

Estudo da valoración dos postos de
traballo e elaboración da
correspondente RPT

Concello de
VIMIANZO



DILIXENCIA PARA FACER CONTAR:
Que este documento foi aprobado definitivamente polo Pleno do Concello, en sesión ordinaria, que
tivo lugar o 10 de xuño de 2026.
O que asino en Vimianzo
O secretario xeral
Francisco Javier Novoa Juiz
(documento asinado electrónicamente)

*VALORACIÓN
DE POSTOS*

JLTUDO
CONSULTORÍA EN ORGANIZACIÓN

TLFN. 672.386.724
E-MAIL fernando@jltudo.com

DILIXENCIA PARA FACER CONTAR:

Que este documento foi aprobado definitivamente polo Pleno do Concello, en sesión ordinaria, que tivo lugar o 10 de xuño de 2026.

O que asino en Vimianzo

O secretario xeral

Francisco Javier Novoa Juiz

(documento asinado electrónicamente)

en sesión ordinaria, que

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. A VALORACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO.....	9
3. MANUAL DE VALORACIÓN DE POSTOS	20
4. VALORACIÓN DOS POSTOS MUNICIPAIS	41

DILIXENCIA PARA FACER CONTAR:
Que este documento foi aprobado definitivamente polo Pleno do Concello, en sesión ordinaria, que tivo lugar o 10 de xuño de 2026.
O que asino en Vimianzo
O secretario xeral
Francisco Javier Novoa Juiz
(documento asinado electrónicamente)

1. INTRODUCCIÓN

Dentro de calquera organización o importe do soldo ou salario que debe pagarse a cada traballador é unha cuestión básica, non limitándose só á determinación do salario actual, senón tamén á retribución futura. Esta decisión ten efectos de longo alcance, tanto para a administración coma para o traballador; así, case calquera organización, grande ou pequena, sofre a mesma dificultade para chegar a unha solución adecuada para conseguir retribuír de maneira equitativa aos seus empregados.

A distribución equitativa da nómina dunha organización proporciona unha das mellores bases para obter relacións harmoniosas e ben fundadas entre a organización e o empregado así como para conseguir garantir o principio de igualdade, que debe ser un dos eixes fundamentais á hora de establecer as retribucións dos traballadores.

Salarios absoluto e relativo. Loxicamente os empregados preocúpanse polos salarios absolutos que lle corresponden en virtude do traballo que realizan ou achegan á organización e confían en que o que perciben sexa proporcionado ou adecuado a ese traballo e que garde a debida proporcionalidade co que perciben o resto dos empregados públicos polo desenvolvemento das súas funcións. Obviamente, tamén, a organización preocúpase por conseguir que todos os empregados perciban salarios proporcionais e adecuados ao traballo que realizan.

Por salario absoluto enténdese a cantidade real en diñeiro que recibe o traballador pola labor que realiza, determinando a súa posición económica na comunidade e a cantidade de bens e servizos que pode adquirir; deste modo, o seu desexo natural é obter a maior retribución posible para mellorar a súa situación en cada un dos aspectos mencionados.

A retribución absoluta é tamén de vital importancia para a administración, posto que debe garantir que o custo desta é adecuado e proporcional ás capacidades e recursos dos que dispón e por outro lado, na súa fixación debe ter en conta tanto as lexítimas aspiracións dos empregados como o traballo que estes efectúan.

A retribución relativa é a obtida polo traballador en relación coa gañada polos seus compañeiros de traballo. Esta ten especial importancia para garantir o principio de igualdade entre os

empregados, posto que a igual traballo comparable debe percibirse igual retribución, evitando diferenzas carentes de xustificación. Este salario é moi relevante, porque aínda que o absoluto é fundamental para que os empregados dispoñan dun nivel de ingresos que lles permita satisfacer as súas necesidades, que este sexa adecuado e proporcional ao que perciben outros compañeiros é fundamental para conseguir unha adecuada motivación destes e favorecer un bo clima laboral, porque se saben que o que perciben é proporcional ao desenvolvemento da súa labor, este desenvolverase de forma máis adecuada.

Na determinación e administración de salarios existen outros factores que deben terse en conta á hora de fixalos, como o feito de que un posto no seu día non contemplase todos os factores a valorar, que se producise unha mutación moi substancial das función do posto, os cambios normativos producidos, etc.

En todo caso, estes o outros factores dificultan o establecemento adecuado dos salarios, resultando complexo valorar con exactitude a achega dun traballador á súa organización.

Tamén a forma de execución do posto, pode ser un factor que incida no salario que percibe o empregado polas funcións que realiza. Ao determinar o salario para un traballador debe tomarse en consideración tanto o valor do traballo para a organización, como a eficiencia con que é realizado. A valoración de postos intenta determinar o valor de cada posto en relación co valor doutros e proporciona unha base para determinar as normas tendentes a suprimir desigualdades nos salarios. Con este obxecto, establécense programas de cualificación de méritos ou sistemas de valoración do desempeño.

A organización debe conseguir establecer os salarios de forma adecuada debendo garantir unha distribución equitativa e adecuada destes entre os empregados e para iso considérase fundamental unha valoración dos postos de traballo, dado que só mediante este sistema, isto é, valorar o traballo que se debe desenvolver no posto, é posible fixar unha adecuada retribución do posto de traballo.

Non hai fórmula máxica que permita establecer as retribucións absolutas ou relativas, ou que resolva de forma totalmente certa os factores que inflúen na súa fixación; non existe tampouco unha solución científica, posto que ningún asunto humano está suxeito a leis científicas exactas, non obstante, desenvolveuse un tratamento sistemático para os problemas de soldos e salarios que afectan tanto á administración como os traballadores e que proporciona unha das

Mellores solucións coñecidas actualmente. Esta técnica coñécese como valoración de postos de traballo.

Definición da valoración de postos de traballo. Aínda cando se poden atopar moitas definición do termo “valoración de postos de traballo”, existe un alto grao de similitude entre elas. Unha definición tan completa e precisa como poida atoparse é a ofrecida no *Industrial Job Evalutation Systems* do sistema de emprego dos Estados Unidos:

Valoración de postos de traballo... é a operación completa que determina o valor dun posto individual nunha organización en relación con outros da mesma. Empeza cunha análise dos traballos para obter descrições dos postos incluíndo a relación das descrições por medio dalgún sistema deseñado para determinar o valor relativo dos postos ou grupos de postos. Tamén inclúen a apreciación destes valores, establecendo os salarios máximo e mínimo para cada grupo de traballos, con base no seu valor relativo. A operación remata coa revisión final do sistema de salarios resultante.

A definición mostra que a valoración de postos de traballo inclúe algúns aspectos principais tales como a obtención dos compoñentes dos postos, a súa análise, o ordenamento destes elementos en descrições de postos, o estudo destes, a valoración dos postos por medio dalgún método de taxación e, por último, a apreciación dos postos de acordo coa valoración. Cada un destes aspectos require un plan de organización, a selección do persoal necesario para realizalo, un programa de formación adecuado para asegurar a comprensión e o coñecemento do que hai que facer e, finalmente, a execución dos moitos pasos detallados necesarios para completar o programa de valoración de postos de traballo.

Obxecto dos programas de valoración de postos de traballo. As organización que adoptan un programa de valoración de postos de traballo, xeralmente, esperan alcanzar varios obxectivos. Alúns dos citados con máis frecuencia son:

1. Proporcionar datos reais, definidos e sistemáticos para determinar o valor relativo dos postos de traballo.
2. Proporcionar unha base equitativa para a administración de soldos e salarios dentro da organización.
3. Proporcionar datos para establecer unha estrutura de salarios comparable á doutras organización, concorrentes ao mesmo mercado de man de obra.

4. Permitir á administración medir e controlar con maior precisión os seus custos de persoal.
5. Servir de base para a negociación co sindicato.
6. Proporcionar unha estrutura para a revisión periódica de soldos e salarios.
7. Crear principios claros e técnicas imparciais que permitan ao equipo directivo un tratamento máis obxectivo dos salarios.
8. Axudar a selección, colocación, ascenso, transferencia e capacitación do persoal.
9. Aclarar función, autoridade e responsabilidade, o que á súa vez, axuda á simplificación do traballo e eliminación de operación duplicadas.
10. Reducir queixas e rotación do persoal, aumentando así a moral do persoal e mellorando as relacións entre empresa e traballador.

Aínda cando a valoración de postos de traballo foi desenvolvida, principalmente, como axuda para determinar o valor relativo dos postos e para proporcionar un tratamento máis ordenado, sistemático e equitativo aos problemas de soldos e salarios, a súa utilidade non se limita soamente á estrutura de tarifas. Segundo se desprende da lista de obxectivos anterior é evidente que as organizacións esperan que os plans proporcionen servizos adicionais noutros aspectos da operación, en consecuencia, que determine os elementos de cada posto, os ordene por escrito e os avalíe, proporcionando, xeralmente, unha base máis sólida para a práctica administrativa e de persoal, que a que posiblemente se obteña cando se seguen procedementos menos precisos.

Limitacións dos plans de valoración de postos de traballo. Aínda cando se poden enunciar moitos obxectivos nun programa de valoración de postos de traballo, calquera destes plans ten as súas limitacións. Algúns obxectivos inclúen expresións cualitativas como "axudar" ou "reducir", os que defenden a valoración de postos de traballo non aseguran que o programa corrixiará ou eliminará completamente moitos problemas na determinación ou na aplicación de salarios, nin tampouco que a valoración de postos de traballo é substituta da discusión de contratos colectivos, cando existen relacións sindicais. Non obstante, como o sistema proporciona un tratamento ordenado e sistemático da determinación do valor relativo dos postos, axuda a reducir e a facer mínimos os erros e desigualdades. Por medio do sistema,

unha organización achégase mais ao seu obxectivo xeral de obter un programa de soldos e salários uniforme, xusto e consistente.

DILIXENCIA PARA FACER CONTAR:
Que este documento foi aprobado definitivamente polo Pleno do Concello, en sesión ordinaria, que tivo lugar o 10 de xuño de 2026.
O que asino en Vimianzo
O secretario xeral
Francisco Javier Novoa Juiz
(documento asinado electrónicamente)

2. A VALORACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO

Existen diversos sistemas para executar unha valoración de postos de traballo. No presente estudo utilizaremos o coñecido como **sistema de puntuación ponderado**.

Previamente ao sistema de puntuación, foi desenvuelto polos expertos o método de graos e o de clasificación, os cales presentaban a primeira escala concreta para medir o valor dun posto; non obstante, estes sistemas non permiten un estudo analítico, xa que na escala de graos os postos se miden na súa totalidade e non nas súas partes compoñentes. Moi pronto foi evidente que esta era unha debilidade básica do sistema e que se se desenvolvese algún método que dividise os postos nas súas partes compoñentes para permitir a comparación das partes, se obtería unha análise máis completa. O sistema de puntuación, proporciona este método.

A división dun posto nas súas partes compoñentes faise posible co emprego dunha escala formada coa selección de factores comúns aos postos dentro da clase en que se cualifica. Aínda cando os factores seleccionados se deben presentar na maioría dos postos que se van cualificar, acéptase que non se atopan na mesma proporción, polo que deben ser ponderados; por exemplo, cada posto pode requirir certo grao de formación académica, non obstante, a cantidade requirida non é a mesma para todos os postos dentro da clase que se cualifica. Os postos que se atopan na parte inferior da clase poden requirir ensino primario, mentres que os que se atopan nos niveis superiores requirirán educación universitaria. Polo tanto, é necesaria unha medida para determinar o grao no que cada factor se atopa no posto.

Co obxecto de proporcionar esta medida establécense graos para cada fator para medir as diferenzas nos requisitos dos postos que se cualificarán coa escala. A escala de puntuación non soamente proporciona un medio para analizar os postos parte por parte, indicando o grao no que cada unha se atopa, senón que tamén permite sinalar un valor específico para cada parte. A cada un dos graos de cada fator asígnase un valor en puntos.

En segundo lugar, tamén ha de terse en conta que os diferentes grupos de postos de traballo, aínda cando deben ser valorados co mesmo conxunto de factores, son afectados dun modo moi diferente por estes.

Tomemos como exemplo os postos dos niveis superiores de complemento de destino na Administración Pública e un factor de valoración de posto como pode ser a penosidade ou a perigosidade, xa recollidas no Estatuto Básico do Empregado Público. É evidente que este tipo de postos, ocupados por funcionarios dos grupos A1 e A2 ou persoal laboral de titulación equivalente, desempeñan tarefas, en xeral, de traballo de oficina ou nun ámbito seguro e protexido nos cales estes factores puntuarán sempre valores próximos a cero, co que o valor total do posto se vería irrealmente reducido.

Consecuentemente, faise necesario ponderar convenientemente os factores empregados co fin de darlles a importancia relativa que posúen no tipo de posto avaliado.

A escala de puntuación ponderada é o primeiro medio satisfactorio para realizar un estudo analítico e detallado dos postos permitindo que o calificador mida un posto, factor por factor, contra a escala. O avaliador elixe o grao de cada factor que con maior aproximación describe os requisitos para o posto, asignando o valor en puntos correspondente ao grao seleccionado. Estes puntos pondéranse convenientemente e a suma dos valores en puntos de cada grao ponderado será o valor en puntos do posto. O proceso de cualificación de postos neste método é, polo tanto, cuantitativo e analítico.

O SISTEMA DE PUNTUACIÓN PONDERADO COMO MÉTODO DE VALORACIÓN DE POSTOS

Factores que inflúen na construción da escala. Os factores básicos que deben ser considerados para o método de puntuación ponderada son a determinación do tipo e a clase de postos a valorar e o número de escalas necesario para cubrir os tipos e clases dos postos seleccionados.

En primeiro lugar, debe decidirse se o plan de valoración incluírá todos os postos de traballo ou ben estará limitado a un menor número de postos; ademais, debe determinarse a clase de postos a ser cualificados dentro de cada tipo. A escala de puntuación debe deseñarse de modo que se axuste aos postos que debe medir. Normalmente, unha escala non medirá máis dun tipo básico, aínda cando permitirá medir, dentro do mesmo tipo, unha clase bastante ampla, dende postos subordinados ata os postos de dirección.

A continuación deben seleccionarse os postos “clave” ou de referencia que representen cada un dos niveis principais de función, responsabilidades e habilidades para cada unha das clasificacións básicas seleccionadas. Isto permite aos que constrúen a escala traballar cun número relativamente pequeno de postos a seleccionar factores e graos, o cal facilita a tarefa.

Unha vez tomadas estas decisións pode iniciarse a construción da escala ou escalas para o tipo e clase de postos seleccionados. Os pasos básicos necesarios na construción da escala de puntuación son:

1. Seleccionar e definir os factores necesarios para medir unha clase particular de postos.
2. Determinar e definir os graos de cada factor.
3. Determinar o valor relativo que se asignará a cada factor.
4. Asignar os valores en puntos para cada factor.

Selección de factores. O termo "factor" ten un significado particular aos efectos da valoración de postos de traballo. Por factor, normalmente, pode entenderse un elemento, unha parte que serve para formar, compoñer ou constituír algo; a parte compoñente dun todo. Outro termo, "característica", é substituído por "factor" na literatura de valoración de postos de traballo; característica vén a ser a calidade ou propiedade que distingue a unha persoa ou cousa. En valoración de postos de traballo, o posto vén a ser o composto, o todo ou o tipo ao que se refiren as definicións anteriores. Debe establecerse unha clara distinción entre o posto e quen o ocupa, xa que non é o obxecto da valoración de postos cualificar unha persoa. Na Administración Pública este punto xa se atopa perfectamente clarificado dende o momento en que praza e destino son conceptos independentes.

En resumo, por factores ou características enténdense os elementos, as partes compoñentes ou as calidades que serven para distinguir. Por outra banda, hai elementos, partes compoñentes ou propiedades distintivas dos postos, soamente na súa relación coa valoración de postos de traballo polo tanto, deben ser seleccionados co obxecto de medir os postos e limitalos a este propósito soamente, requisito que obriga a eliminar calquera factor que se refira a persoa que ocupa un posto. A medición das persoas, a cualificación de méritos, é un proceso separado e independente da medición dos postos. Se non se fai esta distinción en cada unha das fases da valoración de postos de traballo, que empeza coa selección dos factores dos postos, os resultados non serán precisos nin equitativos, porque se cualificase as persoas e non aos postos mesmos.

Tipos de factores empregados. Unha vez que se interpretou de xeito uniforme o termo factor, atópase en posición de coñecer o que é necesario seleccionar. Un exemplo de factores posibles sería o recollido na seguinte lista:

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| • Habilidade | Capacidade creadora |
| • Esfuerzo | Destreza manual |
| • Iniciativa | Experiencia |
| • Complejidade | Condicións de traballo |
| • Xuízo | Requisitos mentais |
| • Capacidade analítica | Capacidade para aprender |

- | | |
|--|--------------------------|
| • Coñecemento das mercadorías | Supervisión executada |
| • Planeación de procedementos | Supervisión recibida |
| • Responsabilidade sobre o traballo doutros | Precisión |
| • Responsabilidade sobre o establecemento de políticas | Contactos persoais |
| • Responsabilidade sobre o persoal | Relacións públicas |
| • Responsabilidade sobre propiedades do diñeiro | Operacións de máquinas |
| • Inxenio | Habilidades sociais |
| • Esfuerzo mental | Formación académica |
| • Esfuerzo físico | Información condidencial |
| • Adaptabilidade | Traballo monótono |
| | Aplicación |
| | Versatilidade |

DILIXENCIA PARA FACER CONTAR:
Que este documento foi aprobado definitivamente polo Pleno do Concello, en sesión ordinaria, que tivo lugar o 10 de xuño de 2026.
O que asino en Vimianzo
O secretario xeral
Francisco Javier Novoa Juiz
(documento asinado electrónicamente)

Unha vez que se tivo a oportunidade de examinar e discutir os factores comúnmente empregados, tales como os enumerados na lista anterior, está preparado para pensar en termos dos factores necesarios para medir os seus propios postos.

Compilacion da lista preliminar de factores. Pensando sempre nos postos específicos que se van cualificar coa escala deben suxerirse os factores que se considera que representan as partes compoñentes dos postos. Non debe intentarse ningunha limitación ao número de factores neste punto xa que é desexable incluír calquera factor que se considere importante nos postos. Unha vez que todas as persoas fixeron a súa contribución, a lista pode ser bastante extensa, o seguinte paso é analizar os factores listados para reducir o seu número a unha cifra manexable.

Delimitación no número de factores. Nos primeiros plans de puntuación empregábase un número relativamente grande de factores, ao redor de quince. Conforme o sistema é desenvolvido e refinado obsérvase unha tendencia marcada cara á diminución do número de factores empregados. É, dende logo, posible equivocarse tanto na dirección dun número moi limitado de factores coma na dirección contraria; se se considera un número moi pequeno a diferenciación entre os postos pode non ser a axeitada e a omisión dos elementos importantes dos postos pode afectar a precisión e o valor da valoración mesma, pola contra, se se emprega un número demasiado grande fórzase ao avaliador a efectuar distincións máis precisas que as practicables.

Definición de factores. O seguinte paso é definir os factores que foron seleccionados. Para unha interpretación uniforme e consistente no significado de cada factor é necesaria unha definición concreta. A menos que cada un dos avaliadores use cada factor para medir exactamente o mesmo elemento en cada posto, presentaranse inconsistencias entre os distintos avaliadores, ademais, cada avaliador debe usar cada factor para medir o mesmo elemento en cada un dos postos que cualifica, de non o facer así, presentaranse inconsistencias dentro das súas valoracións. Calquera destas situacións, producirá unha valoración imprecisa e pouco equitativa.

As definicións dos factores deben ser redactadas nunha linguaxe simple, clara e concisa; as frases e palabras ambiguas deben ser evitadas, facendo toda clase de esforzos para expresar correctamente o que se pretende coa selección de cada factor. O proceso de cualificación, en

xeral, facilítase a expedita se os factores son doados de entender e se é posible a súa interpretación uniforme.

Determinación e definición dos graos.

Obxecto dos graos. Na discusión da selección de factores sinalouse que os factores seleccionados deben ser importantes e se atopar na maioría dos postos da clase que se vai cualificar. Certamente non debe concluírse que os factores son importantes e existen en todos os postos na mesma extensión e grao. Por exemplo, todos os postos da clase poden requirir algunha formación académica por parte dos que os ocupan, non obstante, os postos serán diferentes no grao de educación requirido, algúns poden requirir non máis que saber ler e escribir mentres que outros poden requirir a educación representada por un título universitario, os postos restantes poden estar colocados entre os dous extremos. Co obxecto de diferenciar os postos en termos dos seus requisitos variables debe establecerse algún método de gradación. No método de puntuación resólvese este problema establecendo gradacións para cada factor da lista; estas gradacións reciben o nome de graos.

Determinación dos graos. A clase de postos que deben cualificarse debe ser estudada co obxecto de que se estableza un número suficiente de graos na gradación. Deben analizarse os postos en termos de cada factor para determinar a cantidade mínima requirida nos distintos factores na serie de postos. Por exemplo, ao preparar os graos do factor formación regulada débese decidir o mínimo de educación necesario na clase de postos considerada. Se o mínimo especificado é unha educación básica, o grao un de educación representaría esta contía; o requisito inmediato superior en educación pode ser a educación secundaria, o grao dous sería determinado entón por este nivel académico. Se en ningún dos postos da escala se require unha educación superior a secundaria, a escala proporcionaría soamente dous niveis en formación.

Definición dos graos. Unha vez establecidos os graos deben ser definidos tan clara, concisa e explicitamente como sexa posible se espera que os avaliadores avalíen os postos en forma consistente e uniforme. Cando as definicións dos graos son ambiguas teranse fortes variacións na interpretación dos que empregan a escala. Como resultado teranse cualificacións de postos variables, perpetuándose as inxustizas en vez de reducilas ou eliminalas.

Determinación do valor relativo dos factores.

Obxecto da ponderación dos factores. Aínda cando os factores seleccionados para unha escala de puntuación particular son elixidos porque se considera que son importantes na maioría dos postos para os que se prepara a escala, normalmente os factores non teñen a mesma importancia en todos os postos ou para a organización mesma. Algúns factores son máis importantes porque os elementos que miden teñen maior importancia ou valor. Por exemplo, se os factores dunha escala particular fosen habilidade, esforzo, responsabilidade e condicións de traballo, debe facerse unha análise dos catro, en termos dos seus valores respectivos ou da súa importancia nos postos ou na organización.

A ponderación de factores é o intento para determinar o valor relativo dos factores en termos da súa importancia relativa dentro dunha clase de postos determinada nunha organización particular.

Aínda dentro dunha mesma organización, deben ponderarse os factores en forma diferente para cada escala distinta. Unha organización non debe intentar adoptar a escala doutra sen modificacións, deberá modificar os seus factores, así como o valor relativo para axustalos ás súas propias necesidades.

Procedementos para a ponderación de factores. Non existe fórmula ou guía exacta para determinar o valor relativo dos factores; cada organización debe confiar no bo xuízo dos que toman esta decisión. A información e a recompilación de ideas son moi útiles para obter unha avaliación aceptable dos factores, sendo a proba final que sexa aceptado por todos os grupos.

O primeiro paso para determinar o valor relativo dos factores é gradualos de acordo coa orde da súa importancia, sendo este método basicamente o mesmo que se emprega para avaliar os postos no sistema de gradación.

Ao sinalar o valor relativo dos factores, normalmente suponse que o seu valor total é de 100 por cento. O problema fórmase ao dividir esta cantidade entre os factores de acordo coa importancia que se lles considerou, tal como se determinou na gradación. A gradación dos factores axuda porque establece cáles factores son máis importantes e teñen maior valor que outros, pero non establece cal é a diferenza.

APLICACIÓN DO SISTEMA DE PUNTUACIÓN PONDERADO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL

A metodoloxía xeral anterior debe ser adaptada convenientemente ao caso concreto das Entidades Locais, en función das características particulares da estrutura de recursos humanos da Administración Local e do establecido no RD 861/1986, de 25 de abril e o Real Decreto Lexislativo 5/2015, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, así como demais normativa reguladora dos empregados da Administración Local.

Débense tomar como referencia e orientación, así mesmo, os estudos realizados por diversos autores relativos a sistemas de valoración de postos na Administración Local.

Seguindo a metodoloxía xeral descrita no apartado anterior, a primeira decisión debe consistir en determinar o límite de aplicación do sistema de valoración en canto ao tipo de postos de traballo que van ser valorados.

No noso caso, este punto ven determinado polo persoal estrutural incluído na Relación de Postos de Traballo municipal.

O resto do persoal, independentemente doutros condicionantes laborais, xeralmente depende de subvencións doutras administración ou son consecuencia da posta en marcha de programas ou servizos que non necesariamente terán arraigamento na estrutura municipal.

Determinado o alcance de aplicación do sistema, atopámonos coa cuestión relativa ao modo en que o salario final destes dous tipos de posto é determinado dentro da Administración Local e, polo tanto, como debe ser valorado.

A retribución dos postos de traballo de persoal funcionario, segundo se determina no Capítulo III do Real Decreto Lexislativo 5/2015, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, do 12 de abril, divídese en retribucións básicas e complementarias, as cales veñen determinadas, así mesmo, baseándose nun Grupo, un Complemento de Destino e un Complemento Específico¹.

¹ Productividades, dietas, etc. non forman parte da valoración do posto, senón da avaliación do rendemento do ocupante ou indemnización por gastos incurridos polo ocupante no desempeño da súa actividade.

Vexamos, polo tanto, os compoñentes retributivos dun posto de traballo de funcionario.

Grupo/Soldo. Este elemento determina o nivel mínimo de formación regulada que lle debe ser esixido ao ocupante dun posto de traballo determinado para poder realizar as funcións responsabilidade deste.

A valoración da titulación mínima requirida para o posto obtérase, polo tanto, dun modo directo e non será necesario aplicar factores, ponderacións nin outro sistema máis que a aplicación dunha táboa que recolla a valoración económica correspondente a determinado nivel académico.

Esta táboa xa se publica anualmente nos Presupostos Xerais do Estado e será, polo tanto, a que se aplicará neste estudo.

O montante salarial do posto non que corresponde a este concepto será o determinado pola Lei de Orzamentos Xerais do Estado para cada grupo de funcionario (ou o seu equivalente laboral no noso caso) e, polo tanto, o sistema de valoración só deberá decidir o nivel de titulación académica necesario para desempeñar o posto de traballo.

Complemento de Destino. Este elemento valora as características do posto de traballo en función da súa situación relativa dentro da organización.

O RD 861/1986, do 25 de abril, indica os factores que deben ser valorados á hora de determinar o nivel de complemento de destino do posto:

- Competencia e mando
- Especialización
- Responsabilidade
- Complexidade territorial e funcional

Posto que o RD 861/1986, do 25 de abril, establece xa os factores de valoración para o Complemento de Destino, serán os que aplicaremos para este elemento.

O Complemento de Destino é unha escala non continua, polo cal o sistema de valoración máis conveniente é o de aplicación de factores directamente sen ponderación, de modo que se

gradúe o nivel de Complemento de Destino incrementándoo graduadamente en función do procedemento que describiremos máis adiante.

Complemento Específico. Este elemento salarial valora outras características do posto de traballo en función da súa repercusión na persoa que o ocupa, independentemente da súa posición relativa no organigrama da organización.

O RD 861/1986, do 25 de abril, tamén determina os factores que deben ser valorados á hora de calcular o nivel de complemento específico dun posto de traballo:

- Especial dificultade técnica
- Dedicación
- Responsabilidade
- Penosidade
- Perigosidade
- Incompatibilidade

Neste concepto salarial, a equiparación entre posto de traballo funcionario ou laboral pode ser directa, posto que se trata xa dunha cifra total anual en euros en ambos os dous casos.

O sistema de valoración deberá establecer, polo tanto, o modo no que esta cantidade se calcula para o posto de traballo en ambos os dous casos.

Neste concepto salarial é onde si debe aplicarse a ponderación aos factores establecidos no RD 861/1986, do 25 de abril; posto que se trata dunha cantidade monetaria determinable dun modo continuo no que inflúen factores de valoración que teñen unha aplicación moi diferente en función do tipo de posto graduado xa anteriormente polo Complemento de Destino.

Deste xeito, factores como incompatibilidade ou especial dificultade técnica terán un baixo peso á hora de determinar o Complemento Específico en postos de baixo nivel de Complemento de Destino (postos correspondentes aos menores niveis académicos), mentres que penosidade ou perigosidade serán de moi baixa ou nula aplicación nos postos de maior nivel de Complemento de Destino, correspondentes, en xeral, a traballo de oficina ou técnico nos que estes factores terán valores xeralmente de cero.

3. MANUAL DE VALORACIÓN DE POSTOS

Seguindo as pautas definidas no apartado anterior, definiuse o sistema de valoración de postos tal e como se describe nas páxinas seguintes.

Este sistema aplica diferentes modos de valoración para a determinación de cada un dos compoñentes salariais do posto, de xeito que se adapten máis convenientemente ás características particulares que cada un deles pretende retribuír.

Deste xeito, divídese o posto de traballo en tres elementos que determinarán os tres correspondentes conceptos retributivos obxecto de valoración:

- Nivel académico esixido
- Factores organizativos
- Factores complementarios

O nivel académico esixido terá o seu reflexo no Grupo/Soldo correspondente (A1, A2, etc.); os factores organizativos determinarán o Complemento de Destino do posto de traballo; mentres que os factores complementarios valorarán o Complemento Específico correspondente. O resultado do proceso de valoración botará como resultado un Grupo, un nivel de Complemento de Destino e un Complemento Específico para cada posto de traballo.

Pasemos, pois, a describir a sistemática de valoración para os tres elementos retributivos.

NIVEL ACADÉMICO ESIXIDO

Este elemento retributivo é determinado dun modo directo polo sistema de valoración de postos.

Cada posto de traballo, en función das características definidas polas súas responsabilidades, esixe unha titulación académica mínima para o seu desempeño.

Esta característica atópase determinada polo Grupo de clasificación profesional, definido no artigo 76 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.

Non é obxecto de valoración, polo tanto, senon que se considera una característica primaria do posto a os efectos da valoración do mesmo.

Para os postos previstos para persoal laboral, estableceuse o sistema de equivalencia recollido na seguinte táboa:

Funcionario	Laboral
A1	I
A2	II
B	X
C1	III
C2	IV
AP	V

A valoración dos postos de traballo de persoal funcionario finalizarán coa determinación do Grupo de clasificación profesional.

No caso de postos de traballo para persoal laboral, aplicarase a táboa de equivalencia anterior, determinando o importe anual correspondente en función do establecido na Lei de Oramentos Xerais do Estado.

FACTORES ORGANIZATIVOS

Para este elemento retributivo utilizarase un sistema de valoración de factores directo, é decir, sen ponderación.

Dado que este elemento retributivo establece un Nivel de Complemento de Destino, o cal se trata dun sistema graduado, aplicarase unha sistemática que, partindo dun nivel de Complemento de Destino mínimo, incrementará o mesmo paso a paso en función dos valores obtidos en cada factor de valoración, como se describirá máis adiante.

O RD 861/1986, do 25 de abril, determina os factores que deben ser valorados á hora de determinar o nivel de complemento de destino dun posto de funcionario:

- Competencia e mando
- Especialización
- Responsabilidade
- Complexidade territorial e funcional

Nas páxinas seguintes se describe a sistemática de valoración de cada un destes catro factores.

Competencia e mando

Considérase o «criterio» básico ou principal a ter en conta para determinar o nivel de Complemento de Destino. Dentro do intervalo máximo e mínimo correspondente a cada Grupo A1, A2, C1, C2, Grupo sen titulación (AP) de funcionarios ou a súa equivalencia no caso de laborais.

Este factor principal será inicialmente clasificado dentro de catro niveis de competencia e mando:

- Baixo
- Medio
- Alto
- Superior

Estes niveis de competencia e mando identifican a posición relativa do posto de traballo dentro da súa propia carreira profesional.

Deste modo asignarase o valor "baixo" aos postos básicos dentro da súa categoría e "superior" aos de maior desenvolvemento profesional.

a) Competencia:

O conxunto de dereitos e facultades dun órgano administrativo (posto de traballo), en relación coa distribución de competencias totais da Administración entre o conxunto dos seus órganos.

b) Mando:

Facultade de ordenar, como superior, a realización dunha tarefa ao persoal ao seu cargo ou de coordinar o doutras persoas ou órganos non dependentes directamente deste.

c) Valoración:

Sobre a inicial, de nivel mínimo atribuído a cada Grupo, considerarase:

Grupo A1 / Laboral I

Competencia y mando

	Baja	Media	Alta	Superior
Desde	20	20	22	24
Hasta	26	26	28	30

Grupo A2 / Laboral II

Competencia y mando

	Baja	Media	Alta	Superior
Desde	16	16	18	22
Hasta	22	22	24	26

Grupo B / Laboral X

Competencia y mando

	Baja	Media	Alta	Superior
Desde	14	16	18	20
Hasta	20	22	24	24

Grupo C1 / Laboral III

Competencia y mando

	Baja	Media	Alta	Superior
Desde	14	16	18	20
Hasta	20	22	22	22

Grupo C2 / Laboral IV

Competencia y mando

	Baja	Media	Alta	Superior
Desde	14	16	18	18
Hasta	18	18	18	18

Agrupaciones profesionales / Laboral V

Competencia y mando

	Baja	Media	Alta	Superior
Desde	14	14	14	14
Hasta	14	14	14	14

Para a graduación destes niveis utilizaranse os factores de especialización, responsabilidade e complexidade territorial e funcional.

A graduación dos factores de especialización, responsabilidade e competencia territorial e funcional na asignación do nivel dos distintos grupos farase da seguinte maneira: por cada factor dos tres considerados no que se alcance unha valoración superior ou igual ao 50% da total posible, incrementarase en dous niveis o complemento de destino mínimo establecido na escala.

Os postos de xefatura de área que só poidan ser desenvolvidos por A1 verán incrementado en un grado o complemento de destino.

DILIXENCIA PARA FACER CONTAR:
Que este documento foi aprobado definitivamente polo Pleno do Concello en sesión ordinaria q.8
O que asino o 10 de xuño de 2026.
O secretario xeral
Francisco Javier Novoa Juiz
(documento asinado electrónicamente)

Especialización

Coincidente co concepto de «especial dificultade técnica», valorable, no seu caso e conxuntamente, nos supostos de que o fose no Complemento Específico.

Valoración:

Sobre a inicial, do nivel mínimo atribuído a cada Grupo, cabe considerarse de 1 a 33 puntos, por cada subconcepto.

1. Especialización teórica e práctica no desenvolvemento das funcións.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baixa	Ata 11
Media	Ata 22
Alta	Ata 40

2. Esixencia de permanente actualización de coñecementos xurídicos, técnicos e científicos.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baixa	Ata 11
Media	Ata 22
Alta	Ata 40

3. Cualificación do posto de traballo que permite abordar, sin axuda do superior, situacións de certa complexidade.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baixa	Ata 11
Media	Ata 22
Alta	Ata 40

Responsabilidade

Coincidente con igual concepto, valorable, no seu caso e conxuntamente, nos supostos de que o fose no Complemento Específico.

Valoración: 50 puntos (cada subfactor 10 puntos)

Sobre a inicial, do nivel mínimo atribuído a cada Grupo, cabe considerarse, de 10 a 50 puntos, en función dos seguintes subfactores:

- Responsabilidade penal.
- Manexo e traslado de fondos corporativos de forma habitual e contía considerable.
- Uso e custodia de bens patrimoniais de elevada contía.
- Relacións cos organismos públicos e privados.
- Responsabilidade sobre a xestión.

DILIXENCIA PARA FACER CONTAR:
Que este documento foi aprobado definitivamente polo Pleno do concello en sesión ordinaria, que tivo lugar o 10 de xuño de 2026.
O que asino en Vimianzo
O secretario xeral
Francisco Javier Novoa Juiz
(documento asinado electrónicamente)

Complexidade territorial e funcional

Conxunto de ámbitos territoriais ou de relacións funcionais que caracterizan e peculiarizan o posto de traballo na estrutura organizativa da administración da Entidade:

A complexidade funcional é coincidente co factor de responsabilidade sobre o persoal, valorable no seu caso e conxuntamente, nos supostos de que o fose no Complemento Específico.

Valoración:

1. Territorial:

- Dispersión alta: 100 puntos.
- Dispersión media: 50 puntos.
- Sen dispersión: 0 puntos.

2. Funcional:

- Volume alto complexidade alta: 50 puntos.
- Volume alto complexidade baixa: 37,5 puntos
- Volume baixo complexidade alta: 25 puntos.
- Volume baixo complexidade baixa: 12,5 puntos.
- Sen complexidade funcional: 0 puntos.

Cuestións xerais

En ningún caso, nin por ningún concepto, poderá asignarse a ningún posto de traballo, un nivel que non estea comprendido dentro do intervalo correspondente ao Grupo ao que corresponda a súa provisión. No suposto de atribuír a súa provisión a dous Grupos diferentes, o abano de niveis será o que comprenda ao nivel superior de ambos os dous Grupos.

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Para este elemento retributivo utilizarase un sistema de valoración de factores ponderado, é dicir, o resultante en puntos de aplicar a sistemática de valoración de cada fator, será ponderado en función do peso relativo do fator sobre o seu conxunto.

A suma da puntuación ponderada será o valor deste elemento retributivo en puntos.

Segundo se desprende da análise da estrutura actual deste concello, o persoal funcionario vén desempeñando, dun modo estrutural, unha serie de funcións non incluídas inicialmente nos postos de traballo.

Por este motivo, a puntuación obtida da valoración do Complemento Específico será comparada co montante total do Complemento Específico municipal actual do seguinte modo:

O Complemento Específico total acumulado do persoal funcionario municipal incrementarase para asumir as funcións de facto dos postos de traballo municipais, no porcentaxe seguinte: 38,12 %

O montante así acumulado repartirase, entón, proporcionalmente á puntuación obtida por cada posto de funcionario.

Deste cálculo obterase un "valor por punto" que será aplicado aos puntos obtidos por cada posto de traballo.

O importe resultante determinará o Complemento Específico do posto de traballo.

O RD 861/1986, do 25 de abril, tamén determina os factores que deben ser valorados á hora de calcular o nivel de Complemento Específico dun posto de traballo, polo que serán de aplicación neste caso:

- Especial dificultade técnica
- Dedicación
- Responsabilidade
- Penosidade
- Perigosidade
- Incompatibilidade

Nas páxinas seguintes descríbese a sistemática de valoración de cada un destes seis factores, así como a súa ponderación en función do nivel de Complemento de Destino do posto funcionario ou o seu equivalente en laboral.

DILIXENCIA PARA FACER CONTAR:
Que este documento foi aprobado definitivamente polo Pleno do Concello, en sesión ordinaria, que tivo lugar o 10 de xuño de 2026.
O que asino en Vimianzo
O secretario xeral
Francisco Javier Novoa Juiz
(documento asinado electrónicamente)

Especial dificultade técnica

Característica particular do posto de traballo que implica un período de adaptación e/ou desenvolver un proceso de certa dificultade no seu razoamento. Supón para o que desempeña un posto desas características, unha cualificación que lle permite afrontar, sen axuda do superior, situacións ou condicións de maior complexidade ou dificultade das que son xerais na súa categoría profesional. Así mesmo leva consigo unha permanente actualización de coñecementos xurídicos, técnicos ou científicos. Para a súa determinación teranse en conta os seguintes subsectores:

1. Especialización teórica e práctica no desenvolvemento das funcións.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baixa	Ata 11
Media	Ata 22
Alta	Ata 40

2. Permanente actualización de coñecementos xurídicos, técnicos e científicos.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baixa	Ata 11
Media	Ata 22
Alta	Ata 40

3. Cualificación do posto de traballo que permite afrontar, sen axuda do superior, situacións de certa complexidade.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baixa	Ata 11
Media	Ata 22
Alta	Ata 40

Dedicación

Característica particular do posto de traballo que implica flexibilidade con respecto ao horario laboral oficial, de modo que o traballador deberá estar dispoñible para a realización de actividades fóra da xornada habitual de traballo. Esta dispoñibilidade difire das horas extraordinarias e non implica o incremento de horas de traballo, polo que as horas realizadas fóra da xornada oficial serán compensadas modificando o horario de traballo en posteriores datas.

1. Plena dispoñibilidade

Implica o servizo á Corporación, as 24 horas do día, cando as circunstancias organizativas ou administrativas o esixan.

Valoración: 50 puntos.

2. Dispoñibilidade parcial:

Implica, por razóns do servizo, un horario irregular con relación ao establecido legalmente con carácter xeral e de maneira frecuente.

Valoración: 30 puntos.

3. Dispoñibilidade ocasional:

Implica un horario ocasionalmente irregular pola realización dun traballo non habitual, traballos de temporada, campañas, etc.

Valoración: 15 puntos.

4. Sen dispoñibilidade:

Implica cumprir o horario establecido sen ter que asistir en ningún outro momento por ningunha circunstancia.

Valoración: 0 puntos.

Responsabilidade

Característica particular do posto de traballo que implica unha vinculación directa do seu desempeño, de responder das accións e decisións tomadas (ou omisións) así como as súas consecuencias. Para a súa determinación teranse en conta os seguintes subfactores:

1. Responsabilidade por funcións:

- Responsabilidade penal.
- Manexo e/ou traslado de fondos corporativos de maneira habitual e en contía considerable.
- Uso e/ou custodia de bens patrimoniais de elevada contía.
- Relacións con Organismos Públicos e/ou privados.
- Responsabilidade da xestión do órgano.

Valoración: hasta 50 puntos (cada subfactor 10 puntos)

2. Responsabilidade sobre persoal:

Refírese á responsabilidade do titular do posto de traballo, en función do persoal subordinado, derivado do seu volume, así como a súa complexidade organizativa. Para a súa determinación terase en conta o seguinte:

Valoración: 50 puntos.

Valoración doutros subfactores:

- Volume alto e complexidade alta: 50 puntos.
- Volume alto e complexidade baixa: 37,5 puntos.
- Volume baixo e complexidade alta: 25 puntos.
- Volume baixo e complexidade baixa: 12,5 puntos.
- Sen complexidade funcional. 0 puntos.

DILIXENCIA PARA FACER CONTAR:
Que este documento foi aprobado definitivamente polo Pleno do Concello, en sesión ordinaria, que tivo lugar o 10 de xuño de 2026.
O que asino en Vimianzo
O secretario xeral
Francisco Javier Novoa Juiz
(documento asinado electrónicamente)

Penosidade

Característica particular do posto de traballo que implica incomodidade, molestias ou condicións adversas na súa execución. Para a súa determinación teranse en conta os seguintes subfactores:

1. Réximen de xornada:

- Nocturnidade: 25 puntos.
- Turnicidade: 15 puntos.
- Xornada partida: 15 puntos.
- Sábados: 15 puntos.
- Domingos e festivos: 15 puntos.

Valoración: ata 85 puntos.

2. Condicións adversas:

- Intemperie.
- Desprazamentos habituais.
- Atención ao público.
- Esfuerzo físico intenso e continuado.
- Esfuerzo visual.
- Posición corporal o sensorial forzada.

Valoración:

Cando se den tres ou máis condicións das previstas: 15 puntos.

Cando se den unha ou dúas condicións: 7,5 puntos.

Perigosidade

Característica particular do posto de traballo que implica a posibilidade, derivada da súa propia natureza, de sufrir accidentes ou contraer enfermidades como consecuencia de riscos inherentes á execución das súas tarefas. Pode ser alta, media e baixa.

- Risco alto. 50 puntos.
- Risco medio: 30 puntos.
- Risco baixo: 15 puntos.
- Traballo de oficina ou de risco limitado: 0 puntos.

DILIXENCIA PARA FACER CONTAR:
Que este documento foi aprobado definitivamente polo Pleno do Concello, en sesión ordinaria, que tivo lugar o 10 de xuño de 2026.
O que asino en Vimianzo
O secretario xeral
Francisco Javier Novoa Juiz
(documento asinado electrónicamente)

Incompatibilidade

É a prohibición de certos postos para compatibilizar o seu posto con actividades que a Lei de incompatibilidades permitiría.

- Xeral: 0 puntos.
- Incompatibilidade para a súa profesión, imposta por algunha norma legal: 30 puntos.
- Incompatibilidade absoluta (para calquera actividade), imposta expresamente pola entidade local: 50 puntos.

DILIXENCIA PARA FACER CONTAR:
Que este documento foi aprobado definitivamente polo Pleno do Concello, en sesión ordinaria, que
tivo lugar o 10 de xuño de 2026.
O que asino en Vimianzo
O secretario xeral
Francisco Javier Novoa Juiz
(documento asinado electrónicamente)

Ponderación dos factores de valoración

A puntuación obtida polo posto de traballo en cada un dos factores anteriores será ponderada convenientemente en función do nivel salarial determinado polos factores organizativos (Complemento de Destino no persoal funcionario) do seguinte modo:

Grupo 1º. Correspondente aos postos de traballo de nivel 30 a 29

- Especial dificultade técnica..... 50%
- Dedicación..... 0%
- Responsabilidade..... 50%
- Penosidade..... 0%
- Perigosidade..... 0%
- Incompatibilidade..... 0%

Grupo 2º. Correspondente aos postos de traballo de nivel 28 a 27

- Especial dificultade técnica..... 50%
- Dedicación..... 0%
- Responsabilidade..... 50%
- Penosidade..... 0%
- Perigosidade..... 0%
- Incompatibilidade..... 0%

Grupo 3º. Correspondente aos postos de traballo de nivel 26 a 22

- Especial dificultade técnica..... 30%
- Dedicación..... 20%
- Responsabilidade 25%
- Penosidade..... 0%
- Perigosidade..... 5%
- Incompatibilidade..... 20%

Grupo 4º. Correspondente aos postos de traballo de nivel 21 a 18

- Especial dificultade técnica..... 25%
- Dedicación..... 15%
- Responsabilidade 15%
- Penosidade..... 15%
- Perigosidade..... 10%
- Incompatibilidade..... 20%

Grupo 5º. Correspondente aos postos de traballo de nivel 17 a 15

- Especial dificultade técnica..... 10%
- Dedicación..... 20%
- Responsabilidade 10%
- Penosidade..... 20%
- Perigosidade..... 20%
- Incompatibilidade..... 20%

Grupo 6º. Correspondente aos postos de traballo de nivel 14 a 7

- Especial dificultade técnica..... 5%
- Dedicación..... 25%
- Responsabilidade..... 10%
- Penosidade..... 20%
- Perigosidade..... 30%
- Incompatibilidade..... 10%

DILIXENCIA PARA FACER CONTAR:
Que este documento foi aprobado definitivamente polo Pleno do Concello, en sesión ordinaria, que
tivo lugar o 10 de xuño de 2026.
O que asino en Vimianzo
O secretario xeral
Francisco Javier Novoa Juiz
(documento asinado electrónicamente)

4. VALORACIÓN DOS POSTOS MUNICIPAIS

A aplicación dos factores, baremos, grupos e ponderacións definidos nos apartados anteriores, nos postos de traballo existentes nesta organización deu como resultado os cadros de valoración que se recollen nas páxinas que veñen a continuación.

Cada valoración correspóndese cun posto de traballo individual ou un grupo deles conforme foron definidos no documento *Relación de Postos de Traballo*.

Para cada posto de traballo valorado preséntanse tres cadros que recollen a información completa correspondente á aplicación do manual de valoración descrito en apartado anterior.

O primeiro cadro reproduce un resumo da valoración do posto de traballo, coa súa identificación e demais datos de valoración do posto.

O segundo e terceiro cadros recollen a puntuación obtida en cada un dos factores de valoración, así como a súa ponderación e a súa equivalencia económica para os factores organizativos e complementarios, segundo se describe no manual de valoración de postos.

As puntuacións asignadas a cada posto son o resultado das funcións definitivamente establecidas para cada posto de traballo, así como das alegacións recollidas durante o proceso negociador e a aplicación dos incrementos aprobados polas sucesivas Leis de Presupostos Xerais do Estado.

Os datos aplicados a esta valoración son os correspondentes ao exercicio de 2024..

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

F1 FUNCIONARIO

FHN-01
SECRETARIO/A (HN)

		€ anuais	Dotación do posto
Grupo	A1	17.646,46	72.941,83 € anuais
CD	30	16.306,36	
C. Especifico	38.989,01	38.989,01	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

30

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

SUPERIOR

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
115	116%

Especialización teórica e práctica

40

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

Existencia de permanente actualización

40

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

Cualificación do posto de traballo

35

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

RESPONSABILIDADE

Puntos	%
50	100%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10	☒
10	☒
10	☒
10	☒
10	☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos	%
150	100%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100	☒
50	☐
0	☐

100

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50	☒
37,5	☐
25	☐
12,5	☐

50

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais **107,5** € **38.989,01**

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos ponderados
57,5
0
50
0
0
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
115 50%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

40

Existencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

40

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

35

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
30 0%

Plena dispoñibilidade 50
Dispoñibilidade parcial 30
Dispoñibilidade ocasional 15

RESPONSABILIDADE

Puntos Ponderación
100 50%

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal 10
Manexo e traslado de fondos 10
Uso e custodia de bens patrimoniais 10
Relacións con Organismos 10
Responsabilidade sobre a xestión 10

50

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta 50
Volume alto complexidade baixa 37,5
Volume baixo complexidade alta 25
Volume baixo complexidade baixa 12,5

50

PENOSIDADE

Puntos Ponderación
7,5 0%

Réximen de xornada

Nocturnidade 25
Turnicidade 15
Xornada partida 15
Sábados 15
Domingos e festivos 15

0

Condições adversas

Intemperie
Desprazamentos habituais
Atención ao público
Esforzo físico intenso e continuado
Esforzo visual
Posición corporal o sensorial forzada

7,5

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
0 0%

Risco alto 50
Risco medio 30
Risco baixo 15
Traballo de oficina 0

INCOMPATIBILIDADE

Puntos Ponderación
0 0%

Xeral 0
Para a súa profesión 30
Absoluta 50

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

F2 FUNCIONARIO

FHN-02
INTERVENTOR/A (HN)

Grupo	A1	€ anuais	17.646,46	Dotación do posto	72.941,83	€ anuais
CD	30		16.306,36			
C. Especifico	38.989,01		38.989,01			

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

30

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

SUPERIOR

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

115

116%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

40

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

40

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

35

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

50

100%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

X
X
X
X
X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

150

100%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X

100

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

X

50

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

107,5

€

38.989,01

Puntos ponderados

57,5

0

50

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

Existencia de permanente actualización

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

Cualificación do posto de traballo

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

Tumicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

Condições adversas

Intemperie

15

Desprazamentos habituais

15

Atención ao público

15

Esforzo físico intenso e continuado

15

Esforzo visual

15

Posición corporal o sensorial forzada

15

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

Puntos

30

Ponderación

0%

Puntos

100

Ponderación

50%

Puntos

7,5

Ponderación

0%

Puntos

0

Ponderación

0%

Puntos

0

Ponderación

0%

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

F3 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

FHN-03			
TESORERO/A (HN)			
Grupo	A1	€ anuais	17.646,46
CD	26		11.752,72
C. Especifico	18.814,47		18.814,47
		Dotación do posto	48.213,65 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

26

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

90

91%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

30

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

30

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

30

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

50

100%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

X
X
X
X
X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

87,5

58%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

X

37,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

51,875

€

18.814,47

Puntos ponderados

27

3

21,875

0

0

0

Puntos

90

Ponderación

30%

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

30

Existencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

30

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

30

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

Puntos

15

Ponderación

20%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Puntos

87,5

Ponderación

25%

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

37,5

Puntos

7,5

Ponderación

0%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

Turmicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

0

Condições adversas

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esforzo físico intenso e continuado

Esforzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

7,5

Puntos

0

Ponderación

5%

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

0

Puntos

0

Ponderación

20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

(F4 FUNCIONARIO

ECA-01

TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN XERAL (F)

Grupo	A1/A2	€ anuais	17.646,46	Dotación do posto	47.170,92	€ anuais
CD	26		11.752,72			
C. Específico	17.771,74		17.771,74			

NOTA: Nos postos de dobre grupo o Complemento de Destino permanecerá dentro dos marxes indicados polo at. 71 do RD 364/1995

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

26

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
85	86%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

30

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

30

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

RESPONSABILIDADE

Puntos	%
20	40%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☒
☒

Puntos	%
100	67%

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☒
☐
☐
☐

50

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

49

€

17.771,74

Puntos ponderados

25,5

6

17,5

0

0

0

Puntos

85

Ponderación

30%

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

Esixencia de permanente actualización

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

Cualificación do posto de traballo

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

Puntos

30

Ponderación

20%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Puntos

70

Ponderación

25%

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

Puntos

7,5

Ponderación

0%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

Tumicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

Condições adversas

Intemperie

15

Desprazamentos habituais

15

Atención ao público

15

Esforzo físico intenso e continuado

15

Esforzo visual

15

Posición corporal o sensorial forzada

15

Puntos

0

Ponderación

5%

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

Puntos

0

Ponderación

20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO				CADRO RESUMEN			
(F5) FUNCIONARIO							
XUA-02							
TÉCNICO/A DE XESTIÓN (Área económica) (F)							
Grupo	A2	€ anuais	15.517,40	Dotación do posto	40.217,52 € anuais		
CD	24		9.811,76				
C. Específico	14.888,36		14.888,36				

COMPLEMENTO DE DESTINO				Nivel C.D.	
				24	
COMPETENCIA E MANDO				ALTA	
Grado de desenvolvemento do posto					
Superior					
Alta					
Media					
Baixa					
ESPECIALIZACIÓN				Puntos	%
				81	82%
Especialización teórica e práctica				29	
Baixa				ata 11	
Media				ata 22	
Alta				ata 33	
Existencia de permanente actualización				29	
Baixa				ata 11	
Media				ata 22	
Alta				ata 33	
Cualificación do posto de traballo				23	
Baixa				ata 11	
Media				ata 22	
Alta				ata 33	
RESPONSABILIDADE				Puntos	%
				30	60%
Responsabilidade pena				10	X
Manexo e traslado de fondos				10	
Uso e custodia de bens patrimoniais				10	
Relacións con Organismos				10	X
Responsabilidade sobre a xestión				10	X
COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL				Puntos	%
				75	50%
Territorial				50	
Dispersión alta				100	
Dispersión media				50	X
Sin dispersión				0	
Funcional				25	
Volume alto complexidade alta				50	
Volume alto complexidade baixa				37,5	
Volume baixo complexidade alta				25	X
Volume baixo complexidade baixa				12,5	

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

41,05

€

14.888,36

Puntos ponderados

24,3

3

13,75

0

0

0

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

29

Existencia de permanente actualización

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

29

Cualificación do posto de traballo

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

23

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

Puntos

15

Ponderación

20%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Puntos

55

Ponderación

25%

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

25

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

Turmicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

0

Condicions adversas

Intemperie

☐

Desprazamentos habituais

☒

Atención ao público

☒

Esforzo físico intenso e continuado

☐

Esforzo visual

☐

Posición corporal o sensorial forzada

☐

Puntos

0

Ponderación

5%

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

Puntos

0

Ponderación

20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

F6 FUNCIONARIO

ECA-02			
TÉCNICO/A DE XESTIÓN ECONÓMICO ADMINISTRATIVA (F)			
Grupo	A2	€ anuais	15.517,40
CD	24		9.811,76
C. Específico	15.323,59		15.323,59
		Dotación do posto	40.652,75 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

24

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

85 86%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

30

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

30

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

RESPONSABILIDADE

Puntos %

30 60%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

X

X
X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

75 50%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

X

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais **42,25** € **15.323,59**

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos ponderados
25,5
3
13,75
0
0
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
85 30%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

30

Existencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

30

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

25

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
15 20%

Plena dispoñibilidade 50
Dispoñibilidade parcial 30
Dispoñibilidade ocasional 15

☐
☐
☒

RESPONSABILIDADE

Puntos Ponderación
55 25%

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal 10
Manexo e traslado de fondos 10
Uso e custodia de bens patrimoniais 10
Relacións con Organismos 10
Responsabilidade sobre a xestión 10

☒
☐
☐
☒
☒

30

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta 50
Volume alto complexidade baixa 37,5
Volume baixo complexidade alta 25
Volume baixo complexidade baixa 12,5

25

PENOSIDADE

Puntos Ponderación
7,5 0%

Réximen de xornada

Nocturnidade 25
Turnicidade 15
Xornada partida 15
Sábados 15
Domingos e festivos 15

☐
☐
☐
☐
☐

0

Condições adversas

Intemperie
Desprazamentos habituais
Atención ao público
Esforzo físico intenso e continuado
Esforzo visual
Posición corporal o sensorial forzada

☐
☒
☒
☐
☐
☐

7,5

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
0 5%

Risco alto 50
Risco medio 30
Risco baixo 15
Traballo de oficina 0

☐
☐
☐
☒

Puntos Ponderación
0 20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral 0
Para a súa profesión 30
Absoluta 50

☒
☐
☐

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

E7 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

XUA-03			
ADMINISTRATIVO/A (F)			
Grupo	C1	€ anuais	11.884,58
CD	22		8.581,86
C. Especifico	12.494,62		12.494,62
		Dotación do posto	32.961,06 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

22

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

59 60%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

RESPONSABILIDADE

Puntos %

30 60%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☒
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

75 50%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☒
☐

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

34,45

€

12.494,62

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

Puntos ponderados

17,7

3

13,75

0

0

0

Puntos

59

Ponderación

30%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

22

Existencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

22

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

15

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

Dispoñibilidade parcial

Dispoñibilidade ocasional

50

30

15

Puntos

15

Ponderación

20%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

Manexo e traslado de fondos

Uso e custodia de bens patrimoniais

Relacións con Organismos

Responsabilidade sobre a xestión

10

10

10

10

10

30

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

Volume alto complexidade baixa

Volume baixo complexidade alta

Volume baixo complexidade baixa

50

37,5

25

12,5

25

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

Turmicidade

Xornada partida

Sábados

Domingos e festivos

25

15

15

15

15

0

Condições adversas

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esfuerzo físico intenso e continuado

Esfuerzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

X

7,5

PERIGOSIDADE

Risco alto

Risco medio

Risco baixo

Traballo de oficina

50

30

15

0

Puntos

0

Ponderación

5%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

Para a súa profesión

Absoluta

0

30

50

Puntos

0

Ponderación

20%

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

F8 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

SSF-02/03 XUA-04/05/06/07/08/09

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A (F)

Grupo	C2	€ anuais	10.073,72	Dotación do posto	25.378,57 € anuais
CD	18		6.645,66		
C. Especifico	8.659,19		8.659,19		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

18

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

55 56%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

11

RESPONSABILIDADE

Puntos %

20 40%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

75 50%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☒
☐

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

23,875

€

8.659,19

Puntos ponderados

13,75

2,25

6,75

1,125

0

0

Puntos

55

Ponderación

25%

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

22

Esixencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

22

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

11

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

Puntos

15

Ponderación

15%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Puntos

45

Ponderación

15%

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

Puntos

7,5

Ponderación

15%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

Turmicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

0

Condições adversas

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esfuerzo físico intenso e continuado

Esfuerzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

Puntos

0

Ponderación

10%

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

Puntos

0

Ponderación

20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

F9 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

UAF-01			
ARQUITECTO/A (F)			
Grupo	A1	€ anuais	17.646,46
CD	30		16.306,36
C. Específico	28.108,36		28.108,36
		Dotación do posto	62.061,18 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
30

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

SUPERIOR

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
75 76%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

25

Existencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

25

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

25

RESPONSABILIDADE

Puntos %
30 60%

Responsabilidade penal 10 X
Manexo e traslado de fondos 10
Uso e custodia de bens patrimoniais 10
Relacións con Organismos 10 X
Responsabilidade sobre a xestión 10 X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
100 67%

Territorial

Dispersión alta 100
Dispersión media 50 X
Sin dispersión 0

50

Funcional

Volume alto complexidade alta 50 X
Volume alto complexidade baixa 37,5
Volume baixo complexidade alta 25
Volume baixo complexidade baixa 12,5

50

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

77,5

€

28.108,36

Puntos ponderados

37,5

0

40

0

0

0

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

Puntos

75

Ponderación

50%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

25

Existencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

25

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

25

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

Dispoñibilidade parcial

Dispoñibilidade ocasional

50

30

15

Puntos

15

Ponderación

0%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

Manexo e traslado de fondos

Uso e custodia de bens patrimoniais

Relacións con Organismos

Responsabilidade sobre a xestión

10

10

10

10

10

10

30

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

Volume alto complexidade baixa

Volume baixo complexidade alta

Volume baixo complexidade baixa

50

37,5

25

12,5

50

Puntos

7,5

Ponderación

0%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

Tumicidade

Xornada partida

Sábados

Domingos e festivos

25

15

15

15

15

0

Condicions adversas

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esforzo físico intenso e continuado

Esforzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

10

10

10

10

10

10

7,5

Puntos

0

Ponderación

0%

PERIGOSIDADE

Risco alto

Risco medio

Risco baixo

Traballo de oficina

50

30

15

0

0

Puntos

0

Ponderación

0%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

Para a súa profesión

Absoluta

0

30

50

0

Puntos

0

Ponderación

0%

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

F10 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

UAF-02			
TÉCNICO/A DE URBANISMO (F)			
Grupo	A2	€ anuais	15.517,40
CD	24		9.811,76
C. Específico	10.971,33		10.971,33
		Dotación do posto	36.300,49 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

24

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

55 56%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

RESPONSABILIDADE

Puntos %

30 60%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☒
☐
☐
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

75 50%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☒
☐

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

30,25

€

10.971,33

Puntos ponderados

16,5

0

13,75

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

Existencia de permanente actualización

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

Cualificación do posto de traballo

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

Turmicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

Condições adversas

Intemperie

10

Desprazamentos habituais

10

Atención ao público

10

Esforzo físico intenso e continuado

10

Esforzo visual

10

Posición corporal o sensorial forzada

10

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

Puntos

0

Ponderación

20%

Puntos

55

Ponderación

25%

Puntos

7,5

Ponderación

0%

Puntos

0

Ponderación

5%

Puntos

0

Ponderación

20%

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO F13 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

SCF-02
OFICIAL PL (F)

Grupo	C1	€ anuais	11.884,58	Dotación do posto	36.624,21 € anuais
CD	22		8.581,86		
C. Específico	16.157,77		16.157,77		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
22

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
66 67%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

RESPONSABILIDADE

Puntos %
40 80%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10 X
10
10 X
10 X
10 X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
125 83%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100 X
50
0

100

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25 X
12,5

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais €
44,55 16.157,77

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos ponderados
19,8
6
16,25
0
2,5
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
66 30%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

22

Existencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

22

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

22

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
30 20%

Plena dispoñibilidade 50
Dispoñibilidade parcial 30 X
Dispoñibilidade ocasional 15

RESPONSABILIDADE

Puntos Ponderación
65 25%

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal 10 X
Manexo e traslado de fondos 10
Uso e custodia de bens patrimoniais 10 X
Relacións con Organismos 10 X
Responsabilidade sobre a xestión 10 X

40

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta 50
Volume alto complexidade baixa 37,5
Volume baixo complexidade alta 25
Volume baixo complexidade baixa 12,5

25

PENOSIDADE

Puntos Ponderación
85 0%

Réximen de xornada

Nocturnidade 25 X
Turnicidade 15 X
Xornada partida 15
Sábados 15 X
Domingos e festivos 15 X

70

Condicións adversas

Intemperie X
Desprazamentos habituais X
Atención ao público X
Esforzo físico intenso e continuado
Esforzo visual
Posición corporal o sensorial forzada

15

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
50 5%

Risco alto 50 X
Risco medio 30
Risco baixo 15
Traballo de oficina 0

50

INCOMPATIBILIDADE

Puntos Ponderación
0 20%

Xeral 0 X
Para a súa profesión 30
Absoluta 50

0

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO F14 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

SCF-03-04-05

POLICÍA (F)

		€ anuais	Dotación do posto
Grupo	C1	11.884,58	33.989,84 € anuais
CD	18	6.645,66	
C. Específico	15.459,60	15.459,60	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

18

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
50 51%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

RESPONSABILIDADE

Puntos %
40 80%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

X

X
X
X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
62,5 42%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

X

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais **42,625** € **15.459,60**

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos ponderados
12,5
4,5
7,875
12,75
5
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
50 25%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

20

Existencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

15

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
30 15%

Plena dispoñibilidade 50
Dispoñibilidade parcial 30 X
Dispoñibilidade ocasional 15

RESPONSABILIDADE

Puntos Ponderación
52,5 15%

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal 10 X
Manexo e traslado de fondos 10
Uso e custodia de bens patrimoniais 10 X
Relacións con Organismos 10 X
Responsabilidade sobre a xestión 10 X

40

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta 50
Volume alto complexidade baixa 37,5
Volume baixo complexidade alta 25
Volume baixo complexidade baixa 12,5

12,5

PENOSIDADE

Puntos Ponderación
85 15%

Réximen de xornada

Nocturnidade 25 X
Turnicidade 15 X
Xornada partida 15
Sábados 15 X
Domingos e festivos 15 X

70

Condições adversas

Intemperie X
Desprazamentos habituais X
Atención ao público X
Esforzo físico intenso e continuado
Esforzo visual
Posición corporal o sensorial forzada

15

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
50 10%

Risco alto 50 X
Risco medio 30
Risco baixo 15
Traballo de oficina 0

50

INCOMPATIBILIDADE

Puntos Ponderación
0 20%

Xeral 0 X
Para a súa profesión 30
Absoluta 50

0

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO **F15 FUNCIONARIO**

CADRO RESUMEN

SSF-01			
TRABALLADOR/A SOCIAL (F)			
Grupo	A2	€ anuais	15.517,40
CD	24		9.811,76
C. Especifico	16.411,65		16.411,65
		Dotación do posto	41.740,81 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

24

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

85

86%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

30

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

30

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

30

60%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☒
☐
☐
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

75

50%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☒
☐

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais €
20,875 7.571,12

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

Puntos ponderados

13

0

6,75

1,125

0

0

Puntos Ponderación
52 26%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

20

Esixencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

12

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

Puntos Ponderación
0 15%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Puntos Ponderación
45 15%

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

Puntos Ponderación
7,5 15%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

Turnicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

0

Condicións adversas

Intemperie

Desprazamentos habituais

X

Atención ao público

X

Esfuerzo físico intenso e continuado

Esfuerzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

7,5

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

Puntos Ponderación
0 10%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

Puntos Ponderación
0 20%

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

F17 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

SSF-04
EDUCADOR/A FAMILIAR (F)

		€ anuais	Dotación do posto
Grupo	A2	15.517,40	31.849,84 € anuais
CD	20	7.401,24	
C. Especifico	8.931,20	8.931,20	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
20

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
67 68%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

RESPONSABILIDADE

Puntos %
30 60%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☒
☐
☐
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
50 33%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☐

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais **24,625** € **8.931,20**

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos ponderados
16,75
2,25
4,5
1,125
0
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
67 25%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

25

Existencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

22

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
15 15%

Plena dispoñibilidade 50
Dispoñibilidade parcial 30
Dispoñibilidade ocasional 15

☒

RESPONSABILIDADE

Puntos Ponderación
30 15%

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal 10
Manexo e traslado de fondos 10
Uso e custodia de bens patrimoniais 10
Relacións con Organismos 10
Responsabilidade sobre a xestión 10

☒
☒
☒
☒
☒

30

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta 50
Volume alto complexidade baixa 37,5
Volume baixo complexidade alta 25
Volume baixo complexidade baixa 12,5

0

PENOSIDADE

Puntos Ponderación
7,5 15%

Réximen de xornada

Nocturnidade 25
Turnicidade 15
Xornada partida 15
Sábados 15
Domingos e festivos 15

☐
☐
☐
☐
☐

0

Condições adversas

Intemperie
Desprazamentos habituais
Atención ao público
Esforzo físico intenso e continuado
Esforzo visual
Posición corporal o sensorial forzada

☐
☒
☒
☐
☐
☐

7,5

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
0 10%

Risco alto 50
Risco medio 30
Risco baixo 15
Traballo de oficina 0

☐
☐
☐
☒

Puntos Ponderación
0 20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral 0
Para a súa profesión 30
Absoluta 50

☒
☐
☐

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

AI **F18 FUNCIONARIO**

TLE-01
TÉCNICO/A DE DESENVOLVEMENTO LOCAL E EMPREGO (F)

		€ anuais	Dotación do posto
Grupo	A2	15.517,40	39.564,68 € anuais
CD	24	9.811,76	
C. Específico	14.235,52	14.235,52	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

24

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

85

86%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

30

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

30

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

30

60%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10 ☒
10 ☐
10 ☐
10 ☒
10 ☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

75

50%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100 ☐
50 ☒
0 ☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50 ☐
37,5 ☐
25 ☒
12,5 ☐

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

39,25

€

14.235,52

Puntos ponderados

25,5

0

13,75

0

0

0

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

30

Existencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

30

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

25

Puntos

Ponderación

0

20%

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

Puntos

Ponderación

55

25%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

30

Responsabilidade penal

10

X

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

X

Responsabilidade sobre a xestión

10

X

Responsabilidade sobre persoal

25

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

Puntos

Ponderación

7,5

0%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

0

Nocturnidade

25

Turnicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

Condições adversas

7,5

Intemperie

X

Desprazamentos habituais

X

Atención ao público

X

Esforzo físico intenso e continuado

X

Esforzo visual

X

Posición corporal o sensorial forzada

X

Puntos

Ponderación

0

5%

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

X

Puntos

Ponderación

0

20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

X

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO			CADRO RESUMEN
AI F19 FUNCIONARIO			
TLE-03			
TÉCNICO/A DE DESENVOLVEMENTO RURAL (F)			
		€ anuais	Dotación do posto
Grupo	A2	15.517,40	31.849,84 € anuais
CD	20	7.401,24	
C. Específico	8.931,20	8.931,20	

COMPLEMENTO DE DESTINO			Nivel C.D.
			20
COMPETENCIA E MANDO		MEDIA	
Grado de desenvolvemento do posto			
	Superior		
	Alta		
	Media		
	Baixa		
ESPECIALIZACIÓN		Puntos	%
		67	68%
Especialización teórica e práctica		25	
Baixa	ata 11		
Media	ata 22		
Alta	ata 33		
Existencia de permanente actualización		20	
Baixa	ata 11		
Media	ata 22		
Alta	ata 33		
Cualificación do posto de traballo		22	
Baixa	ata 11		
Media	ata 22		
Alta	ata 33		
RESPONSABILIDADE		Puntos	%
		30	60%
Responsabilidade penal	10	X	
Manexo e traslado de fondos	10		
Uso e custodia de bens patrimoniais	10		
Relacións con Organismos	10	X	
Responsabilidade sobre a xestión	10	X	
COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL		Puntos	%
		50	33%
Territorial		50	
Dispersión alta	100		
Dispersión media	50	X	
Sin dispersión	0		
Funcional		0	
Volume alto complexidade alta	50		
Volume alto complexidade baixa	37,5		
Volume baixo complexidade alta	25		
Volume baixo complexidade baixa	12,5		

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

24,625

€

8.931,20

Puntos ponderados

16,75

2,25

4,5

1,125

0

0

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

25

Existencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

22

Puntos

67

Ponderación

25%

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

Puntos

15

Ponderación

15%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Puntos

30

Ponderación

15%

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

Puntos

7,5

Ponderación

15%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

Turnicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domínigos e festivos

15

Condições adversas

Intemperie

15

Desprazamentos habituais

15

Atención ao público

15

Esforzo físico intenso e continuado

15

Esforzo visual

15

Posición corporal o sensorial forzada

15

Puntos

0

Ponderación

10%

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

Puntos

0

Ponderación

20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

F20 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

TLE-02
INFORMÁTICO/A (F)

Grupo	C1	€ anuais	11.884,58	Dotación do posto	28.806,39 € anuais
CD	20		7.401,24		
C. Específico	9.520,57		9.520,57		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
20

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
66 67%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

RESPONSABILIDADE

Puntos %
30 60%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☒
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
62,5 42%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☒

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

26,25

€

9.520,57

Puntos ponderados

16,5

2,25

6,375

1,125

0

0

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

22

Esixencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

22

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

22

Puntos

66

Ponderación

25%

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

X

Puntos

15

Ponderación

15%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

X

Puntos

42,5

Ponderación

15%

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

12,5

Puntos

7,5

Ponderación

15%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

Turnicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

0

Condicións adversas

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esforzo físico intenso e continuado

Esforzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

X

7,5

Puntos

0

Ponderación

10%

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

X

Puntos

0

Ponderación

20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

X

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO **F21 FUNCIONARIO**

CADRO RESUMEN

TCU-01			
TÉCNICO/A DE CULTURA (F)			
Grupo	A2	€ anuais	15.517,40
CD	24		9.811,76
C. Específico	16.411,65		16.411,65
		Dotación do posto	41.740,81 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

24

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
85 86%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

30

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

30

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

RESPONSABILIDADE

Puntos %
30 60%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☒
☐
☐
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
75 50%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☒
☐

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

45,25

€

16.411,65

Puntos ponderados

25,5

6

13,75

0

0

0

Puntos

85

Ponderación

30%

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

Existencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

Puntos

30

Ponderación

20%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Puntos

55

Ponderación

25%

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

Puntos

7,5

Ponderación

0%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

Turnicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

Condições adversas

Intemperie

15

Desprazamentos habituais

15

Atención ao público

15

Esforzo físico intenso e continuado

15

Esforzo visual

15

Posición corporal o sensorial forzada

15

Puntos

0

Ponderación

5%

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

Puntos

0

Ponderación

20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO L22 LABORAL

CADRO RESUMEN

CUL-03			
AUXILIAR DE CULTURA (LF)			
Grupo	IV	€ anuais	10.073,72
CD	18		6.645,66
C. Especifico	9.656,58		9.656,58
		Dotación do posto	26.375,96 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

18

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
30	30%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos	%
20	40%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos	%
75	50%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☒
☐

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

26,625

€

9.656,58

Puntos ponderados

7,5

4,5

6,75

7,875

0

0

Puntos

30

Ponderación

25%

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

10

Existencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

10

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

Puntos

30

Ponderación

15%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Puntos

45

Ponderación

15%

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

Puntos

52,5

Ponderación

15%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

Turmicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

45

Condicions adversas

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esfuerzo físico intenso e continuado

Esfuerzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

7,5

Puntos

0

Ponderación

10%

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

Puntos

0

Ponderación

20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

L23 LABORAL

CADRO RESUMEN

CUL-02			
CONSERXE CASTELO (LF)			
Grupo	V	€ anuais	9.232,16
CD	14		5.134,64
C. Específico	9.429,90		9.429,90
		Dotación do posto	23.796,70 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

30 30%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos %

30 60%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☒
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

12,5 8%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☐
☒

0

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☒

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

26

€

9.429,90

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

Puntos ponderados

1,5

3,75

4,25

12

4,5

0

Puntos

Ponderación

30

5%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

10

Existencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

10

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

Dispoñibilidade parcial

Dispoñibilidade ocasional

50

30

15

Puntos

Ponderación

15

25%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

Manexo e traslado de fondos

Uso e custodia de bens patrimoniais

Relacións con Organismos

Responsabilidade sobre a xestión

10

10

10

10

10

30

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

Volume alto complexidade baixa

Volume baixo complexidade alta

Volume baixo complexidade baixa

50

37,5

25

12,5

12,5

Puntos

Ponderación

60

20%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

Turmicidade

Xornada partida

Sábados

Domingos e festivos

25

15

15

15

15

45

Condicións adversas

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esfuerzo físico intenso e continuado

Esfuerzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

X

X

X

15

Puntos

Ponderación

15

30%

PERIGOSIDADE

Risco alto

Risco medio

Risco baixo

Traballo de oficina

50

30

15

0

X

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

Para a súa profesión

Absoluta

0

30

50

X

Puntos

Ponderación

0

10%

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

L24 LABORAL

CADRO RESUMEN

TTU-01			
TÉCNICO/A DE TURISMO (LF)			
Grupo	II	€ anuais	15.517,40
CD	16		5.890,36
C. Específico	7.271,90		7.271,90
		Dotación do posto	28.679,66 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

16

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

48 48%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

11

RESPONSABILIDADE

Puntos %

20 40%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

62,5 42%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☒

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais **20,05** € **7.271,90**

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos ponderados
4,8
6
3,25
6
0
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
48 10%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

22

Existencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

11

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
30 20%

Plena dispoñibilidade 50 ☐
Dispoñibilidade parcial 30 ☒
Dispoñibilidade ocasional 15 ☐

RESPONSABILIDADE

Puntos Ponderación
32,5 10%

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal 10 ☐
Manexo e traslado de fondos 10 ☐
Uso e custodia de bens patrimoniais 10 ☐
Relacións con Organismos 10 ☒
Responsabilidade sobre a xestión 10 ☒

20

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta 50
Volume alto complexidade baixa 37,5
Volume baixo complexidade alta 25
Volume baixo complexidade baixa 12,5

12,5

PENOSIDADE

Puntos Ponderación
30 20%

Réximen de xornada

Nocturnidade 25 ☐
Turnicidade 15 ☐
Xornada partida 15 ☒
Sábados 15 ☐
Domingos e festivos 15 ☐

15

Condicións adversas

Intemperie ☒
Desprazamentos habituais ☒
Atención ao público ☒
Esforzo físico intenso e continuado ☐
Esforzo visual ☐
Posición corporal o sensorial forzada ☐

15

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
0 20%

Risco alto 50 ☐
Risco medio 30 ☐
Risco baixo 15 ☐
Traballo de oficina 0 ☒

Puntos Ponderación
0 20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral 0 ☒
Para a súa profesión 30 ☐
Absoluta 50 ☐

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

L25 LABORAL

CADRO RESUMEN

CUL-01

AUXILIAR DE BIBLIOTECA (LF)

		€ anuais	Dotación do posto
Grupo	III	11.884,58	25.829,35 € anuais
CD	18	6.645,66	
C. Específico	7.299,11	7.299,11	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

18

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

40

40%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Exixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

30

60%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☒
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

50

33%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☐

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

20,125

€

7.299,11

Puntos ponderados

10

0

4,5

5,625

0

0

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

15

Esixencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

10

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

Puntos

0

Ponderación

15%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Puntos

30

Ponderación

15%

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

Puntos

37,5

Ponderación

15%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

Turnicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domínos e festivos

15

30

Condicions adversas

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esforzo físico intenso e continuado

Esforzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

7,5

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

Puntos

0

Ponderación

10%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

Puntos

0

Ponderación

20%

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

L26 LABORAL

CADRO RESUMEN

DET-01			
TÉCNICO/A DEPORTIVO/A (LF)			
Grupo	II	€ anuais	15.517,40
CD	22		8.581,86
C. Especifico	9.701,92		9.701,92
		Dotación do posto	33.801,18 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

22

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

50

51%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☒
☒

Puntos

%

20

40%

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

100

67%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☒
☐
☐

100

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☐

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais **26,75** € **9.701,92**

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos ponderados
15
6
5
0
0,75
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
50 30%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

20

Esixencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

10

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
30 20%

Plena dispoñibilidade 50 ☐
Dispoñibilidade parcial 30 ☒
Dispoñibilidade ocasional 15 ☐

RESPONSABILIDADE

Puntos Ponderación
20 25%

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal 10 ☐
Manexo e traslado de fondos 10 ☐
Uso e custodia de bens patrimoniais 10 ☐
Relacións con Organismos 10 ☒
Responsabilidade sobre a xestión 10 ☒

20

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta 50
Volume alto complexidade baixa 37,5
Volume baixo complexidade alta 25
Volume baixo complexidade baixa 12,5

0

PENOSIDADE

Puntos Ponderación
7,5 0%

Réximen de xornada

Nocturnidade 25 ☐
Turmicidade 15 ☐
Xornada partida 15 ☐
Sábados 15 ☐
Domingos e festivos 15 ☐

0

Condicions adversas

Intemperie ☐
Desprazamentos habituais ☒
Atención ao público ☒
Esforzo físico intenso e continuado ☐
Esforzo visual ☐
Posición corporal o sensorial forzada ☐

7,5

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
15 5%

Risco alto 50 ☐
Risco medio 30 ☐
Risco baixo 15 ☒
Traballo de oficina 0 ☐

INCOMPATIBILIDADE

Puntos Ponderación
0 20%

Xeral 0 ☒
Para a súa profesión 30 ☐
Absoluta 50 ☐

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

F28 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

ALB-04			
OFICIAL 1ª ALBANEL (F)			
Grupo	AP	€ anuais	Dotación do posto
CD	14	9.232,16	29.291,43 € anuais
C. Especifico	14.924,63	5.134,64	
		14.924,63	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

33

33%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

11

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

11

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

11

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

40

80%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

X

X
X
X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

100

67%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

X

50

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais **41,15** € **14.924,63**

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos ponderados
1,65
12,5
9
9
9
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
33 5%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

11

Existencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

11

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

11

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
50 25%

Plena dispoñibilidade 50 ☒
Dispoñibilidade parcial 30 ☐
Dispoñibilidade ocasional 15 ☐

RESPONSABILIDADE

Puntos Ponderación
90 10%

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal 10 ☒
Manexo e traslado de fondos 10 ☐
Uso e custodia de bens patrimoniais 10 ☒
Relacións con Organismos 10 ☒
Responsabilidade sobre a xestión 10 ☒

40

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta 50
Volume alto complexidade baixa 37,5
Volume baixo complexidade alta 25
Volume baixo complexidade baixa 12,5

50

PENOSIDADE

Puntos Ponderación
45 20%

Réximen de xornada

Nocturnidade 25 ☐
Turmicidade 15 ☐
Xornada partida 15 ☒
Sábados 15 ☒
Domingos e festivos 15 ☐

30

Condicions adversas

Intemperie ☒
Desprazamentos habituais ☒
Atención ao público ☐
Esforzo físico intenso e continuado ☒
Esforzo visual ☒
Posición corporal o sensorial forzada ☒

15

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
30 30%

Risco alto 50 ☐
Risco medio 30 ☒
Risco baixo 15 ☐
Traballo de oficina 0 ☐

30

INCOMPATIBILIDADE

Puntos Ponderación
0 10%

Xeral 0 ☒
Para a súa profesión 30 ☐
Absoluta 50 ☐

0

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO F29 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

ALB-05/03
OFICIAL 2ª ALBANEL (F)

		€ anuais	Dotación do posto
Grupo	AP	9.232,16	27.423,59 € anuais
CD	14	5.134,64	
C. Específico	13.056,79	13.056,79	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
15 15%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

RESPONSABILIDADE

Puntos %
10 20%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☐
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
87,5 58%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☒
☐
☐

37,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

36

€

13.056,79

Puntos ponderados

0,75

12,5

4,75

9

9

0

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Existencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Puntos

Ponderación

50

25%

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

☒

Dispoñibilidade parcial

30

☐

Dispoñibilidade ocasional

15

☐

Puntos

Ponderación

47,5

10%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

☐

Manexo e traslado de fondos

10

☐

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

☐

Relacións con Organismos

10

☐

Responsabilidade sobre a xestión

10

☒

10

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

37,5

Puntos

Ponderación

45

20%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

☐

Turmicidade

15

☐

Xornada partida

15

☒

Sábados

15

☒

Domingos e festivos

15

☐

30

Condições adversas

Intemperie

☒

Desprazamentos habituais

☒

Atención ao público

☐

Esforzo físico intenso e continuado

☒

Esforzo visual

☒

Posición corporal o sensorial forzada

☒

15

Puntos

Ponderación

30

30%

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

☐

Risco medio

30

☒

Risco baixo

15

☐

Traballo de oficina

0

☐

Puntos

Ponderación

0

10%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

☒

Para a súa profesión

30

☐

Absoluta

50

☐

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

L30 LABORAL

CADRO RESUMEN

PAL-01			
PALISTA (LF)			
Grupo	V	€ anuais	9.232,16
CD	14	€ anuais	5.134,64
C. Especifico	9.701,92	€ anuais	9.701,92
		Dotación do posto	24.068,72 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

45 45%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

RESPONSABILIDADE

Puntos %

20 40%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☒
☐
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

50 33%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☐

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

26,75

€

9.701,92

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

Puntos ponderados

2,25

7,5

2

6

9

0

Puntos

45

Ponderación

5%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

15

Existencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

15

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

Puntos

30

Ponderación

25%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

20

Responsabilidade sobre persoal

0

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

Puntos

20

Ponderación

10%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

Turmicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

15

Condicions adversas

Intemperie

X

Desprazamentos habituais

X

Atención ao público

X

Esfuerzo físico intenso e continuado

X

Esfuerzo visual

X

Posición corporal o sensorial forzada

X

Puntos

30

Ponderación

30%

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

Puntos

0

Ponderación

10%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

L31 LABORAL

CADRO RESUMEN

IIT-02

AUXILIAR ELECTRICISTA (LF)

Grupo	IV	€ anuais	10.073,72	Dotación do posto	26.300,70 € anuais
CD	16		5.890,36		
C. Especifico	10.336,62		10.336,62		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

16

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

15

%

15%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

RESPONSABILIDADE

Puntos

10

%

20%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☐
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

100

%

67%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☒
☐
☐

100

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☐

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

28,5

€

10.336,62

Puntos ponderados

1,5

10

1

6

10

0

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Existencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Puntos

Ponderación

50

20%

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

☒

Dispoñibilidade parcial

30

☐

Dispoñibilidade ocasional

15

☐

Puntos

Ponderación

10

10%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

☐

Manexo e traslado de fondos

10

☐

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

☐

Relacións con Organismos

10

☐

Responsabilidade sobre a xestión

10

☒

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

☐

Volume alto complexidade baixa

37,5

☐

Volume baixo complexidade alta

25

☐

Volume baixo complexidade baixa

12,5

☐

0

Puntos

Ponderación

30

20%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

☐

Tumicidade

15

☐

Xornada partida

15

☒

Sábados

15

☐

Domingos e festivos

15

☐

15

Condições adversas

Intemperie

☒

Desprazamentos habituais

☒

Atención ao público

☐

Esforzo físico intenso e continuado

☒

Esforzo visual

☒

Posición corporal o sensorial forzada

☒

Puntos

Ponderación

50

20%

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

☒

Risco medio

30

☐

Risco baixo

15

☐

Traballo de oficina

0

☐

Puntos

Ponderación

0

20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

☒

Para a súa profesión

30

☐

Absoluta

50

☐

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO **L32 LABORAL**

CADRO RESUMEN

ABAL-01			
OPERARIO/A SERVIZO AUGAS (LF)			
Grupo	IV	€ anuais	10.073,72
CD	18		6.645,66
C. Específico	16.275,65		16.275,65
		Dotación do posto	32.995,03 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

18

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
50	51%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

RESPONSABILIDADE

Puntos	%
40	80%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

X

X
X
X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos	%
87,5	58%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

X

37,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais **44,875** € **16.275,65**

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos ponderados
12,5
7,5
11,625
8,25
5
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
50 25%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

20

Esixencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

15

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
50 15%

Plena dispoñibilidade 50 ☒
Dispoñibilidade parcial 30 ☐
Dispoñibilidade ocasional 15 ☐

RESPONSABILIDADE

Puntos Ponderación
77,5 15%

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal 10 ☒
Manexo e traslado de fondos 10 ☐
Uso e custodia de bens patrimoniais 10 ☒
Relacións con Organismos 10 ☒
Responsabilidade sobre a xestión 10 ☒

40

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta 50
Volume alto complexidade baixa 37,5
Volume baixo complexidade alta 25
Volume baixo complexidade baixa 12,5

37,5

PENOSIDADE

Puntos Ponderación
55 15%

Réximen de xornada

Nocturnidade 25 ☒
Tumicidade 15 ☐
Xornada partida 15 ☒
Sábados 15 ☐
Domingos e festivos 15 ☐

40

Condicions adversas

Intemperie ☒
Desprazamentos habituais ☒
Atención ao público ☐
Esforzo físico intenso e continuado ☒
Esforzo visual ☒
Posición corporal o sensorial forzada ☒

15

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
50 10%

Risco alto 50 ☒
Risco medio 30 ☐
Risco baixo 15 ☐
Traballo de oficina 0 ☐

INCOMPATIBILIDADE

Puntos Ponderación
0 20%

Xeral 0 ☒
Para a súa profesión 30 ☐
Absoluta 50 ☐

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO **L33 LABORAL**

CADRO RESUMEN

ABAL-02			
AUXILIAR SERVIZO AUGAS (LF)			
Grupo	V	€ anuais	9.232,16
CD	14		5.134,64
C. Especifico	10.245,95		10.245,95
		Dotación do posto	24.612,75 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

15

15%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

0

0%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

0

0%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

0

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

28,25

€

10.245,95

Puntos ponderados

0,75

12,5

0

6

9

0

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Esixencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

Dispoñibilidade parcial

Dispoñibilidade ocasional

50

30

15

X

Puntos

50

Ponderación

25%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

Manexo e traslado de fondos

Uso e custodia de bens patrimoniais

Relacións con Organismos

Responsabilidade sobre a xestión

10

10

10

10

10

0

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

Volume alto complexidade baixa

Volume baixo complexidade alta

Volume baixo complexidade baixa

50

37,5

25

12,5

0

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

Turmicidade

Xornada partida

Sábados

Domingos e festivos

25

15

15

15

15

X

15

Condições adversas

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esfuerzo físico intenso e continuado

Esfuerzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

X

X

X

X

X

15

PERIGOSIDADE

Risco alto

Risco medio

Risco baixo

Traballo de oficina

50

30

15

0

X

Puntos

30

Ponderación

30%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

Para a súa profesión

Absoluta

0

30

50

X

Puntos

0

Ponderación

10%

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

L34 LABORAL

CSE-01			
COORDINADOR/A SERVIZOS EXTERNOS-OPERARIO/A DE PROTECCIÓN CIVIL (LF)			
Grupo	IV	€ anuais	10.073,72
CD	18		6.645,66
C. Específico	15.731,61		15.731,61
		Dotación do posto	32.450,99 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

18

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

25

25%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

40

80%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

X

X
X
X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

87,5

58%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

X

37,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais €
43,375 15.731,61

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos ponderados
6,25
7,5
11,625
15
3
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
25 25%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

10

Esixencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

5

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
50 15%

Plena dispoñibilidade 50 ☒
Dispoñibilidade parcial 30 ☐
Dispoñibilidade ocasional 15 ☐

RESPONSABILIDADE

Puntos Ponderación
77,5 15%

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal 10 ☒
Manexo e traslado de fondos 10 ☐
Uso e custodia de bens patrimoniais 10 ☒
Relacións con Organismos 10 ☒
Responsabilidade sobre a xestión 10 ☒

40

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta 50
Volume alto complexidade baixa 37,5
Volume baixo complexidade alta 25
Volume baixo complexidade baixa 12,5

37,5

PENOSIDADE

Puntos Ponderación
100 15%

Réximen de xornada

Nocturnidade 25 ☒
Tumicidade 15 ☒
Xornada partida 15 ☒
Sábados 15 ☒
Domingos e festivos 15 ☒

85

Condições adversas

Intemperie ☒
Desprazamentos habituais ☒
Atención ao público ☐
Esforzo físico intenso e continuado ☒
Esforzo visual ☒
Posición corporal o sensorial forzada ☒

15

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
30 10%

Risco alto 50
Risco medio 30 ☒
Risco baixo 15
Traballo de oficina 0

INCOMPATIBILIDADE

Puntos Ponderación
0 20%

Xeral 0 ☒
Para a súa profesión 30
Absoluta 50

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

E L35 LABORAL

PRC-02
COORDINADOR/A DE PROTECCIÓN CIVIL E EMERXENCIAS (LF)

Grupo	V	€ anuais	9.232,16	Dotación do posto	31.775,85 € anuais
CD	14		5.134,64		
C. Especifico	17.409,05		17.409,05		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

25 25%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

RESPONSABILIDADE

Puntos %

40 80%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

X

X
X
X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

62,5 42%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

X

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais **48** € **17.409,05**

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos ponderados
1,25
12,5
5,25
20
9
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
25 5%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

10

Esixencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

5

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
50 25%

Plena dispoñibilidade 50 ☒
Dispoñibilidade parcial 30 ☐
Dispoñibilidade ocasional 15 ☐

RESPONSABILIDADE

Puntos Ponderación
52,5 10%

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal 10 ☒
Manexo e traslado de fondos 10 ☐
Uso e custodia de bens patrimoniais 10 ☒
Relacións con Organismos 10 ☒
Responsabilidade sobre a xestión 10 ☒

40

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta 50
Volume alto complexidade baixa 37,5
Volume baixo complexidade alta 25
Volume baixo complexidade baixa 12,5

12,5

PENOSIDADE

Puntos Ponderación
100 20%

Réximen de xornada

Nocturnidade 25 ☒
Turmicidade 15 ☒
Xornada partida 15 ☒
Sábados 15 ☒
Domingos e festivos 15 ☒

85

Condicions adversas

Intemperie ☒
Desprazamentos habituais ☒
Atención ao público ☐
Esforzo físico intenso e continuado ☒
Esforzo visual ☒
Posición corporal o sensorial forzada ☒

15

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
30 30%

Risco alto 50 ☐
Risco medio 30 ☒
Risco baixo 15 ☐
Traballo de oficina 0 ☐

INCOMPATIBILIDADE

Puntos Ponderación
0 10%

Xeral 0 ☒
Para a súa profesión 30 ☐
Absoluta 50 ☐

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

(F) F36 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

OSM-01/02
OPERARIO/A DE SERVIZOS MÚLTIPLES (F)

Grupo	AP	€ anuais	9.232,16	Dotación do posto	29.617,85 € anuais
CD	14		5.134,64		
C. Específico	15.251,05		15.251,05		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
11	11%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

1

RESPONSABILIDADE

Puntos	%
0	0%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos	%
50	33%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☒

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

42,05

€

15.251,05

Puntos ponderados

0,55

12,5

0

20

9

0

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Esixencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

1

Puntos

Ponderación

50

25%

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

☒

Dispoñibilidade parcial

30

☐

Dispoñibilidade ocasional

15

☐

RESPONSABILIDADE

Puntos

Ponderación

0

10%

Responsabilidade por funcións

0

Responsabilidade penal

10

☐

Manexo e traslado de fondos

10

☐

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

☐

Relacións con Organismos

10

☐

Responsabilidade sobre a xestión

10

☐

Responsabilidade sobre persoal

0

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

PENOSIDADE

Puntos

Ponderación

100

20%

Réximen de xornada

85

Nocturnidade

25

☒

Turmicidade

15

☒

Xornada partida

15

☒

Sábados

15

☒

Domingos e festivos

15

☒

Condicións adversas

15

Intemperie

☒

Desprazamentos habituais

☒

Atención ao público

☐

Esfuerzo físico intenso e continuado

☒

Esfuerzo visual

☒

Posición corporal o sensorial forzada

☒

PERIGOSIDADE

Puntos

Ponderación

30

30%

Risco alto

50

☐

Risco medio

30

☒

Risco baixo

15

☐

Traballo de oficina

0

☐

INCOMPATIBILIDADE

Puntos

Ponderación

0

10%

Xeral

0

☒

Para a súa profesión

30

☐

Absoluta

50

☐

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

L37 LABORAL

CADRO RESUMEN

TRA-01			
TRACTORISTA (LF)			
Grupo	V	€ anuais	9.232,16
CD	14		5.134,64
C. Específico	15.251,05		15.251,05
		Dotación do posto	29.617,85 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

11 11%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

1

RESPONSABILIDADE

Puntos %

0 0%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

50 33%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

42,05

€

15.251,05

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

Puntos ponderados

0,55

12,5

0

20

9

0

Puntos

11

Ponderación

5%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Existencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

1

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

X

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

Puntos

50

Ponderación

25%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Puntos

0

Ponderación

10%

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

Puntos

100

Ponderación

20%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

X

Turmicidade

15

X

Xornada partida

15

X

Sábados

15

X

Domingos e festivos

15

X

85

Condicions adversas

Intemperie

X

Desprazamentos habituais

X

Atención ao público

Esfuerzo físico intenso e continuado

X

Esfuerzo visual

X

Posición corporal o sensorial forzada

X

15

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

X

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

Puntos

30

Ponderación

30%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

X

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

Puntos

0

Ponderación

10%

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

L38 LABORAL

RLT-02
OPERARIO DE SERVIZOS MÚLTIPLES (LF)

		€ anuais	Dotación do posto
Grupo	V	9.232,16	23.978,05 € anuais
CD	14	5.134,64	
C. Específico	9.611,25	9.611,25	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

15 15%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

RESPONSABILIDADE

Puntos %

10 20%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☒
☐
☐

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

87,5 58%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☒
☐
☐

37,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

26,5

€

9.611,25

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

Puntos ponderados

0,75

7,5

4,75

9

4,5

0

Puntos

Ponderación

15

5%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Existencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

Dispoñibilidade parcial

Dispoñibilidade ocasional

50

30

15

Puntos

Ponderación

30

25%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

Manexo e traslado de fondos

Uso e custodia de bens patrimoniais

Relacións con Organismos

Responsabilidade sobre a xestión

10

10

10

10

10

10

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

Volume alto complexidade baixa

Volume baixo complexidade alta

Volume baixo complexidade baixa

50

37,5

25

12,5

37,5

Puntos

Ponderación

45

20%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

Turnicidade

Xornada partida

Sábados

Domingos e festivos

25

15

15

15

15

30

Condicions adversas

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esfuerzo físico intenso e continuado

Esfuerzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

X

X

X

X

X

15

PERIGOSIDADE

Risco alto

Risco medio

Risco baixo

Traballo de oficina

50

30

15

0

Puntos

Ponderación

15

30%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

Para a súa profesión

Absoluta

0

30

50

Puntos

Ponderación

0

10%

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

F) L39 LABORAL

SANL-01			
OPERARIO DE SERVIZOS MÚLTIPLES (LF)			
Grupo	V	€ anuais	9.232,16
CD	14		5.134,64
C. Específico	8.160,49		8.160,49
		Dotación do posto	22.527,29 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
30 30%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos %
0 0%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
50 33%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais **22,5** € **8.160,49**

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos ponderados
1,5
7,5
0
9
4,5
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
30 5%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

10

Esixencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

10

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
30 25%

Plena dispoñibilidade 50
Dispoñibilidade parcial 30
Dispoñibilidade ocasional 15

RESPONSABILIDADE

Puntos Ponderación
0 10%

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal 10
Manexo e traslado de fondos 10
Uso e custodia de bens patrimoniais 10
Relacións con Organismos 10
Responsabilidade sobre a xestión 10

0

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta 50
Volume alto complexidade baixa 37,5
Volume baixo complexidade alta 25
Volume baixo complexidade baixa 12,5

0

PENOSIDADE

Puntos Ponderación
45 20%

Réximen de xornada

Nocturnidade 25
Turmicidade 15
Xornada partida 15
Sábados 15
Domingos e festivos 15

30

Condicions adversas

Intemperie X
Desprazamentos habituais X
Atención ao público X
Esforzo físico intenso e continuado X
Esforzo visual X
Posición corporal o sensorial forzada X

15

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
15 30%

Risco alto 50
Risco medio 30
Risco baixo 15
Traballo de oficina 0

INCOMPATIBILIDADE

Puntos Ponderación
0 10%

Xeral 0
Para a súa profesión 30
Absoluta 50

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

Ci L40 LABORAL

SXL-02
OPERARIO DE SERVIZOS MÚLTIPLES E CONSEXE (LF)

		€ anuais	Dotación do posto
Grupo	V	9.232,16	21.801,91 € anuais
CD	14	5.134,64	
C. Específico	7.435,11	7.435,11	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

30 30%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos %

10 20%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☒
☐
☐

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

50 33%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☐

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

20,5

€

7.435,11

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

Puntos ponderados

1,5

7,5

1

6

4,5

0

Puntos

Ponderación

30

5%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

10

Existencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

10

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

Puntos

Ponderación

30

25%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

10

Responsabilidade sobre persoal

0

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

Puntos

Ponderación

30

20%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

15

Nocturnidade

25

Turmicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

Condicions adversas

15

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esfuerzo físico intenso e continuado

Esfuerzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

Puntos

Ponderación

15

30%

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

Puntos

Ponderación

0

10%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

Ci **L41 LABORAL**

SXL-04
OPERARIO DE SERVIZOS MÚLTIPLES E CONSEXE (LF)

		€ anuais	Dotación do posto
Grupo	V	9.232,16	17.957,42 € anuais
CD	14	5.134,64	
C. Específico	3.590,62	3.590,62	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
3	3%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

1

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

1

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

1

RESPONSABILIDADE

Puntos	%
0	0%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos	%
50	33%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

9,9

€

3.590,62

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

Puntos ponderados

0,15

3,75

0

6

0

0

Puntos

Ponderación

3

5%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

Esixencia de permanente actualización

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

Cualificación do posto de traballo

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

Puntos

Ponderación

15

25%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

Puntos

Ponderación

0

10%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

Turmicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

Condicións adversas

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esforzo físico intenso e continuado

Esforzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

Puntos

Ponderación

30

20%

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

Puntos

Ponderación

0

30%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

Puntos

Ponderación

0

10%

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO F42 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

ALB-06
OFICIAL 2ª ALBANEL (F)

Grupo	AP	€ anuais	9.232,16	Dotación do posto	23.706,03 € anuais
CD	14		5.134,64		
C. Específico	9.339,23		9.339,23		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
20 20%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Puntos %
10 20%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☒
☐
☐

Puntos %
62,5 42%

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☒

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

25,75

€

9.339,23

Puntos ponderados

1

7,5

2,25

6

9

0

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Puntos

20

Ponderación

5%

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade
Dispoñibilidade parcial
Dispoñibilidade ocasional

50
30
15

X

Puntos

30

Ponderación

25%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

X

10

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

12,5

Puntos

22,5

Ponderación

10%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade
Turnicidade
Xornada partida
Sábados
Domingos e festivos

25
15
15
15
15

X

15

Condicións adversas

Intemperie
Desprazamentos habituais
Atención ao público
Esforzo físico intenso e continuado
Esforzo visual
Posición corporal o sensorial forzada

X
X
X
X
X

15

Puntos

30

Ponderación

20%

PERIGOSIDADE

Risco alto
Risco medio
Risco baixo
Traballo de oficina

50
30
15
0

X

Puntos

30

Ponderación

30%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral
Para a súa profesión
Absoluta

0
30
50

X

Puntos

0

Ponderación

10%

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

L44 LABORAL

CADRO RESUMEN

IIT-01			
COORDINADOR ELECTRICISTA (LF)			
Grupo	IV	€ anuais	10.073,72
CD	16	€ anuais	5.890,36
C. Específico	13.147,46	€ anuais	13.147,46

Dotación do posto
29.111,54 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

16

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

45

45%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

20

40%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☒
☐
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

137,5

92%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☒
☐
☐

100

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☒
☐
☐

37,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais **36,25** € **13.147,46**

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos ponderados
4,5
10
5,75
6
10
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
45 10%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

15

Existencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

15

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
50 20%

Plena dispoñibilidade 50 ☒
Dispoñibilidade parcial 30 ☐
Dispoñibilidade ocasional 15 ☐

RESPONSABILIDADE

Puntos Ponderación
57,5 10%

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal 10 ☐
Manexo e traslado de fondos 10 ☐
Uso e custodia de bens patrimoniais 10 ☒
Relacións con Organismos 10 ☐
Responsabilidade sobre a xestión 10 ☒

20

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta 50
Volume alto complexidade baixa 37,5
Volume baixo complexidade alta 25
Volume baixo complexidade baixa 12,5

37,5

PENOSIDADE

Puntos Ponderación
30 20%

Réximen de xornada

Nocturnidade 25 ☐
Turnicidade 15 ☐
Xornada partida 15 ☒
Sábados 15 ☐
Domingos e festivos 15 ☐

15

Condicións adversas

Intemperie ☒
Desprazamentos habituais ☒
Atención ao público ☐
Esforzo físico intenso e continuado ☒
Esforzo visual ☒
Posición corporal o sensorial forzada ☒

15

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
50 20%

Risco alto 50 ☒
Risco medio 30 ☐
Risco baixo 15 ☐
Traballo de oficina 0 ☐

INCOMPATIBILIDADE

Puntos Ponderación
0 20%

Xeral 0 ☒
Para a súa profesión 30 ☐
Absoluta 50 ☐