- Reducerea discriminării tinerilor şi a celor cu dizabilităţi
- Reducerea riscului de sărăcie în rândul tinerilor
- Reducerea comportamentelor violente, a dependenţelor şi a cazurilor de încălcare a legii, prin oferirea tinerilor de alternative de petrecere a timpului, a vacanţelor, prin creşterea contactelor sociale şi a încrederii/speranţei.

Anexă la programul „Protocol pentru Viitor.
Internship plătit pentru tinerii din Constanţa”

ACORD DE PARTENERIAT

în vederea implementării programului:
„Protocol pentru Viitor. Internship plătit pentru tinerii din Constanţa”

I. Preambul

Experienţa ne arată că problemele de ocupare a forţei de muncă şi de incluziune socială în rândul tinerilor sunt probleme prea complexe pentru ca o singură instituţie să le poată rezolva. Din acest motiv, este nevoie de abordări multinivel şi de apartenenţă, bazate pe parteneriate între Primăria municipiului Constanţa şi alte autorităţi şi instituţii publice, operatori economici şi unităţi de învăţământ.

Prin intermediul parteneriatului, acestea se pot completa şi consolida reciproc, pot crea viziuni împărtăşite şi pot ajuta la finalizarea cu mai mult succes a programului „Protocol pentru Viitor. Internship plătit pentru tinerii din Constanţa”.

Tinerii sunt discriminaţi pe piaţa muncii, fiind deseori refuzaţi pentru a ocupa un loc de muncă, fie pentru că nu au experienţă, fie pentru că nu au competenţele necesare postului respectiv, competenţe dobândite în urma studiilor absolvite.

Cel mai îngrijorător este faptul că tinerii din ţara noastră, cu vârste între 15 şi 29 de ani, sunt pe primul loc în Uniunea Europeană în ceea ce priveşte riscul de sărăcie şi excluziune socială, cu un procent de 37,9%.

Privind piaţa muncii, în România rata şomajului în rândul tinerilor cu vârsta între 15 şi 24 de ani a fost în 2023 trim III de 21,8%, conform Institutului Naţional de Statistică, cea mai ridicată în comparaţie cu celelalte categorii.

Programele de internship sunt esenţiale pentru a îmbunătăți competențele și capacitatea de inserție profesională a tinerilor, facilitând, astfel, tranziția acestora către piața muncii şi reprezentând o oportunitate pentru tineri de a învăța și de a testa diferite cariere, pentru a găsi locurile de muncă care corespund cel mai bine talentelor, competenţelor și aspirațiilor lor. În plus, programul de internship este favorabil incluziunii, prin oferirea de oportunități de acces pe piața muncii pentru toată lumea, inclusiv pentru tinerii aflați în situații vulnerabile sau cu dizabilităţi.

Rezoluţia Parlamentului European din 14 iunie 2023 solicită *„o cooperare mai strânsă între toate părțile interesate implicate, în special între furnizorii de educație și serviciile publice de ocupare a forței de muncă, furnizorii de stagii, inclusiv angajatori, administrațiile naționale, regionale și locale, și implicarea partenerilor sociali, a reprezentanților organizațiilor de tineret și a reprezentanților stagiarilor; sugerează crearea unei Alianțe europene pentru stagii*”.

Carta Europeană privind Participarea tinerilor la viața locală și regională stipulează la art. 8: *„autoritățile locale și regionale ar trebui: ...i) să dezvolte politici și programe în colaborare cu tinerii (inclusiv cei care sunt șomeri sau în pericol de a fi șomeri), angajatorii locali, sindicatele, educație, autoritățile și organizațiile de tineret pentru formarea și ocuparea forței de muncă, pentru a aborda cauzele șomajului în rândul tinerilor și a promova oportunităților de angajare a acestora*."

Baza legală :

- Legea nr. 176/2018 privind internshipul:
  „Art. 1 (1): Prezenta lege reglementează modalitatea de efectuare a programelor de internship pentru persoanele care au împlinit vârsta de 16 ani, în scopul: a) dezvoltării abilităților profesionale ale internilor în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților din domeniul în care se organizează programul de internship; b) desfășurării unor activități și familiarizarea cu cerințele organizației-gazdă; c) cunoașterii de către interni a specificului activității organizației-gazdă în cadrul căruia își desfășoară activitatea, precum și a exigențelor acesteia; d) dobândirii de experiență profesională, abilități practice și/sau competențe; e) facilitării tranziției de la sistemul de educație către piața muncii.
  (2) Durata unui program de internship este de maximum 720 de ore pe parcursul a 6 luni consecutive.(3) Între intern și organizația-gazdă se poate încheia un singur contract de internship.(4) Prin excepție de la prevederile alin. (3), între intern și o organizație-gazdă se pot încheia mai multe contracte de internship, cu condiția ca acestea să fie pentru programe de internship diferite, iar durata cumulată a acestora să nu fie mai mare de 6 luni.
  (6) Prin derogare de la prevederile art. 16 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, perioada în care internul a desfășurat activitatea în baza contractului de internship se consideră vechime în muncă, și, după caz, vechime în specialitate, în funcție de tipul activității."
  Art. 8 prevede că instituţiile şi agenţii economici care primesc interni sunt obligaţi să plătească internului o indemnizaţie egală „cu cel puțin 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată", care „se acordă proporțional cu numărul de ore de activitate desfășurată".
- Legea nr. 350/2006 a tinerilor
  Art. 2: "tineri - cetățenii cu vârsta cuprinsă între 14 și 35 de ani"
  Art. 4: „c) sporirea gradului de participare a tinerilor la viaţa publică şi încurajarea acestora în vederea asumării responsabilităţilor individuale sau de grup; d) sprijinirea şi îndrumarea tinerilor în vederea participării active a acestora la viaţa economică, educaţională şi culturală a ţării".
  Art. 23: „În domeniul facilitării şi stimulării inserţiei profesionale a tinerilor statul are următoarele obligaţii: ...d) facilitează accesul tinerilor pe piaţa muncii, prin stimularea persoanelor fizice sau juridice care încadrează în muncă, cu prioritate, personal tânăr, potrivit reglementărilor în vigoare."
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, art. 5 *„Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie,*

religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, este interzisă".

- Strategia Uniunii Europene pentru tineret pe perioada 2019-2027, Consiliul Uniunii Europene, obiectiv specific: Garantarea recunoașterii și a validării competențelor dobândite prin stagii, ucenicii și alte forme de învățare la locul de muncă, precum și prin voluntariat și educația nonformală
- Strategia naţională pentru tineret pe perioada 2023-2027
- Carta Europeană revizuită privind Participarea tinerilor la viața locală și regională, art. 8:
- Rezoluția Parlamentului European din 14 iunie 2023 conținând recomandări adresate Comisiei privind stagiile de calitate în Uniune (2020/2005(INL))
- Constituţia României, art. 16 (1)
- Pilonul european al drepturilor sociale, principiul 1 şi principiul 3
- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, articolul 14 alin. 1
- Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, art. 129 alin (2) lit. e)

II. Părţile

Municipiul Constanţa, ca persoană juridică de drept public, cu sediul în Constanţa, bulevardul Tomis nr. 51, cod poştal 900725, CUI 4785631, reprezentată legal prin _____

și

_____, cu sediul în municipiul Constanţa, județul Constanţa, adresa _____, date de identificare _____, reprezentată legal prin _____,

au convenit să încheie prezentul ACORD DE PARTENERIAT în vederea implementării programului: „Protocol pentru Viitor. Internship plătit pentru tinerii din Constanţa".

III. Rol

Părțile semnatare ale prezentului acord colaborează pentru a implementa programul: „Protocol pentru Viitor. Internship plătit pentru tinerii din Constanţa", cu scopul de a înlesni accesul tinerilor la programe plătite de internship şi, ulterior, la piaţa muncii, de a reduce şomajul şi discriminarea în rândul tinerilor, de a acoperi nevoia de forţă de muncă şi de a contribui, prin unitate, la prosperitatea întregii comunităţi locale.

IV. Obiective

- Acordarea unor șanse reale tinerilor pentru integrarea pe piața muncii
- Crearea premiselor unei mai bune absorbții a forței de muncă tinere
- Reducerea şomajului în rândul tinerilor
- Pregătirea potențialilor angajați în domeniile care se confruntă cu lipsă de personal

- Reducerea numărului de tineri care pleacă din localitate pentru un loc de muncă mai bun
- Reducerea discriminării tinerilor şi a celor cu dizabilităţi
- Reducerea riscului de sărăcie în rândul tinerilor
- Reducerea comportamentelor violente, a dependenţelor şi a cazurilor de încălcare a legii, prin oferirea tinerilor de alternative de petrecere a timpului, a vacanţelor, prin creşterea contactelor sociale, a încrederii şi speranţei.

V. Viziune

Parteneriatul maximizează șansele de acces al tinerilor la programe plătite de internship, acțiunile concertate generând valoare adaugată prin creșterea nivelului de trai al tinerilor, prin îmbunătățirea condițiilor de viață, cunoştinţelor, abilităţilor, stimei şi încrederii viitorilor interni, prin aportul adus de tineri la îmbunătăţirea şi inovarea activităţilor unde se desfăşoară internshipul, prin implicarea tinerilor în viaţa comunităţii.

VI. Direcţii generale de colaborare

Părţile semnatare vor acţiona pentru:

a) Cooperare inter-instituţională şi inter-organizaţională în oferirea programelor de internship plătit tinerilor, mai exact pentru:
   - Înfiinţarea şi administrarea unei platforme digitale de către Primăria municipiului Constanţa, unde vor avea acces tinerii şi părţile care semnează acordul de parteneriat, respectiv:
     - autorităţile şi instituţiile publice locale, pentru a înregistra ofertele de internship
     - operatorii economici, pentru a înregistra ofertele de internship
     - unităţile de învăţământ, pentru a oferi informaţii actualizate cu privire la numărul de absolvenţi, specializările şi competenţele absolvenţilor
     - tinerii, pentru a aplica pentru un program de internship.
   - Formarea grupurilor consultative, pentru a facilita implementarea programului, din care fac parte reprezentanţi ai asociaţiilor de elevi, ai asociaţiilor de studenţi, ai organizaţiilor patronale, ai instituţiilor publice şi ai mediului universitar. În cadrul grupurilor se vor căuta cele mai potrivite mijloace de mediatizare a programului şi a avantajelor acestuia, precum şi acele facilităţi de stimulare pentru firmele care oferă, prin intermediul parteneriatului, programe de internship plătit tinerilor.
   - Organizarea anuală în luna aprilie a "Târgului de internship plătit pentru tineri". La acest târg vor fi prezentate toate ofertele de internship oferite de autorităţile şi instituţiile publice locale, precum şi de operatorii economici, semnatari ai acordului de parteneriat. Târgul va fi deschis tuturor tinerilor care doresc să aplice pentru un program de internship plătit.

b) Asigurarea unui cadru pentru a reduce şomajul şi discriminarea în rândul tinerilor la nivelul municipiului Constanţa prin programe de internship plătit;

c) Facilitarea identificării tinerilor pentru participarea la programele de internship plătit;

d) Schimb de informaţii şi consultare în probleme de interes comun prin intermediul grupurilor consultative;

e) Facilitarea colectării pe platforma digitală a informaţiilor necesare;

f) Participarea la "Târgul de internship plătit pentru tineri" organizat anual în luna aprilie;

g) Mediatizarea programului „Protocol pentru Viitor. Internship plătit pentru tinerii din Constanţa".

VII. Principii de colaborare

Principiile care stau la baza prezentului parteneriat sunt: transparenţa, reciprocitatea, iniţiativa, implicarea, inovarea, perseverenţa, echitatea, competenţa, responsabilitatea, evitarea și prevenirea oricărui conflict de interese, non-discriminarea, egalitatea de şanse, unitate.

VIII. Metodologia de lucru

Părţile semnatare convin asupra următoarelor modalităţi de lucru:

- Participarea la programul „Protocol pentru Viitor. Internship plătit pentru tinerii din Constanţa";
- Prezentarea ofertelor de internship plătit din partea operatorilor economici şi a autorităţilor sau instituţiilor publice locale, pe platforma digitală şi în cadrul "Târgului de internship plătit pentru tineri" - organizat anual în luna aprilie;
- Furnizarea de către unităţile de învăţământ a informaţiilor cu privire la specializări, număr de absolvenţi şi competenţe, pentru a fi prezentate pe platforma digitală;
- Promovarea programului „Protocol pentru Viitor. Internship plătit pentru tinerii din Constanţa" în rândul tinerilor;
- Punerea la dispoziție cu titlu gratuit a unui spaţiu necesar întâlnirilor din cadrul grupurilor consultative, atunci când este posibil.

IX. Dispoziţii finale

Prezentul acord de parteneriat se semnează pe perioadă nedeterminată, fiind valabil de la data semnării de către ambele părţi şi până la data la care una dintre părţi notifică în scris intenţia de încetare a acordului.

Dispoziţiile prezentului acord de parteneriat se pot modifica prin acte adiţionale semnate de către părțile semnatare.

Încheiat în data de _____ , în localitatea Constanţa, jud. Constanţa, câte un exemplar pentru fiecare parte semnatară.

UAT Municipiul Constanţa, _____,

reprezentată legal prin reprezentată legal prin

Anexa nr. 2

PROGRAM DE INTERNSHIP
în cadrul Primăriei municipiului Constanţa
şi al instituţiilor, serviciilor şi societăţilor subordonate

I. Necesitatea programului

Programul de Internship este un program dedicat tinerilor, reprezentând o oportunitate prin care aceştia pot câștiga experiență, vechime în muncă, dar şi venit.

Legea nr. 176/2018 privind internshipul stipulează la art. 4, (6) că „perioada în care internul a desfășurat activitatea în baza contractului de internship se consideră vechime în muncă, și, după caz, vechime în specialitate, în funcție de tipul activității".

La art. 8 se prevede că: „Internul are dreptul la o indemnizaţie pentru internship, plătită de organizaţia-gazdă, al cărei cuantum este stipulat în contractul de internship. (2) Cuantumul indemnizaţiei pentru internship stabilită potrivit alin. (1) este egal cu cel puţin 50% din salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată şi se acordă proporţional cu numărul de ore de activitate desfăşurată."

Având în vedere faptul că tinerii absolvenți caută, în multe cazuri, loc de muncă în străinătate sau în alte oraşe și dat fiind faptul că unul dintre principalele obiective ale administraţei locale este de a-i ajuta pe proaspeții absolvenți în dobândirea de experienţă profesională și în construirea unei cariere profesională în oraşul Constanţa, lansăm prezentul program.

II. Beneficiile programului

Pentru tineri, acest tip de program se traduce in oportunitatea de a aplica cunoștințele teoretice într-un mediu de lucru real, cât şi posibilitatea de a înțelege mai bine cerințele și așteptările pieţei muncii. Aceştia îşi dezvoltă competențele, prin șansa de a dezvolta aptitudini practice și tehnice specifice domeniului, cât şi abilitățile de comunicare, de rezolvare a problemelor și de colaborare în echipă. Au posibilitatea de a face conexiuni și de a-si extinde rețeaua de contacte profesionale. Au acces la mentori și profesioniști care pot oferi ghidare și sfaturi si ocazia de a explora diferite domenii și de a descoperi dacă o anumită carieră este potrivită pentru ei, prin prisma evaluării culturii organizaționale și dacă tipul de muncă se potrivește așteptărilor personale.

Pentru instituții, acest tip de program se traduce în posibilitatea de a evalua potențiali viitori angajați într-un mediu de lucru real şi acces la talente proaspete și

inovatoare. Prin speranțele și dorințele lor, tinerii au numeroase idei care pot fi concretizate în proiecte și activități locale, benefice pentru toți. Cu un sprijin adecvat, aceste proiecte, precum și succesele și eșecurile lor, pot şi ele ajuta pe tineri să-şi dezvolte sentimentul de responsabilitate și autonomie, devenind astfel actori sociali.

Internii pot ajuta la gestionarea proiectelor suplimentare sau la completarea echipei în perioade aglomerate, contribuind la forța de muncă în perioade speciale sau la proiecte specifice. Angajații existenți pot oferi mentorat, ceea ce contribuie la dezvoltarea abilităților acestora de leadership.

În concluzie, programele de internship sunt benefice pentru ambele părți, oferind oportunități valoroase de învățare, dezvoltare și colaborare.

III. Scopul

Programul are ca scop dezvoltarea abilităţilor profesionale ale internilor în îndeplinirea atribuţiilor şi responsabilităţilor din domeniul în care se organizează programul de internship, cunoaşterea de către interni a specificului activităţii administraţiei locale, precum şi a exigenţelor necesare, dobândirea de experienţă profesională, vechime în muncă, abilităţi practice şi/sau competenţe, facilitarea tranziţiei de la sistemul de educaţie către piaţa muncii.

IV. Obiectivele

- Reducerea numărului de tineri care pleacă din localitate pentru un loc de muncă mai bun
- Acordarea unor șanse reale tinerilor pentru integrarea lor pe piața muncii
- Acordarea unor şanse egale tinerilor cu dizabilităţi
- Promovarea activității instituțiilor publice în rândul tinerilor
- Familiarizarea cu procesul legislativ și administrativ
- Dezvoltarea, îmbunătățirea cunoștințelor și a abilităților acestora
- Posibilitatea de a construi o carieră profesională în administraţia locală
- Pregătirea potențialilor angajați în domeniile în care Primăria municipiului Constanţa se confruntă cu lipsă de personal
- Implicarea tinerilor în administraţia publică locală prin internship
- Aducerea unui plus de energie, de idei şi soluţii, ca urmare a implicării tinerilor

V. Etapele în implementarea programului

- Elaborarea regulamentului şi a contractului de internship
- Stabilirea domeniilor în care se va face recrutarea absolvenților
- Anunțarea programului
- Recrutarea și selecția candidaților
- Încheierea contractelor
- Derularea programului
- Evaluarea participanților

VI. Locul de desfășurare a programului

Activitatea de internship se desfășoară în cadrul Primăriei municipiului Constanţa şi al instituţiilor, serviciilor şi societăţilor subordonate.

VII. Grupul ţintă

Este format din tineri cu vârsta între 16-35 de ani.

Selecţia tinerilor se face pe bază de interviu (fizic sau online), după depunerea unui CV și a unei scrisori de intenție, ţinându-se cont de: abilitățile de comunicare verbală și scrisă; motivație; implicarea în comunitate; interesul pentru administrația locală.

Se acordă o atenţia specială atragerii în programul de internship a tinerilor cu dizabilităţi.

VIII. Rezultate preconizate

La finalul programului participanţii vor putea:

- crește nivelul de cunoaștere și înțelegere cu privire la rolul și specificitatea activității administrației publice
- să aibă vechime în muncă, creând, astfel, premisele unei mai bune absorbții a forței de muncă tinere, implicit reducerea migrării
- să-şi sporească veniturile prin intermediul indemnizaţiei
- să lucreze mai eficient în colectiv pentru atingerea obiectivelor
- să-şi îmbunătăţească capacitatea de soluţionare operativă a sarcinilor curente în exercitarea atribuţiilor.

IX. Impact pe termen lung

Prin participare la programul de internship, tinerii pot avea șanse mai mari pentru integrarea lor pe piața muncii, pot dobândi experiență, pot dezvolta și îmbunătăți cunoștințele și abilitățile. Prin acest program este posibilă promovarea activității instituțiilor publice în rândul tinerilor.

În urma programului, tinerii pot înţelege mai bine cum se administrează orașul, ceea ce va duce la o încurajare a lor să fie activi în viaţa comunităţii şi la o reducere a numărului de tineri care vor alege altă localitate unde să muncească.

Având în vedere necesarul continuu de forță de muncă al instituției, programul asigură, pe viitor, pregătire pentru potențialii angajați ai instituției, în domeniile în care administraţia locală se confruntă cu lipsă acută de personal.

Un program de internship de succes consolidează imaginea instituţiei ca un angajator atractiv și responsabil social. De asemenea, îmbunătăţeşte şi eficientizează actul administrativ.

Nu în ultimul rând, atenţia care se acordă atragerii tinerilor cu dizabilităţi în programul de internship al Primăriei va avea numeroase beneficii pe termen scurt şi lung asupra acestei categorii de persoane.