

EXPUNERE DE MOTIVE

pentru adoptarea proiectului de Lege

pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 189/2008 privind managementul instituțiilor publice de cultură, precum și pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 63/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, precum și pentru stabilirea unor măsuri financiare

1. Descrierea situației actuale

Instituțiile publice de cultură se confruntă cu o serie de probleme manageriale, dintre care unele sunt cauzate de legiferarea precară în această materie. De la data intrării în vigoare a actului normativ incident, anume Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 189/2008 privind managementul instituțiilor publice de cultură, situația nu s-a îmbunătățit, chiar dimpotrivă, aceasta și în urma succesivelor modificări și completări aduse acestui act normativ, astfel că i-au alterat substanța și au condus la situații fie vetuste, necontemporane cu rigorile unui management contemporan, european, fie chiar aflate în proximitatea absurdului.

Evenimentele legislative suferite de OUG nr. 189/2008 au condus la neverosimila situație în care în cadrul acestui act normativ au subzistat norme care fie sunt flagrant contradictorii unele față de altele, fie sunt contradictorii față de cele cuprinse în alte acte normative speciale cu putere de lege, aceasta pentru că actele normative modificatoare au scăpat din vedere, cu ocazia evenimentelor legislative, aspecte privind unitatea, claritatea și previzibilitatea reglementării.

Demersul de modificare a OUG nr. 189/2008 este necesar a fi corelat cu modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 63/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, precum și pentru stabilirea unor măsuri financiare. OUG nr. 63/2010 menține o soluție legislativă de discriminare între diferitele autorități ale administrației publice locale cu privire la numărul posturilor finanțate din bugetele acestor autorități, pentru instituțiile publice de cultură din subordinea lor. Modificările propuse elimină această reglementare discriminatorie.

2. Schimbări preconizate

Intervenția legislativă vizează următoarele aspecte:

a) Cu privire la condițiile de accesare la managementul unei instituții publice de cultură.

Reglementarea existentă nu mai corespunde realităților actuale, pentru următoarele motive:

- Impunerea ca persoana interesată de un astfel de contract să fie absolvent cu diplomă de licență în domeniul de activitate al instituției și totodată o persoană cu

pregătire sau experiență managerială face ca aria de selecție a potențialilor candidați să fie extrem de restrânsă. Drept dovadă stă faptul că la multe concursuri de proiecte de management din ultimii ani, inclusiv la cele pentru managementul instituțiilor publice de cultură naționale ori de importanță națională, se prezintă un număr foarte limitat de persoane, căci doar acestea îndeplinesc cumulativ condițiile a priori stabilite de textul normei.

- Norma actuală nesocotește grav importanța studiilor dobândite astăzi în alte domenii relevante pentru activitatea instituțiilor de cultură, cuprinse în diverse specializări ale științelor umaniste, precum și importanța studiilor – chiar în domeniul de activitate al instituției – consacrate însă nu printr-o diplomă de licență, ci printr-una de master. Chiar în articolul 154 din Legea educației naționale nr. 1/2011 legiuitorul a prevăzut că programele universitare de master sunt orientate preponderent spre formarea competențelor. Astfel, prin sistemul Bologna persoanele interesate pot obține competențe în mai multe arii pe care apoi le pot valorifica pe piața muncii. Aceasta reprezintă o practică uzuală pe plan european, căreia trebuie să i se racordeze și legislația din România.

În plus, absolvenții unui master într-o anumită specialitate se presupune că și-au însușit și elementele de baza ale domeniului respectiv, cunoștințe fără de care nu ar fi putut obține diploma de master. *A fortiori*, dacă un candidat ce a obținut o diploma de licență în specialitatea relevantă poate concura pentru poziția de manager al unei instituții de cultură, cu atât mai mult va putea face acest lucru un absolvent de master în aceleași specializări relevante.

În vederea deschiderii instituțiilor spre posibilitatea dobândirii unui management competitiv, și în acord cu practica europeană, propunerea vizează lărgirea sferei domeniilor și a tipurilor de diplomă pentru persoanele interesate să obțină un contract de management.

Inițiativa legislativă propune condiții suplimentare pentru candidatul persoană fizică pentru funcția de manager și anume ca această persoană să nu dețină o altă funcție de conducere la o altă instituție din România și să nu fi îndeplinit vârsta legală pentru pensionarea pentru limită de vârstă. Se urmărește astfel evitarea conflictului de interese în persoana managerului instituției de cultură, precum și asigurarea unui management dinamic, deschis și competitiv al instituțiilor de cultură. Soluția restrângerii posibilității persoanelor care au implinit vârsta legală de pensionare la concursul pentru atribuirea contractului de management este una firească. De ex. Legea 188/1999 prevede aceea că raportul de serviciu al funcționarului încetează de drept la atingerea vârstei legale de pensionare pentru limită de vârstă, cu posibilitatea unei continuări cu acordul instituției, la cererea persoanei în cauză. Actuala inițiativă legislativă propune la articolul 32, alin. (6), o reglementare similară. Această din urmă reglementare nu ar avea efect dacă s-ar permite în continuare ca persoane care la data

organizării concursului au împlinit deja limita de vârstă pentru pensionare să candideze.

b) Durata ocupării funcției de manager de către aceeași persoană a aceleiași instituții este limitată la 10 ani

Prin limitarea duratei de ocupare a funcției de manager la 10 ani de zile se evită permanentizarea conducerii unei instituții culturale. Astfel, nu va exista posibilitatea creerii unor rețele de interese care, pe termen lung, să dăuneze politicii culturale a unei singure instituții. Perioada de 10 ani reprezintă de 2 ori durata unui mandat maxim de 5 ani, durată de timp suficientă pentru o persoană să exercite funcția de manager a unei instituții de cultură.

c) Cu privire la componența comisiilor de concurs

Se cuvine corectată situația ivită în practică în ceea ce privește selecția membrilor comisiilor de concurs. Astfel, asupra unor persoane care se află în relații de muncă ori de serviciu cu autoritatea ori cu instituția de cultură, ori asupra unor persoane care, ulterior concursului, obțin contracte de la managerii la a căror instalare ele însele au participat, în cadrul comisiei de concurs, planează în mod justificat dubii de obiectivitate în aprecierea candidaților. Pentru aceasta, este necesară prevederea expresă a unor incompatibilități cu privire la persoanele care pot fi membri în comisiile de concurs, în cele de soluționare a contestațiilor și, pentru identitate de rațiune, în comisiile de evaluare a managementului, respectiv de soluționare a contestațiilor împotriva rezultatelor evaluării.

Tot ca o garanție a obiectivității membrilor comisiilor de concurs și ai secretariatelor constituite la nivelul instituțiilor publice de cultură, proiectul vizează o limită maximă până la care aceste persoane pot fi remunerate anual și desemnarea acestora prin tragere la sorți.

d) Cu privire la transparentizarea concursurilor pentru atribuirea contractelor de management

Se propun măsuri în scopul asigurării unei mai mari transparențe a acestor procese decizionale, ca de ex. prin obligația publicării proiectului de management câștigător și de către instituția culturală (nu doar de către autoritate), prin obligația publicării unui curriculum vitae pentru fiecare specialist din comisia de concurs, după încheierea acestuia, prin reglementarea accesului candidaților la rapoartele care au stat la baza notării etc.

e) Cu privire la contestarea, pe fond, a rezultatelor concursului de către candidați.

Actuala reglementare în ceea ce privește contestațiile împotriva rezultatelor concursului este insuficientă. Actualmente, contestațiile pot fi formulate numai împotriva modului de respectare a procedurii, iar comisia de soluționare a contestațiilor se pronunță doar cu privire la respectarea procedurii. Or, este echitabil și logic ca un candidat să aibă posibilitatea unei verificări a realității și obiectivității notării în cadrul procedurii de contestație, deci cu privire nu doar la aspecte procedurale, ci și de conținut. Altfel, în acest moment, justificarea notelor acordate de comisie, în cadrul unui raport pe care aceasta trebuie să îl întocmească, este lipsită de efect, atâta vreme cât respectiva justificare a notării nu mai poate fi cenzurată de nicio comisie. Pentru a ataca rezultatul în sine al concursului, candidatul are posibilitatea generării unui litigiu, însă accesul la justiție având acest obiect trebuie precedat de o verificare ce ar trebui mai întâi efectuată prin intermediul comisiei de soluționare a contestațiilor, echivalent al unei proceduri prealabile pentru accesul la justiție. Astfel, etapa unei plângeri prealabile ulterioare anunțării rezultatului concursului devine facultativă deoarece candidații au beneficiat deja o prima cale de atac în fața unor specialiști în domeniul de activitate al instituției.

Pentru aceste considerente, proiectul cuprinde propuneri de lărgire a atribuțiilor acestei comisii, în sensul ca ea să verifice, în cadrul procedurii de soluționare a contestațiilor, inclusiv corectitudinea notării și a rezultatului obținut.

f) Cu privire la clauzele contractului de management.

Prevederile privind clauzele minime ce trebuie cuprinse în contractul de management au devenit, față de caracterul contractului, exhaustive și în dezacord cu alte reglementări. Proiectul vizează eliminarea acestor neajunsuri, în sensul reglementării posibilității părților de a încheia contract mai suplu și mai eficient, cu sfera mai largă a clauzelor negociate. Totodată, prevederile privind remunerația managerului trebuie puse în acord cu legislația actuală, în sensul unei norme de trimitere spre legislația privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

g) Cu privire la situațiile în care autoritatea este obligată să organizeze un nou concurs

Inițiativa legislativă propune eliminarea prevederilor referitoare la dreptul de preemțiune al managerului (așa-numitul ,concurs închis') care a obținut la evaluarea finală nota 9, pentru asigurarea unui concurs de management deschis, echitabil și dinamic, care este în interesul instituției de management. Managerul care a obținut la evaluarea finală un rezultat mai mare sau egal cu 9 are un avantaj competitiv în noul concurs deschis, activitatea sa de management fiind validată de rezultatul concursului și prin urmare șansele atribuirii unui nou contract de management ca urmare a noului concurs sunt superioare unui candidat nou. Aceasta însă nu poate prevala interesului instituției de cultură de a avea un nou concurs deschis.

Cu privire la necesitatea modificării OUG nr.63/2010, inițiativa legislativă are în vedere corectarea unei situații ivite în urma aplicării acestui act normativ. Astfel, acesta stabilește un normativ maxim de posturi finanțabile pentru unitățile administrativ-teritoriale, prin actul administrativ al prefectului. Actul normativ nu ține însă cont de faptul că există o discriminare, în sensul că nu sunt exceptate de la includerea în normativ instituțiile publice de cultură înființate de autoritățile publice locale – în număr insignifiant la nivel național, față de cele înființate de autoritățile centrale, care sunt exceptate de la includerea în normativ. În acest sens, și pentru sprijinirea activității instituțiilor culturale din teritoriu, se cuvine a se face modificarea cuvenită a patru elemente structurale ale acestei ordonanțe de urgență.

Inițiatori,

Senator USR Vlad Tudor Alexandrescu

Senator PSD Lucian Romașcanu