

Posible modificación Reglamento ED

Artículo segundo

Suprimir la palabra “continuados” pues planteaba problemas en el proyecto piloto”

Con la siguiente interpretación:

-En el caso del personal en activo que haya prestado servicios en dos o más unidades organizativas durante un mismo ejercicio de evaluación, se evaluarán todos los periodos de al menos 6 meses (art. 7).

-El personal que cambie de puesto y no haya prestado servicios en la unidad por un periodo de 6 meses, pero se encuentre en activo en el plazo o convocatoria ordinaria y haya completado el periodo de 6 meses en el tramo a evaluar, en otras unidades, cumplimentará el cuestionario de Valoración Individual correspondiente a la unidad donde más tiempo haya prestado servicios.

-El personal en situación de incapacidad temporal durante todo el ejercicio a evaluar, no tendrá que rellenar el cuestionario VDI.

-El personal reincorporado al servicio activo tras un periodo de situación de incapacidad temporal, siempre que haya desempeñado funciones durante un periodo mínimo de 6 meses, aunque no sea de forma continuada, tendrá que rellenar el cuestionario VDI.

-El personal en situación de excedencia durante la totalidad del ejercicio a evaluar no realizará la evaluación.

-El personal reincorporado tras situación de excedencia, siempre que haya desempeñado funciones por un periodo mínimo de 6 meses, aunque no sea de forma continuada, tendrá que rellenar el cuestionario VDI

. -El personal con dispensa sindical por duración superior a 6 meses, no realizarán VDI y recibirán la calificación final de “Positiva”, a los únicos efectos de permitir su acceso y progresión al sistema de carrera profesional horizontal.

artículo tercero.

Se propone eliminar: “~~El año que no corresponda realizar la ED para la generalidad de la plantilla, habrá una convocatoria específica para aquellas personas no evaluadas o con evaluación negativa por distintas causas.~~”

Texto propuesto artículo tercero.

Se llevará a cabo un procedimiento automatizado para realizar encuestas en caso de cese, siempre que la persona empleada haya cubierto el periodo de seis meses de prestación de servicios.

Si el empleado público no está en activo en el momento en que se **activa** la convocatoria y vuelve a estar activo en el año natural, tras el cierre de la misma, con más de seis meses activos en el tramo a evaluar, en su caso se generarán las encuestas de este periodo

Explicación:

Se ha planteado un sistema continuo de evaluación para que, realmente sólo exista una convocatoria.

El empleado que **cesa** en el tramo a evaluar:

Si ha estado activo 6 meses, tiene que rellenar encuesta en un plazo de 15 días a partir del día en que cesa y también su supervisor/delegado del centro en el que ha estado más tiempo (son avisados por mail con acentos el empleado y por tarea pendiente el supervisor).

Si no ha estado activo 6 meses, no tiene que rellenar encuesta en ese momento ni el empleado ni el supervisor/delegado.

Si en el periodo ordinario vuelve a estar activo, con más de 6 meses activos en el tramo a evaluar, tiene que rellenar encuesta (empleado y supervisor) en periodo ordinario, en centro con más meses del tramo a evaluar.

Si vuelve a estar activo, tras el cierre de la convocatoria ordinaria, con más de 6 meses activos en el tramo a evaluar, tiene que rellenar encuesta (empleado y supervisor) en un plazo de 15 días (son avisados por mail el empleado y por tarea pendiente el supervisor), en centro con más meses. Esta situación se atenderá en el siguiente periodo de Evaluación del Desempeño.

Artículo 5.1.5 modificar:

De:

Siempre, 5; Bastantes veces, 4; Alguna vez, 3; Rara vez, 2; Nunca, 1

A:

Nunca 1– Pocas veces 2– Algunas veces 3 – Muchas veces 4– Siempre 5

Artículo 5.2 Proyección de mejora, Incluir como medida lo siguiente:

Formación ordinaria. Actividades reconocidas de oficio y financiadas por la Universidad:

- Actividades contenidas en el plan de formación anual de la UZ.
- Actividades autorizadas por la Vicegerencia de recursos humanos, previo informe de los responsables (tramitadas con el código 41 de People: cursos de perfeccionamiento profesional fuera del plan de formación-); formación ofrecida por el CIFICE; el G9; INAP...

2. Autoformación. Realizada y financiada por el propio trabajador de forma ajena a la institución durante todo el proceso, y gestionada por organismos oficiales (ej.: cursos de idiomas de la EOI). El propio personal puede solicitar su reconocimiento que, de ser favorable, conllevará su introducción en la aplicación People Soft.

3. Otros méritos. En el caso de que con los apartados anteriores no se haya alcanzado la puntuación mínima, o para alcanzar la puntuación máxima, la Comisión podrá valorar este apartado con los datos que figuren en People Soft.

Podrán reconocerse las siguientes actividades:

· Formación: o Tipo 1: Superación de asignaturas de planes de estudios oficiales, relacionadas con el puesto de trabajo – la Comisión establecería su procedencia o no. Equivalente a 10 horas de formación o Tipo 2: Superación de pruebas selectivas:

- Superación de, al menos una prueba, de oposiciones de UNIZAR: 5 horas de formación.
- Presentación de memorias para puestos en concursos de selección: 2 horas de formación.

· Participar en las siguientes actividades: o grupos de trabajo, equivalente a 2 horas de formación por cada uno. o comisiones de calidad, equivalente a 2 horas de formación por cada una. o círculo de calidad, equivalente a 2 horas de formación por cada uno.

U otras comisiones. (Si el PAS se mantiene en estas actividades, se contarán 2 horas en cada convocatoria)

· Órganos de selección o tribunales de selección, equivalente a 15 horas de formación.

O comisiones de provisión temporal PAS, equivalente a 1 hora de formación.

O comisiones de provisión definitiva PAS, equivalente a 2 horas.

Valoración máxima: 50 puntos

Se considera que la LA COMISIÓN TÉCNICA DE EVALUACIÓN TIENE QUE INTERVENIR.

Artículo OCTAVO texto:

Donde dice:

Artículo octavo. Valoración del desempeño individual: Resultado.

*En el supuesto de que un empleado público o una empleada pública hubiera venido prestando servicio efectivo en dos o más unidades organizativas durante un mismo ejercicio de evaluación, se prorrateará la calificación obtenida en cada una de las evaluaciones **de sus responsables** en proporción al tiempo que haya permanecido en cada unidad.*

Artículo octavo. Valoración del desempeño individual: Resultado.

En el caso de que en la puntuación obtenida en los cuestionarios cumplimentados por el empleado y por el responsable exista una desviación superior a 25 puntos, se mantendrá una reunión entre ambos a fin de analizar y, en su caso, resolver las causas de la discrepancia (en los términos explicitados en el art. 13).

Se propone que diga:

En el supuesto de que un empleado público o una empleada pública hubiera venido prestando servicio efectivo en dos o más unidades organizativas durante un mismo

ejercicio de evaluación, se prorrateará la calificación obtenida en cada una de las evaluaciones, **del empleado y del responsable,** en proporción al tiempo que haya permanecido en cada unidad.

Texto propuesto. Artículo octavo:

En el caso de que en la puntuación obtenida en los cuestionarios cumplimentados por el empleado y por el responsable exista una desviación superior a 25 puntos, se mantendrá una reunión entre ambos, **salvo que ya no esté en la unidad,** a fin de analizar y, en su caso, resolver las causas de la discrepancia (en los términos explicitados en el art. 13).