

SISTEMA PRODUCTIVITAT – POLICIA LOCAL
AJUNTAMENT DE TÀRREGA
PROPOSTA DE MANUAL D’AVALUACIÓ

INTRODUCCIÓ:

L'Ajuntament de Tàrraga ha emprès un procés de millora organitzativa, en el marc del qual és voluntat de l'equip de govern l'establiment de sistemes de retribució variable que vinguin a complementar les retribucions bàsiques i les complementàries establertes pels diferents llocs de treball de la institució, a l'objecte de millorar la productivitat personal i col·lateralment, la productivitat global.

Així mateix, i en paral·lel a l'establiment a un sistema de productivitat global per al conjunt de la Institució, es planteja la necessitat de disposar d'un sistema de productivitat específic per al cos de Policia Local, per la seva especificitat, singularitat, criticitat, i especials circumstàncies del desenvolupament de la seva tasca.

OBJECTIUS DEL SISTEMA:

El sistema que aquí es recull té per objecte l'avaluació individual d'una sèrie d'ítems vinculats amb l'especial interès, iniciativa, activitat extraordinària i treball en equip, del personal del cos de Policia Local, que donaran com a resultat un complement retributiu variable denominat Complement de productivitat.

Amb l'aplicació del Complement de Productivitat es pretén:

- a) Millorar el funcionament de l'organització i augmentar el grau de satisfacció dels ciutadans/es en relació als serveis prestats.
- b) Estimular una major eficiència en la utilització dels recursos públics.
- c) Fomentar la iniciativa i la feina ben feta dels empleats públics.
- d) Incentivar la col·laboració entre els empleats/des i amb la resta d'equips de treball de la Institució.

- e) Promoure la consecució dels objectius i les pràctiques de gestió orientada als resultats, de manera que s'incorpori de forma progressiva la direcció per objectius.
- f) Dotar d'eines als comandaments per premiar els comportaments i conductes positives i incentivar la millora individual i col·lectiva.
- g) Reforçar els sistemes de direcció i els processos de gestió.
- h) Incentivar comportaments i actituds que beneficiïn la imatge del cos de la Policia Local i repercuteixin en un funcionament àgil del Servei.

CARACTERÍSTIQUES DEL SISTEMA:

- 1.- El sistema d'Avaluació que es proposa té en consideració la definició de productivitat que se'n fa a l'article 23.3. a) de la Llei 30/1984 de Mesures per a la Reforma de Funció Pública i a l'article 5 del RD 861/1986, de 25 d'abril, sobre el Règim de Retribucions dels funcionaris de l'Administració Local.
- 2.- El següent sistema d'Avaluació de la Productivitat regularà el mètode d'assignació del Complement de Productivitat entre els/les empleats/des municipals del cos de Policia local de l'Ajuntament de Tàrraga.
- 3.- El manual d'avaluació regula el Complement de Productivitat vinculat a l'especial interès, iniciativa, activitat extraordinària i treball en equip per part del funcionari/a del cos de Policia Local en el desenvolupament del seu treball.
- 4.- El Complement de Productivitat objecte d'aquesta avaluació, en compliment de la legislació vigent, en cap cas serà de quantia fixa ni de cobrament periòdic, ni generarà cap dret individual adquirit per als seus beneficiaris.
- 5.- L'existència del Sistema de Productivitat – Policia Local no genera automàticament un dret a percebre un Complement de Productivitat, si no que estableix els paràmetres i procediment pels quals aquest complement pot ser percebut, en cas que l'empleat/da l'hagi meritat i de manera motivada així s'estableixi.
- 6.- Les avaluacions positives donaran peu al cobrament de la retribució "complement de productivitat", en els termes i quantitats que es determinin, mentre que les avaluacions

negatives extingeixen el seu dret, sense detreure cap import de les retribucions bàsiques ni les vinculades amb el lloc de treball.

DESCRIPCIÓ DELS FACTORS D'AVALUACIÓ:

La corporació avaluarà la conducta i el desenvolupament professional dels seus empleats/des municipals d'acord amb els següents criteris:

A. Aquells que premien l'especial interès i la iniciativa de l'empleat/da.

Aquest factor mesura el grau de resolució i la formulació de suggeriments i alternatives davant les dificultats o situacions crítiques, la innovació en el desenvolupament de les tasques i processos sense la necessitat de rebre indicacions expressess, el grau d'implicació, compromís, participació i col·laboració amb les finalitats del servei públic.

B. Aquells que valorin l'activitat extraordinària de l'empleat/da.

Aquest factor mesura la disponibilitat i flexibilitat en l'exercici de les funcions del seu lloc de treball per sobre de la convencionalment establerta, la disposició a assumir puntualment noves o diferents tasques de les que habitualment es porten a terme i l'especial dedicació i/o disposició a possibles canvis o prolongacions de jornada per necessitats del servei.

C. Aquells que contemplin l'especial rendiment de l'empleat/da.

Mesura la qualitat de la feina que se li encarrega en termes d'absència d'errors i d'eficiència i economia tot utilitzant els recursos mínims imprescindibles així com la quantitat de feina que es desenvolupa i el temps utilitzat per a portar a terme cada tasca.

D. Aquell que posi especial interès en el treball en equip.

Aquest factor mesura la capacitat d'integrar-se, de col·laborar i de comunicar-se de forma activa en la consecució d'objectius comuns amb altres persones de l'equip de treball, també valora la capacitat d'acceptar opinions contraposades a les pròpies, crítiques constructives i de mostrar interès pels objectius grupals.

Descriptors:

A continuació s'estableixen un conjunt de descriptors per a cada criteris d'avaluació així com els barems de puntuació possible:

Barems de puntuació:

Gairebé mai = 0 punts **De vegades** = 2 punts **Sovint** = 4 punts **Gairebé sempre** = 6 punts

Descriptors:

FACTOR DE PRODUCTIVITAT A - ESPECIAL INTERÈS I INICIATIVA		
Descriptor A.1	El/la funcionari/a del Cos de la Policia Local ha mostrat interès per aportar proposant alternatives, accions, solucions i/o diferents enfocaments en situacions noves, en benefici de la millora funcionament del Departament, i de les relacions amb altres organismes i entitats.	
Descriptor A.2	El/la funcionari/a del Cos de la Policia Local ha tingut especial cura dels elements personals que afecten la projecció de la imatge exterior del Cos de Policia: Higiene personal, uniformitat, neteja de les peces oficials, etc.	
Descriptor A.3	El/la funcionari/a del Cos de la Policia Local ha mostrat capacitat i disposició per al correcte manteniment i conservació dels seus estris de treball, els mitjans materials de la Policia Local, així com les instal·lacions municipals.	
Descriptor A.4	El/la funcionari/a del Cos de la Policia Local ha mostrat una conducta exemplar en el tracte i correcció vers els altres membres del Cos, superiors, altres treballadors de l'Ajuntament, i especialment la ciutadania.	

FACTOR DE PRODUCTIVITAT B – ACTIVITAT EXTRAORDINÀRIA

Descriptor B.1	El/la funcionari/a del Cos de la Policia Local ha estat disposat a desenvolupar funcions i/o tasques diferents a les que habitualment desenvolupa i que són necessàries pel servei, sempre i quan siguin tasques policials.	
Descriptor B.2	El/la funcionari/a del Cos de la Policia Local ha estat disposat a desenvolupar tasques i serveis fora de l'habitual que puguin repercutir especialment en benefici del prestigi per la Policia Local i l'Ajuntament de Tàrraga, sempre i quan siguin tasques policials.	
Descriptor B.3	El/la funcionari/a del Cos de la Policia Local ha estat disposat, quan de forma puntual ha resultat imprescindible, a exercir les seves funcions fora del seu horari ordinari establert quan s'ha requerit.	

FACTOR DE PRODUCTIVITAT C – ESPECIAL RENDIMENT

Descriptor C.1	El/la funcionari/a del Cos de la Policia Local realitza la seva feina sense deficiències i/o mancances amb els recursos econòmics, materials, personals, etc. imprescindibles per al seu desenvolupament.	
Descriptor C.2	El/la funcionari/a del Cos de la Policia Local ha estat disposat ha assumir funcions com a agent responsable en serveis planificats de l'entitat, i/o d'encarregat/da de dispositius quan se'l requereix.	

FACTOR DE PRODUCTIVITAT D – TREBALL EN EQUIP

Descriptor D.1	El/la funcionari/a del Cos de la Policia ha mostrat especial predisposició per a la coordinació, col·laboració i suport en relació a la resta de personal del Cos de Policia així com als seus superiors.	
Descriptor D.2	El/la funcionari/a del Cos de la Policia acudeix i marxa del lloc de treball amb temps suficient per facilitar l'intercanvi d'informació relativa als serveis entre els companys.	

En què consisteix l'avaluació?

Es proposa, en benefici de simplificar la operativa i la posada en marxa del sistema, un mecanisme d'avaluació per puntuació de descriptors, en una escala tancada de 4 graus. Aquesta escala serviria per establir la freqüència amb la qual la persona avaluada aconsegueix allò establert en el descriptor objecte de la puntuació.

Així, un cop finalitzat el període d'avaluació, el Cap de Policia relacionarà cada descriptor amb els següents barems per a cada empleat/da:

- **Gairebé mai.** Si considerem que el descriptor descriu la forma en què l'empleat/da porta a terme i aborda les tasques dins del seu lloc de treball gairebé mai o en cap cas, puntuarem a l'empleat/da amb 0 punts.
- **De vegades.** Si considerem que el descriptor descriu la forma en què l'empleat/da porta a terme i aborda les tasques dins del seu lloc de treball en algunes situacions o de vegades, puntuarem a l'empleat/da amb 2 punts.
- **Sovint.** Si considerem que el descriptor descriu la forma en què l'empleat/da porta a terme i aborda les tasques dins del seu lloc de treball sovint o de forma habitual, puntuarem a l'empleat/da amb 4 punts.
- **Gairebé Sempre.** Si considerem que el descriptor descriu la forma en què l'empleat/da porta a terme i aborda les tasques dins del seu lloc de treball sempre i en tot moment, puntuarem a l'empleat/da amb 6 punts.

Posteriorment el Cap emetrà un informe d'avaluació adjuntant aquelles observacions, propostes i suggeriments que cregui convenient per a la millora de l'avaluació de l'empleat/da en el període següent.

Resultats de l'avaluació (interval de puntuació):

Puntuació mínima 0 punts; puntuació màxima 66.

Puntuació	Grau assignat
Fins a 22 punts	Grau de productivitat bàsic - Desenvolupament normal
Entre 23 punts i 36 punts	Grau de productivitat I - Desenvolupament satisfactori
Entre 37 i 56 punts	Grau de productivitat II - Desenvolupament molt satisfactori
Més de 56 punts	Grau de productivitat III - Desenvolupament excel·lent

- **Grau de productivitat bàsic - Desenvolupament normal:** El funcionari/a del Cos de Policia Local desenvolupa les tasques corresponents al seu lloc de treball de la manera normal, ordinària i esperada, però sense destacar en els aspectes que generen dret a percebre Complement de Productivitat.
- **Grau de productivitat I - Desenvolupament satisfactori:** El funcionari/a del Cos de Policia Local desenvolupa les tasques corresponents al seu lloc de treball no només dins els paràmetres esperats, si no de manera especialment satisfactòria i destacant en els aspectes avaluats.
- **Grau de productivitat II - Desenvolupament molt satisfactori:** El funcionari/a del Cos de Policia Local desenvolupa les tasques corresponents al seu lloc de treball de manera molt satisfactòria i destacant de manera important en els aspectes avaluats.
- **Grau de productivitat III - Desenvolupament excel·lent:** El funcionari/a del Cos de Policia Local desenvolupa les tasques corresponents al seu lloc de treball amb la màxima excel·lència i destaca de manera molt meritòria els aspectes avaluats.

SISTEMA DE PRODUCTIVITAT – POLICIA LOCAL
AJUNTAMENT DE TÀRREGA
PROPOSTA DE REGLAMENT DE FUNCIONAMENT

A QUI S'AVALUARÀ?

Són objecte d'avaluació tots els funcionaris/es del cos de Policia local, a excepció del personal el qual s'hagi determinat el seu Complement Específic mitjançant sistema d'equitat externa cas que n'hi hagi.

Serà requisit que l'empleat/da públic municipal compti, al menys, amb un període d'antiguitat que inclogui el període complert subjecte a avaluació, i que segueixi prestant servei actiu al finalitzar el període d'avaluació.

Els períodes d'incapacitat temporal, excepte els derivats de baixes per maternitat/paternitat, malaltia greu, tractaments oncològics i accidents laborals, així com els dies d'indisposició, suposaran el descompte proporcional al temps d'absència. Les possibles minoracions que en resultin s'aplicaran sobre el resultat monetari final que resultin en cas que s'hagi meritat el cobrament del complement de productivitat. El personal que durant tot el període d'avaluació hagi estat en situació d'incapacitat temporal serà exclòs del personal amb dret a ser avaluat.

Els possibles períodes d'excedència, així com de possibles comissions de serveis i qualsevol situació administrativa que interrompi el servei actiu durant el període d'avaluació generaran exclusió del dret a ser beneficiari en aquell període d'avaluació.

Serà motiu d'exclusió del dret a ser beneficiari del sistema en el període d'avaluació haver estat objecte de sanció disciplinària per qualsevol tipus de falta.

QUI AVALUARÀ?:

L'avaluació es portarà a terme per part del Cap de Policia local, qui serà l'encarregat d'avaluar als funcionaris/es del cos de Policia local, d'acord amb els criteris establerts en aquest manual i de redactar, si s'escau, els informes d'avaluació individual dels/les empleats/as adscrits.

Posteriorment s'informarà a cada funcionaris/es sobre el resultat de les valoracions que ha rebut i el contingut de l'informe d'avaluació emès pel Cap i podrà realitzar les al·legacions que consideri oportunes.

COM I CADA QUANT S'AVALARÀ?

L'import total d'aquest factor per a cada funcionaris/es serà el resultat de ponderar l'import màxim establert, pel grau d'assoliment obtingut en l'avaluació. L'import s'establirà anualment en funció dels crèdits aprovats i disponibles al pressupost de l'Ajuntament.

L'avaluació es portarà a terme mensualment , essent cadascuna d'elles independent de l'anterior.

El pagament del complement de productivitat es percebrà també (en cas que les avaluacions siguin positives) 12 vegades a l'any.

QUINS RECURSOS DE RECLAMACIÓ I/O APEL·LACIÓ TENEN ELS AVALUATS?

En cas de disconformitat amb el resultat obtingut, dels funcionaris/es podran exposar les seves reclamacions davant la **Comissió Tècnica** (definida en el reglament del Sistema General de Productivitat), que serà l'encarregada d'estudiar les avaluacions realitzades pel cap i resoldre les discrepàncies.

IMPACTE ECONÒMIC DE L'AVALUACIÓ:

El càlcul de l'import econòmic resultant de l'avaluació es realitzarà mitjançant l'aplicació del corresponent ponderador percentil en funció del grau de productivitat assolit sobre una base monetària comuna establerta per l'Ajuntament per a cada exercici.

GRAU ASSOLIT	PONDERADOR %	PUNTS DE PRODUCTIVITAT
GRAU Bàsic	-	-
GRAU I	30 %	Base Comuna * 0,30 = 300 punts
GRAU II	70 %	Base Comuna * 0,7 = 700 punts
GRAU III	100 %	Base Comuna * 1 = 1000 punts

Per tal d'establir el valor de la base comuna, s'aplicarà la següent fórmula:

$$\text{Base Comuna} = \frac{\text{Quantitat econòmica assignada al SPPL / Nombre de places en plantilla de PL}}{\text{Nombre de períodes d'avaluació de l'exercici}}$$

En aplicació d'aquesta fórmula, el càlcul de la Base Comuna es realitzaria dividint la massa monetària total establerta per al Sistema de Productivitat – Policia Local per part de Institució per l'exercici d'aplicació, pel nombre de places en plantilla corresponents al cos de Policia Local, i el resultat d'aquesta operació seria dividit pel nombre de períodes d'avaluació dins l'exercici.

PROPORCIONALITAT DEL COMPLEMENT

El complement de productivitat s'abona proporcionalment al temps de servei i/o jornada realitzada.

ELIMINACIÓ ALTRES COMPLEMENTES DE PRODUCTIVITAT

A l'entrada en vigor d'aquest Reglament, el personal del Cos de la Policia Local deixarà de percebre el complement de productivitat establert a l'article 2 de l'Annex de la Policia Local del Text Refós del Pacte-conveni del personal de l'Ajuntament de Tàrraga.

PUBLICITAT DELS RESULTATS

L'assignació del complement de productivitat i els resultats de l'avaluació seran de coneixement públic entre el personal municipal a través dels mitjans que la institució disposi.

PAGAMENT DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

El Reglament entra a valorar la productivitat des del 1 de gener de l'any 2020. Entenent que el primer abonament del complement es realitzarà en el mes posterior a la seva entrada en vigor.

VIGÈNCIA.

El Reglament que regula la productivitat del personal del Cos de la Policia Local de Tàrraga entrarà en vigor una vegada publicat íntegrament en el Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

El present reglament estarà vigent fins que s'aprovi la seva modificació o derogació.