



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
18240 PINOS PUENTE (Granada)

REGULACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA ASIGNACIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

1.- El sistema de evaluación del desempeño regula el método de asignación del Complemento de Productividad entre los/as trabajadores/as del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente, de acuerdo a la normativa de aplicación y en particular al Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, Retribuciones de la Admón. Local, así como de la Ley 7/207 de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público.

2.- En ningún caso las cuantías asignadas por Complemento de Productividad, durante un periodo de tiempo, originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

3.- El Sistema de Evaluación del Desempeño estará basado en la evaluación del rendimiento de los empleados/as e irá destinado a primar la actividad extraordinaria, el especial rendimiento, el interés e iniciativa del/la empleado/a en su trabajo y el cumplimiento de los objetivos prefijados.

4.- La apreciación de la productividad habrá de realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desarrollo del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, y en los términos descritos en el presente documento.

5.- Con la asignación del Complemento de Productividad se pretende:

- a) Mejorar el funcionamiento de la Organización y aumentar la satisfacción de los ciudadanos y entidades en relación con los servicios prestados.
- b) Estimular una mayor eficiencia en la utilización de los recursos públicos y una mayor calidad en su gestión.
- c) Fomentar la iniciativa, el interés y el trabajo bien hecho de los/as empleados/as públicos.
- d) Desincentivar el absentismo laboral.
- e) Estimular el rendimiento y la productividad profesional y personal.
- f) La innovación en los procedimientos y las actuaciones.

6.- Corresponde al Pleno de la Corporación, determinar en el Presupuesto la cantidad global destinada al concepto de Productividad dentro de los límites máximos señalados en el art. 7.2.b. del Real Decreto 861/1986 de 25 de abril.

7.- El Complemento de Productividad será asignado mediante resolución motivada por el órgano competente, de acuerdo al sistema que se describe a continuación.



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
18240 PINOS PUENTE (Granada)

TITULO 1: COMITÉ DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: COMPOSICIÓN Y COMPETENCIAS.

8.- La Evaluación del Desempeño del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente, que regula el método de asignación del Complemento de Productividad, se establecerá en los términos del presente documento.

9.- La Evaluación del Desempeño tomará como referencia organizativa el conjunto de los distintos servicios y centros del Ayuntamiento de Pinos Puente.

10.- Se creará un Comité de Evaluación del Desempeño encargado de velar por la coherencia técnica inicial de los sistemas de evaluación de la Productividad que se pongan en marcha en los servicios y centros.

11.- El Comité de Evaluación del Desempeño estará formado por:

a) El Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente o el Concejal de Personal.

b) Las Jefaturas de Servicio y Responsables de las distintas Áreas seleccionadas.

c) La Secretaria y la Interventorade la Corporación.

d) Un Representate sindical de funcionarios y un representante del Comité de Empresa.

12.- Los componentes del Comité de Evaluación del Desempeño deberán guardar reserva, no haciendo públicas las deliberaciones que allí se produzcan.

TÍTULO II PROCEDIMIENTO

13.- El periodo de devengo de la Productividad será el comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año.

14.- La Evaluación del Desempeño de cada empleado/a se llevará a cabo por el superior jerárquico de cada servicio, unidad o centro, quién podrá auxiliarse de cuantos medios humanos y materiales les resulten necesarios. Esta evaluación consistirá en la valoración de los apartados c), d) y e) descritos en el art. 19 durante el periodo de devengo.

15.- El Comité de Evaluación se reunirá una vez al año, en el mes de junio. El informe elaborado por el Jefe de Departamento, que es preceptivo y vinculante, deberá estar concluido el 30 de mayo. El abono de retribuciones por productividad se efectuará en el mes de julio.

16.- El Comité de Evaluación del Desempeño analizará este informe en la primera quincena de junio, pudiendo pedir más información o revisando la recibida. En caso de exclusión de algún trabajador, se le concederá audiencia por una plazo de 5 días.



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
18240 PINOS PUENTE (Granada)

17.- Una vez finalizada la evaluación y antes del 31 de junio el Comité de Evaluación del Desempeño notificará los resultados al Servicio de RR.HH., a los representantes sindicales y al Comité de Empresa.

EVALUACION DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

18.- La Evaluación del Desempeño Anual.

Comprende la Productividad ligada al desempeño y absentismo de forma individual, correspondiente al periodo de 1 de enero a 31 de diciembre, y retribuye el grado alcanzado en la Evaluación del Desempeño.

19.- Para la asignación del importe de Productividad, se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

a) Absentismo: Entendido por ausencia del puesto de trabajo mediante justificación con parte médico. Se puntuará hasta 2'5 puntos el cumplimiento del total de jornadas efectivas del año. En caso de baja laboral con justificante, se restarán 0'12 puntos por día de baja justificada.

c) Calidad: Se entiende por calidad, el trabajo desarrollado para conseguir un resultado determinado sin errores. Se puntuará hasta 2'5 puntos, según apreciación del Jefe de Servicio. Los subfactores precisión, habilidad y utilización del equipo se considerarán como una guía para evaluar el conjunto, pudiendo valorarse otros aspectos que a juicio del evaluador estén directamente relacionados con ellos.

d) Colaboración: Entendiéndose la colaboración con compañeros/as y superiores jerárquicos para contribuir al logro de resultados. Se puntuará hasta 2'5 puntos, según apreciación del Jefe de Servicio. Los subfactores trabajo en equipo, cooperación y disposición se considerarán como una guía para evaluar el conjunto, pudiendo valorarse otros aspectos que a juicio del evaluador estén directamente relacionados con ellos.

e) Iniciativa: Entendiéndose la resolución de dificultades, las propuestas de innovación de tareas, de procesos, etc., así como la disposición de asumir puntualmente más tareas, o tareas nuevas, o diferentes de las habituales de su puesto de trabajo. Se puntuará hasta 2'5 puntos, según apreciación del Jefe de Servicio. Los subfactores resolución de problemas, innovación y disposición ante las tareas se considerarán como una guía para evaluar el conjunto, pudiendo valorarse otros aspectos que a juicio de la persona evaluadora estén directamente relacionados con ellos.

20.- Este complemento de Productividad primará la consecución de resultados de equipo y la consecución de resultados de carácter individual de cada empleado/a integrante del mismo, por lo que en la evaluación se tendrán en cuenta:

- Hasta el 70% de las cantidades asignadas individualmente será en concepto de resultados del equipo de trabajo.



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
18240 PINOS PUENTE (Granada)

- Hasta el 30% de la cantidad acreditada para cada puesto de trabajo estará en función de la Evaluación del Desempeño Individual.

En función de la puntuación alcanzada en la suma total de los factores evaluables, se percibirá el importe correspondiente según resulte una evaluación alta, media o baja, en los porcentajes que se fijan a continuación:

- a) Evaluación baja.- Entre 1 y 4 puntos. Correspondiendo a esta evaluación el 20 % del importe.
- b) Evaluación Media.- Entre 5 y 7 puntos. Correspondiendo a esta evaluación el 60 % del importe.
- c) Evaluación Alta.- Entre 8 y 10 puntos. Correspondiendo a esta evaluación el 100% del importe.

21.- Anualmente, en el presupuesto, se fijará la cantidad global disponible para el abono de este concepto en cuanto a la totalidad de la plantilla.

22.- El importe máximo a percibir de forma individual, será determinado igualmente por acuerdo plenario y se abonará una vez al año (de junio a junio). El abono de retribuciones por productividad se efectuará en el mes de julio.

23.- Únicamente percibirá esta cuantía el empleado/a que cumpla con los siguientes requisitos:

- a) No haberse producido durante dicho período algún incumplimiento de jornada que esté sujeta a sanción disciplinaria o de descuento proporcional de retribuciones, en más de una ocasión durante la anualidad evaluada.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente por comisión de faltas graves o muy graves en el periodo objeto de consideración.
- c) No haber disfrutado de licencias por asuntos personales sin retribución durante un periodo superior a 30 días en el periodo objeto de evaluación.
- d) No darse una circunstancia que determine la interrupción en la prestación de servicios al Ayuntamiento de Pinos Puente.
- e) El empleado q haya prestado servicios durante los 365 días en el periodo anterior a su vencimiento”.

Se da cuenta del acuerdo unánime de aprobación en mesa general de negociación con sindicatos, de fecha 10 de enero de 2018.