

Memòria 2015

Ajuntament de Palafrugell

Organització i Recursos Humans

Què fem?

Des d'Organització i Recursos Humans es treballa en dos grans blocs. Un que té a veure amb aspectes més organitzatius i de planificació estratègica, i l'altre està relacionat amb la gestió i administració diària del personal al servei de l'Ajuntament de Palafrugell. Les tasques que es duen a terme en cada un d'aquests blocs de treball, són:

Organització

Planificació de RH: oferta d'ocupació pública, organigrama, plantilla i relació de llocs de treball

Redacció de protocols (que facilitin l'abordatge de diverses situacions i garanteixin un procés transparent)

Millora de processos de treball: desenvolupament d'equips. Suport a les diferents àrees i equips de treball.

Processos de canvi organitzatius.

Desenvolupament de persones (formació, gestió del coneixement)

Gestió de personal

Gestió del temps de presència i d'absències (vacances, permisos, baixes laborals, absentisme i absències)

Manteniment, actualització i millora de les eines de gestió

Relacions laborals (seguiment del conveni i el pacte de condicions de treball, mesa de negociació, consultes i reclamacions sindicals, gestió dels expedients personals)

Confeció de nòmina dels empleats públics i dels regidors de la corporació

Gestió d'ajuts socials del conveni

Gestió de bestretes

Assegurança de vida i Pla de pensions

Selecció de personal i gestió de borses de treball

Expedients disciplinaris

Ens podeu trobar a

Carrer Cervantes, 16

Horari d'atenció

dilluns a divendres de 8.00 a 15.00h

Responsable polític



Judit Zaragoza

jzaragoza@palafrugell.cat

Responsable tècnic

Sílvia Esteva

Personal

- 1 Administrativa
- 1 Administrativa a dedicació parcial
- 1 Auxiliar administrativa
- 1 Auxiliar administrativa a 50% de la jornada

01. Pressupost

El pressupost de 2015 relatiu al personal de la corporació ha estat el següent:

Descripció	Credits totals consignats	Obligacions reconegudes
ASSIGNACIÓ REGIDORS (Per assistència a Plens i Juntes de Govern Local o dedicació. Inclou els 21 regidors que conformen en consistori)	290.779,00	284.046,74
SEGURETAT SOCIAL REGIDORS	12.003,00	13.302,97
RETRIBUCIONS PERSONAL CORPORACIÓ	8.304.187,02	8.175.323,68
SEGURETAT SOCIAL PERSONAL CORPORACIÓ	2.243.865,83	2.240.437,87
RETRIBUCIONS PERSONAL SUBVENCIONAT PEL DEPARTAMENT DE TREBALL (GENERALITAT DE CATALUNYA)	287.836,33	212.038,22
SEGURETAT SOCIAL PERSONAL SUBVENCIONAT PEL DEPARTAMENT DE TREBALL (GENERALITAT DE CATALUNYA)	89.221,57	68.563,08
ALTRES REMUNERACIONS CONVENI (Ajuts socials i d'altres acords recollits al conveni i al pacte de condicions de treball)	121.000,00	147.894,69
FORMACIO DEL PERSONAL	12.000,00	6.973,17
FORMACIO PERSONAL POLICIA LOCAL (Inclou Escola de Policia)	11.257,00	6.766,25
ASSEGURANÇA COL·LECTIVA D'ACCIDENTS	56.500,00	43.328,80
	11.428.649,75	11.198.675,47

En comparació amb el pressupost de 2013 i 2014, que va ser:

Descripció	2013		2014	
	Credits totals consignats	Obligacions reconegudes	Credits totals consignats	Obligacions reconegudes
ASSIGNACIÓ REGIDORS (Per assistència a Plens i Juntes de Govern Local o dedicació. Inclou els 21 regidors del consistori)	267.913,00	238.072,06	269.424,00	240.842,57
SEGURETAT SOCIAL REGIDOS	7.680,00	8.906,99	7.680,00	11.822,94
RETRIBUCIONS PERSONAL CORPORACIÓ	8.102.700,53	7.958.934,81	7.959.804,91	7.928.300,52
SEGURETAT SOCIAL PERSONAL CORPORACIÓ	2.234.069,46	2.280.006,80	2.236.515,74	2.158.239,59
RETRIBUCIONS PERSONAL SUBVENCIONAT PEL DEPART. DE TREBALL (GENERALITAT DE CATALUNYA)	140.294,71	152.073,71	173.623,81	217.605,66
SEGURETAT SOCIAL PERSONAL SUBVENCIONAT PEL DEPART. DE TREBALL (GENERALITAT DE CATALUNYA)	44.949,30	61.255,34	51.043,23	63.706,03
ALTRES REMUNERACIONS CONVENI (Ajuts socials i d'altres acords recollits al conveni i al pacte de condicions de treball)	119.565,00	131.983,00	121.000,00	132.788,61
FORMACIO DEL PERSONAL	21.468,00	19.612,80	21.468,00	25.545,84
FORMACIO PERSONAL POLICIA LOCAL	6.363,00	5.464,00	9.563,00	14.895,99
DESPESES ESCOLA POLICIA	4.894,00	-	894,00	0,00
ASSEGURANÇA COL·LECTIVA D'ACCIDENTS	41.100,00	40.689,96	41.390,00	41.125,87
	10.990.997,00	10.896.999,47	10.892.406,69	10.834.873,62

- Crèdits totals consignats es refereix a les partides pressupostades inicialment
- Obligacions reconegudes es refereix a la despesa realitzada durant l'exercici

Com es pot observar, en tots tres exercicis, la despesa ha estat inferior a la prevista inicialment. Així mateix, la despesa inicialment prevista el 2015, s'ha incrementat respecte al 2014 en 536.243,06€ (passant de 10.892.406,69€ a 11.428.649,75€).

02. Descripció de les activitats

El departament d'Organització i RH de l'Ajuntament té per missió:

Contribuir al desenvolupament organitzatiu i a la consecució dels objectius de l'Ajuntament; oferint un servei intern que inclou des de la gestió administrativa de la relació entre els empleats públics de la corporació i l'Ajuntament, fins a la planificació i gestió de les polítiques de desenvolupament (tant del personal com de l'organització).

Així doncs la seva actuació es desenvolupa en dos blocs:

1. Organització: aquest bloc està vinculat a la planificació dels recursos humans, a la gestió dels processos de canvi organitzatiu, desenvolupament d'equips de treball, etc.
2. Gestió administrativa del personal al servei de l'Ajuntament: aquest bloc inclou la gestió de la relació laboral o estatutària dels empleats públics, nòmina, gestió de sol·licituds, baixes laborals, relació amb la seguretat social, relació amb els representants del personal, etc.

D'altra banda, per part de l'equip, es desenvolupen projectes per millorar la tasca pròpia d'Organització i Recursos Humans, en aquest sentit, durant el 2015 s'ha iniciat el procés de **Descripció i Millora de Procediments**, començant pels processos de Formació i Selecció.

Entre d'altres tasques i projectes realitzats aquest 2015, destaquem:

Organització

Planificació i preparació del **Procés d'Integració de la Plantilla** de personal de l'Ajuntament.

La Plantilla és una de les eines d'ordenació del personal al servei de l'administració. Juntament amb la Relació de llocs de treball, conformen les eines bàsiques de planificació i gestió dels empleats públics.

El procés d'integració de la Plantilla ha de permetre, durant el 2016, i a mig termini, disposar d'una plantilla més flexible i polivalent, que faciliti els processos de mobilitat del personal de la corporació.

El mes de març es va iniciar l'elaboració de la **Relació de Llocs de Treball**. Aquest projecte consta de 4 fases:

- Descripció dels llocs de treball
- Valoració dels llocs de treball
- Estudi retributiu (equitat interna i equitat externa)
- Elaboració del document de la Relació de Llocs de Treball

Totes les fases compten amb la participació del personal de l'Ajuntament, especialment la primera i la segona, on l'experiència sobre els llocs de treball és bàsica. Així mateix el procés és du a terme amb la negociació amb els i les representants del personal.



La Relació de Llocs de Treball ha de permetre, a banda de disposar d'un instrument que objectivitzï les característiques dels llocs de treball de la corporació, millorar la transparència i la informació cap a la ciutadania.

Negociació del **Reglament de Segona Activitat de la Policia Local** de Palafrugell, amb els i les representants del personal, per tal d'aconseguir un document de consens que permeti garantir que el personal de la Policia Local tingui les adequades aptituds psicofísiques per desenvolupar la seva tasca, possibilitant que els components de la Policia Local puguin passar a la situació administrativa de segona activitat quan així sigui necessari, millorant les seves condicions de treball, de vida i de salut, sense la necessitat d'abandonar la seva vida laboral, però adaptant-la a tasques d'inferior activitat física, incrementant l'eficàcia dels serveis municipals i garantint una resposta a les creixents demandes de la ciutadania

A través del contracte del Centre Municipal de Mediació, com a millora sense cost, l'empresa adjudicatària ha ofert a l'Ajuntament, **Suport en matèria de gestió de conflictes**, a través d'una bossa d'hores per a tres finalitats:

- Formació (interna i per a entitats)
- Mediació en conflictes institucionals (en equips de treball, etc.)
- Assessorament intern en matèria de gestió de conflictes

Des d'Organització i Recursos Humans es du a terme la gestió d'aquesta bossa d'hores. En conjunt s'ha disposat durant el 2015 de 173 hores, de les quals se n'han utilitzat 42, bàsicament en temes de formació de personal.

Gestió de personal

Selecció de Personal:

Durant el 2015 s'ha dut a terme 15 processos de selecció, incorporant la constitució de borsa de treball temporal en 13 d'ells. Val a dir que només es proposa la constitució de borsa de treball en aquelles seleccions que es considera útil per a una gestió més àgil de les necessitats de personal temporal.

A nivell d'evolució cal destacar que en els últims tres anys s'ha anat incrementat el número de processos selectius realitzats:

	2013	2014	2015
Processos selectius	8	10	15
Borses de treball	3	7	13

Els processos realitzats durant el 2015 han estat:

- | | |
|--|-------------|
| - Administratiu/va Turisme i creació de borsa | Gener 2015 |
| - Enginyer i creació de borsa | Gener 2015 |
| - Borsa lampista muntador | Gener 2015 |
| - Lletrat/da Assessoria Jurídica i creació de borsa | Gener 2015 |
| - Tècnic/a Treball comunitari i creació de borsa | Febrer 2015 |
| - Tècnic/a especialista Promoció Econòmica i creació de borsa | Febrer 2015 |
| - Tècnic/a especialista Promoció Econòmica i creació de borsa | Abril 2015 |
| - Conserge adscrit al Museu del Suro i creació de borsa | Maig 2015 |
| - Treballador/a Social adscrit/a a Serveis socials bàsics i creació de borsa | Maig 2015 |
| - Borsa Agents Policia Local | Maig 2015 |

- Agent Policia Local
- Ampliació borsa auxiliars administratius
- Tècnic mig Promoció Econòmica i creació de borsa
- Borsa monitors/es gimnàstica rítmica
- Tècnic/a Pla de Barris

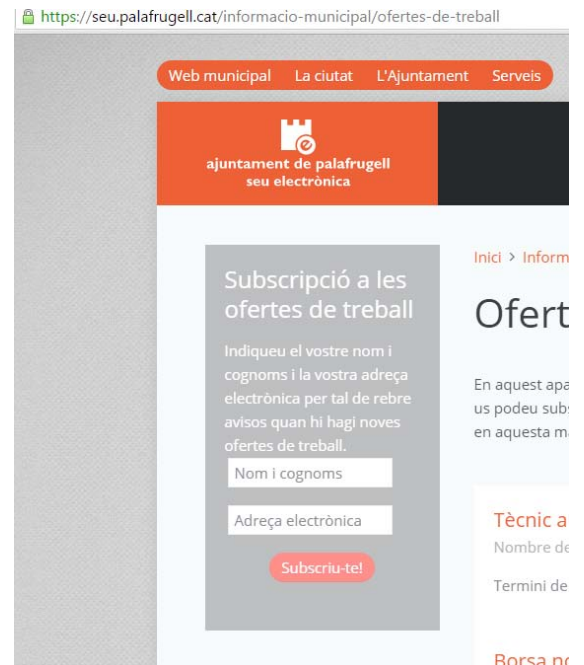
Juny 2015
 Juliol 2015
 Juliol 2015
 Setembre 2015
 Desembre 2015

El mes d'abril de 2015 es va posar en funcionament la possibilitat de subscripció al sistema d'avís de noves ofertes de treball a la Seu Electrònica.

En els 9 mesos de funcionament del servei s'hi ha subscrit 238 persones, que cada cop que per part de l'Ajuntament de Palafrugell es publica una oferta de treball reben un correu electrònic d'avís.

Establiment de protocols per una gestió més àgil i homogènia:

- Estandarització de l'establiment de convenis per a la formació pràctica, introduint la signatura del document de Clàusules de Confidencialitat, per part dels i les alumnes que realitzen pràctiques a l'Ajuntament.



Tramitació de **circulars internes** sobre diferents temàtiques i canvis de regulació en relació al personal de la corporació:

- 2/2015 – Circular interna sobre la gestió del crèdit d'hores de representació per part dels representats de personal.
- 3/2015 – Circular interna referent al dia de permís addicional per la coincidència en dissabte d'un festiu nacional no recuperable i no substituïble el 2015.
- 5/2015 – Circular interna referent a l'increment dels dies de permís per assumptes propis i de vacances en funció de l'antiguitat.
- 6/2015 – Circular interna referent Períodes de vacances de Nadal i dies festius Nadal 2015-2016.

Col·laboració amb el servei de prevenció aliè en l'aplicació de mesures derivades de l'**Avaluació de riscos psicosocials** a l'Àrea de la Policia Local.

Valoració i consolidació, quan s'ha considerat convenient, de les situacions de **Mobilitat interna**.

03. Col·laboracions i convenis

Conveni de col·laboració per a la formació pràctica en Centres de treball amb el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya. En el marc d'aquest conveni des d'Organització i RH, durant el 2015, no s'ha acollit cap estudiant. Ara bé, en el conjunt de la corporació, s'han acollit i fet el seguiment de les pràctiques de 15 estudiants que han realitzat les pràctiques de les següents titulacions:

Àrea	Centre d'estudis	Titulació	Núm. d'alumnes
Benestar Social	Universitat de Barcelona	Master en competències professionals per a la construcció del consens	4
Benestar Social	Servei d'Ocupació de Catalunya	Atenció socio sanitària a persones al domicili	1
IPEP	Institut Escola d'Hoteleria i Turisme de Girona	FP. Guia, informació i assistència turístiques	2
IPEP	Institut Ridaura - Platja d'Aro	Batxillerat Cièntific/Tecnològic	1
IPEP	Universitat de Girona	Master Universitari en Turisme Cultural	1
Educació	Institut de La bisbal	Educació infantil	2
Educació	Escola Sagrat Cor Sarrià	Educació infantil	1
Arxiu	Fundacion Carlos Amberes	Curs Arxivística de la UNED	1
Medi Ambient	Universitat Autònoma de Barcelona	Grau en Biologia Ambiental	1

04. Subvencions rebudes

Durant l'any 2015 des d'Organització i Recursos Humans no s'ha gestionat cap subvenció. Tot i que col·laborem, en les funcions que tenim assignades, en la gestió de les subvencions que afecten personal contractat.

05. Indicadors

05.1 Personal per franges d'edat i per grup de classificació

Atès que el personal de la corporació té variacions fruit de les necessitats puntuals degudes a l'estacionalitat, a tasques específiques derivades d'esdeveniments, etc. Presentem les dades a 31 de desembre.

El personal al servei de l'Ajuntament de Palafrugell, presenta la següent distribució per franges d'edat, sexe i grup de classificació:

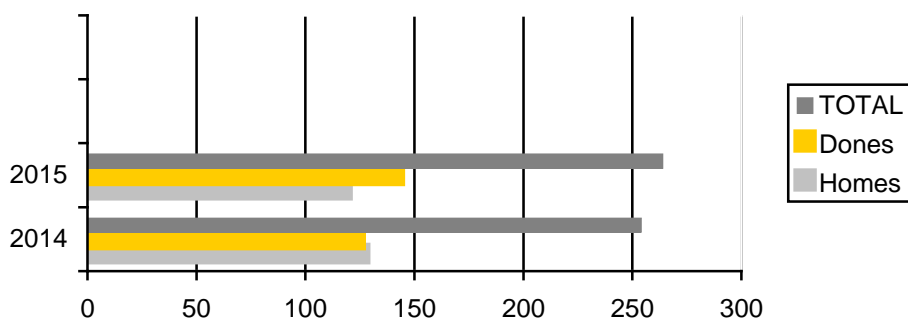
2015			
Classificació del personal per grups i sexes			
	HOMES	DONES	TOTAL
GRUP A1	9	4	13
GRUP A2	12	38	50
GRUP C1	22	29	51
GRUP C2	68	65	133
GRUP D	9	8	17
TOTAL	120	144	264

El número de persones empleades públiques de l'Ajuntament amb algun grau discapacitat és de 6. Aquesta número representa un 2,27% del total del personal de la corporació.

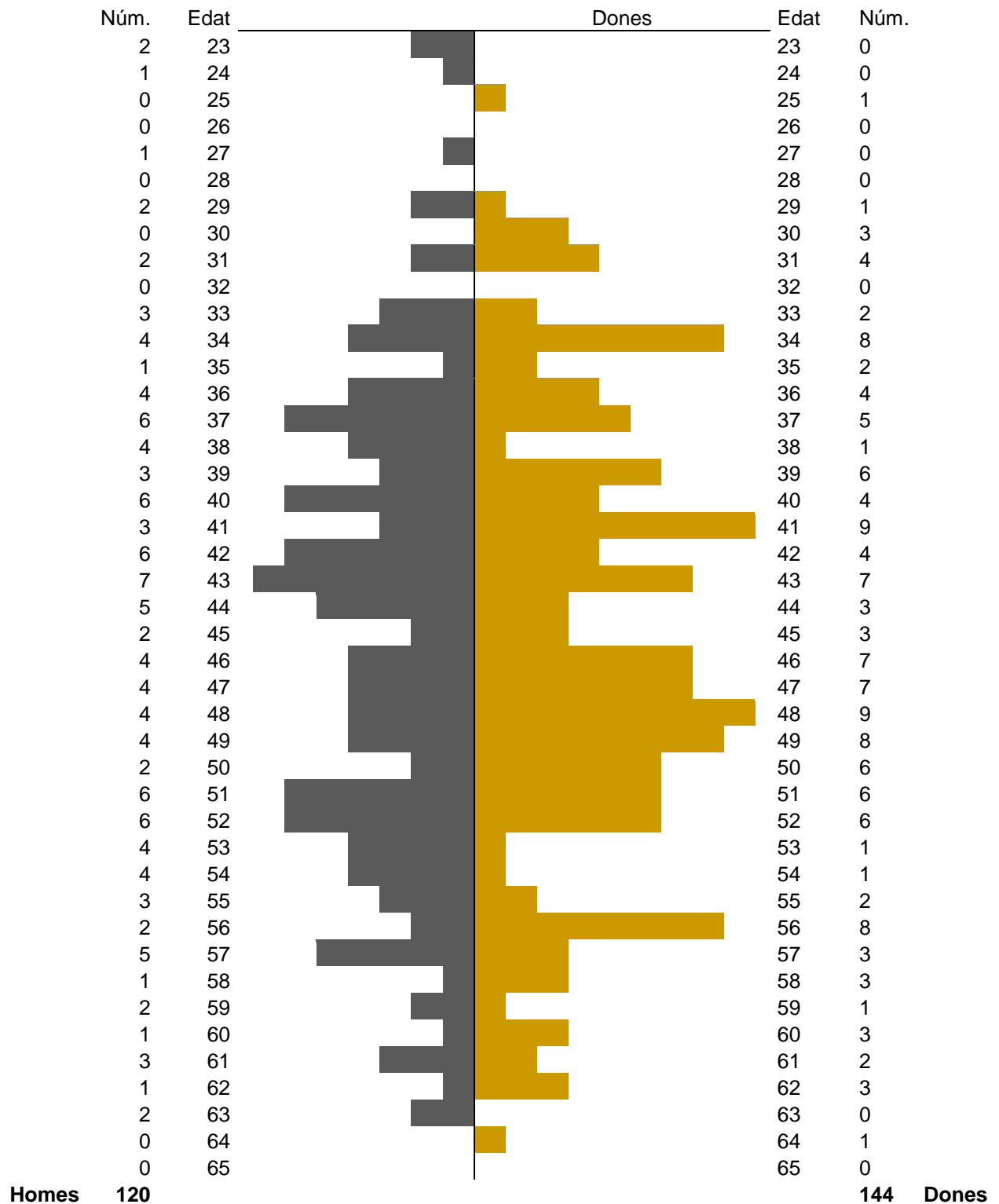
El personal al servei de l'Ajuntament de Palafrugell, en nombre total s'ha mantingut estable respecte l'any anterior. Si bé es pot observar un increment del número total de 10 persones, es dona la circumstància que a 31 de desembre de 2015 estaven contractades, mitjançant una Pla d'Ocupació, de 6 mesos de durada, subvencionat pel Departament de Treball, 10 persones majors de 45 anys en situació d'atur.

Seguidament es pot observar l'evolució respecte el 2014:

2014			
Classificació del personal per grups i sexes			
	HOMES	DONES	TOTAL
GRUP A1	9	4	13
GRUP A2	10	33	43
GRUP C1	22	28	50
GRUP C2	69	54	123
GRUP D	18	7	25
TOTAL	128	126	254



La piràmide d'edats del personal de l'Ajuntament, el 2015, és la següent:



05.2 Formació continuada i gestió del coneixement

Pla de Formació 2015

Dins el Pla de Formació de 2015 s'han realitzat o estan contractades, les següent accions formatives:

Àmbit de l'acció formativa	Nom de l'acció formativa	Durada	Núm Sessions	Num. edicions	Places ofertes	Assistents
Millora en els processos de treball	Gestionar els riscos de corrupció, una responsabilitat directiva	5h	1	1	23	20
	Seguiment d'expedients amb AYTOS	2h	1	2	23	13
	Comunicació a la ciutadania i imatge corporativa	3h	1	1	23	
	Protecció de Dades i Transparència	4h	2	1	23	
	Treball per objectius. Cartes de serveis	16h	4	1	23	28
Comunicació	Comunicació a la ciutadania. Imatge corporativa	3h	1	1	25	
	Grup de seguiment de gestors de facebook	2h	1	1	22	17
Gestió Administrativa	Protecció de Dades	2h	1	1	25	
Informàtica i TIC	Administració electrònica (doc. signat digitalment vs. CSV)	8h	2	1	20	11
	Gestió del padró Municipal	18h	3	1	5	4
	Programa de registre d'entrada i sortida – Nivell edició	2h	1	2	16	16
	Programa de registre d'entrada i sortida – Nivell consulta	1h	1	2	19	12
	Seguiment d'expedients amb AYTOS	2h	1	7	76	68
	Seguiment d'expedients amb AYTOS – Equip intervenció	2h	1	2	11	11
Gestió de la Diversitat	Gestió de conflictes i competència multicultural	12h	3	2	31	18
Prevenició de Riscos	Ergonomia al lloc de treball	4h	2	1	10	6
	Mindfulness	4h	2	1	10	7
Altres	Repàs de català	14 h	1	1	20	9
	Equips de primers auxilis	40h		1	12	
	Assessorament jurídic en convenis de separació i custòdia de fills/es.	4h	1	1	6	6

Alguns indicadors respecte al Pla de Formació de 2015 són:

- Enguany s'han programat 20 accions formatives, enfront les 21 realitzades el 2014 i les 13 realitzades durant el 2013. Les accions formatives dutes a terme representen un 58,80% de les accions previstes inicialment, enfront el 91,3% de 2014.
- Durant el 2015 s'han ofert 148 hores de formació interna (enfront les 128,5h del 2014 i les 116,5h del 2013). Si tenim en compte totes les edicions de les accions formatives realitzades, s'han ofert 176 hores de formació, enfront les 185 del 2014 i les 147,5 del 2013.
- La durada mitjana de les accions formatives ha estat de 7,79 hores (enfront les 6,07 hores de 2014 i les 7,02 hores de la mitjana de 2013)
- Pel que fa a la participació en la formació interna, les dades són les següents:

	2015	2014	2013
Places ofertes	423	532	456
Número d'admesos	246	292	305
Percentatge de places ocupades en relació a les places ofertes	58,16%	54,90%	66,88%

Cal tenir que hi ha 5 accions formatives que, malgrat correspondre al Pla de Formació 2015, encara no s'han dut a terme. Així doncs, pel que fa a assistència a les accions formatives, les dades són amb els assistents a les accions formatives realitzades. Així doncs, un cop realitzades aquestes accions formatives, el percentatge de places ocupades en relació a les places ofertes s'incrementarà.

Cal remarcar, respecte al Pla de Formació de 2015, l'endarreriment d'algunes de les accions formatives, així com el baix percentatge de les accions formatives realitzades vers les previstes inicialment, respecte anys anteriors.

D'altra banda, les accions formatives ofertes així hores de formació que aquestes representen s'han mantingut (o bé han augmentat) respecte anys anteriors.

Això ens indica que cal ser conscients dels recursos disponibles, humans i materials, per tal de poder projectar el Pla de Formació de 2016 d'acord amb aquests, per no crear falses expectatives, que generen frustració.

Programa Formatiu per càrrecs electes 2015

Així mateix, tal i com s'havia proposat el 2014, amb l'inici del nou mandat municipal es va dur a terme un programa formatiu per a càrrecs electes amb l'objectiu d'oferir un espai de formació per als càrrecs electes que faciliti la seva tasca i els doti d'eines per a l'exercici de les seves responsabilitats en el marc de l'Ajuntament.

Les accions formatives del programa han estat:

Nom de l'acció formativa	Adreçat a	Durada	Data	Núm. Places	Núm. Assistents
Correu electrònic i agenda. Signatura electrònica. Firmadoc	Equip de Govern	2h	14/06	13	3
Correu electrònic i agenda.	Regidors/es consistori	1h	14/06	21	3
Web municipal, seu, portal transparència	RC	2h	28/07	21	2
Drets i deures de la informació. Protecció de dades.	RC	2h	11/08	21	2
Qui és qui i a qui haig de demanar? Organització actual de les àrees i funcions. La figura del regidor/a i la figura del/la cap d'àrea	RC	2h	27/08	21	5
Participació	EG	2h	10/09	13	3
Comunicació en moments de crisi	EG	2h	24/09	13	3
Gestió de conflictes	RC	2h	08/10	21	1
Contractació i procediment administratiu	EG	2h	22/10	13	NO REALITZAT
Pressupost i execució pressupostària	EG	2h	05/11	13	1
Integritat i lideratge ètic	EG	2h	19/11	13	9

Alguns indicadors respecte al Programa Formatiu per a Càrrecs Electes de 2015 són:

- Enguany s'han programat 10 accions formatives. Les accions formatives dutes a terme representen un 90% de les accions previstes inicialment.
- Durant el 2015 s'han ofert 20 hores de formació interna per a càrrecs electes.
- La durada de les accions formatives ha estat de dues hores cada una, amb una periodicitat quinzenal.
- Pel que fa a la participació en el programa formatiu per a càrrecs electes, el número mitjà d'assistents a les sessions ha estat de 3,55. Les dades són les següents:

	2015
Places ofertes	170
Número d'admesos	32
Percentatge de places ocupades en relació a les places ofertes	18,82

05.3 Selecció de personal

Un indicador de gestió dels processos selectius és la durada mitjana dels mateixos, donat que sovint és un factor crític, ja que d'una banda el procediment té uns terminis que donen garanties al procés i de l'altre la necessitat d'incorporar una persona a un servei és urgent.

La durada mitjana dels processos selectius realitzats durant el 2015 és de 51,35 dies, és a dir, 1,7 mesos.

05.4 Gestió de la nòmina

La gestió i pagament de la nòmina mensual és un dels processos gestionats des d'Organització i Recursos Humans d'alta criticitat temporal.

Les dates que tenim en compte són:

- la data en que s'inicia la gestió del procediment
- la data en que es traspasa l'expedient a l'Àrea de Tresoreria per procedir al pagament
- la data en que es realitza el pagament efectiu. Cal tenir en compte al respecte que el Conveni col·lectiu del personal laboral i el Pacte de condicions de treball del personal funcionari estableixen que la nòmina del personal d'aquest Ajuntament, es farà efectiva el dia 28 de cada mes, excepte els mesos de juny i desembre es farà efectiva el dia 20. I que en cas que el dia 28 o 20 siguin inhàbils, s'entendrà el dia hàbil immediatament posterior.

Per part del Departament d'Organització i RH, assolirem un bon acompliment de la nostra gestió en la mesura en que el moment de traspàs de l'expedient a l'Àrea de Tresoreria s'avanci en el temps, per poder donar temps a aquesta àrea a gestionar el pagament.

En aquest sentit, i durant el període comprès entre els mesos de gener i desembre de 2015, en comparació amb l'any 2014:

	2013	2014
Data mitjana en la que s'inicia el procediment per part d'Organització i RH	Dia 16 del mes en curs Amb una desviació de més/menys 5 dies	Dia 15 del mes en curs Amb una desviació de més/menys 7 dies
Data mitjana en la que es traspasa l'expedient a l'àrea de Tresoreria	Dia 24 del mes en curs Amb una desviació de més/menys 4 dies	Dia 23 del mes en curs Amb una desviació de més/menys 4 dies
Data de pagament efectiu durant aquest període	De mitjana el dia 26*	De mitjana el dia 27*
Temps transcorregut entre el moment de traspàs a l'àrea de tresoreria i la data de pagament efectiu	1,3 dies	2,4 dies

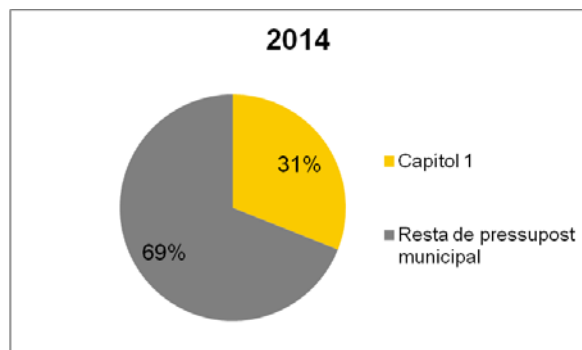
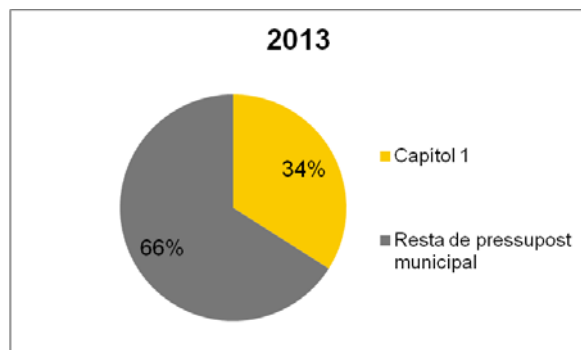
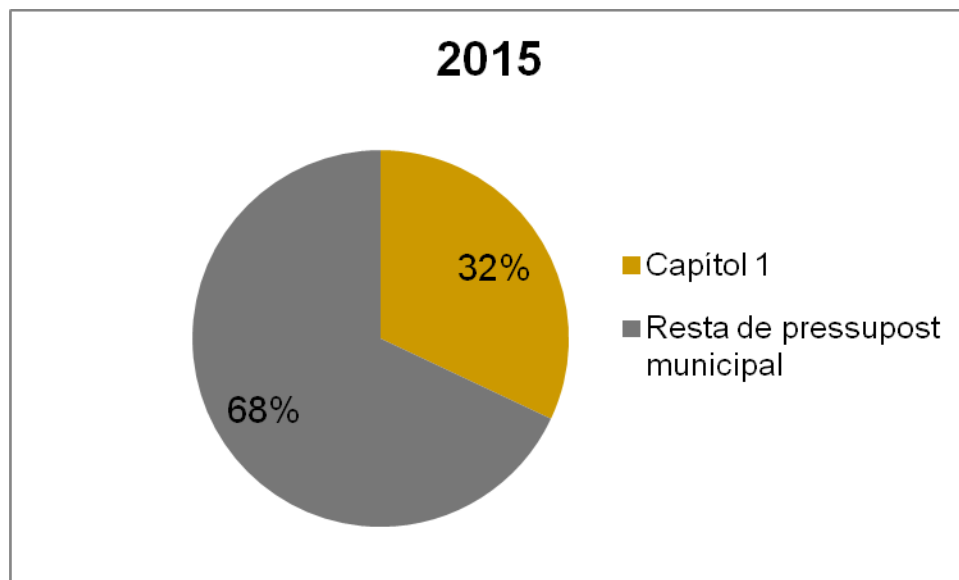
* A excepció de la nòmina del mes de juny i desembre que es van ingressar el dia 19 i 16 respectivament.

En tots els mesos s'ha donat compliment a allò establert pel Conveni col·lectiu del personal laboral i el Pacte de condicions de treball del personal funcionari pel que fa a les dates de pagament de la nòmina del personal.

Respecte al 2014 s'ha incrementat el número de dies transcorreguts entre el moment de traspàs de l'expedient a l'àrea de Tresoreria i la data de pagament efectiu, fet que facilita la tramitació de l'expedient per part de l'àrea de Tresoreria.

05.5 Variació en la despesa

Pel que fa al total del capítol 1 del pressupost municipal (corresponent a les despeses derivades del personal al servei de l'ajuntament), aquest representava inicialment el 2014 un 31,30% de la despesa prevista respecte al total del pressupost municipal, aquest percentatge ha disminuït en 3 punts respecte al pressupost de 2013:

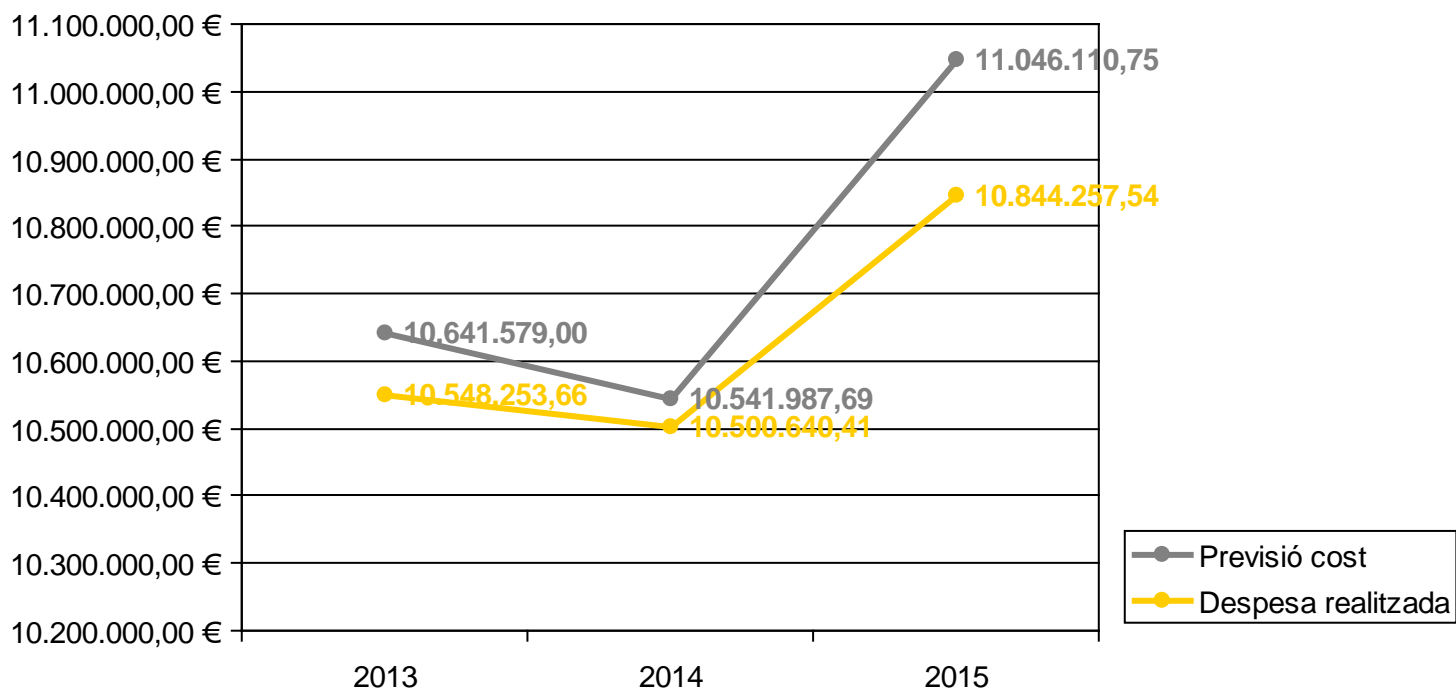


D'altra banda, del conjunt de partides del capítol 1, corresponen a retribucions al personal de la corporació els següents conceptes:

- Despeses salarials del personal al servei de l'Ajuntament (cost salarial brut i seguretat social a càrrec de l'empresa).
- Altres remuneracions regulades pel Conveni col·lectiu del personal laboral i al Pacte de condicions laborals del personal funcionari.

Les retribucions al personal representen un 96,84% del total de la despesa global del capítol 1 aquest 2015 (el 2014 va representar un 96,90% de la despesa i el 2013 va representar un 97,13% de la despesa). Així en termes relatius les despeses derivades a les retribucions al personal han incrementat respecte els dos anys anteriors, i en termes absoluts la despesa prevista s'ha incrementat respecte al 2014 un total de 340.617€.

L'evolució es pot observar en el següent gràfic:



06. Actuacions de futur

Continuar treballant en el procés de millora en l'organització municipal

Durant el 2014 s'han introduït les reunions operatives en el funcionament ordinari de les àrees municipals. El 2016 s'han reprès les reunions de Caps d'Àrea afavorint el treball tècnic d'establiment de marcs conjunts. Així mateix, el procés d'elaboració de la Relació de Llocs de Treball està representant un espai important per repensar l'organització interna.

Posada en marxa d'un programa de gestió del coneixement intern

La gestió del coneixement és un concepte aplicat a les organitzacions que inclou el conjunt de mètodes, pràctiques i tecnologies que faciliten la generació i l'intercanvi de coneixements entre els membres d'una organització o col·lectiu. Implica el desenvolupament de les competències necessàries a l'interior de les organitzacions per compartir-lo i utilitzar-lo entre els seus membres, així com per valorar-lo i assimilar-lo si és exterior d'aquestes.

En aquest sentit és vol apostar per un model que maximitzi el coneixement intern de la organització i que complementi el model de formació tradicional basat en la programació de cursos.

Millorar la gestió dels recursos humans i la seva avaluació

El procés de millora té tres eixos principals de treball

1. Optimitzar l'ús i prestacions de les eines i aplicatius de gestió diària dels recursos humans. Procés ja iniciat durant el 2015 amb la instal·lació del quadre de comandament de RH.
2. Millora dels procediments: protocol·litzar els diferents procediments que es duen a terme des del departament introduint les millores necessàries per augmentar l'eficiència en la gestió. Continuar avançant en el procés.
3. Introduir nous indicadors d'avaluació i seguiment
 - Taxa d'absentisme
 - Avaluació del pla de formació anual