



**Ajuntament
Sant Pere de Ribes**

*Intervenció General
Control Intern*

Ajuntament Sant Pere de Ribes
CONTROL INTERN



CONTROL FINANCER PERMANENT PACF_2024

020206/2024/3

Actuació puntual relativa a l'anàlisi de la plantilla i la RLT, per detectar les desviacions entre la plantilla pressupostària i la plantilla real i, la correcta aplicació de la nòmina a les aplicacions pressupostàries adequades. Així mateix verificar l'adequació de funcions als llocs de treball. Així mateix adequació dels mitjans funcionals adequats funcionalment a la Intervenció General. (*)

Revisió retribucions de personal en aspectes puntuals

() Retribucions complementàries no fixes i periòdiques per a la correcta aplicació de la nòmina*

EXERCICI 2023

INFORME DEFINITIU

Ajuntament Sant Pere de Ribes

Plaça de la Vila, 1 - 08810 - Ribes / Plaça de la Vinya d'en Petaca, 1 - 08812 Les Roquetes
Tel. 93 896 73 00 (ext. 1) - Fax 93 896 73 01 - A/e: ajuntament@santperederibes.cat
www.santperederibes.cat

L'Ajuntament de Sant Pere de Ribes compleix amb el que estableix el Reglament 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016, i la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.
Per a més informació adreceu-vos a <http://www.santperederibes.cat> o directament a l'Ajuntament.



ÍNDEX

I. DICTAMEN EXECUTIU.....	Pàg.	3
A. INTRODUCCIÓ.....	Pàg.	3-4
B. CONSIDERACIONS GENERALS.....	Pàg.	4
B.1. Fonaments jurídics en general.....	Pàg.	4-6
B.2. Consideracions jurídiques singulars de la productivitat.....	Pàg.	6-10
B.3. Consideracions jurídiques de la gratificació.....	Pàg.	10
C. ABAST, OBJECTIUS I LIMITACIONS.....	Pàg.	10-11
D. VALORACIÓ GLOBAL I RESULTAT DEL TREBALL	Pàg.	11-13
E. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS.....	Pàg.	13
 II. TRÀMIT D'ALLEGACIONS.....	 Pàg.	 13
 III. ANNEXOS.....	 Pàg.	 14
ANNEX 1.....	Pàg.	15
ANNEX 2.....	Pàg.	16
ANNEX 3.....	Pàg.	17
ANNEX 4.....	Pàg.	18
ANNEX 5.....	Pàg.	19
ANNEX 6.....	Pàg.	20
ANNEX Documentació Addicional número 1.....	Pàg.	21-24



I. DICTÀMEN EXECUTIU

A. INTRODUCCIÓ

En el Pla Anual de Control Financer (PACF) de l'any 2024, dintre de les actuacions de control seleccionades sobre la base d'un anàlisi de riscos, figura el control de les actuacions en matèria de despeses de personal.

L'article 213 del Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals, estableix que en les entitats locals s'exerciran les funcions de control intern respecte de la seva gestió econòmica, dels organismes autònoms i de les societats mercantils d'elles dependents, en les seves modalitats de funció interventora, funció de control financer, inclosa l'auditoria de comptes de les entitats que es determinin reglamentàriament, i funció de control d'eficàcia. Tanmateix l'article 3 del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern a les entitats del sector públic local (RCIL, en endavant), indica que el control intern de l'activitat econòmica financera del sector públic local s'exercirà per l'òrgan interventor mitjançant l'exercici de la funció interventora i el control financer.

Per tot allò, aquest informe de control financer permanent es realitza per la Intervenció de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes.

Qüestió addicional de rellevància:

Des de fa anys l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes presenta una mena de desestructuració organitzativa ja que amb caràcter general presenta dèficits en la casuística diària:

- a) Perquè no se ha desenvolupat manuals, documents o instruccions formalitzats per escrit que incloguin procediments en els que es descrigui les activitats que han de realitzar els òrgans gestors i estableixin de forma clara i definida les responsabilitats d'aquells.
- b) O quan estant desenvolupats no s'ha dut a terme, de manera efectiva.

Com alternativa a aquell dèficit, podria ajudar el disposar d'una una relació de llocs ordenada i clarificadora de les funcions dels treballadors municipals, és a dir, millorar o revisar la Relació de Llocs de Treball de tal manera que la mateixa sigui conciliadora i clarificadora entre funcions assignades i prestacions efectivament realitzades, a més d'una valoració adequada i objectiva.

Aquest fet no es dona en l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, on l'òrgan interventor va recomanar una elaboració d'una Relació de Llocs de Treballs conciliadora entre funcions assignades i prestacions realitzades. I encara que estigui elaborada quan s'ha fet les corresponents modificacions no s'han fet de manera efectiva. A títol d'exemple es pot manifestar que les confusions previstes en l'organització i relació de llocs s'evidencien en la pròpia Intervenció municipal al crear confusió en el sentit, no només qui és el personal adscrit a la Intervenció, sinó l'adscripció concretada a les unitats funcionals de control i comptabilitat, atenent que són les funcions catalogades com a reservades a la Intervenció i que són reclamades de manera diferenciada per la Sindicatura de Comptes. Tot allò amb l'agreujant que per la via de fet, s'interfereix es traslladen les citades funcions reservades en altres àmbits de gestió, com per exemple en l'àmbit comptable pel centre gestor de serveis econòmics o el centre gestor de tresoreria.

Allò manifestat dona lloc a disfuncionalitats generadores de tensions en la gestió econòmica municipal i que té una afectació directa en la despesa de personal.

Per aquella raó no cal obviar que en el informe resum de control intern de l'any 2022 i 2023 ja es va advertir per l'òrgan interventor una gran debilitat en l'organització municipal, així per exemple quan es recomana

Ajuntament Sant Pere de Ribes
Plaça de la Vila, 1 - 08810 – Ribes / Plaça de la Vinya d'en Petaca, 1 – 08812 Les Roquetes
Tel. 93 896 73 00 A/e: ajuntament@santperederibes.cat
www.santperederibes.cat



que s'ha de millorar operativament la informació econòmica de la gestió de personal s'està referint, entre d'altres, que sobre la base del registre econòmic de la comptabilitat pressupostària s'acrediti, i per tant es pugui certificar preventivament, a l'inici de l'exercici, la corresponent reserva dels crèdits que han donat lloc als compromisos de despesa adquirits al seu personal ja que al llarg de l'any es convertiran en obligacions exigibles. Per contra, fer-ho diferent, i menys diligent, com la que es dur a terme actualment, (una mena del "compte de la vella", mitjançant un sistema extra comptable) és sinònim de risc que normalment aflora a final d'any. A títol il·lustratiu en el tancament de l'exercici comptable 2023 s'ha deixat fora del pressupost més de 1.000.000 euros de despesa de personal.

Davant aquella debilitat la organització es va a negar, en primera instància, a reconduir el dèficit que s'havia generat per no respectar la disciplina comptable-pressupostària de la principal despesa municipal, és a dir, la despesa de personal (*veure informe de control financer de data 12 de novembre de 2023 amb referència d'expedient 020206/2023/5*) el que va donar lloc, des de novembre 2023 fins al mes de maig 2024, que la despesa de personal fos objectada per la Intervenció. Posteriorment, en el mes de juny de 2024 és quan l'organització reconeix els dèficits indicats i és la pròpia alcaldia la que procedeix a dictar un pla d'acció singular per millorar la gestió econòmica de la despesa de personal, que té com a principal input de correcció, la correcta aplicació de la despeses de personal a les aplicacions pressupostàries adequades.

Per altra banda, no és baladí indicar que amb caràcter general els suports informàtics que sustenta la despesa de personal no constitueixen eines informàtiques que permetin una gestió integral dels processos bàsics entre la gestió econòmica i la gestió de personal.

Aquest processos bàsics haurien de possibilitar:

- La integritat dels processos de gestió de personal, les dades corresponents i la custòdia de la informació relativa al personal municipal.
- Gestió de l'estructura organitzativa: manteniment de la RLLT i plantilla de personal.
- Gestió de lloc de treball: gestió i descripció dels llocs de treball.
- Registre de personal: dades de l'empleat amb transcendència econòmica i professional.
- Retribucions: nomina, dietes, assistències i altres pagaments.
- Elaboració i seguiment de l'execució del pressupost de despeses de personal.

Així les coses, la pròpia intervenció ja va recomanar auditar els processos per detectar els obstacles que impedeixen avançar en la citada integració, i que haurien de complementar el pla d'acció singular. Per aquella raó es va elaborar el corresponent document de treball per tal que es pugui impulsar la auditoria de processos en matèria de gestió econòmica de personal i que es recull en el document adicional núm. 1.

B. CONSIDERACIONS GENERALS

B1- Fonaments jurídics en general

Són d'aplicació als expedients relacionats:

- Article 92 i ss de la Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim locals (en endavant LBRL)
- Títol VII del RD Leg. 781/1986 de 18 d'abril pel que s'aprova el Text Refós de les Disposicions vigents en matèria de règim local (en endavant TRRL)
- Títol XX del DL 2/2003 de 28 d'abril, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya (en endavant TRLMRLC)
- Títol VI del DL 5/2015, d'1 d'octubre, pel que s'aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en endavant, EBEP)
- Decret Legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre, pel que s'aprova la refosa de textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, d'aplicació al personal de l'administració local, d'acord amb l'article 2 de la mateixa norma (en endavant DL 1/1997).

Ajuntament Sant Pere de Ribes
Plaça de la Vila, 1 - 08810 – Ribes / Plaça de la Vinya d'en Petaca, 1 – 08812 Les Roquetes
Tel. 93 896 73 00 A/e: ajuntament@santperederibes.cat
www.santperederibes.cat



- Reial Decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'administració Local.
- Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.
- Decret 214/1990 de 30 de juliol, pel que s'aprova el Reglament del Personal de les Entitats Locals de Catalunya (en endavant, RPEL).
- Pacte de condicions de treball de personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, (modificat en data 22 de febrer de 2022 previ preacord del contingut del Pla de Millora de la Policia Local en data 12 de novembre de 2021).

Amb caràcter general, cal recordar que d'acord amb allò que estableix l'article 92 de la LBRL, en la redacció donada per la Llei 27/2013 de 30 de desembre (LRSAL) el règim jurídic de la funció pública local ve determinat, en primer lloc, per la normativa de règim local i, en allò no previst en aquesta, per les normes de funció pública que resultin d'aplicació.

És rellevant aquesta precisió, atès que la LRSAL va modificar substancialment el sistema general de fonts del dret en matèria de funció pública local, respecte del que havia suposat l'EBEP. Amb tot, i des d'una perspectiva conjuntural, també és important ressenyar que en el marc jurídic actual el desenvolupament de la normativa de funció pública local és escàs, per la qual cosa cal acudir, sovint, al marc general de funció pública, ja sigui estatal o autonòmic, segons la matèria. Serveixi aquesta precisió com a preàmbul a l'hora d'entendre les referències legals i reglamentàries que s'utilitzaran en el present informe.

Així mateix cal tenir present algunes de les limitacions qualitatives i quantitatives, com per exemple:

Aspecte qualitatiu:

L'article 103 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública:

"Són retribucions complementàries:

a) El complement de destinació corresponent al nivell del lloc de treball que s'ocupa. Aquest complement figurarà en les relacions de llocs de treball i serà igual per a tots els llocs compresos en un mateix nivell.

b) El complement específic destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la perillositat i a la penositat. Aquest complement figurarà en la relació de llocs de treball; només es podrà atribuir un complement específic a cada lloc de treball, però la quantitat corresponent podrà variar en funció dels damunt dits factors.

c) El complement de productivitat, la finalitat del qual és de retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el funcionari desenvolupa el seu treball. Se'n fixarà la quantitat global per a cada programa i òrgan administratiu mitjançant un percentatge sobre els costos totals de personal, que serà determinat per la Llei de pressupostos.

La Llei de pressupostos establirà també els criteris per a la distribució d'aquest complement. El responsable de la gestió de cada programa de despesa, dins les dotacions pressupostàries corresponents, determinarà, d'acord amb la normativa establerta per la Llei de pressupostos, la quantitat individual que correspon a cada funcionari. Les quantitats que percebi cada funcionari per aquest concepte seran de coneixement públic per als altres funcionaris del departament o de l'organisme interessat i per als representants sindicals.

Reglamentàriament, cada any, d'acord amb la Llei de pressupostos, s'establiran els criteris tècnics de valoració dels factors que determinen la distribució, així com les fórmules de participació dels representants del personal implicat.

Ajuntament Sant Pere de Ribes

Plaça de la Vila, 1 - 08810 – Ribes / Plaça de la Vinya d'en Petaca, 1 – 08812 Les Roquetes

Tel. 93 896 73 00 A/e: ajuntament@santperederibes.cat

www.santperederibes.cat



*d) **Gratificacions** per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball, que en cap cas no poden ésser fixes en la quantia ni periòdiques en el dret a percebre-les. Les hores extraordinàries no poden superar habitualment el límit establert per reglament. Els serveis extraordinaris es poden compensar econòmicament o amb hores lliures de servei. “*

Aspecte quantitatiu

Per altra banda, pel que fa a l'aspecte quantitatiu, cal tenir present els límits globals establerts en el règim de les productivitats i gratificacions cal tenir present l'article 7 del RD 861/1986 regula els límits globals del complement específic, de la productivitat de les gratificacions, tenint la següent redacció:

«1. Els crèdits destinats a complement específic, complement de productivitat, gratificacions i, en el seu cas, complements personals transitoris, seran els que resultin de restar a la massa retributiva global pressupostada per a cada exercici econòmic, exclosa la referida al personal laboral, la suma de les quantitats que al personal funcionari li corresponguin pels conceptes de retribucions bàsiques, ajuda familiar i complement de destinació.

2. La quantitat que resulti, conformement al que es disposa en el nombre anterior, es destinarà:

- a) Fins a un màxim del 75 per 100 per a complement específic, en qualsevol de les seves modalitats, incloent el de penúria o perillositat per a la Policia Municipal i Servei d'Extinció d'Incendis.*
- b) Fins a un màxim del 30 per 100 per a complement de productivitat.*
- c) Fins a un màxim del 10 per 100 per a gratificacions»*

Per això, independentment que existeixi crèdit en l'àmbit de vinculació jurídica per a les gratificacions, les obligacions reconegudes per aquest concepte no podran sobrepassar el percentatge que se cita en l'article 7.2 c) del Reial decret 861/1986. Això suposa que, encara que l'article 6.2 atribueix a l'Alcalde la competència per a l'assignació individual de productivitat i gratificacions (susceptibles totes dues figures per delegació a Junta de Govern Local), no es podria aprovar aquelles adequadament en quantia que excedeixi de la quantitat que ha assenyalat el Ple de la Corporació. Si admetéssim (en el supòsit que no s'excedissin els límits de l'art. 7) que l'Alcalde, a través del mecanisme de la vinculació jurídica, assignés més productivitat o gratificacions que les determinades pel Ple de la Corporació, s'estaria usurpant, indirectament, al Ple una competència que la té atribuïda per llei

En aquest cas, és essencial l'article 6.1 del citat Reial decret 861/1986, que atribueix al Ple de la Corporació la competència per determinar la quantia global destinada a l'assignació de gratificacions, dins dels límits assenyalats en el citat art. 7.

B2.- Consideracions jurídiques singulars de la productivitat.

Primera. De conformitat amb allò que s'ha fixat en l'article 5 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, li correspon al Ple de cada Corporació determinar al pressupost la quantitat global destinada a l'assignació de complement de productivitat als funcionaris, mentre que al president de l'entitat li competeix la distribució d'aquesta quantia entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual del complement de productivitat, amb subjecció als criteris que en el seu cas hagi establert el Ple.

Per tant el complement de productivitat, en l'àmbit de les Entitats locals, es troba regulat pel citat article 5 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim retributiu dels funcionaris d'Administració Local, i està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i la iniciativa amb que el funcionari exerceix el seu treball, apreciat en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'acompliment del lloc de treball i amb els objectius assignats al mateix, que especifica a més, al seu apartat 3, que en cap cas les quanties assignades per complement de productivitat

Ajuntament Sant Pere de Ribes

Plaça de la Vila, 1 - 08810 – Ribes / Plaça de la Vinya d'en Petaca, 1 – 08812 Les Roquetes

Tel. 93 896 73 00 A/e: ajuntament@santperederibes.cat

www.santperederibes.cat



durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius

Aquest concepte, i fins i tot la seva naturalesa, ha estat completada i aclarida per la jurisprudència, en nombroses ocasions, en dir que no es troba “[...]l·ligat directament amb l'acompliment d'un concret lloc de treball sinó relacionat amb el treball directament desenvolupat, amb la finalitat de remunerar aquella activitat que es realitza més enllà de la normalment exigible, en quantitat i en qualitat [...]” (Sentència del TSJ Madrid Sala contenciosa administrativa, sec. 7ª, S 10-1-2002, rec. 1265/1998)

És “el complement més individualitzat de tots relacionat amb una dedicació o activitat «no comuna» o «fora de l'ordre», i «en atenció a aquest superior rendiment motivat per la dedicació exclusiva, dedicació especial, prolongació de jornada etc., a més de la major quantitat de treball,” (Sentència del TSJ Comunitat Valenciana, Sala contenciosa administrativa, sec. 2ª, S 17-12-1999, nº 1312/1999, rec. 3135/1996)

Igualment, aquest precepte es refereix a la publicitat de les quantitats percebudes, a la competència del Ple per determinar al pressupost la quantitat global destinada a aquest complement, així com els criteris de distribució, i que correspon a l'Alcalde de la Corporació, sense perjudici de delegacions, la distribució individualitzada, conforme als criteris que en el seu cas hagi establert el Ple, sense oblidar tampoc que s'han de respectar els límits màxims a què es refereix l'article 7.2. b) d'aquesta mateixa norma reglamentària.

El Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, assenyala que el complement de productivitat, «té per objecte remunerar el grau d'interès, iniciativa o esforç amb que el funcionari exerceix el seu treball, i el resultat o els resultats obtinguts». Igualment, les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat venen indicant que mitjançant la productivitat es retribuirà «l'especial rendiment, l'activitat i la dedicació extraordinàries i l'interès o la iniciativa amb que s'exerceixin els llocs de treball».

A més cal afegir que segons l'article 37.1 b) del TRLEBEP seran objecte de negociació “la determinació i l'aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris”. Es refereix, entre altres, al relatiu a la determinació i aplicació de les retribucions complementàries, així com les normes que fixin els criteris i els mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment, i després dels informes oportuns, comprovar el grau de compliment dels objectius previstos i aplicar en el seu cas el complement de productivitat, una vegada superat el període d'avaluació. La negociació ha de ser real i existir, però no implica aconseguir un acord. Fins i tot resulta possible dictar un acord provisional, a l'espera de l'acord definitiu posterior.

De manera complementària i a nivell municipal de Catalunya cal tenir present l'article 172 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals:

1. L'apreciació de la productivitat s'ha de realitzar en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i amb els objectius que li siguin assignats.
2. En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps no originaran cap tipus de dret individual respecte a valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.
3. Les quantitats que percebi cada funcionari per aquest concepte seran de coneixement públic, tant dels altres funcionaris de la corporació com dels representants sindicals.
4. Correspon al ple de cada corporació determinar en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació de complement de productivitat als funcionaris dintre dels límits màxims que assenyala l'article 175.2.b) d'aquest Reglament.
5. Correspon a l'alcalde o president de la corporació la distribució d'aquesta quantia entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual del complement de productivitat, amb subjecció als criteris que, si s'escau, hagi establert el ple, sens perjudici de les delegacions que pugui conferir d'acord amb la Llei 8/1987, de 15 d'abril, municipal i de règim local de Catalunya

Ajuntament Sant Pere de Ribes

Plaça de la Vila, 1 - 08810 – Ribes / Plaça de la Vinya d'en Petaca, 1 – 08812 Les Roquetes

Tel. 93 896 73 00 A/e: ajuntament@santperederibes.cat

www.santperederibes.cat



Segona. A continuació aclarim els trets o les notes que han de concórrer, perquè pugui produir-se l'assignació individual del complement de productivitat ajustat a la normativa:

- a) Efectiva realitat d'aquest rendiment especial, activitat extraordinària, interès o iniciativa per part de l'empleat públic en l'acompliment del seu lloc de treball:

És necessària l'existència real d'aquest rendiment “especial”, o sigui l'existència d'aquesta “diferent conducta individual pot consistir en l'especial rendiment o en la singular iniciativa o interès demostrats en el que és el treball ordinari del lloc de treball, o en la necessitat d'haver d'escometre dins de la jornada normal un treball “extraordinari”, segons la STS 5444/2007, de 27 de juny de 2007, rec. 2018/2002, STS 4 de maig de 2004.

Així la STSJ C. Madrid la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de C. de Madrid, del 9 de març de 2001, Rec. 1713/1996 reconeix que “la productivitat està directament condicionada a l'activitat concretament realitzada pel funcionari durant el període pel qual eventualment hagi de reconèixer-se [...]”.

Resultant que “era ajustat a dret el que no es procedís a l'abonament de complement de productivitat durant el període en el qual un funcionari es troba en una situació de baixa per incapacitat i això perquè durant aquest període aquest no acompliment de manera efectiva les comeses que defineixen el seu lloc de treball i, per tant, no és possible predicar aquesta forma especial d'acompliment d'aquests a la qual nua la Llei el dret al percebo del complement en qüestió que, precisament, per aquestes notes que ho caracteritzen no té la consideració de complement periòdic o fix en el seu contingut de tal forma que la seva percepció durant determinat període no genera en el receptor un dret de futur per continuar percebent ho.” (STSJ Madrid, de 10 gener de 2002, rec.1265/1998).

La productivitat es troba directament relacionada amb la quantitat i qualitat del treball realitzat per part del funcionari, durant un període determinat, en el seu lloc de treball; així, en referir-nos a la quantitat de treball realitzat, convé portar a col·lació el recollit per la STS 552/1998, de 30 gener de 1998, que diu que “El complement de productivitat, quan així ho hagin establert les competents autoritats administratives, constitueix un concepte que l'Administració pot utilitzar, al costat dels altres que venen determinats legalment, per retribuir la prestació d'una jornada de treball de 40 hores setmanals, superior a l'ordinària de 37 hores i mitja per setmana”.

Pel que fa a la qualitat del treball exercit, resulta un bon exemple d'això, l'exercici puntual de funcions per part d'un empleat, quan aquestes no estan previstes en el seu lloc de treball, sent la productivitat la retribució idònia en aquest cas; així la Sentència del Tribunal Suprem 103/2018, de data 18 de gener de 2018 (rec. 874/2017), recull el fet de què “un exercici puntual de funcions d'un altre lloc de treball no comporti el dret a percebre les retribucions complementàries d'aquest últim” sinó que “és el desenvolupament de funcions en principi no previstes per al lloc de treball, amb la conseqüència de què estem clarament davant un supòsit de gratificació per activitat extraordinària al marge del contingut normal del lloc de treball, la qual cosa ens situa novament dins de l'àmbit de la productivitat efectiva no desnaturalitzada, no davant el complement específic”. (Sentència del Tribunal Suprem 489/ 2012).

- b) Valoració o “apreciació” d'aquest rendiment “especial”

L'article 5.2 RD 861/1986 disposa que “L'apreciació de la productivitat haurà de realitzar-se en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'acompliment del lloc de treball i objectius assignats al mateix.”

En aquesta línia, la Sentència del Jutjat del Contenciós-administratiu de Soria, rec. 262/2010, reconeix que “per percebre el complement es fa necessària la valoració del treball exercit pels possibles creditors del complement, valoració que es realitzarà, en principi, per l'òrgan encarregat d'assignar el complement.[...]”



“el complement de productivitat és de caràcter subjectiu [...], la valoració del qual correspon efectuar en cada cas als superiors jeràrquics i per tant de caràcter variable” (STSJ Astúries, de data 8 de febrer de 2016 (rec.267/2015).

La seva assignació “requereix una avaluació de la tasca exercida per cada funcionari”, no podent portar-se “aquesta assignació mitjançant una resolució de caràcter general, sinó mitjançant els actes individuals d'aplicació, prèvia valoració individual del treball desenvolupat per cada funcionari”.

- c) Té caràcter personalista i subjectiu, sense que això constitueixi un tracte discriminatori o contrari al principi d'igualtat:

– “[...]ha d'estimar-se vàlid que funcionaris que exerceixen llocs de treball de contingut idèntic puguin quedar diferenciats davant tal retribució, tant en el seu reconeixement com en el seu import, com a conseqüència de valorar-se en ella l'encert, dedicació i lliurament amb que el funcionari escomet el seu treball [...]” (TSJ Madrid, Sala contenciosa administrativa, de data 10-1-2002, rec. 1265/1998).

– “realment és subjectiu i individual, sense que s'hagi de reconèixer-se a un altre funcionari en el mateix lloc de treball destinat, però que no reuneixi aquestes qualitats.” (TSJ Castella-Lleó (seu Burgos), Sala contenciosa administrativa, sec. 2ª, S 12-12-2005, nº 561/2005, rec. 451/2004).

- d) Caràcter discrecional:

En aquest sentit, reconeix la jurisprudència que “en el seu reconeixement existeix una certa discrecionalitat – que no arbitrariedad – de l'Administració, coneixedora del funcionament dels seus serveis [...]”, per la qual cosa resulta imprescindible una adequada motivació, ja que aquesta “apareix com a autèntic element diferenciador entre discrecionalitat i arbitrariedad, fins al punt de poder afirmar que «el no motivat és ja, per aquest sol fet, arbitrari»[9] o sigui que la seva “finalitat és donar a conèixer als administrats les raons de la decisió adoptada, assegurant la serietat en la formació de la voluntat de l'Administració, i possibilitant, la impugnació per l'interessat de l'acte administratiu de què es tracta, criticant les bases en que es funda i facilitant el control jurisdiccional.”

- e) De percepció no periòdica, i per tant no consolidable:

Així ho disposa l'article 5.3 RD 861/1986 en dir que “En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius”. En tal sentit, va afirmar la Sentència del Tribunal Suprem, de data 3 de juliol de 1990, que «la naturalesa i la raó de ser del complement de productivitat impedeix que la seva meritació constitueixi un dret adquirit que hagi de subsistir amb independència de l'activitat i rendiment desplegat en el corresponent lloc de treball”[11] ni cal “exigir la percepció del complement al socaire de què era retribuït en períodes anteriors.” (Sentència del Jutjat del Contenciós administratiu de Soria, rec. 262/2010).

- f) De coneixement públic i transparència

Tal com preveu l'article 20 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'han d'adequar en tot cas a criteris de transparència.

Així, pel que fa a l'aspecte d'informació pública retributiva queda recollit de manera expressa en les diferents normes d'actuació, tant de manera singular com de manera general:

- ✓ Art. 172.3 del Decret 214/1990 determina que les quantitats que percebi cada funcionari per aquest concepte seran de coneixement públic, tant dels altres funcionaris de la corporació com dels representants sindicals”.



- ✓ L'article 11 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern determina que la informació general sobre les retribucions, indemnitzacions i dietes percebudes pels empleats públics, agrupada en funció dels nivells i els cossos.

B3.- Consideracions jurídiques de la gratificació.

D'acord amb l'article 6 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, les gratificacions responen a serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball. Per tant, es tracta d'una quantia no periòdica que exigeix de l'acompliment efectiu de tasques pròpies del lloc de treball més enllà de la jornada ordinària

En relació a les peculiaritats dels crèdits d'aquest subconcepte hem de fer referència al que es disposa en el Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el Règim de les Retribucions dels funcionaris d'Administració Local, l'article de la qual 6 es refereix al gratificacions i estableix, entre altres:

- «1. Correspon al Ple de la Corporació determinar al pressupost la quantitat global destinada a l'assignació de gratificacions als funcionaris dins dels límits màxims assenyalats en l'article 7.2,c), d'aquest Reial decret.*
- 2. Correspon a l'Alcalde o President de la Corporació l'assignació individual, amb subjecció als criteris que, en el seu cas, hagi establert el Ple, sense perjudici de les delegacions que pugui conferir conforme a allò que s'ha fixat en la Llei 7/1985, de 2 d'abril.*
- 3. Les gratificacions, que en cap cas podran ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva meritació, hauran de respondre a serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball».*

Respecte les gratificacions, tal com hem indicat prèviament la legislació inclou entre les retribucions complementàries a "Les gratificacions per serveis extraordinaris, fora de la jornada normal, que en cap cas podran ser fixes en la quantia ni periòdiques en la meritació"

A la vista del precepte hem de deixar clar com a punt de partida que els serveis extraordinaris s'han de retribuir, ja que en cas contrari es produiria un enriquiment injust per a l'Administració. Assentat això, també és clar que els serveis extraordinaris per la seva pròpia denominació han de ser esporàdics, cosa que implica que si aquests serveis es presten habitualment s'han de qualificar, necessàriament, d'ordinaris, i la seva retribució no es pot fer via gratificacions perquè aquestes només poden retribuir serveis extraordinaris, sinó mitjançant el complement específic que, d'acord amb la Llei autonòmica citada (per derivació de l'EBEP), retribueix les condicions particulars d'alguns llocs de treball, entre aquestes condicions inclou el precepte la dedicació. Per tant, la vulneració del precepte es produeix tant si s'abonen gratificacions de forma periòdica, cosa que implica que els serveis que retribueixen també són diaris, com si s'abonen ocasionalment per serveis prestats amb periodicitat

En aquest sentit s'ha pronunciat el Tribunal Suprem (Sentència de 15 de desembre de 1993, RJ-9746) en els termes següents "el caràcter ocasional dels serveis fora de la jornada normal, que es produeix de manera no habitual no permet afirmar que estiguem davant l'especial dedicació que l'article 23.3.B) de la Llei 30/1984 preveu en definir el complement específic, sinó que aquests serveis tenen la seva retribució més adequada a través del concepte retributiu previst a l'article 23.3.D), sobre gratificacions per serveis extraordinaris".

C. ABAST, OBJETIUS I LIMITACIONS

Les actuacions que generen la concessió de les retribucions complementàries, gratificacions i complement de productivitat estaran incloses dins de l'àmbit del control financer permanent si així s'han seleccionat prèvia anàlisi de riscos dins de les actuacions a realitzar dins del Pla Anual de Control Financer.



- Abast:

L'àmbit subjectiu d'aquesta actuació de control financer està constituït per l' Ajuntament de Sant Pere de Ribes.

En quant als àmbits objectius i temporal, l'actuació de control compren les retribucions meritades pels conceptes de gratificacions i productivitats de l'any 2023, amb complementació amb les dades de l'any 2024 per tal de validar el caràcter de continuïtat en el present exercici econòmic.

Es tracta d'un control financer de compliment recollits en els seu objectius.

- Objectius

Objectiu genèric;

- ✓ Comprovar que les retribucions complementàries que generen obligacions de despesa meritada durant l'exercici pressupostari 2023 per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, s'identifiquen de conformitat amb la normativa i procediments aplicables, i que aquest tipus de d'actuacions de caràcter excepcional no ha estat utilitzat, vulnerant els principis de bona gestió.

Objectius concrets;

- ✓ Comprovació de l'adequada utilització dels fons públics i el compliment dels requisits formals imposts per la normativa per a la concessió de productivitat i gratificacions
- ✓ Verificació els tràmits de publicitat i transparència que amb caràcter preceptiu ha d'efectuar l'entitat respecte de la productivitat i gratificació.
- ✓ Identificació dels supòsits d'utilització indeguda de les retribucions de productivitats i gratificacions.

- Limitacions

Les limitacions existents en l'òrgan de control intern han estat recollides en el PACF 2024 i concretades en l'informe resum de control intern de 2023, de data 30 d'abril de 2024 el qual ens deriven als efectes oportuns on destaca les represàlies i intromissions il·legítimes dutes a terme pels governants locals i personal assimilat (sent la gerència municipal la seva màxima expressió, les quals només tenen una principal finalitat que és la de dificultar l'exercici responsable de les funcions reservades de l'òrgan interventor. Encara amb l'anterior s'ha pogut completar el present control en els termes que es citen a continuació.

D. VALORACIÓ GLOBAL I RESULTAT DE TREBALL

D'acord amb l'anterior podrien sintetitzar que pel que fa al complement de productivitat s'emmarca dins de les retribucions complementàries i ve definit com aquell que no es troba lligat directament amb l'exercici d'un lloc concret treball sinó relacionat amb el treball directament desenvolupat, amb la finalitat de remunerar aquella activitat que es realitza més enllà de la normalment exigible, en quantitat i en qualitat. Per contra les gratificacions tenen el seu accent en què retribueixen l'àmbit temporal de la prestació de servei.

Ara que hem configurat el marc jurídic de la comissió de serveis i l'abast de l'actuació, anem a posar-lo en relació amb el procediment seguit a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, en relació a les productivitats i gratificacions de l'any 2023 de manera general i que manifesta el següent:

Durant l'exercici econòmic s'han confirmat 337.459 ,58 € en concepte de retribucions complementàries de productivitat (261.091,15 €) i gratificacions (74.047,93 €), sent el centre gestor de governació o policia local el que representa un percentatge major de concessió, prop del 40 % del total de les citades retribucions complementàries (**veure ANNEX 1**).

Ajuntament Sant Pere de Ribes

Plaça de la Vila, 1 - 08810 – Ribes / Plaça de la Vinya d'en Petaca, 1 – 08812 Les Roquetes

Tel. 93 896 73 00 A/e: ajuntament@santperederibes.cat

www.santperederibes.cat



Davant les limitacions existents en els mitjans per fer el control la Intervenció es va centrar en unes pautes legals preceptives en les productivitats, concretament:

- 1- Si l'assignació de les productivitats es realitzen amb subjecció als criteris establert pel plenari.
- 2- Si l'assignació de les productivitats han estat objecte de negociació.
- 3- Si l'assignació de les productivitats han estat objecte de coneixement públic.

Per aquella raó es va complementar la informació de l'any 2023 amb la informació parcial del principi d'any de 2024 atenent el caràcter reiteratiu i de permanència.

A tal efecte es va convocar per l'òrgan de control als representats sindicals, el passat dia 3 de maig de 2024, amb la finalitat de que poguessin confirmar el coneixement exprés i formal, en el marc legal esmentat, de les assignació de les productivitats sent el resultat d'incompliment **(veure ANNEX 2)**.

Així mateix s'ha pogut constatar que de la informació obtinguda de les retribucions complementàries:

Productivitat

Així pel que fa a la productivitat (*més enllà d'alguna nomenclatura/semàntica utilitzada de manera confosa; p.e.: tractar les productivitats com a complement retributiu*), s'identifica allò conegut per la jurisprudència com a "desnaturalització" del complement de productivitat i que en síntesi respon:

- ✓ S'assignen pel fet del desenvolupament ordinari d'un concret lloc de treball (sense que s'acrediti el corresponent rendiment especial).
- ✓ Percepció durant períodes d'inactivitat del treballador (permisos, vacances, etc.)
- ✓ Reconeixement generalitzat en funció de grups de treballadors (com a fórmula equivalent a la productivitat individual del treballador).
- ✓ Motivació de l'acte basat en una major responsabilitat (traslladant una retribució de caràcter subjectiu en un complement vinculat al lloc de treball).

Allò exposat és susceptible de regularització com per exemple la procedència d'integrar el citat complement de productivitat "desnaturalitzat" en el complement específic, no obstant aquesta integració no procedeix, sinó va precedida d'un estudi i justificació prèvia.

El reconeixement de productivitats observats, amb caràcter general no especifiquen les circumstàncies objectives en les quals es basa i, així mateix, la seva no adequació als criteris marcats pel Ple (més enllà d'aquells establerts pels cos de policia) i que venen agreujats perquè la majoria d'assignacions deriven del dèficit de negociació, als quals s'ha d'afegir la manca de transparència.

Per tant la falta de les pautes legals observades en la productivitat en les assignacions als treballadors municipals, així com la naturalesa desvirtuada de la citada productivitat (o desnaturalitzada en els termes exposats) on ha de retribuir com es realitza l'activitat i no l'activitat en si mateixa del treballador, es motiu d'índici raonable d'irregularitat administrativa amb caràcter de permanència i per tant motiu d'observació legal.

Gratificacions

Davant les limitacions existents en els mitjans per fer el control la Intervenció es va centrar en unes pautes legals preceptives en les gratificacions, és a dir el caràcter periòdic en els temps i la seva fixació en la quantia.

Atenent que principal grup de treballadors beneficiari de les gratificacions és el centre gestor de governació o policia local, s'ha procedit a recollir la informació de gratificacions confirmada mensualment a l'any 2023 **(veure ANNEX 3)**. Així mateix no cal obviar que les citades gratificacions són complementades amb altre retribucions complementàries, com la productivitat assignada a la policia local en termes similars a allò

Ajuntament Sant Pere de Ribes
Plaça de la Vila, 1 - 08810 – Ribes / Plaça de la Vinya d'en Petaca, 1 – 08812 Les Roquetes
Tel. 93 896 73 00 A/e: ajuntament@santperederibes.cat
www.santperederibes.cat



manifestat en l'apartat anterior (**veure ANNEX 4**) si bé, inclòs, podria agreujar-se les seves assignacions, si es confirmés, un possible solapament de manera indeguda. Aquest solapament es dona en la majoria dels treballadors de la policia local, on destaca la seva prefectura (**veure ANNEX 5**).

Així mateix la informació 2023 ha estat ampliada amb la informació de 2024 (**veure ANNEX 6**) on s'han pogut observar retribucions complementàries (tant productivitat com gratificacions) abonades i no abonades (tant productivitat com gratificacions) el que posa de relleu el caràcter de continuïtat d'aquelles, inclòs de manera singular, pel que fa a les gratificacions s'ha pogut identificar observacions legals amb els corresponents advertiments per part de la secretaria municipal (sota la semàntica d'hores extres) amb indicació expressa que aquelles en cap cas poden ser periòdiques en el temps ni fixes en la seva quantia, a més del caràcter desfavorable de les retroactivitats identificades.

E. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

Les retribucions complementàries relatives a l'exercici 2023 i per extensió a l'any 2024 de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, pel que fa a **les productivitats i gratificacions no s'ajusta a dret**, en els termes assenyalats en el cos de l'informe.

D'acord amb allò exposat es considera convenient manifestar les següents **recomanacions**:

- Les productivitats assignades que encobreixen necessitats permanents en el lloc de treball estan "desnaturalitzades" per la qual cosa es recomana la procedència d'integrar el citat complement de productivitat "desnaturalitzat" en el complement específic, no obstant aquesta integració no procedeix, sinó va precedida d'un estudi i justificació prèvia.
- Evitar que les gratificacions siguin periòdiques en el temps ni fixes en la seva quantia, a més del caràcter desfavorable de les retroactivitats identificades.
- Així mateix, es recomana complementar el pla d'acció singular en matèria de personal amb la corresponent auditoria de processos en els termes manifestats en la introducció del present informe.

II. TRÀMIT D'AL·LEGACIONS

Per finalitzar, un cop realitzat l'informe provisional de control financer permanent de revisió gestió de personal en aspectes puntuals de l'exercici 2023 (*sistema de retribucions complementàries*), va ser posat a disposició al centre gestor de Recursos Humans, per tal de que manifestés el que consideri convenient, en el període de 15 dies hàbils des de la seva notificació, als efectes d'incorporar el mateix a definitiu.

Exhaurit el termini atorgat no consta la presentació de cap al·legació. A tal efecte, s'eleva l'informe a definitiu, sent quant em correspon informar sobre aquest tema.

INTERVENTOR GENERAL
Signat digitalment per
Carlos García Lucas - DNI
52194706R (TCAT)
Data: 2024.09.05
10:54:28 +02'00'

Carlos García Lucas
Interventor General

Sant Pere de Ribes, data signatura digital

Ajuntament Sant Pere de Ribes
Plaça de la Vila, 1 - 08810 – Ribes / Plaça de la Vinya d'en Petaca, 1 – 08812 Les Roquetes
Tel. 93 896 73 00 A/e: ajuntament@santperederibes.cat
www.santperederibes.cat



III. ANNEXOS

III. ANNEXOS.....	Pàg.	14
ANNEX 1.....	Pàg.	15
ANNEX 2.....	Pàg.	16
ANNEX 3.....	Pàg.	17
ANNEX 4.....	Pàg.	18
ANNEX 5.....	Pàg.	19
ANNEX 6.....	Pàg.	20
ANNEX Documentació Addicional número 1.....	Pàg.	21-24

Ajuntament Sant Pere de Ribes

Plaça de la Vila, 1 - 08810 – Ribes / Plaça de la Vinya d'en Petaca, 1 – 08812 Les Roquetes

Tel. 93 896 73 00 A/e: ajuntament@santperederibes.cat

www.santperederibes.cat

CONTROL FINANCER PERMANENT

AJUNTAMENT DE SANT PERE DE RIBES
INTERVENCIÓ GENERAL

ANALISI DE DADES DE LES RETRIBUCIONS COMPLEMENTARIES NO FIXES I NO PERIODIQUES

Indicador de seguiment _ retribucions confirmades

ANUALITAT 2023

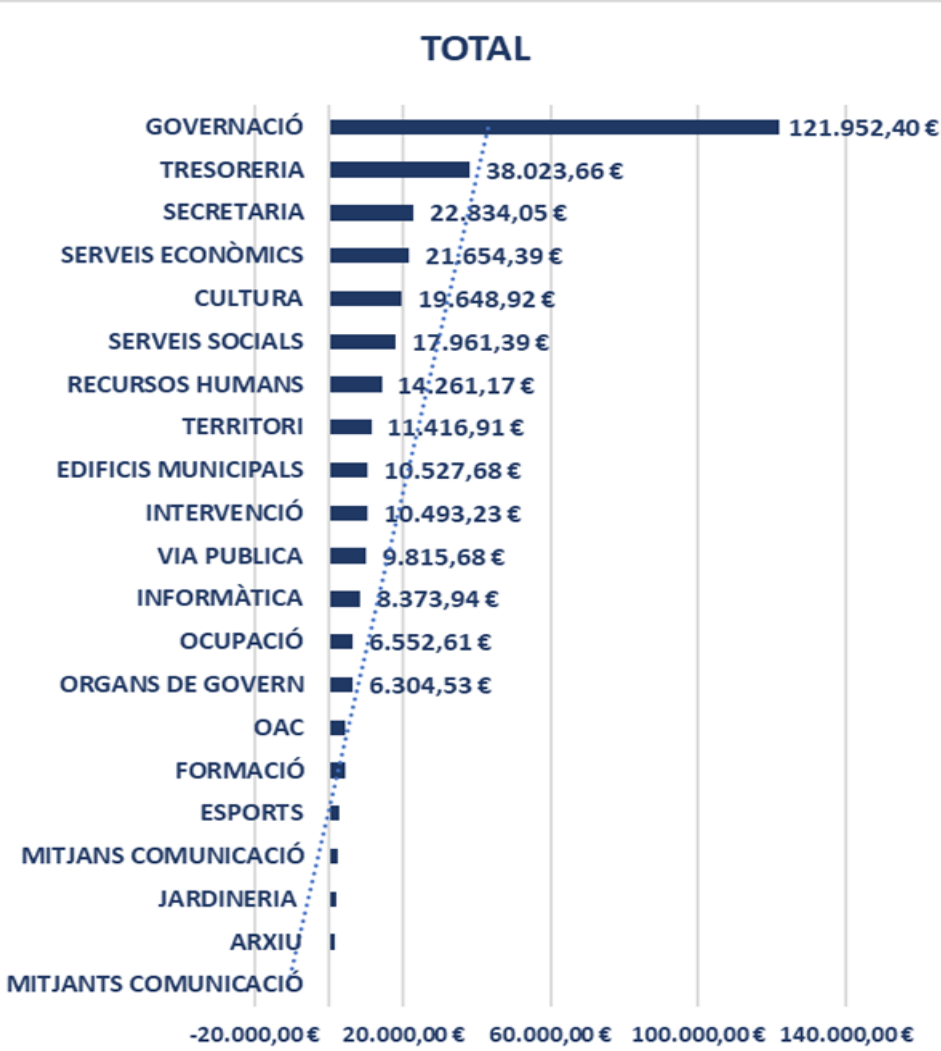
DOCUMENT DE TREBALL NÚM. 1

TREBALLADOR	DEPARTAMENT	PRODUCTIVITAT	GRATIFICACIO	TOTAL
ID 1	TRESORERIA	24.005,04 €		24.005,04 €
ID 2	SERVEIS ECONOMICS	16.549,32 €		16.549,32 €
ID 3	CULTURA	16.373,64 €		16.373,64 €
ID 4	GOVERNACIÓ-POLICIA	10.463,37 €	3.408,24 €	13.871,61 €
ID 5	SECRETARIA	12.273,33 €		12.273,33 €
ID 6	TRESORERIA	9.866,50 €		9.866,50 €
ID 7	SECRETARIA	8.190,72 €		8.190,72 €
ID 8	VIA PUBLICA	6.490,68 €		6.490,68 €
ID 9	EDIFICS MUNICIPALS	5.947,68 €		5.947,68 €
ID 10	RECURSOS HUMANS	2.160,71 €	3.453,59 €	5.614,30 €
ID 11	GOVERNACIÓ-POLICIA	1373,56 €	4.141,50 €	5.515,06 €
ID 12	GOVERNACIÓ-POLICIA	2.364,23 €	3.052,36 €	5.416,59 €
ID 13	RECURSOS HUMANS	4.152,12 €	602,23 €	4.754,35 €
ID 14	INFORMATICA	3.295,81 €		4.415,14 €
ID 15	GOVERNACIÓ-POLICIA	1338,48 €	2.862,39 €	4.200,87 €
ID 16	SERVEIS SOCIALS	4.200,00 €		4.200,00 €
ID 17	OCUPACIO	4.200,00 €		4.200,00 €
ID 18	TERRITORI	4.200,00 €		4.200,00 €
ID 19	TERRITORI	4.200,00 €		4.200,00 €
ID 20	EDIFICS MUNICIPALS	4.200,00 €		4.200,00 €
ID 21	SERVEIS SOCIALS	4.200,00 €		4.200,00 €
ID 22	INTERVENCIO	4.152,12 €		4.152,12 €
ID 23	SERVEIS ECONOMICS	4.152,12 €		4.152,12 €
ID 24	TRESORERIA	4.152,12 €		4.152,12 €
ID 25	GOVERNACIÓ-POLICIA	2.341,10 €	1755,25 €	4.096,35 €
ID 26	SERVEIS SOCIALS	4.071,39 €		4.071,39 €
ID 27	GOVERNACIÓ-POLICIA	1170,13 €	2.857,45 €	4.027,58 €
ID 28	GOVERNACIÓ-POLICIA	2.342,28 €	1660,36 €	4.002,64 €
ID 29	SERVEIS SOCIALS	3.990,00 €		3.990,00 €
ID 30	ORGANS DE GOVERN	3.937,44 €		3.937,44 €
ID 31	GOVERNACIÓ-POLICIA	2.329,45 €	1286,25 €	3.615,70 €
ID 32	GOVERNACIÓ-POLICIA	1635,41 €	1883,19 €	3.518,60 €
ID 33	GOVERNACIÓ-POLICIA	1464,53 €	2.003,00 €	3.467,53 €
ID 34	VIA PUBLICA	3.325,00 €		3.325,00 €
ID 35	INFORMATICA	3.276,60 €		3.276,60 €
ID 36	FORMACIÓ	3.271,92 €		3.271,92 €
ID 37	GOVERNACIÓ-POLICIA	1351,88 €	1700,63 €	3.052,51 €
ID 38	GOVERNACIÓ-POLICIA	2.420,15 €	616,26 €	3.036,41 €
ID 39	GOVERNACIÓ-POLICIA	1604,05 €	1362,78 €	2.966,83 €
ID 40	GOVERNACIÓ-POLICIA	1491,47 €	1421,06 €	2.912,53 €
ID 41	MITJANS DE COMUNICACIÓ		2.878,08 €	2.878,08 €
ID 42	INTERVENCIO		2.780,09 €	2.780,09 €
ID 43	GOVERNACIÓ-POLICIA	1278,99 €	1423,25 €	2.702,24 €
ID 44	GOVERNACIÓ-POLICIA	2.378,83 €	276,94 €	2.655,77 €
ID 45	CULTURA	2.418,62 €		2.418,62 €
ID 46	GOVERNACIÓ-POLICIA	1291,62 €	1083,73 €	2.375,35 €
ID 47	ORGANS DE GOVERN		2.367,09 €	2.367,09 €
ID 48	OCUPACIO	1733,50 €		2.352,61 €
ID 49	GOVERNACIÓ-POLICIA	1204,66 €	1073,31 €	2.277,97 €
ID 50	GOVERNACIÓ-POLICIA	911,25 €	1301,90 €	2.213,15 €
ID 51	SECRETARIA	1800,00 €	380,00 €	2.180,00 €
ID 52	GOVERNACIÓ-POLICIA	1813,93 €	335,03 €	2.148,96 €
ID 53	ESPORTS	2.148,00 €		2.148,00 €
ID 54	GOVERNACIÓ-POLICIA	1380,60 €	731,76 €	2.112,36 €
ID 55	GOVERNACIÓ-POLICIA	1463,80 €	642,61 €	2.106,41 €
ID 56	GOVERNACIÓ-POLICIA	1434,05 €	666,65 €	2.100,70 €
ID 57	OAC	2.100,00 €		2.100,00 €
ID 58	GOVERNACIÓ-POLICIA	1683,61 €	413,96 €	2.097,57 €
ID 59	GOVERNACIÓ-POLICIA	1627,48 €	460,75 €	2.088,23 €
ID 60	GOVERNACIÓ-POLICIA	1210,40 €	812,69 €	2.023,09 €
ID 61	GOVERNACIÓ-POLICIA	1531,23 €	470,50 €	2.001,73 €
ID 62	GOVERNACIÓ-POLICIA	1243,38 €	752,09 €	1.995,47 €
ID 63	GOVERNACIÓ-POLICIA	1422,75 €	467,13 €	1.889,88 €
ID 64	JARDINERIA	1857,60 €		1.857,60 €
ID 65	GOVERNACIÓ-POLICIA	1190,28 €	641,63 €	1.831,91 €
ID 66	INTERVENCIO	1800,00 €		1.800,00 €
ID 67	TERRITORI	1796,66 €		1.796,66 €
ID 68	GOVERNACIÓ-POLICIA	1026,48 €	725,50 €	1.751,98 €
ID 69	GOVERNACIÓ-POLICIA	1173,48 €	562,61 €	1.736,09 €
ID 70	RECURSOS HUMANS		1724,81 €	1.724,81 €
ID 71	GOVERNACIÓ-POLICIA	739,63 €	954,59 €	1.694,22 €
ID 72	GOVERNACIÓ-POLICIA	1008,80 €	623,09 €	1.631,89 €
ID 73	RECURSOS HUMANS		1621,68 €	1.621,68 €
ID 74	GOVERNACIÓ-POLICIA	1148,53 €	462,10 €	1.610,63 €
ID 75	ARXIU	1595,76 €		1.595,76 €
ID 76	GOVERNACIÓ-POLICIA	916,99 €	467,11 €	1.384,10 €
ID 77	GOVERNACIÓ-POLICIA	1048,48 €	331,38 €	1.379,86 €
ID 78	OAC		1184,38 €	1.184,38 €
ID 79	INTERVENCIO		1164,93 €	1.164,93 €
ID 80	GOVERNACIÓ-POLICIA	848,06 €	225,00 €	1.073,06 €
ID 81	GOVERNACIÓ-POLICIA	623,80 €	415,46 €	1.039,26 €
ID 82	GOVERNACIÓ-POLICIA		952,95 €	952,95 €
ID 83	SERVEIS ECONOMICS	623,48 €	292,39 €	915,87 €
ID 84	GOVERNACIÓ-POLICIA	802,25 €	90,00 €	892,25 €
ID 85	GOVERNACIÓ-POLICIA		840,25 €	840,25 €
ID 86	TERRITORI	750,00 €		750,00 €
ID 87	SERVEIS SOCIALS	750,00 €		750,00 €
ID 88	SERVEIS SOCIALS	750,00 €		750,00 €
ID 89	FORMACIÓ	211,93 €	498,34 €	710,27 €
ID 90	GOVERNACIÓ-POLICIA	511,65 €		682,20 €
ID 91	INFORMATICA	666,66 €		666,66 €
ID 92	CULTURA		647,09 €	647,09 €
ID 93	GOVERNACIÓ-POLICIA	618,98 €		618,98 €
ID 94	INTERVENCIO		596,09 €	596,09 €
ID 95	ESPORTS	301,77 €		576,11 €
ID 96	GOVERNACIÓ-POLICIA	298,70 €	181,96 €	480,66 €
ID 97	GOVERNACIÓ-POLICIA	480,00 €		480,00 €
ID 98	GOVERNACIÓ-POLICIA		465,03 €	465,03 €
ID 99	GOVERNACIÓ-POLICIA	455,00 €		455,00 €
ID 100	GOVERNACIÓ-POLICIA	442,50 €		442,50 €
ID 101	GOVERNACIÓ-POLICIA	85,00 €	354,90 €	439,90 €
ID 102	GOVERNACIÓ-POLICIA		404,90 €	404,90 €
ID 103	OAC		380,00 €	380,00 €
ID 104	TERRITORI		380,00 €	380,00 €
ID 105	GOVERNACIÓ-POLICIA		380,00 €	380,00 €
ID 106	OAC		380,00 €	380,00 €
ID 107	RECURSOS HUMANS		380,00 €	380,00 €
ID 108	EDIFICS MUNICIPALS		380,00 €	380,00 €
ID 109	GOVERNACIÓ-POLICIA	145,00 €	226,41 €	371,41 €
ID 110	GOVERNACIÓ-POLICIA		370,00 €	370,00 €
ID 111	GOVERNACIÓ-POLICIA	369,88 €		369,88 €
ID 112	GOVERNACIÓ-POLICIA	367,50 €		367,50 €
ID 113	GOVERNACIÓ-POLICIA	277,50 €		277,50 €
ID 114	GOVERNACIÓ-POLICIA	246,50 €		246,50 €
ID 115	GOVERNACIÓ-POLICIA	226,25 €		226,25 €
ID 116	GOVERNACIÓ-POLICIA	130,00 €	79,50 €	209,50 €
ID 117	CULTURA		190,00 €	190,00 €
ID 118	FORMACIÓ		190,00 €	190,00 €
ID 119	OAC		190,00 €	190,00 €
ID 120	SECRETARIA		190,00 €	190,00 €
ID 121	RECURSOS HUMANS		166,03 €	166,03 €
ID 122	GOVERNACIÓ-POLICIA	70,00 €	87,44 €	157,44 €
ID 123	ESPORTS			137,17 €
ID 124	GOVERNACIÓ-POLICIA	127,50 €		127,50 €
ID 125	GOVERNACIÓ-POLICIA		111,78 €	111,78 €
ID 126	GOVERNACIÓ-POLICIA		79,50 €	79,50 €
ID 127	GOVERNACIÓ-POLICIA		75,00 €	75,00 €
ID 128	GOVERNACIÓ-POLICIA	7,50 €		7,50 €
TOTAL ANY 2023		261.091,15 €	74.047,93 €	337.459,58 €

DADES RELATIVES PER DEPARTAMENT MUNICIPAL 2023
(PONDERACIÓ %)

DEPARTAMENT MUNICIPAL	PRODUCTIVITAT	GRATIFICACIO	TOTAL	%
GOVERNACIÓ	71.276,67 €	50.675,73 €	121.952,40 €	36,14%
TRESORERIA	38.023,66 €		38.023,66 €	11,27%
SECRETARIA	22.264,05 €	570,00 €	22.834,05 €	6,77%
SERVEIS ECONÒMICS	20.701,44 €	952,95 €	21.654,39 €	6,42%
CULTURA	19.458,92 €	190,00 €	19.648,92 €	5,82%
SERVEIS SOCIALS	17.961,39 €		17.961,39 €	5,32%
RECURSOS HUMANS	6.312,83 €	7.948,34 €	14.261,17 €	4,23%
TERRITORI	10.196,66 €	1.220,25 €	11.416,91 €	3,38%
EDIFICIS MUNICIPALS	10.147,68 €	380,00 €	10.527,68 €	3,12%
INTERVENCIÓ	5.952,12 €	4.541,11 €	10.493,23 €	3,11%
VIA PUBLICA	9.815,68 €		9.815,68 €	2,91%
INFORMATICA	7.084,06 €		8.373,94 €	2,48%
OCUPACIÓ	5.933,50 €		6.552,61 €	1,94%
ORGANS DE GOVERN	3.937,44 €	2.367,09 €	6.304,53 €	1,87%
OAC	2.100,00 €	2.134,38 €	4.234,38 €	1,25%
FORMACIÓ	4.021,92 €	190,00 €	4.211,92 €	1,25%
ESPORTS	2.449,77 €		2.861,28 €	0,85%
MITJANS COMUNICACIÓ		2.498,08 €	2.498,08 €	0,74%
JARDINERIA	1.857,60 €		1.857,60 €	0,55%
ARXIU	1.595,76 €		1.595,76 €	0,47%
MITJANTS COMUNICACIÓ		380,00 €	380,00 €	0,11%
TOTAL ANY 2023	261.091,15 €	74.047,93 €	337.459,58 €	100,00%

DADES RELATIVES PER DEPARTAMENT MUNICIPAL 2023
(GRÀFIC)



POST_DATA validació revisora

CONTROL FINANCER PERMANENT

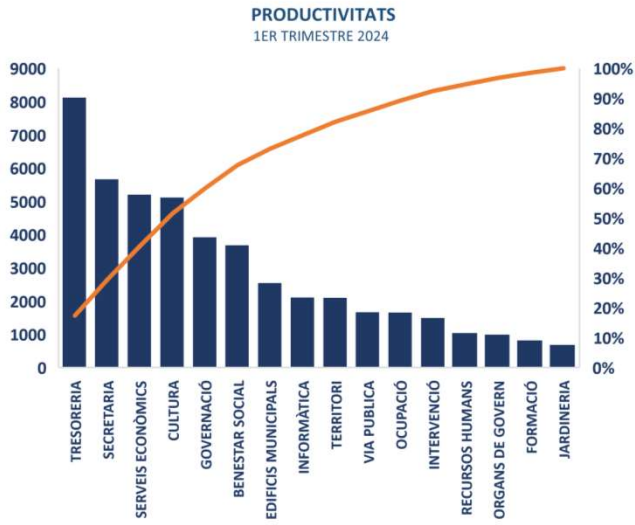
AJUNTAMENT DE SANT PERE DE RIBES
INTERVENCIÓ GENERAL

ANALISI DE DADES DE LES RETRIBUCIONS COMPLEMENTARIES NO FIXES I NO PERIODIQUES
Indicador de seguiment _ retribucions confirmades (PRODUCTIVITATS)
1R TRIMESTRE DE 2024 amb correlació a l'any 2023

DEPARTAMENT MUNICIPAL	PRODUCTIVITATS	%
TRESORERIA	8.123,64 €	17,35%
FASO	6.030,54 €	
JML	1.050,00 €	
MAC	1.043,10 €	
SECRETARIA	5.663,70 €	12,10%
SBS	2.104,00 €	
MGS	2.057,70 €	
SAS	1.052,00 €	
AMG	450,00 €	
SERVEIS ECONÒMICS	5.200,59 €	11,11%
RNB	4.157,49 €	
MCGC	1.043,10 €	
CULTURA	5.113,35 €	10,92%
IGPD	4.113,36 €	
RZE	999,99 €	
GOVERNACIÓ	3.920,20 €	8,37%
APP	2.293,53 €	
JALJ	300,00 €	
FJJV	300,00 €	
LGH	300,00 €	
RAHL	276,67 €	
ACAC	230,00 €	
COG	200,00 €	
EBC	200,00 €	
EVC	100,00 €	
CMJ	70,00 €	
AIAP	-350,00 €	
BENESTAR SOCIAL	3.683,14 €	7,87%
MLL	1.050,00 €	
NOF	1.050,00 €	
CAE	1.050,00 €	
BPL	533,14 €	
EDIFICIS MUNICIPALS	2.544,15 €	5,43%
JARM	1.494,15 €	
JLMC	1.050,00 €	
INFORMÀTICA	2.109,03 €	4,50%
RPM	1.119,33 €	
MEP	819,15 €	
AJGV	170,55 €	
TERRITORI	2.100,00 €	4,49%
RRV	1.050,00 €	
EVT	1.050,00 €	
VIA PUBLICA	1.666,00 €	3,56%
XRM	1.050,00 €	
FPJL	543,53 €	
FPJL	72,47 €	
OCUPACIÓ	1.657,44 €	3,54%
MGR	1.038,33 €	
NMG	619,11 €	
INTERVENCIÓ	1.493,10 €	3,19%
MUG	1.043,10 €	
MRP	450,00 €	
RECURSOS HUMANS	1.043,10 €	2,23%
MTM	1.043,10 €	
ORGANS DE GOVERN	989,16 €	2,11%
MPM	989,16 €	
FORMACIÓ	822,00 €	1,76%
LBA	822,00 €	
JARDINERIA	688,53 €	1,47%
JGM	300,00 €	
MAG	238,53 €	
MMGM	150,00 €	
TOTAL 1ER TRIMESTRE 2024	46.817,13 €	100,00%

DADES RELATIVES PER DEPARTAMENT MUNICIPAL 2024
TRIMESTRE 2024 1ER

DEPARTAMENT MUNICIPAL	PRODUCTIVITATS	%
TRESORERIA	8.123,64 €	17,35%
SECRETARIA	5.663,70 €	12,10%
SERVEIS ECONÒMICS	5.200,59 €	11,11%
CULTURA	5.113,35 €	10,92%
GOVERNACIÓ	3.920,20 €	8,37%
BENESTAR SOCIAL	3.683,14 €	7,87%
EDIFICIS MUNICIPALS	2.544,15 €	5,43%
INFORMÀTICA	2.109,03 €	4,50%
TERRITORI	2.100,00 €	4,49%
VIA PUBLICA	1.666,00 €	3,56%
OCUPACIÓ	1.657,44 €	3,54%
INTERVENCIÓ	1.493,10 €	3,19%
RECURSOS HUMANS	1.043,10 €	2,23%
ORGANS DE GOVERN	989,16 €	2,11%
FORMACIÓ	822,00 €	1,76%
JARDINERIA	688,53 €	1,47%
TOTAL 1ER TRIMESTRE 2024	46.817,13 €	100,00%



Notes generals règim retributiu de la productivitat

La retribució de productivitat (de percepció no periòdica i per tant no consolidable) té per **objecte** remunerar un rendiment especial en correlació a un grau d'interès, iniciativa o esforç amb que el funcionari exerceix el seu treball, i el resultat o els resultats obtinguts. L'apreciació de les quanties de la productivitat haurà de realitzar-se en funció de circumstàncies **objectives** relacionades directament amb l'acompliment del lloc de treball i **objectius** assignats al mateix.

Validació preliminar

1. Correspon a l'Alcaldia (sense perjudici de la seva delegació) la distribució d'aquesta quantia entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual del complement de productivitat, amb subjecció als **CRITERIS** que en el seu cas hagi establert el Ple.

no es pot validar per INCOMPLIMENT

2. Són objecte de **NEGOCIACIÓ** (real i efectiva) la determinació i l'aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris així com les normes que fi xin els criteris i els mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment.

no es pot validar per INCOMPLIMENT

3. Les retribucions per productivitat que percebi cada funcionari han de ser de **CONEIXEMENT PÚBLIC**, tant de la resta de funcionaris de la Corporació com dels representats sindicals

no es pot validar per INCOMPLIMENT

ANNEX 3

DADES 2023_GRATIFICACIONS POLICIA LOCAL MERITADES I ABONADES														
ID	TREBALLADOR	GENER	FEBRER	MARÇ	ABRIL	MAIG	JUNY	JULIOL	AGOST	SETEMBRE	OCTUBRE	NOVEMBRE	DESEMBRE	TOTAL
1	MMS	370,00 €	1.528,50 €			904,00 €			970,00 €	75,00 €		664,00 €		4.511,50 €
2	APP		568,24 €	700,00 €		150,00 €			1.540,00 €			450,00 €		3.408,24 €
3	RAHL	226,25 €	1.082,11 €			1.356,00 €		388,00 €						3.052,36 €
4	DAL	300,00 €	638,39 €	872,00 €		706,00 €						346,00 €		2.862,39 €
5	DBP	325,00 €	279,45 €	1.180,00 €		636,00 €	75,00 €	212,00 €	150,00 €					2.857,45 €
6	JSM	160,00 €	1.113,50 €	318,00 €				212,00 €	199,50 €					2.003,00 €
7	JJM	345,00 €	404,95 €	318,00 €		105,74 €	225,00 €	120,00 €	364,50 €					1.883,19 €
8	AMS	215,00 €	326,25 €			402,00 €			452,00 €			360,00 €		1.755,25 €
9	XCR	140,00 €	596,13 €			360,00 €			379,50 €			225,00 €		1.700,63 €
10	COG	235,00 €	328,61 €					734,00 €	362,75 €					1.660,36 €
11	RLR	276,25 €	288,34 €			18,66 €	150,00 €		330,00 €			360,00 €		1.423,25 €
12	SAL	130,00 €	515,14 €	71,76 €		174,16 €			530,00 €					1.421,06 €
13	VER	365,00 €	281,70 €			716,08 €								1.362,78 €
14	JMD	275,00 €	164,90 €						862,00 €					1.301,90 €
15	EBC	140,00 €	326,25 €				100,00 €	720,00 €						1.286,25 €
16	DCR	260,00 €	286,09 €			74,64 €		120,00 €	263,50 €			79,50 €		1.083,73 €
17	MLP	370,00 €	268,31 €						435,00 €					1.073,31 €
18	AMF		290,59 €									664,00 €		954,59 €
19	MMA	280,00 €	277,09 €					195,00 €				79,50 €		831,59 €
20	SCP	365,00 €	288,31 €			24,88 €	75,00 €		79,50 €					812,69 €
21	CBA	220,00 €	288,34 €	23,92 €				120,00 €				79,50 €		731,76 €
22	AIP							240,00 €	139,50 €			346,00 €		725,50 €
23	JTN	305,00 €	361,65 €											666,65 €
24	GRLL	355,00 €	280,13 €	11,96 €										647,09 €
25	ODM	200,00 €	288,11 €						154,50 €					642,61 €
26	CPF	180,00 €	302,63 €						79,50 €			79,50 €		641,63 €
27	JPCCR	225,00 €	289,01 €	71,76 €		18,66 €						18,66 €		623,09 €
28	DGR		336,26 €						105,00 €			175,00 €		616,26 €
29	JAMS	195,00 €	292,61 €									75,00 €		562,61 €
30	JMVE	160,00 €	172,13 €					120,00 €	15,00 €			75,00 €		542,13 €
31	JMP	210,00 €	288,34 €									75,00 €		498,34 €
32	AJC	60,00 €	280,46 €				75,00 €		79,50 €					494,96 €
33	LGH	20,00 €	159,00 €						291,50 €					470,50 €
34	CMJ	136,25 €	330,86 €											467,11 €
35	GOR	20,00 €	445,03 €											465,03 €
36	VAADP	160,00 €	290,14 €	11,96 €										462,10 €
37	ACAC	50,00 €						145,75 €	265,00 €					460,75 €
38	FJJV		338,96 €				75,00 €							413,96 €
39	AVL	240,00 €	164,90 €											404,90 €
40	MJFP									380,00 €				380,00 €
41	HRC	190,00 €	164,90 €											354,90 €
42	JALJ		335,03 €											335,03 €
43	AFP	40,00 €	291,38 €											331,38 €
44	JBO		292,39 €											292,39 €
45	EPF	10,00 €				12,44 €	75,00 €	100,00 €				79,50 €		276,94 €
46	MACB	152,25 €		11,96 €		62,20 €								226,41 €
47	MPC	225,00 €												225,00 €
48	OGB	170,00 €		11,96 €										181,96 €
49	RMD		111,78 €											111,78 €
50	AIAP								90,00 €					90,00 €
51	NPG					12,44 €	75,00 €							87,44 €
52	AISP													0,00 €
53	ALLM													0,00 €
54	AMLA													0,00 €
55	BYL													0,00 €
56	DRR													0,00 €
57	JCCCR													0,00 €
58	JRH													0,00 €
59	MPSA													0,00 €
60	SPV													0,00 €
61	VVPCH													0,00 €
Subtotal		8.301,00 €	15.936,89 €	3.603,28 €	0,00 €	5.733,90 €	925,00 €	3.426,75 €	8.137,75 €	455,00 €	0,00 €	4.156,16 €	0,00 €	50.675,73 €

ANNEX 4

DADES 2023_PRODUCTIVITATS POLICIA LOCAL MERITADES I ABONADES														
ID	TREBALLADOR	GENER	FEBRER	MARÇ	ABRIL	MAIG	JUNY	JULIOL	AGOST	SETEMBRE	OCTUBRE	NOVEMBRE	DESEMBRE	TOTAL
1	APP	745,86 €		801,81 €	764,51 €	764,51 €	2.053,76 €	764,51 €		764,51 €	764,51 €	764,51 €	764,51 €	10.463,37 €
2	DGR		200,00 €	718,01 €			784,13 €		151,16 €		566,85 €			2.420,15 €
3	EPF			160,00 €			2.038,83 €			180,00 €				2.378,83 €
4	RAHL		200,00 €	397,50 €	100,00 €		946,73 €	100,00 €	100,00 €	320,00 €	100,00 €		100,00 €	2.364,23 €
5	COG		200,00 €	385,00 €	100,00 €	100,00 €	1.027,28 €	100,00 €	100,00 €	226,67 €	130,00 €		-26,67 €	2.342,28 €
6	AMS		200,00 €	377,50 €	100,00 €		1.038,60 €	100,00 €	100,00 €	425,00 €				2.341,10 €
7	EBC		200,00 €	236,67 €	100,00 €	100,00 €	952,78 €	100,00 €	100,00 €	340,00 €	100,00 €		100,00 €	2.329,45 €
8	JALJ		200,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	813,93 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €		100,00 €	1.813,93 €
9	FJJV		200,00 €	-13,33 €	86,67 €	100,00 €	823,60 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	86,67 €		100,00 €	1.683,61 €
10	JJM			327,50 €			849,85 €			315,00 €		143,06 €		1.635,41 €
11	ACAC		200,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	617,48 €	100,00 €	100,00 €	110,00 €	100,00 €		100,00 €	1.627,48 €
12	VER			335,00 €			829,63 €			60,00 €		379,42 €		1.604,05 €
13	LGH		200,00 €	130,00 €	100,00 €	100,00 €	571,23 €	100,00 €	100,00 €	130,00 €	100,00 €			1.531,23 €
14	SAL			315,00 €			768,53 €			240,00 €		167,94 €		1.491,47 €
15	JSM			345,00 €			824,53 €			295,00 €				1.464,53 €
16	ODM			325,00 €			773,80 €			365,00 €				1.463,80 €
17	JTN			297,50 €			791,55 €			345,00 €				1.434,05 €
18	JMVE			365,00 €			857,75 €			200,00 €				1.422,75 €
19	CBA			150,00 €			885,60 €			345,00 €				1.380,60 €
20	MMS			255,00 €			829,28 €			140,00 €		149,28 €		1.373,56 €
21	XCR			365,00 €			789,56 €			160,00 €		37,32 €		1.351,88 €
22	DAL			255,00 €			813,48 €			270,00 €				1.338,48 €
23	AFP			285,00 €			763,48 €			246,50 €				1.294,98 €
24	DCR			40,00 €			782,22 €			345,00 €		124,40 €		1.291,62 €
25	RLR			200,00 €			721,55 €			345,00 €		12,44 €		1.278,99 €
26	MMA			225,00 €			798,38 €			220,00 €				1.243,38 €
27	SCP			150,00 €			784,90 €			120,00 €		155,50 €		1.210,40 €
28	MLP			170,00 €			774,90 €			210,00 €		49,76 €		1.204,66 €
29	CPF			277,50 €			707,78 €			205,00 €				1.190,28 €
30	JAMS			200,00 €			843,48 €			130,00 €				1.173,48 €
31	DBP			325,00 €			705,13 €			140,00 €				1.170,13 €
32	VAADP			120,00 €			828,53 €			200,00 €				1.148,53 €
33	AIP			50,00 €			661,48 €			315,00 €				1.026,48 €
34	CMJ	-26,67 €	53,33 €	115,00 €			702,00 €						73,33 €	916,99 €
35	JMD			85,00 €			481,25 €			345,00 €				911,25 €
36	MPC			255,00 €			230,00 €			220,00 €		143,06 €		848,06 €
37	JPCCR			90,00 €			723,80 €							813,80 €
38	AJC			10,00 €			613,80 €			130,00 €				753,80 €
39	AMF						599,63 €			140,00 €				739,63 €
40	JBO						623,48 €							623,48 €
41	DRR						618,98 €							618,98 €
42	AIAP						572,25 €							572,25 €
43	MACB			85,00 €			60,00 €			345,00 €		24,88 €		514,88 €
44	JRH						142,50 €			337,50 €				480,00 €
45	ALLM						155,00 €			300,00 €				455,00 €
46	VVPCH						142,50 €			300,00 €				442,50 €
47	AMLA						135,00 €			232,50 €				367,50 €
48	MPSA						127,50 €			226,25 €				353,75 €
49	OGB			20,00 €			70,00 €			208,70 €				298,70 €
50	SPV						15,00 €			262,50 €				277,50 €
51	AISP									230,00 €				230,00 €
52	JMP			110,00 €			101,93 €							211,93 €
53	JCCCR									195,00 €				195,00 €
54	HRC			85,00 €										85,00 €
55	NPG						20,00 €			50,00 €				70,00 €
56	BYL						7,50 €							7,50 €
57	AVL													
58	GOR													
59	GRLL													
60	MJFP													
61	RMD													
Subtotal		719,19 €	2.599,19 €	9.625,66 €	1.551,18 €	1.364,51 €	35.195,86 €	1.564,51 €	1.715,67 €	11.430,13 €	2.048,03 €	2.151,57 €	1.311,17 €	71.276,67 €

ANNEX 5

DADES 2023 _PRODUCTIVITATS I GRATIFICACIONS POLICIA LOCAL MERITADES I ABONADES				
ID	TREBALLADOR	PRODUCTIVITATS	GRATIFICACIONS	TOTAL
1	APP	10.463,37 €	3.408,24 €	13.871,61 €
2	MMS	1.373,56 €	4.511,50 €	5.885,06 €
3	RAHL	2.364,23 €	3.052,36 €	5.416,59 €
4	DAL	1.338,48 €	2.862,39 €	4.200,87 €
5	AMS	2.341,10 €	1.755,25 €	4.096,35 €
6	DBP	1.170,13 €	2.857,45 €	4.027,58 €
7	COG	2.342,28 €	1.660,36 €	4.002,64 €
8	EBC	2.329,45 €	1.286,25 €	3.615,70 €
9	JJM	1.635,41 €	1.883,19 €	3.518,60 €
10	JSM	1.464,53 €	2.003,00 €	3.467,53 €
11	XCR	1.351,88 €	1.700,63 €	3.052,51 €
12	DGR	2.420,15 €	616,26 €	3.036,41 €
13	VER	1.604,05 €	1.362,78 €	2.966,83 €
14	SAL	1.491,47 €	1.421,06 €	2.912,53 €
15	RLR	1.278,99 €	1.423,25 €	2.702,24 €
16	EPF	2.378,83 €	276,94 €	2.655,77 €
17	DCR	1.291,62 €	1.083,73 €	2.375,35 €
18	MLP	1.204,66 €	1.073,31 €	2.277,97 €
19	JMD	911,25 €	1.301,90 €	2.213,15 €
20	JALJ	1.813,93 €	335,03 €	2.148,96 €
21	CBA	1.380,60 €	731,76 €	2.112,36 €
22	ODM	1.463,80 €	642,61 €	2.106,41 €
23	JTN	1.434,05 €	666,65 €	2.100,70 €
24	FJJV	1.683,61 €	413,96 €	2.097,57 €
25	ACAC	1.627,48 €	460,75 €	2.088,23 €
26	MMA	1.243,38 €	831,59 €	2.074,97 €
27	SCP	1.210,40 €	812,69 €	2.023,09 €
28	LGH	1.531,23 €	470,50 €	2.001,73 €
29	JMVE	1.422,75 €	542,13 €	1.964,88 €
30	CPF	1.190,28 €	641,63 €	1.831,91 €
31	AIP	1.026,48 €	725,50 €	1.751,98 €
32	JAMS	1.173,48 €	562,61 €	1.736,09 €
33	AMF	739,63 €	954,59 €	1.694,22 €
34	AFP	1.294,98 €	331,38 €	1.626,36 €
35	VAADP	1.148,53 €	462,10 €	1.610,63 €
36	JPCCR	813,80 €	623,09 €	1.436,89 €
37	CMJ	916,99 €	467,11 €	1.384,10 €
38	AJC	753,80 €	494,96 €	1.248,76 €
39	MPC	848,06 €	225,00 €	1.073,06 €
40	JBO	623,48 €	292,39 €	915,87 €
41	MACB	514,88 €	226,41 €	741,29 €
42	JMP	211,93 €	498,34 €	710,27 €
43	AIAP	572,25 €	90,00 €	662,25 €
44	OGB	298,70 €	181,96 €	480,66 €
45	HRC	85,00 €	354,90 €	439,90 €
46	NPG	70,00 €	87,44 €	157,44 €
Subtotal		69.413,45 €	50.382,60 €	128.191,00 €

ANNEX 6

DADES 2024_RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES POLICIA LOCAL MERITADES I PENDENTS D'ABONAMENT														
ID	TREBALLADOR	GENER	FEBRER	MARÇ	ABRIL	MAIG	JUN	JULIOL	AGOST	SETEMBRE	OCTUBRE	NOVEMBRE	DESEMBRE	TOTAL
1	APP	3.386,71 €	628,18 €	278,22 €	278,22 €	758,56 €	758,56 €	278,22 €	278,22 €	278,22 €	278,22 €	278,22 €	278,22 €	7.757,77 €
2	JALJ	1.793,54 €	384,08 €	342,91 €	342,91 €	487,01 €	487,01 €	342,91 €	342,91 €	342,91 €	342,91 €	342,91 €	342,91 €	5.894,92 €
3	FJJV	1.333,20 €	745,81 €	345,07 €	345,07 €	345,07 €	345,07 €	345,07 €	345,07 €	345,07 €	345,07 €	345,07 €	345,07 €	5.529,73 €
4	CLS	1.375,04 €	605,52 €	482,01 €	344,77 €	454,56 €	289,87 €	289,87 €	289,87 €	289,87 €	289,87 €	289,87 €	289,87 €	5.290,99 €
5	RVR	1.257,40 €	454,55 €	344,76 €	502,58 €	413,38 €	398,97 €	289,86 €	289,86 €	289,86 €	289,86 €	289,86 €	289,86 €	5.110,84 €
6	DGR	2.126,65 €	875,02 €	182,65 €	182,65 €	383,02 €	182,65 €	182,65 €	182,65 €	182,65 €	182,65 €	182,65 €	182,65 €	5.028,53 €
7	AMS	2.229,44 €	469,34 €	177,71 €	177,71 €	378,08 €	378,08 €	177,71 €	177,71 €	177,71 €	177,71 €	177,71 €	177,71 €	4.876,60 €
8	SCP	406,50 €	447,67 €	568,43 €	488,85 €	565,70 €	405,82 €	296,71 €	296,71 €	296,71 €	296,71 €	296,71 €	296,71 €	4.663,21 €
9	AJC	509,46 €	452,56 €	452,56 €	438,84 €	534,23 €	410,71 €	301,60 €	301,60 €	301,60 €	301,60 €	301,60 €	301,60 €	4.607,93 €
10	AVL	831,43 €	445,10 €	412,51 €	467,40 €	385,06 €	288,99 €	288,99 €	288,99 €	288,99 €	288,99 €	288,99 €	288,99 €	4.564,41 €
11	CTM	780,44 €	634,97 €	160,12 €	160,12 €	269,23 €	705,65 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	3.671,25 €
12	AIP	780,44 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	551,25 €	634,97 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	3.407,74 €
13	LGH	446,21 €	334,42 €	238,35 €	238,35 €	238,35 €	238,35 €	238,35 €	238,35 €	238,35 €	238,35 €	238,35 €	238,35 €	3.164,13 €
14	ANG	1.110,27 €	1.274,96 €	0,00 €	0,00 €	218,21 €	545,53 €							3.148,97 €
15	JSC	1.056,75 €	1.238,59 €	0,00 €	0,00 €	494,06 €	109,11 €							2.898,51 €
16	ACAC	230,41 €	230,41 €	230,41 €	230,41 €	230,41 €	230,41 €	230,41 €	230,41 €	230,41 €	230,41 €	230,41 €	230,41 €	2.764,97 €
17	NPG	201,29 €	228,74 €	187,57 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	160,12 €	2.058,68 €
18	JLLC	115,50 €	115,50 €	115,50 €	115,50 €	364,26 €	364,26 €	115,50 €	115,50 €	115,50 €	115,50 €	115,50 €	115,50 €	1.883,52 €
19	MJFP	115,50 €	115,50 €	115,50 €	115,50 €	115,50 €	115,50 €	115,50 €	115,50 €	115,50 €	115,50 €	115,50 €	115,50 €	1.386,00 €
20	VER	109,79 €	150,96 €	810,03 €	150,96 €	123,52 €								1.345,26 €
21	OGG	110,51 €	110,51 €	110,51 €	110,51 €	110,51 €	110,51 €	110,51 €	110,51 €	110,51 €	110,51 €	110,51 €	110,51 €	1.326,12 €
22	DCR	109,79 €	164,69 €	613,99 €	27,45 €	123,52 €								1.039,44 €
23	MPR	489,72 €	255,35 €	0,00 €	0,00 €		244,86 €							989,93 €
24	MMS	150,96 €	109,79 €	423,65 €	171,55 €	96,07 €								952,02 €
25	SAL	130,38 €	82,34 €	249,38 €	192,14 €	150,96 €								805,20 €
26	JJM	0,00 €	0,00 €	476,79 €	54,90 €	164,69 €								696,38 €
27	CBA	109,79 €	192,14 €	202,71 €	54,90 €	123,52 €								683,06 €
28	AFP	123,52 €	164,69 €	168,21 €	109,79 €	54,90 €								621,11 €
29	ODM	82,34 €	82,34 €	206,26 €	164,69 €	68,62 €								604,25 €
30	DBP	27,45 €	150,96 €	82,53 €	123,52 €	192,14 €								576,60 €
31	BBS	233,31 €	0,00 €	68,62 €	82,34 €	192,14 €								576,41 €
32	DAL	0,00 €	137,24 €	123,52 €	178,41 €	123,52 €								562,69 €
33	RLR	150,96 €	0,00 €	68,62 €	178,41 €	109,79 €								507,78 €
34	EPF	27,45 €	0,00 €	96,07 €	192,14 €	192,04 €								507,70 €
35	EBC	123,52 €	27,45 €	82,34 €	192,14 €	68,62 €								494,07 €
36	JSM	109,79 €	192,14 €	192,14 €	0,00 €	0,00 €								494,07 €
37	MMA	0,00 €	82,34 €	68,62 €	192,14 €	150,96 €								494,06 €
38	XCR	0,00 €	150,96 €	178,41 €	41,17 €	109,79 €								480,33 €
39	MLP	41,17 €	137,24 €	150,96 €	137,24 €	0,00 €								466,61 €
40	JRH	151,99 €	141,86 €	162,12 €	0,00 €	0,00 €								455,97 €
41	VPCH	172,25 €	131,72 €	151,99 €	0,00 €	0,00 €								455,96 €
42	JMVE	27,45 €	54,90 €	150,96 €	185,27 €	27,45 €								446,03 €
43	ALLM	81,06 €	202,65 €	141,86 €	0,00 €	0,00 €								425,57 €
44	VADP	123,52 €	82,34 €	68,62 €	0,00 €	150,96 €								425,44 €
45	RHL	27,45 €	82,34 €	192,14 €	116,65 €	0,00 €								418,58 €
46	SPV	101,33 €	81,06 €	192,52 €	0,00 €	0,00 €								374,91 €
47	MACB	0,00 €	123,52 €	192,54 €	0,00 €	41,17 €								357,23 €
48	COG	0,00 €	123,52 €	150,96 €	27,45 €	27,45 €								329,38 €
49	JBO	0,00 €	0,00 €	123,52 €	192,14 €	0,00 €								315,66 €
50	MPC	0,00 €	137,24 €	0,00 €	89,21 €	68,62 €								295,07 €
51	JTN	109,79 €	96,07 €	27,45 €	27,45 €	27,45 €								288,21 €
52	PSA	141,86 €	121,59 €	20,27 €	0,00 €	0,00 €								283,72 €
53	OGB	0,00 €	0,00 €	123,52 €	54,90 €	41,17 €								219,59 €
54	CPF	0,00 €	0,00 €	68,62 €	0,00 €	68,62 €								137,24 €
55	JPCCR	68,62 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €								68,62 €
Subtotal		23.221,95 €	13.410,99 €	10.934,85 €	7.796,59 €	9.954,26 €	7.405,00 €	4.084,22 €	4.084,22 €	4.084,22 €	4.084,22 €	4.084,22 €	4.084,22 €	97.228,97 €

DADES 2024_RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES POLICIA LOCAL MERITADES I ABONADES														
ID	TREBALLADOR	GENER	FEBRER	MARÇ	ABRIL	MAIG	JUN	JULIOL	AGOST	SETEMBRE	OCTUBRE	NOVEMBRE	DESEMBRE	TOTAL
1	APP	764,51 €	764,51 €	764,51 €	764,51 €	764,51 €	928,01 €	764,51 €						5.515,07 €
2	JALJ	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	263,50 €							763,50 €
3	JTN	632,00 €												632,00 €
4	EBC	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €							600,00 €
5	LGH	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €							600,00 €
6	RAHL	76,67 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €							576,67 €
7	ACAC	50,00 €	80,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	96,67 €							526,67 €
8	COG		100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €							500,00 €
9	CMJ	-30,00 €		100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	96,67 €						466,67 €
10	FJJV	100,00 €	100,00 €	100,00 €	16,67 €			136,67 €						453,34 €
11	MGE					360,07 €								360,07 €
12	JSC						163,50 €							163,50 €
13	AMS						163,50 €							163,50 €
14	AJC						163,50 €							163,50 €
15	ANG						163,50 €							163,50 €
16	AIP						163,50 €							163,50 €
17	SCP						163,50 €							163,50 €
18	CTM						163,50 €							163,50 €
19	DGR						163,50 €							163,50 €
20	AIAP*	-350,00 €												-350,00 €
21	JSM*	-632,00 €												-632,00 €
Subtotal		911,18 €	1.444,51 €	1.564,51 €	1.481,18 €	1.824,58 €	3.096,18 €	997,85 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	11.319,99 €

* regularitzacions

Subtotal 2024 108.548,96 €

AJUNTAMENT DE SANT PERE DE RIBES

SISTEMA DE REVISIÓ RETRIBUCIONS NO FIXES NI PERIODIQUES

INTERVENCIÓ GENERAL

MEMo ACTUACIONS / PACF_2024

CONTROL FINANCER PERMANENT

Guia de referència per a l'exercici del control permanent planificable per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes

1ER TRIMESTRE 2024

SEGUIMENT DE LES MESURES CORRECTORES IMPLANTADES PER LA MILLORA DE LA GESTIÓ ECONÒMICA FINANCERA

Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern a les entitats del sector públic local.d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera (ART. 38)

DE LA PRESIDÈNCIA_

El president de la corporació ha de formalitzar un pla d'acció que determini les mesures que s'han d'adoptar per esmenar les debilitats, les deficiències, els errors i els incompliments que es posin de manifest a l'informe resum

El pla d'acció s'ha d'elaborar en el termini màxim de 3 mesos des de la remissió de l'informe resum al ple i ha de contenir les mesures de correcció adoptades, el responsable d'implementar-les i el calendari d'actuacions a efectuar, relatives tant a la gestió de la mateixa corporació com a la dels organismes i les entitats públiques adscrites o dependents i de les quals exerceixi la tutela

DE LA INTERVENCIÓ_

El pla d'acció s'ha de remetre a l'òrgan interventor de l'entitat local, que n'ha de valorar l'adequació per solucionar les deficiències assenyalades i si s'escau els resultats obtinguts, i ha d'informar el ple sobre la situació de la correcció de les debilitats posades de manifest en l'exercici del control intern, per permetre que el ple faci un seguiment periòdic de les mesures correctores implantades per a la millora de les gestió economicofinancera

En la remissió anual a la Intervenció General de l'Administració de l'Estat de l'informe resum dels resultats del control intern s'ha d'informar, així mateix, sobre la correcció de les debilitats posades de manifest.

DATA DE REVISIÓ INFORME RESUM ANUAL DE CONTROL INTERN:

30/04/2024

Recomanacions	Accions a desenvolupar	Resultat
Verificar, documentar la comprensió del procés de gestió de Recursos Humans i de la nòmina amb transcendència econòmica.	Comprendre els procediments (processos de gestió) establerts per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes per iniciar, autoritzar, registrar, processar i informar de les formes de transaccions significatives relacionades amb la gestió de personal, des de que es formalitza la necessitat d'augmentar la plantilla fins el pagament de la nòmina i el compliment de les obligacions legals relacionades.	X
	1- Caldrà descriure i documentar la comprensió del procés de gestió de recursos humans i de la nòmina executada per la Corporació. L'esmentat procés es compon de subprocessos i activitats, cadascuna ha d'incloure com a mínim qui, com i quan s'executa el procés, quins sistemes informàtics, documents fonts i registres comptables hi estan presents, com s'esmena les transaccions o procés incorrectes, i sobretot quins fitxer mestres s'utilitzen en el procés.	X
	2- Identificar i valorar els risc existents en el procés de gestió de personal de caràcter general i nòmines en particular.	X
	3-Establir els procediments mínims recomanats per la fiscalització de l'àrea de despeses de personal incloent un contingut orientatiu i de seguiment pels gestors vinculats.	X

Compliment d'atributs

Es compleixen les especificacions

NO es compleixen les especificacions

L'atribut no es aplicable al control

S'han iniciat les actuacions i estan validades per part de l'òrgan de control

S'han iniciat les actuacions però NO estan validades per l'òrgan de control

✓

X

N/A

En tràmit i validat

En tràmit i NO validat



MEMO ACTUACIONS 2024

DOCUMENTS DE GESTIÓ I CONTROL

AUDITORIA DE PERSONAL

OBJECTIUS

Comprendre els procediments (*processos de gestió*) establerts per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes per iniciar, autoritzar, registrar, processar i informar (*comptes anuals*) de les formes de transaccions significatives relacionades amb la gestió de personal, des de que es formalitza la necessitat d'augmentar la plantilla fins el pagament de la nòmina i el compliment de les obligacions legals relacionades.

- *Caldrà descriure i documentar la comprensió del procés de recursos humans i de la nòmina executat per la Corporació. L'esmentat procés es compon de sub processos i activitats, cadascuna ha d'incloure com a mínim qui, com i quant s'executa el procés, quins sistemes informàtics, documents fonts i registres comptables hi estan presents, com s'esmena les transaccions o procés incorrectes, i sobretot quins fitxers mestres s'utilitzen en el procés.*
- *Identificar i la valora els riscs existents en el procés de gestió de personal/nòmines.*
- *Establir els procediments mínims recomanats per la fiscalització de l'àrea de despeses de personal incloent un contingut orientatiu i de seguiment pels gestors vinculats.*

TREBALL A REALITZAR

Es proposa verificar els següents sub processos d'acord amb la següent estructura:

Planificació pressupostària (Document de treball Ref.1001-A)

Aquest subprocés comprèn el conjunt d'activitats portades a terme per a calcular una estimació la més precisa possible del pressupost anual de despeses de personal, aprovació del pressupost pel plenari i la seva comptabilització. S'inclou en aquest subprocés:

- ✓ L'actualització i projecció de la nòmina (*conjunt d'activitats portades a terme cada exercici o cada vegada que es modifica la normativa d'aplicació per garantir que els conceptes retributius que s'aplica en el procés de gestió de la nòmina són els adequats segons la normativa vigent i els contractes laborals en vigor i que les retencions aplicades en nòmina es correspon a les establertes legalment*).
- ✓ Revisió i actualització del fitxer mestre de conceptes retributius (FMR) i dels paràmetres de càlcul de les retencions IRPF i de la Seguretat social (*contempla els procediments per a gestionar els canvis en les taules que constitueixen el FMR i els paràmetres de retenció que, donada la rellevància de la informació relacionada, ha de contemplar controls de revisió, autorització i segregació de funcions*).

Gestió de llocs: manteniment del fitxer mestre de llocs (FMLL). (Document de treball Ref.1001-B)

Aquest subprocés inclou els procediments per les altes (creadors de llocs), modificacions i eliminació de llocs, des de qui realitza una sol·licitud de creació/modificació/baixa d'un lloc, fins la seva aprovació per l'òrgan competent. En l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes el FMP haurà d'estar íntimament relacionat amb la RLT (*Relació de Llocs de Treball*). Un punt de control és que no es pugui donar d'alta en nòmina ningú si no existeix un lloc en el FMP.

Gestió de personal alte/baixes: manteniment del fitxer mestre Empleats (FME). (Document de treball Ref.1001-C)

Aquesta fase del procés es troba directament afectat per allò establert en les normes generals de funció pública i laboral i singulars pròpies de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes (*implantació de la normativa laboral,*



conveni col·lectiu d'aplicació, normes pressupostàries i de gestió de cada exercici). Per tant el seu abast és molt ampli com és la contractació i accés del personal, formació baixes, acomiadaments, etc

Fitxer Mestre d'Empleats (FME), estaria format per una base de dades que contingui informació bàsica utilitzada generalment en el procés de gestió de personal i per l'elaboració de les nòmines. El FME inclourà informació personal, per exemple, nom, cognoms, domicili, NIF, salaris, dades bancàries, etc. El manteniment del FME planteja riscos significatius en la gestió de personal. L'establiment de controls efectius és de importància rellevant per a què les dades FME siguin exactes i completes i per tant les nòmines de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes també ho siguin.

Elaboració de nòmines. (Document de treball Ref.1001-D)

En aquest procés inclou efectuar càlculs periòdics del cost de personal, els càlculs de la nòmina, la seva aprovació, elaborar els rebuts de nòmina, fer les propostes per comptabilitzar-les i la preparació de la documentació per pagament mitjançant transferències bancàries.

El càlcul de la nòmina implica periòdicament (cada mes) aquests càlculs, que estan automatitzats, a partir del FME i les variacions de nòmina, L'aplicació de nòmina ha de tenir una interfaç automàtica que generi el fitxer de transferència (xml) per l'enviament al banc o bé ha de ser obtingut i enviat manualment al banc.

Pagament de nòmines. (Document de treball Ref.1001-E)

Una vegada elaborada la nòmina l'aplicació de gestió genera, en la majoria dels casos, llistats i fitxers bancaris (XML) per a realitzar el pagament de la nòmina. El pagament de la nòmina es realitza mitjançant transferències bancàries utilitzant una aplicació de banca electrònica en una terminal segura.

- ✓ L'arxiu que conté les dades per a realitzar transferències bancàries es guarda en una carpeta segura de la xarxa corporativa i es transmet de forma segura, en un format no editable. L'accés a la carpeta està restringit a persones que tenen assignades funcions de gestió del pagament de la nòmina,
- ✓ L'ordre de pagament ha de requerir 3 signatures mancomunades (Ordenador de pagaments, Intervenció i Tresoreria).
- ✓ El fitxer bancari es remet a l'entitat financera amb una relació detallada en suport electrònic o paper signat i firmat de les transferències a realitzar. El pagament no es realitza si no es rep aquesta documentació.
- ✓ Es deixa constància al departament gestor de les transferències efectivament efectuades.

Reintegraments. (Document de treball Ref.1001-F)

L'entitat ha de tenir establert un procediment de revisió de nòmines ja comptabilitzades i pagades per detectar possibles errades i, en el seu cas, exigir el corresponent reintegraments. També ha de tenir un procediment per a la comunicació per part dels empleats d'errades en nòmina no detectades per a gestionar, quant correspongui els reintegraments.

Comptabilitat. (Document de treball Ref.1001-G)

Tota la informació generada en l'elaboració de la nòmina s'utilitza per a la seva comptabilització. Per a això la informació ha d'arribar a l'aplicació de comptabilitat. Aquesta interfaç és especialment rellevant per a verificar l'adequada comptabilització de la nòmina.



INTERVENCIÓ GENERAL			
DOCUMENTAR LA COMPRENSIÓ DEL PROCÈS DE GESTIÓ DE RECURSOS HUMANS I DE LA NÒMINA AMB TRANSCENDÈNCIA ECONÒMICA			MEMB
CONTROL FINANCER PERMANENT			ACTUACIONS 2024
TREBALL A REALITZAR			A T RIBUT
Ref.001-A PLANIFICACIÓ PRESSUPOSTÀRIA			Nota
a) 1-Actuació i projecció de la nòmina			
Unitat gestora, persona/es i càrrec/s que realitza/en aquesta funció			
Determinar com s'inicia i realitza el procés de previsió pressupostària i projecció de la nòmina			
Determinar com s'autoritza el procés de previsió pressupostària i projecció de la nòmina			
Determinar com es realitza la comptabilització de la previsió pressupostària (AD's a principi any o mensualment)			
Existència manual de procediments			
Persones entrevistades en la recopilació de la informació			
Revisió i actuació del fitxer mestre conceptes retributius (FMR) i els paràmetres de càlcul de les retencions IRPF i Seguretat Social			
b) 1 Unitat gestora, persona/es i càrrec/s que realitza/en aquesta funció			
Procés de determinació dels conceptes retributius aplicables i dels paràmetres de retencions i la seva forma de realitzar l'aprovació			
2 Procés d'introducció dels valors aprovats en l'aplicació i/o en la taula del FMR			
3 Existència manual de procediments			
4 Persones entrevistades en la recopilació de la informació			
Ref.1001-B GESTIÓ DE LLOC S: MANTENIMENT DEL FITXER DE LLOC S(FMLL)			
1 Unitat gestora, persona/es i càrrec/s que realitza/en aquesta funció			
Procés de com es realitza els canvis en el FMP (determinar com s'inicia, registra i aprova els canvis i quins són els treballadors que hi participen)			
2 Existència manual de procediments			
3 Persones entrevistades en la recopilació de la informació			
Ref.1001-C GESTIÓ D'ALTES I BAIXES			
1 Unitat gestora, persona/es i càrrec/s que realitza/en aquesta funció			
2 Verificar com s'inicia, autoritza i realitza falta (contractació o incorporació) dels empleats			
3 Verificar on i com s'arxiva i registra la informació de l'empleat en els seu expedient personal en FME			
4 Verificar que la informació dels nous empleats s'incorpora al sistema de forma correcta			
5 Verificar com s'inicia, autoritza i realitza la baixa (contractació o incorporació) dels empleats			
Verificar on i com s'arxiva i registra la informació de baixa de l'empleat en els seu expedient personal i en FME			
6 Verificar que la informació de la baixa dels empleats s'incorpora al sistema de forma correcta			
7 Existència manual de procediments			
8 Persones entrevistades en la recopilació de la informació			
Ref.1001-D ELABORACIÓ DE NÒMINES			
1 Unitat gestora, persona/es i càrrec/s que realitza/en aquesta funció			
2 Verificar com son processades les nòmines i el seu suport informàtic			
3 Verificar com son aprovades les nòmines			
4 Forma de comptabilització de la nòmina			
5 Existència manual de procediments			
6 Persones entrevistades en la recopilació de la informació			
Ref.1001-E PAGAMENT DE NÒMINES			
1 Unitat gestora, persona/es i càrrec/s que realitza/en aquesta funció			
2 Inici i realització del procés de pagament			
3 Autorització del procés de pagament			
4 Comentaris sobre els controls d'acces i seguretat sobre el fitxer de transferències			
5 Persones entrevistades en la recopilació de la informació			
Ref.1001-F REINTEGRAMENTS			
1 Unitat gestora que executa el procés de revisió i activitats que s'executen en la revisió			
2 Procés de tramitació i autorització dels reintegraments			
Procediments d'execució dels reintegraments : des comptes de nòmina, ingrès de l'import en banc,			
3 procediment de cobrament executiu			
4 Persones entrevistades en la recopilació de la informació			
Ref.1001-G COMPTABILITAT			
1 Unitat gestora que realitza el procés i el procés d'aprovació			
2 Identificació de la interfaz entre aplicacions implicades			
3 Controls manual i automàtics establerts per l'entitat			
4 Persones entrevistades en la recopilació de la informació			
Compliment d'atributs			
Es compleixen les especificacions			✓
NO es compleixen les especificacions			✗
L'atribut no es aplicable al control			NA