

EXPUNERE DE MOTIVE

Secțiunea 1

Titlul proiectului de act normativ

Ordonanța de urgență privind statutul funcționarului public denumit manager public.

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

1. Descrierea situației actuale

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2004 privind crearea statutului special al funcționarului public denumit manager public, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 452/2004, cu modificările și completările ulterioare, a fost creat cadrul normativ necesar înființării și dezvoltării unui corp profesionist de funcționari publici, denumiți manageri publici, neutru și comparabil cu cel existent în celelalte țări ale Uniunii Europene, care să acționeze ca agent al schimbării și pentru a furniza expertiză în rezolvarea problemelor identificate în principalele domenii legate de reforma administrației publice.

La baza acestui cadru normativ a stat proiectul finanțat prin Programul PHARE al Uniunii Europene (alocarea PHARE 2001) privind crearea Schemei Tinerilor Profesionști. Acest proiect a fost axat pe crearea unui corp de funcționari publici generaliști, capabili să soluționeze probleme specifice activității în sectorul public în domenii precum: buget, resurse umane, politici publice, achiziții publice, fonduri europene, implementarea acquis-ului comunitar.

Obiectivul general al proiectului l-a reprezentat ameliorarea capacității manageriale în administrația publică din România prin creșterea atractivității construirii unei cariere în funcția publică pentru profesioniști provenind atât din administrația publică, cât și din afara acesteia. Scopul definit al proiectului era: crearea, printr-o schemă accelerată, a unui corp profesionist de manageri publici în cadrul funcției publice românești care să aibă capacitatea de a soluționa probleme specifice într-un mod profesionist și apolitic, concentrându-se totodată pe domeniile prioritare legate de transpunerea și implementarea acquis-ului comunitar și alte aspecte conexe aderării la Uniunea Europeană.

În concordanță cu prioritățile pe termen scurt și mediu stabilite prin Parteneriatul de Aderare și Programul Național pentru aderarea la Uniunea Europeană, în continuarea proiectului destinat creării Schemei Tinerilor Profesionști a fost finanțat, din fonduri PHARE, un al doilea proiect (alocarea PHARE 2003): - „Dezvoltarea corpului Tinerilor Profesionști”. Obiectivul general l-a reprezentat generalizarea procesului de reformă a administrației publice din România pentru a răspunde eficient și eficace nevoilor economico-sociale, precum și cerințelor procesului de aderare. Scopul definit pentru acest proiect era: ca acest corp al managerilor publici să aibă suficiente abilități și cunoștințe pentru a acționa ca agent

al schimbării și pentru a furniza expertiză în rezolvarea problemelor identificate în principalele domenii legate de transpunerea și implementarea acquis-ului comunitar și alte aspecte conexe aderării la Uniunea Europeană.

În prezent, în administrația publică românească, există 215 de manageri publici. În viitor, ca urmare a derulării ciclurilor subsecvente III și IV, finanțate din fonduri PHARE, se preconizează repartizarea în administrația publică românească a încă 310 de manageri publici.

Având în vedere că în procesul de reformă a administrației publice s-a identificat necesitatea utilizării unei resurse umane capabile să acționeze ca și agent al schimbării prin competențele și abilitățile dezvoltate în concordanță cu nevoile administrației publice, în practică s-au observat o serie de disfuncționalități care apar la gestionarea acestui corp, legate atât de modalitatea de definire a funcției cât și de mecanismele prevăzute inițial prin cadrul normativ aprobat pentru organizarea și dezvoltarea carierei managerilor publici.

În urma evaluărilor realizate de experți ai Comisiei Europene, respectiv, de experți ai echipelor de asistență tehnică ale proiectelor PHARE și a feedback-ului din partea instituțiilor angajatoare, ale Comisiei pentru Managerii Publici, ale Secretariatului acesteia și ale asociațiilor managerilor publici, au fost identificate următoarele **disfuncționalități** principale, pe etape și **problematică**, ale carierei managerilor publici:

a) recrutarea și selecția candidaților pentru programele de formare specializată destinate viitorilor manageri publici:

- promovarea insuficientă a programului;
- baza de selecție restrânsă, în special pentru stagiați, datorită condițiilor de eligibilitate.

b) formarea participanților la programele de formare specializată:

- reglementarea insuficientă privind statutul participanților la programul de pregătire din cadrul YPS (statut pe perioada de formare, vechimea în funcție publică / specialitate pe perioada formării, contribuțiile sociale obligatorii);
- insuficienta corelare a planului de pregătire cu nevoile identificate la nivelul autorităților și instituțiilor publice care doresc să încadreze manageri publici;
- proceduri neclare privind aspecte specifice ale activității de stagiu și mentorat;

c) repartizarea absolvenților programelor de formare specializată destinate viitorilor manageri publici:

- lipsa de corelare între nevoile instituțiilor, opțiunile absolvenților și clasamentul final al evaluărilor de la sfârșitul programului de pregătire;
- promovarea insuficientă a competențelor absolvenților programului YPS la nivel local;
- situația postului ocupat de managerul public înainte de intrarea în program.

d) dezvoltarea carierei:

- sistemul de dezvoltare a carierei nu este clar definit și nu este corelat cu sistemul general al funcției publice;
- deficiențe în reglementarea structurilor cu competențe în gestionarea acestui corp;

- deficiențe în identificarea specificului activităților, astfel încât statutul special să fie justificat;
- modalitatea de definire a relațiilor ierarhice și funcționale ale managerilor publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- cadrul normativ în vigoare nu motivează managerii publici să-și dezvolte o carieră pe termen lung în administrația publică, ci mai degrabă să-și păstreze aceeași funcție pe o perioadă de timp cât mai lungă.
- sistemul managerilor publici este bazat pe opțiunile personale ale acestora și mai puțin pe cererea instituțiilor în care urmează să-și desfășoare activitatea;
- imposibilitatea generării de impact la toate nivelurile ierarhiei administrative.

e) salarizarea:

- principiile determinării salariului sunt neclare, nu au o legătură evidentă cu activitățile efectiv desfășurate și nu sunt corelate cu viziunea privind sistemul unitar de salarizare a funcționarilor publici în general.
- cheltuirea unor sume importante de bani cu salarizarea managerilor publici fără o corelare corespunzătoare la nivelul impactului asupra dezvoltării/eficientizării activităților instituțiilor publice; Dificultăți financiare ale unor instituții angajatoare de manageri publici și demotivarea celorlalți funcționari publici.

f) cadrul instituțional:

- disfuncționalități existente în activitatea Comisiei pentru Managerii Publici, situație de natură a bloca dezvoltarea carierei managerilor publici, ce se datorează în principal, frecvenței neîntruniri a cvorumului de ședință, respectiv a cvorumului necesar luării hotărârilor din competența sa;
- inexistența unui corp stabil de evaluatori pentru evaluările individuale ale performanțelor profesionale ale managerilor publici;
- inexistența unui corp stabil de mentori, care să asigure îndrumarea, în mod unitar, pe perioada stagiilor, a participanților la programele de formare specializată

Având în vedere rezultatele implementării primelor două cicluri ale Schemei Tinerilor Profesioniști cu asistența tehnică a Proiectelor PHARE și faptul că procesul de reformă în administrația publică din România are nevoie în continuare de resurse umane capabile să acționeze ca și agent al schimbării prin competențe și abilități dezvoltate, trebuie menționat faptul că derularea ulterioară a acestei Scheme este considerată ca fiind necesară, oportună și benefică eficientizării administrației publice românești.

2. Schimbări preconizate

Principalele modificări aduse prin proiectul de act normativ, ce urmăresc dezvoltarea unui sistem coerent al managerilor publici, bazat pe merit și performanță, care să atragă și să rețină în sistem persoane cu abilitățile și potențialul necesar pentru a sprijini întărirea capacității administrației publice și a procesului de reformă în administrația publică din România, vizează următoarele aspecte, grupate în funcție de etapele carierei și de problematică:

a) recrutarea și selecția candidaților pentru programele de formare specializată destinate viitorilor manageri publici:

- îmbunătățirea mecanismelor de promovare a acestor programe pentru a permite atragerea unui număr sporit de candidați, inclusiv prin lărgirea bazei de selecție cu personalul contractual din sectorul public;

- corelarea anuală a numărului de locuri alocate pentru fiecare ciclu de pregătire cu nevoile exprimate de autoritățile și instituțiile publice din administrația publică centrală și locală.

b) formarea participanților la programele de formare specializată:

- clarificarea statutului participanților pe perioada programului de formare;
- corelarea planului de pregătire cu nevoile identificate la nivelul autorităților și instituțiilor publice beneficiare și adaptarea lui astfel încât să răspundă cerințelor specifice privind competențele și abilitățile necesare viitorilor manageri publici;

- clarificarea reglementărilor privind perioada de stagiu în administrația publică și stabilirea în sarcina Institutului Național de Administrație a atribuțiilor privind organizarea acestei etape de formare și managementul corpului de mentori.

c) repartizarea absolvenților programelor de formare specializată destinate viitorilor manageri publici:

- repartizarea se va face în funcție de nevoile identificate ale autorităților și instituțiilor publice, opțiunile exprimate de către absolvenți și clasamentul final al acestora rezultat în urma procesului de evaluare de la sfârșitul programului respectiv de formare;

- accentuarea promovării competențelor managerilor publici și, respectiv, interesul ocupării unor posturi la nivel local, în scopul sprijinirii procesului de descentralizare și a implementării procesului de reformă în administrația publică în general;

- clarificarea situației posturilor pe care le-au ocupat absolvenții înainte de a intra în programul de formare specializată, posturi ce se vor vacanta pe data înmatriculării în programul de formare respectiv.

d) dezvoltarea carierei:

- corelarea reglementărilor privind gradele profesionale ale managerilor publici cu cele specifice sistemului funcției publice generale, respectiv limitarea la trei grade profesionale: asistent, principal, superior;

- încadrarea tuturor absolvenților programelor de formare specializată pe aceeași poziție: manager public asistent;

- aplicarea prevederilor privind promovarea rapidă în gradele profesionale;

- motivarea managerilor publici pentru accesarea în funcții publice generale de conducere sau în categoria înalților funcționari publici, prin:

- recunoașterea perioadei de formare ca vechime în funcția publică și în specialitatea studiilor;

- reflectarea, în fișa postului de manager public, a specificului funcției și a corelării activității managerului public cu obiectivele autorității sau instituției publice în care acesta își desfășoară activitatea.

e) salarizarea:

- salarizarea managerilor publici va fi clar definită și se va realiza în concordanță cu prevederile sistemului unitar de salarizare al funcționarilor publici;

- la accesarea într-o funcție publică de conducere, suplimentul postului de manager public nu se cumulează cu suplimentul postului de conducere ocupat.

f) cadrul instituțional:

- clarificarea atribuțiilor principalelor instituții cu responsabilitate în aplicarea corespunzătoare a cadrului normativ privind managerii publici: Ministerul Internelor și Reformei Administrative, Agenția Națională a Funcționarilor Publici, Institutul Național de Administrație și Unitatea Centrală pentru Reforma Administrației Publice;

- constituirea unui corp stabil de evaluatori externi aflat în coordonarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;

- constituirea unui corp stabil de mentori, care să asigure, pe perioada stagiilor, îndrumarea, în mod unitar sub coordonarea Institutului Național de Administrație, a participanților la programele de formare specializată.

3. Alte informații

Având în vedere angajamentele asumate de România prin:

- Acordul de Finanțare din 30 mai 2007 între Guvernul României și Comisia Europeană referitor la Programul Național PHARE 2005, publicat în M. Of. nr. 458 din 06.07.2007;

- Fișa Programatică Sectorială privind Reforma Administrației Publice 2005, care prevede ca și condiție „Cadrul legal și instituțional este aprobat înainte de începerea proiectului pentru asigurarea integrării eficiente a managerilor publici în cadrul sistemului administrației publice românești.”

precum și

- Acordul de Finanțare din 14 decembrie 2006 între Guvernul României și Comisia Europeană referitor la Programul PHARE național 2006 pentru România, publicat în M. Of. nr. 306 din 18.04.2008;

- Fișa Programatică Sectorială privind Reforma Administrației Publice 2006, care prevede ca și condiționalitate: „Cadrul legal și instituțional este aprobat înainte de începerea proiectului pentru asigurarea integrării eficiente a managerilor publici în cadrul sistemului administrației publice românești.”,

în valoare totală de 7 milioane Euro, constituie situație de urgență și excepțională ce justifică promovarea prezentului proiect de ordonanță de urgență.

Caracterul de urgență a fost subliniat și în cadrul Comitetelor Mixte de Monitorizare România – Uniunea Europeană (JMC) în care s-a solicitat, expres, adoptarea noului cadru normativ îmbunătățit privind statutul managerului public ca răspuns la pre-condiționalitățile și condiționalitățile cu privire la continuarea proiectelor finanțate din Programul PHARE 2005 și 2006.

Neadoptarea prezentului act normativ, în regim de urgență, conduce la neîndeplinirea condiționalităților menționate anterior, fapt ce poate determina, pe de o parte, retragerea integrală a finanțării aferente acestor programe de către Comisia Europeană, iar pe de altă parte, perpetuarea disfuncționalităților constatate în aplicarea cadrului normativ actual.

Totodată, neadoptarea prezentului act normativ, în regim de urgență, va conduce la limitarea impactului managerilor publici în contextul reformei administrației publice, în general, și al profesionalizării funcției publice, în special.

Parcurgerea procedurilor parlamentare în vederea dezbaterii prezentului act normativ poate prelungi intrarea în vigoare, în tot sau în parte, a prevederilor actului normativ supus aprobării Guvernului României pe calea delegării legislative, în temeiul art. 115 alin. (4) din Constituția României, cu consecințe negative directe asupra derulării ciclurilor prezente și viitoare ale Proiectului Tinerilor Profesioniști, limitarea pârgھیilor privind dezvoltarea unui sistem coerent al managerilor publici, bazat pe merit și performanță, care să atragă și să rețină în sistem persoane cu abilitățile și potențialul necesar pentru a sprijini întărirea capacității administrației publice și a procesului de reformă în administrația publică din România.

Elaborarea proiectului de ordonanță de urgență a avut în vedere documentul de politică publică, elaborat de un grup de lucru format la nivelul Unității Centrale pentru Reforma Administrației Publice în colaborare cu reprezentanții din partea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici și Institutul Național de Administrație intitulat „O modalitate eficientă de integrare a managerilor publici în sistemul general al funcției publice”. Documentul de politică publică a avut la bază recomandările formulate de experți străini în cele două Rapoarte SIGMA, precum și cele formulate în rapoartele elaborate de către echipele de asistență tehnică care au implementat cele două cicluri ale proiectului Schema Tinerilor Profesioniști.

Documentul elaborat de grupul de lucru a fost aprobat de către ministrul internelor și reformei administrative, și a primit avizul conform favorabil al Secretariatului General al Guvernului.

Proiectul Schema Tinerilor Profesioniști reprezintă concretizarea unui concept lansat încă din anul 2001, în contextul demersurilor promovate, în vederea integrării în Uniunea Europeană, de Guvernul României în domeniul reformei administrației publice, demersuri în cadrul cărora un rol primordial revenea dezvoltării unui corp de elită în funcția publică din România. Una dintre premisele creării acestui corp a fost atragerea și formarea unor tineri cu capacități deosebite care să aibă rolul de „agenți ai schimbării”, beneficiind în acest scop de posibilitatea promovării în sistem rapid în cadrul funcției publice și remunerării corespunzător acestui rol. Comisia Europeană a recunoscut și susținut conceptul „tinerilor profesioniști”, atât prin acordarea de finanțare prin intermediul programului PHARE pe parcursul a trei cicluri consecutive în valoare totală de 11 milioane Euro (RO 01.06.03 „Crearea unui corp de manageri publici profesionist”, în valoare de 4 mil. Euro, RO2003/005-551.03.01 „Dezvoltarea unui corp profesionist de manageri publici”, în valoare de 3,5 mil. Euro și RO2005/017-553.01.03.02 “Adaptarea schemei tinerilor profesioniști la nevoile de reformă ale funcției publice”, în valoare de 3,5 mil. Euro), cât și prin aprecierea eforturilor României în acest sens în cadrul Rapoartelor de Țară din anii 2004 și 2005. Importanța și impactul acestui proiect au fost recunoscute și în Strategia actualizată a Guvernului României pentru accelerarea reformei în administrația publică, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 699/2004, care, în cadrul priorității 1 privind Reforma funcției publice, subliniază necesitatea dezvoltării corpului tinerilor profesioniști.

Secțiunea a 3-a
Impactul socio-economic al proiectului de act normativ

1. Impact macroeconomic

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

2. Impactul asupra mediului de afaceri

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

3. Impactul social

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

4. Impactul asupra mediului

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

Secțiunea a 4-a
Impactul financiar asupra bugetului general consolidat, atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (5 ani)

Data fiind structura documentelor de planificare financiar-contabilă, precum și competența decizională în ceea ce privește ponderea sumelor cu derularea programelor de formare, dezvoltarea carierei în funcția publică specifică de manager public și salarizarea ulterioară a în ansamblu și a managerilor publici în special, o estimare precisă a impactului financiar asupra bugetului general consolidat nu poate fi realizată obiectiv. Totuși, se preconizează ca implementarea măsurilor normative, în corelare cu cele strategice, să asigure pe termen mediu și lung o mai bună planificare a alocării resurselor financiar-bugetare.

Indicatori	Anul curent	Următorii 4 ani				Media pe 5 ani
		3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	7
1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care:	11470	11470	Nu este cazul	Nu este cazul	Nu este cazul	11470
a) buget de stat, din acesta:						
(i) impozit pe profit						
(ii) impozit pe venit						
b) bugete locale:						
(i) impozit pe profit						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						
(i) contribuții de personal						
d) bugetul fondurilor externe nerambursabile	11470	11470	Nu este cazul	Nu este cazul	Nu este cazul	11470
2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:	12950	12950	Nu este cazul	Nu este cazul	Nu este cazul	12950
a) bugetul de stat, din acesta:	1480	1480	Nu este cazul	Nu este cazul	Nu este cazul	1480
(i) transferuri între unități ale administrației publice	1480	1480	Nu este cazul	Nu este cazul	Nu este cazul	1480
b) bugete locale:						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						

(i) cheltuieli de personal							
(ii) bunuri și servicii							
d) bugetul fondurilor externe nerambursabile	11470	11470	Nu este cazul	Nu este cazul	Nu este cazul		11470
3. Impact financiar, plus/minus, din care:	- 1480	- 1480	Nu este cazul	Nu este cazul	Nu este cazul		- 1480
a) bugetul de stat	- 1480	- 1480	Nu este cazul	Nu este cazul	Nu este cazul		- 1480
b) bugete locale							
4. Propuneri privind acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare							
5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare							
6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare							
7. Alte informații	Alocațiile PHARE 2005 și 2006 sunt în valoare totală de 7 milioane Euro, din care 6,2 milioane Euro reprezintă sume nerambursabile și 0,8 milioane Euro reprezintă cofinanțare națională.						

Secțiunea a 5-a

Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare

1. Proiecte de acte normative suplimentare:

a) Acte normative care se modifică ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ

Nu este cazul

b) Acte normative care se abrogă ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ:

a) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2004 privind crearea statutului special al funcționarului public denumit manager public, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 590 din 1 iulie 2004, cu modificările și completările ulterioare;

b) Hotărârea Guvernului nr. 783/2005 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 56/2004 privind crearea statutului special al funcționarului public denumit manager public, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 717 din 9 august 2005;

c) Acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții

a) Proiect de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a proiectului Ordonanței de urgență;

b) Proiect de hotărâre a Guvernului privind bursele participanților la programele de formare specializată pentru managerii publici.

2. Compatibilitatea proiectului de act normativ cu legislația comunitară în materie

Nu este cazul

3. Decizii ale Curții Europene de Justiție și alte documente

Nu este cazul

4. Evaluarea conformității:

Nu este cazul

5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente

Nu este cazul

Secțiunea a 6-a

Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ

1. Informații privind procesul de consultare cu organizațiile neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate

În procesul de elaborare a proiectului ordonanței de urgență, au avut loc numeroase discuții și consultări cu principalele instituții care urmează să fie implicate în implementarea prevederilor acestuia - Agenția Națională a Funcționarilor Publici și Institutul Național de Administrație.

Respectarea prevederilor Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, se asigură prin publicarea proiectului pe pagina de internet a Ministerul Internelor și Reformei Administrative și prin organizarea de întâlniri cu principalele instituții/autorități responsabile în domeniu, pentru a agreea textul propunerii de act normativ.

În perioada parcurgerii etapei de transparență decizională menționată mai sus, au fost primite o serie de propuneri și observații din partea unor manageri publici, formulate de aceștia în nume individual. Asociațiile profesionale interesate nu au transmis puncte de vedere asupra prevederilor proiectului de act normativ și nici nu au solicitat organizarea unei întâlniri în care acesta să fie dezbătut public, în conformitate cu prevederile art. 6 alin. (7) din Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică.

2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea, precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul proiectului de act normativ

A se vedea punctul 1 din prezenta secțiune.

3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor

autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative

Nu este cazul.

4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente

Nu este cazul.

5. Informații privind necesitatea avizării proiectului de act normativ de către:

a) Consiliul Legislativ - Proiectul prezentului act normativ a fost avizat favorabil de Consiliul Legislativ prin avizul nr. 778/2008.

b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării – nu este cazul

c) Consiliul Economic și Social – nu este cazul

d) Consiliul Concurenței – nu este cazul

e) Curtea de Conturi – nu este cazul

Secțiunea a 7-a

Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ

1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ

Aceasta este asigurată prin publicarea proiectului de ordonanță de urgență pe pagina de internet a Ministerului Internelor și Reformei Administrative.

2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

Secțiunea a 8-a


Măsuri de implementare

1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale - înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente.

În termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, Guvernul României va aproba normele de aplicare a prevederilor acesteia.

Față de cele prezentate, a fost elaborat prezentul proiect de Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului privind statutul funcționarului public denumit manager public, pe care îl supunem Parlamentului spre adoptare.

PRIM-MINISTRU


CĂLIN POPESCU-TARICEANU

