

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

ERRENTERIAKO UDALA

Giza Baliabideetako Azpisaila

Iragarkia

Udal Batzarrak, bi mila eta hamazortziko abenduaren hamazortzian eginko bilkuran, honako akordio hau hartu zuen, AFEko 206. artikulua salbuespenarekin:

Helburuen arabera produktibitate osagarria onartzea Errenteriako Udalaren zerbitzura ari diren langileentzat. Erabaki honekin batera doan eranskinean jaso dira haren ezaugarriak eta 2017ko eta 2018ko ekitaldi hauetan banatzeko irizpideak.

Orain finkatutako irizpideak aintzat harturik, Alkate jaunari dagokio, Produktibitate ordainsari udal langileen artean banan-banan banatzea eta esleitzea.

Erabaki hori Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzea.

Erabaki hau finkoa da administrazio-bidean. Beraren aurka, nahi izanez gero, berraztertzeko errekur tsoa aurkez daiteke administrazioarekiko auzi-errekur tso aren aurretik, honen berri ematen den hurrengo egunetik hasi eta hilabeteko epean, edo bestela, Donostiako Administrazioarekiko Auzietako Salaren aurrean zuzenean inpugnatu daiteke, honen berri ematen den hurrengo egunetik hasi eta bi hilabeteko epean, bidezko tzat jo litekeen beste edozein errekur tsoz gainera.

Errenteria, 2019ko urtarrilaren 14a.—Jaione Karrikiri Garaño, Lehendakariak ordexkaria. (233)

ERANSKINA

2017ko eta 2018ko errendimendu bereziagatik produktibitate-osagarriaren esleipena zehaztuko duten irizpideak.

Udalbatzaren 2017ko abenduaren 20ko erabaki bidez ebatzi zen 350.000 € jartzea 2017ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31 arteko epean udal honetan zerbitzu eman duten udal-langilei produktibitate-osagarria ordaintzeko.

Zenbateko hori bideratzen da produktibitate-osagarri ez kontsolidagarri bat ordaintzera, 2017ko ekitaldirako aurreikusitako helburuak lortu direlako.

Produktibitate-osagarri horri ekiteko ezarri behar da jarduna eta produktibitatea ebaluatzen sistema bat, ahalik eta motibazio, eraginkortasun eta efizientzia handieneko helburuak betetzeko. Alabaina, Udalak ez du karrera profesional horizontalaren progresioari lotuta jarduna ebaluatzen sistemarik (EPOETBren 20. artikulua).

Horrelako sistemarik ez dagoenez Udalean, eta 2018a amaitzean dagoenez, proposatzen da produktibitate-osagarria kalkulatzeko helburuak lortzeko talde-lana eta langile bakoitzak lan horretan izan duen ardura neurtzeko faktore batzuen arabera.

AYUNTAMIENTO DE ERRENTERIA

Subárea de Recursos Humanos

Anuncio

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día dieciocho de diciembre de dos mil dieciocho, con la salvedad del art. 206 del R.O.F., adoptó el siguiente acuerdo:

Aprobar el complemento de productividad por objetivos para el personal al servicio del Ayuntamiento de Errenteria, cuyas características y criterios de distribución se definen en el anexo del presente acuerdo para los ejercicios 2017-2018.

Con sujeción a los criterios que ahora se establecen, corresponderá al Sr. Alcalde el reparto y la asignación individual, entre los empleados municipales, del complemento salarial de productividad.

Publicar dicho acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

El presente acuerdo es firme en vía administrativa. Contra el mismo podrá interponerse potestativamente recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a la fecha de su notificación, o bien impugnarse directamente ante Juzgado de lo contencioso-administrativo de San Sebastián, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a la fecha de su notificación, todo ello con independencia de cualquier otro que se estime oportuno.

Errenteria, a 14 de enero de 2019.—La delegada de Presidencia, Jaione Karrikiri Garaño. (233)

ANEXO

Criterios que determinarán la asignación individual del complemento de productividad por el especial rendimiento durante el año 2017 y 2018.

Mediante Acuerdo del Pleno de fecha 20 de diciembre de 2017, se acordó determinar la cantidad global máxima de 350.000 € para el abono de un complemento de productividad entre el personal municipal que haya prestado sus servicios en este Ayuntamiento entre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017.

Dicho importe, está destinado al abono de un complemento de productividad, no consolidable, como consecuencia de haber alcanzado los objetivos previstos de dicho ejercicio 2017.

Para abordar dicho complemento de productividad se precisa establecer un sistema de evaluación del desempeño y de la productividad, en aras a conseguir los objetivos de mayor motivación, eficacia y eficiencia posible. Sin embargo, el Ayuntamiento no dispone del sistema de evaluación del desempeño vinculado a la progresión de la carrera profesional horizontal, contemplada en el artículo 20 del TREBEP.

En tanto no se dispone de dicho sistema, y considerado que el año 2018 se encuentra a punto de finalizar, se propone el cálculo del complemento de productividad en base a unos factores que vayan a medir el trabajo en equipo en la consecución de objetivos, y el nivel de responsabilidad de cada empleada y empleado en el mismo.

Azpimarratu behar da 2017ko ekitaldian Udaleko langileek errendimendu berezia izan dutela Udala antolatze koordina-
zioko eta plangintzako hiru arlo handiren baitan (Antolaketa,
Lurraldea eta Herritarrak); antolaketa horrek isla izan du izen
bereko hiru batzorde informatibotan, eta bertan, hileru eremu
bakoitzeko kudeaketa-txostenak aurkezten dira sail eta aspisail
guztietako kudeaketa arrunt eta ezohikoari buruzko informa-
zioarekin; guztia biltzen da 2017ko Urteko Txostenean. 2019ko
Kudeaketa Plana ere egin da, eta jarraipena hiruhileru egiten da
hiru arloetan nahiz zuzendaritza-taldean, idazkariaren ziurtagi-
ria duten 2017ko urriaren 24ko eta 2018ko otsailaren 27ko
erabaki-espeditueetan jasota dagoen moduan, 2017aren
jarraipenari dagokionez. ZU! Zure Udala arreta-zerbitzua ere
abian jarri da eta, horretarako, 2017an sail/azpisail guztiek
Izapideen Eskuliburua berrikusi zuten eta berariazko instruk-
zioak eta formularioak prestatu zituzten tramite bakoitzerako.
Helburukako aurrekontuak prestatzeko bidea edo Erretereria
2025 Plan Estrategikoa ebaluatze eta jarraipena egiteko
adierazleak definitzeko eta diseinatze lanak ere egin dira.

Horrek guztiak jarraipena izan du 2018an ere, ZU! Zure
Udala arreta-zerbitzua abian jarri da, Kudeaketa Planaren hiru-
hileroko jarraipena egin da eta helburukako aurrekontuak pre-
statu dira, eta guztiek ere erakunde guztiaren parte-hartzea
behar izan dute.

Hori guztia posible izan da talde-lanari esker, eta lan-karga
handiagoa eragin die sail eta azpisailei, ohikoez gain, edo
burutu dituzten bestelako proiektuez gain.

Oraingoan, 2017ko abenduaren 20ko erabakiaren inguruan
egindako txosten teknikoek hala gomendatuta, proposatzen da
kalkuluak egiteko beste formula bat, ahalegina eginda langile
publikoak lanpostuko jardunean duen interes eta ekimen maila
eta errendimendua edo lortutako emaitzak indibidualizatze-
ko. Oinarri hartu dira Donostia, Bilbo edo Leioako udalek baliatu-
tako irizpideak.

Kalkulua ekitaldi bakoitzerako egingo da, alegia, 2017rako
eta 2018rako.

Adierazitakoagatik, bi aldagai hartuko dira kontuan produk-
titate-osagarria zehazterakoan:

1.— Taldeko kide izatea eta talde-lanean aritzea arlo funtzio-
naletan.

2.— Langile bakoitzaren ardura-maila.

1. *Taldeko kide izatea eta talde-lanean aritzea arlo funtzio-
naletan.*

Sail edo azpisail bakoitzeko arduradunak txosten bat egingo
du bere sail edo azpisailean 2017an eta 2018an zehar izan
diren gorabeheren inguruan, eta talde gisa nola erantzun duten
adieraziko du, azalduta eta arrazoituta bete den kalitatezko
zerbitzuaren helburua eta Erretereria 2025 Plan Estrategikoan,
2019 Helburu Kudeaketa Planean eta 2018ko Helburukako
Aurrekontuetan ezarritako helburuak.

Gakoa da taldeak nola erantzuten duen zailtasunen aurrean
—urtean zehar langileren bat faltatu delako edo beste arrazoiren
batengatik lan-karga handiagoa izatea—, eta gehiegizko banako-
tasunak ondorio kaltegarriak izan ditzake.

Taldeak erantzun badu eta zerbitzua mantendu bada, alda-
gai horrek gehienekoa izango du, dena delako sail edo azpisaile-
ko arduradunaren arabera; txostena irizpide hauen baitan
egingo du:

— Funtzioak eta zereginak ugaritzea etengabe hobetzeko
prozesuaren eta Udala hiru koordinazio-arlotan berrantolatze-

Subrayar que durante el ejercicio 2017 el personal municipal
ha efectuado un especial rendimiento para la reorganización
municipal en torno a tres ámbitos de coordinación y planifica-
ción (Organización, Territorio y Ciudadanía), con su correspon-
diente traslación en las tres comisiones informativas del mismo
nombre, en las que se presentan mensualmente los informes de
gestión de cada ámbito con la información de gestión ordinaria
y extraordinaria relativa a todas las áreas/subáreas municipa-
les, y que ha culminado en el Informe Anual relativo a 2017; la
elaboración del Plan de Gestión Objetivo 2019, cuyo segui-
miento se realiza trimestralmente tanto en los tres ámbitos
como en el equipo de dirección tal y como consta en el expe-
diente de acuerdo con los certificados de la secretaria general
de fecha 24 de octubre de 2017 y 27 de febrero de 2018, en
relación al seguimiento de 2017; la puesta en marcha del servi-
cio de atención ZU! zure udala con todo el trabajo previo a lo
largo de 2017 para su implantación a través de la revisión por
parte de todas las áreas/subáreas municipales del Manual de
Trámites y preparación de instrucciones específicas y formula-
rios en relación con cada trámite; la andadura para la formula-
ción de unos Presupuestos Municipales dirigidos a la consecución
de objetivos, o la definición y diseño de indicadores para la
evaluación y seguimiento del Plan Estratégico Erretereria 2025.

Todo ello, ha tenido su continuación en el año 2018, con la
apertura del servicio ZU!! zure udala, el seguimiento trimestral
del Plan de Gestión, y la elaboración del Presupuesto Municipal
por Objetivos, proyectos que han requerido de la participación
de toda la organización.

Todo ello, ha sido posible gracias a la labor en equipo, y ha
supuesto una mayor carga de trabajo para las Áreas y Subáreas
municipales, además de las propias ordinarias, u otro tipo de
proyectos que se han venido desarrollando en las mismas.

En esta ocasión, siguiendo a la recomendación de los
informe técnicos emitidos con motivo del Acuerdo Plenario de
20 de diciembre de 2017, se propone una nueva formula de
calculo en la que se hace un esfuerzo por individualizar el grado
de interés e iniciativa de empleado/a público en el desempeño
del puesto de trabajo, y el rendimiento o resultados obtenidos.
Se ha tomado como base los criterios empleados por Ayunta-
mientos como Donosti, Bilbao o Leioa.

El cálculo se efectuará por cada ejercicio, es decir, 2017 y
2018.

Por lo expuesto, serán dos las variables que se considerarán
a la hora de concretar el Complemento de Productividad:

1.— La pertenencia al grupo y trabajo en equipo por áreas
funcionales.

2.— El nivel de responsabilidad de cada empleada y empleado.

1. *La pertenencia al grupo y trabajo en equipo por áreas
funcionales.*

Cada Responsable de Área o Subárea elaborará un informe
sobre las circunstancias propias de su Área - Subárea a lo largo
del año 2017 y 2018, y la respuesta que como grupo se le ha
dado, explicando y razonando si se ha alcanzado el objetivo de
servicio de calidad y cumplimiento de los objetivos establecidos
en el Plan Estratégico Erretereria 2025, Plan de Gestión Objetivo
2019, y Objetivos del Presupuesto 2018.

Ante las dificultades, sea por falta de personal durante
algún periodo del año, sea por una carga extraordinaria de
trabajo derivada de otras causas, la respuesta como equipo es
clave, y la excesiva individualidad puede acarrear consecuen-
cias nefastas.

Si el grupo ha respondido y el trabajo y el servicio han sido
salvaguardados, esta variable alcanzará su máxima, según
estime el Responsable de Área o Subárea correspondiente, que
basará su informe en los siguientes criterios:

— Incremento constatado de funciones y tareas, derivado del
proceso de mejora continua, y de la nueva reorganización muni-

aren ondorioz, eta bereziki, taldeak hauetarako burutu duen lana: batzordeetan aurkezten diren hileroko txostenak eta urtekoa egitea; ZU! Zure Udala zerbitzua martxan jartzeko lzapideen Eskuliburua berrikusi eta tramite bakoitzerako berariazko instrukzioak eta formularioak prestatzea; helburuak lortzera bideratutako aurrekontuak egitea aurrez gastu-programak eta horien kodifikazioa berrikusi, eta ondoren helburu, ekintza eta adierazleak definituta; eta 2019 Helburu kudeaketa-planeko ekintzak betetzeko egindako lana, ohiko lanarekin batera. Guztia ere gauzatu da kontentzioko testuinguruan, esleitutako zerbitzu publikoak eta herritarrei arreta ematekoak kaltetu gabe.

— Lan-taldeak laguntzea eta koordinatzea helburua modu eraginkor eta efikazean lortzeko.

— Langileek beren betebeharrak betetzeko eta etengabeko hobekuntzari ekarpena egiteko errendimendu eta konpromiso berezia izatea.

Taldeko kide bakoitzari gehienez esleituko dizkio €, ez du zertan bakoitzarentzat berdina izan, arduradunak arrazoi-tzen badu, baina ez ditu gaitutako pertsona euroak.

Adierazi behar da langilearen ekarpena % 100ekoa izan den edo portzentaje hori txikitu behar den, horren inguruan adierazi eta justifikatuko diren arrazoiengatik.

Atal honetara bideratuko da banatuko den guztiaren % 90, talde-lana oso garrantzitsua baita helburuak lortzeko.

2. Langile bakoitzaren ardura-maila.

Ardura-maila zehaztuko du Giza Baliabideak azpisailak, lanpostu bakoitzari esleitutako ordainsari-mailei lotuta egongo baita.

Kontua da indibidualizatzea erakunde gisa egin den ahalegina, kontuan izanda bere kargura dituen langileek betetzen dituzten postuak eta funtzioak. Azken batean, postuari dago-kion ardura-maila izango da kontuan.

Hartara, aldagai horren arabera zehaztu ahal izango da € arteko zenbatekoa.

Atal honetara bideratuko da banatuko den guztiaren % 10.

— Norberaren errendimendua.

Azken aldagai hori osagarri objektibo batekin indibidualiza-tzeko, aldagai horretan esleitutako zenbatekoari aplikatuko zaio norberaren errendimenduari edo jardunari lotutako koefiziente bat, zehazki, benetako lan-denbora.

Zehazteko ekitaldian benetan bete dela lanaldia (guztia ere absentismoa gutxitzeko helburuarekin), kontuan hartuko da 2017ko urtariletik abendurako tartea 2017ko produktibitate-rako, eta 2018ko urtariletik abendurako 2018korako.

Benetako lanaldia kontuan izateko kontzeptuak hauek dira:

— Udalak deitu ez dituen oposizio edo azterketetara joatea.

— Justifikatu gabeko absentziak.

— Senitartekoen ezkontzagatiko lizentzia.

— Lekualdaketa edo etxe-aldaketagatiko lizentzia.

— Azterketa akademikoengatik lizentzia.

— Ekitaldi kolektiboetara joateko baimenak.

— Nahitaezko eginbehar publiko edo pertsonalak.

— Soldatarik gabeko norberaren gauzetarako baimenak eta eszedentziak.

cial en tres ámbitos de coordinación, y en especial, del trabajo realizado por el equipo para la elaboración de los informes mensuales y el recopilatorio anual que se presenta en cada una de las comisiones, para la puesta en marcha del servicio ZU! zure udala a través de la revisión del Manual de Trámites y prepara-ción de instrucciones específicas y formularios en relación con cada trámite, para la formulación de unos Presupuestos Muni-cipales dirigidos a la consecución de objetivos a través del trabajo previo en relación a la revisión de los programas de gasto y su codificación, y posterior definición de objetivos, acciones e indi-cadores, y el cumplimiento de las acciones del Plan de Gestión Objetivo 2019, simultaneando con la realización del trabajo ordi-nario en un contexto de contención, sin menoscabo de los servi-cios públicos asignados y de la atención a la ciudadanía.

— La cooperación y coordinación de los equipos de trabajo para la obtención de los objetivos de forma eficaz y eficiente.

— Especial rendimiento y compromiso del personal en el cumplimiento de sus obligaciones y contribución en la mejora continua.

La cuantía máxima que asignará a cada miembro del equipo será de €, podrá no ser la misma para cada persona según debidamente justifique el responsable, pero no superará los € por persona.

Deberá señalarse si la aportación del empleado/a corres-pondiente ha sido del 100 %, o si debe reducirse dicho porcen-taje, por los motivos que se señalen y justifiquen al respecto.

Este apartado supondrá el 90 % del montante total a repar-tir, al considerar la importancia del trabajo en equipo en la consecución de los objetivos.

2. El nivel de responsabilidad de cada empleada y empleado.

El nivel de responsabilidad será determinado por la Subárea de Recursos Humanos, en tanto en cuanto estará vinculado a los niveles retributivos asignados a cada puesto de trabajo.

Se trata de individualizar el esfuerzo que como organización se ha realizado en función del puesto que se ocupe, las funcio-nes que realiza, el personal que se tenga a su cargo. En defini-tiva, el grado de responsabilidad que se corresponde al puesto.

Por tanto, esta variable podrá determinar un importe de hasta €.

Este apartado supondrá el 10 % del montante total a repartir.

— Rendimiento individual.

En aras a individualizar esta última variable con un compo-nente objetivo, a la cuantía que sea asignada en la última varia-ble se le aplicará un coeficiente vinculado al rendimiento indivi-dual o desempeño, en concreto, se considerará el tiempo efec-tivo de trabajo.

Para determinar el real cumplimiento de la jornada durante el ejercicio (y todo ello con el objetivo de reducir el absentismo) se toma como período evaluable el de enero-diciembre 2017, para la productividad de 2017, y enero-diciembre 2018, para la productividad de 2018.

Los conceptos a tener en cuenta para determinar la jornada efectiva serán los siguientes:

— Asistencia a oposiciones o exámenes ajenos a los convo-cados por el Ayuntamiento.

— Ausencias no justificadas.

— Licencia por matrimonio de parientes.

— Licencia por traslado o mudanza.

— Licencia por exámenes académicos.

— Permisos por asistencia a eventos colectivos.

— Deberes inexcusables de carácter público o personal.

— Permisos por asuntos propios no retribuidos y periodos de excedencia.

— 15 egun baino gutxiagoko lanerako ezintasun iragankorra (laneko istripu edo laneko gaixotasun baten ondorio direnak izan ezik).

— Lanaldiaren betetze-maila.

Kontuan izanda langile bakoitzaren egutegitik ateratzen den lanaldi teorikoa eta aurreko atalean deskribatutako kontzeptuek eragindako absentzien ondorioz egindako benetako lanaldia, ezartzen dira jarraian aipatzen diren betetze-mailak, eta koefiziente bana esleitu zaie. Horrela, bakoitzari dagokion koefizientea aplikatuta baloratu ahal izango da produktibitatearen zenbatekoa, bakoitzaren errendimenduari lotutako ardura-mailaren aldagaiaren arabera.

— Incapacidad laboral transitoria de periodo inferior a 15 días (salvo las que tengan su origen en un accidente laboral o enfermedad profesional).

— Rangos de cumplimiento de jornada.

Teniendo en cuenta la jornada teórica individual resultante del calendario de cada empleada y empleado, y la jornada efectivamente realizada como consecuencia de ausencias generadas por los conceptos descritos en el apartado anterior, se establecen los siguientes tramos en el porcentaje de cumplimiento, a los que se asigna un coeficiente. De esta forma, aplicando el coeficiente que a cada persona le corresponde, se podrá valorar el importe de productividad en la variable de «El nivel de responsabilidad de cada empleada y empleado vinculado al rendimiento individual» que le corresponda.

Tartea Tramo	Lan-jardunaren betearazpen portzentaia Porcentaje de cumplimiento de la jornada	Aplikatu beharreko koefizientea Coeficiente a aplicar
1	< del 80 %	20 %
2	80 %-85 %	55 %
3	85 %-91 %	80 %
4	91 %-94 %	92 %
5	>94 %	100 %

Ekitaldi guztia aktiboan egin ez duten langileek jasoko dute aktiboan egon diren denborari dagokion proportzioko produktibitate-osagarria.

Ez dute produktibitate-osagarririk jasoko hauek:

— Enplegu-planen baitan kontratatutako langileak.

— 31 egun baino gutxiagorako izendatutako bitarteko funtzionarioak edo aldi baterako kontratudunak.

— Epai baten ondorioz jaso diren eta benetako lanik esleitu ez zaien langileak.

El personal que no hubiera permanecido en servicio activo la totalidad del ejercicio dispondrá de un complemento de productividad proporcional al tiempo de permanencia en activo.

Quedan excluidos de la percepción del complemento de productividad:

— El personal contratado en el marco de los planes de empleo.

— El personal funcionario nombrado con carácter interino, o contratado temporal, por un periodo inferior a 31 días naturales.

— Personal recibido como consecuencia de sentencia judicial al que no se haya asignado trabajo efectivo.