## **Διαδικασία στελέχωσης και επιλογής προσωπικού**

Η διαδικασία σ**τ**ελέχωσης των Κέντρων Κοινότητας πραγματοποιείται με δύο τρόπους:

* Μετακίνηση υφιστάμενου προσωπικού των προβλεπόμενων ειδικοτήτων με βάση τις προβλεπόμενες - για τέτοια ζητήματα - διαδικασίες του Δικαιούχου, ή/και
* Προσλήψεις προσωπικού

Το Κέντρο Κοινότητας, εφόσον στελεχώνεται με νέους υπαλλήλους, τους απασχολεί με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, καθώς και με συμβάσεις έργου, όπου κριθεί απαραίτητο.

Στην περίπτωση προσλήψεων υπαλλήλων Ορισμένου Χρόνου, ακολουθούνται οι διαδικασίες που προβλέπει το θεσμικό πλαίσιο το οποίο διέπει τις προσλήψεις προσωπικού με σύμβαση Ι.Δ.Ο.Χ. από τους ΟΤΑ (Α’ και Β΄ βαθμού) και τα Νομικά τους πρόσωπα για συγχρηματοδοτούμενες από το ΕΣΠΑ δράσεις, με όρους ΑΣΕΠ.

Η επιλογή του προσωπικού πραγματοποιείται μετά από σχετική πρόσκληση του Δικαιούχου, η οποία θα περιλαμβάνει υποχρεωτικά:

* Συνοπτική περιγραφή της δράσης και των υπηρεσιών που παρέχονται από το Κέντρο Κοινότητας
* Το χρονικό διάστημα απασχόλησης
* Τις απαιτούμενες δεξιότητες/τυπικά προσόντα ανά ειδικότητα
* Τα κριτήρια επιλογής και τη μοριοδότηση κάθε κριτηρίου
* Τα δικαιολογητικά που θα πρέπει να συνοδεύουν την αίτηση συμμετοχής
* Τον τόπο και τον καταληκτικό χρόνο υποβολής των αιτήσεων συμμετοχής

Τα κριτήρια επιλογής του προσωπικού περιγράφονται στο άρθρο 74 του Ν. 4430/16 (ΦΕΚ 205 Α/31-10-2016) και πέρα από τα τυπικά προσόντα που προκύπτουν από τις προδιαγραφές λειτουργίας του έργου κάθε Πράξης, αφορούν επιπλέον σε ιδιότητες ή καταστάσεις (π.χ. ανεργία, εμπειρία κλπ) και θα λαμβάνουν τις μονάδες που παρουσιάζονται στη συνέχεια.

Ο σχετικός πίνακας κριτηρίων και βαθμολόγησης αυτών είναι ο εξής:

**Πίνακας Βαθμολόγησης Κριτηρίων :**

**1. ΧΡΟΝΟΣ ΣΥΝΕΧΟΜΕΝΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ** (100 μονάδες για τους 4 πρώτους μήνες ανεργίας και 25 μονάδες επιπλέον ανά μήνα ανεργίας από τον 5ο μήνα μέχρι τους 12 μήνες:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Μήνες ανεργίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| μονάδες | 0 | 0 | 0 | 100 | 125 | 150 | 175 | 200 | 225 | 250 | 275 | 300 |

**2. ΤΕΚΝΑ ΑΝΗΛΙΚΑ Η ΕΝΗΛΙΚΑ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΚΑΤΑ ΤΟ ΝΟΜΟ**\* (20 μονάδες για κάθε προστατευόμενο τέκνο)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| αριθμός τέκνων | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | … |
| Μονάδες | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | 120 | 140 | 160 | 180 | 200 | … |

**3.** **ΑΙΤΩΝ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΓΟΝΕΑΣ ΑΓΑΜΟΣ, ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ Η ΕΝ ΧΗΡΕΙΑ** (εφόσον έχει την επιμέλεια τέκνων): 25 μονάδες επιπλέον εκείνων για τα προστατευόμενα τέκνα του

**4. ΑΙΤΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ** από 50% και πάνω: 80 μονάδες

**5. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ** συναφής με ευάλωτες ομάδες και κοινωνική ένταξη: 15 μονάδες ανά μήνα εμπειρίας και έως 40 μήνες)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Μήνες εμπειρίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | …. |
| μονάδες | 15 | 30 | 45 | 60 | 75 | 90 | 105 | 120 | 135 | …. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Μήνες εμπειρίας | … | 10 | 11 | …. | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | …. |
| μονάδες |  | 150 | 165 | …. | 540 | 555 | 570 | 585 | 600 | …. |

**Διευκρινίσεις:**

Ως προστατευόμενα τέκνα νοούνται:

**1.** Τα άγαμα τέκνα, εφόσον:

α) είναι ανήλικα έως 18 ετών ή

β) είναι ενήλικα έως 25 ετών και φοιτούν σε σχολές ή σχολεία ή ινστιτούτα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης της ημεδαπής ή αλλοδαπής ή

γ) είναι ενήλικα έως 25 ετών και είναι εγγεγραμμένα στα μητρώα ανέργων του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) ή υπηρετούν τη στρατιωτική θητεία τους,

Τα τέκνα των περιπτώσεων β και γ δεν θεωρούνται προστατευόμενα εφόσον το ετήσιο προσωπικό τους εισόδημα υπερβαίνει τις 3.000 €

**2**. Τα τέκνα, άγαμα, διαζευγμένα ή σε χηρεία, ανεξαρτήτως ηλικίας, με ποσοστό νοητικής ή σωματικής αναπηρίας τουλάχιστον 67%, εφόσον το προσωπικό τους ετήσιο εισόδημα δεν υπερβαίνει τις 6.000 €. Τα πάσης φύσεως επιδόματα που χορηγούνται λόγω αναπηρίας (προνοιακά, απολύτου αναπηρίας, ανικανότητας, εξωιδρυματικό επίδομα, επίδομα κίνησης, διατροφικό επίδομα), δεν συνυπολογίζονται στο ετήσιο εισόδημα.

Ο Δικαιούχος που θα αναλάβει την υλοποίηση της πράξης, θα χρησιμοποιήσει τα μέσα που προβλέπονται από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο για τη δημοσιοποίηση της σχετικής πρόσκλησης (δημοσίευση προκήρυξης σε έντυπα και ηλεκτρονικά μέσα).

Μετά την ολοκλήρωση των ανωτέρω διαδικασιών, ο Δικαιούχος θα αποστέλλει στην ΕΥΔ του οικείου ΠΕΠ «Βεβαίωση Έναρξης», η οποία επέχει θέσει Υπεύθυνης Δήλωσης και θα περιλαμβάνει τα στοιχεία, τις ειδικότητες και τη σχέση εργασίας του προσωπικού που έχει προσληφθεί.

Το **Κέντρο Κοινότητας** στελεχώνεται ανάλογα με τον πληθυσμό του Δήμου υποχρεωτικά από δύο τουλάχιστον υπαλλήλους, εκ των οποίων ο ένας θα πρέπει να είναι Κοινωνικός Λειτουργός (ΠΕ/ΤΕ Κοινωνικής Εργασίας με άδεια άσκησης επαγγέλματος) – με την δυνατότητα τοποθέτησης και μέλους του υφιστάμενου προσωπικού του δυνητικού δικαιούχου – πλήρους απασχόλησης, που θα είναι και ο βασικός υπεύθυνος και συντονιστής των προγραμμάτων, των δράσεων και των παρεχόμενων υπηρεσιών του Κέντρου Κοινότητας.

Όπως αναφέρθηκε, στις περιπτώσεις προσλήψεων, το απαιτούμενο προσωπικό για την υλοποίηση της πράξης, προσλαμβάνεται σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του θεσμικού πλαισίου και ειδικότερα του Ν. 2190/94 όπως κάθε φορά ισχύει, για τους φορείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του.

Οι Δικαιούχοι οφείλουν να μεριμνούν για την επιμόρφωση και τη συνεχή υποστήριξη των στελεχών του Κέντρου Κοινότητας, μέσω ειδικών προγραμμάτων της Γενικής Γραμματείας Διά Βίου Μάθησης και Νέας Γενιάς και άλλων ενδεδειγμένων σεμιναρίων, καθώς και για την ενημέρωσή τους επί εξειδικευμένων θεμάτων που αφορούν σε άτομα τα οποία πλήττονται από πολλαπλό κοινωνικό αποκλεισμό.