

Acuerdo de aprobación de la modificación del Procedimiento de Selección y Nombramiento de Funcionarios Interinos del PAS.

Por un lado, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que la selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respeten, en todo caso, los principios de igualdad, mérito capacidad y publicidad.

Por otro, el artículo 17 del Reglamento de Selección, Provisión de Puestos de Trabajo y Carrera Administrativa, establece que los nombramientos del personal funcionario interino comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley de la Función Pública Valenciana se realizarán por el órgano competente de entre las bolsas constituidas al efecto, según las normas de constitución y funcionamiento dictadas al efecto.

En el ámbito de esta Universidad Miguel Hernández de Elche, la propuesta que formula esta Administración, es la de un procedimiento ágil y sencillo, para seleccionar y nombrar personal Funcionario Interino;

En estos términos y vista la propuesta del Gerente; **el Consejo de Gobierno, reunido en sesión de 6 de junio de 2007, ACUERDA:**

Aprobar la modificación del Procedimiento de Selección y Nombramiento de Funcionarios Interinos del Personal de Administración y Servicios de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en los siguientes términos:

“PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO

El acceso a esta Universidad Miguel Hernández de Elche se realizará cumpliendo lo dispuesto en la normativa que regula los sistemas de contratación de personal y creación de bolsas de trabajo del PAS de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

En este sentido, el procedimiento de acceso a la condición de funcionario interino se realizará teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

1. *Puestos vacantes en RPT, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera*
 - ✓ *Si se trata de personal contratado en esta Universidad, como consecuencia de llamamiento realizado en bolsa de trabajo constituida derivada de concurso-oposición, el acceso a la condición de funcionario interino se producirá mediante nombramiento del Rector, siempre que existan informes de evaluación del desempeño positivos, durante un periodo mínimo de dieciocho meses.*
 - ✓ *Si se trata de personal contratado en esta Universidad, como consecuencia de participación en convocatoria web realizada al efecto, la Universidad procederá a realizar convocatoria para la selección de personal funcionario interino, en base al siguiente baremo:*

PROCESO DE SELECCIÓN:

1ª FASE.- Pruebas selectivas:

La selección se realizará mediante una prueba práctica relacionada con el perfil del puesto de trabajo.

Esta prueba será calificada como APTO O NO APTO quedando eliminados del proceso quienes resulten calificados como NO APTOS.

No obstante, quedarán exentos de realizar esta prueba aquellos aspirantes que acrediten junto con la instancia haber superado el primer ejercicio de las pruebas selectivas realizadas en la Universidad Miguel Hernández, en plazas relacionadas con el perfil del puesto de trabajo.

2ª FASE.- Concurso de Méritos:

Sólo podrán participar en la fase del concurso de méritos los aspirantes que hayan sido calificados como aptos en la fase selectiva.

Los méritos alegados por los participantes deberán haber sido obtenidos o computados con anterioridad a la fecha de comienzo del proceso de participación en la presente convocatoria.

La valoración de los méritos para la adjudicación del puesto se efectuará de acuerdo con el siguiente baremo:

1. Experiencia Profesional.: Se valorará hasta un máximo de 10 puntos

a) Servicios prestados en la Universidad Miguel Hernández, en puestos integrados en Plantilla Presupuestaria o Relación de Puestos de Trabajo para la realización de actividades relacionadas en el catálogo de funciones, con funciones similares a las del perfil establecido en el Anexo, a razón de 0,277 por mes completo trabajado hasta un máximo de 3 años.

b) Servicios prestados en la Universidad Miguel Hernández, en contratos no incluidos en el Apartado a), en puestos con funciones similares a los del perfil establecido en el Anexo, a razón de 0,138 por mes completo trabajado hasta un máximo de 3 años.

c) Por servicios prestados en otras Universidades Públicas, en puestos con funciones similares a los del perfil establecido en el Anexo, a razón de 0,069 por mes completo trabajado hasta un máximo de 3 años.

d) Por servicios prestados en otras Administraciones Públicas, en puestos con funciones similares a los del perfil establecido en el Anexo, a razón de 0,034 por mes completo trabajado hasta un máximo de 3 años.

(Únicamente se considerará acreditada esta experiencia si se aporta certificación de la Administración donde el interesado presta o ha prestado sus servicios, emitida al respecto)

2. **Cursos de Formación y Perfeccionamiento:** Se valorarán hasta un máximo de 2 puntos, los cursos impartidos por la Universidad Miguel Hernández de Elche, y los cursos de formación relacionados con el perfil del puesto homologados por un organismo público competente en el marco de programas de formación continua, de formación ocupacional o de formación de empleados públicos, debiendo el aspirante acreditar tal extremo.

Hasta 20 horas 0'4 puntos

De 20 a 30 horas 0'5 puntos

Más de 30 horas 0'6 puntos

3. Titulaciones Académicas:

Se valorará cualquier otra titulación académica de igual o superior nivel al exigido para pertenecer al grupo objeto del puesto, excepto la que sirvió para ello, con un máximo de 0,5 puntos.

4. Conocimientos de Valenciano: Acreditados por organismos oficiales competentes. (Sólo se valorará la de mayor nivel acreditado)

Nivel Oral	1 punto
Nivel Elemental	1,5 puntos
Nivel Mitja y Nivel Superior	2 puntos

3ª FASE.- Entrevista personal.

La valoración de la entrevista personal será de hasta un máximo de 3 puntos.

En la entrevista personal se comprobarán y valorarán los conocimientos de los aspirantes en relación al puesto de trabajo convocado, así como la aptitud, eficacia y experiencia profesional de los mismos, la capacidad de iniciativa, productividad y nivel de responsabilidad, así como cuantas circunstancias se precisen para el mejor desarrollo de las funciones.

Estos puntos serán computables, sin necesidad de entrevista, por aquellos interesados que, con una duración de contratos continuada en esta Universidad de dos años como mínimo, hayan obtenido una valoración positiva en todos los informes emitidos a lo largo de dicho periodo.

A dichos efectos el Gerente, previa petición del interesado, emitirá informe en dicho sentido.

De acuerdo con la puntuación total obtenida, que se obtendrá sumando la puntuación alcanzada en las dos últimas fases, la Comisión de Selección conformará una relación de los aspirantes que han superado el proceso selectivo, ordenada por orden de puntuación de mayor a menor, interrumpiéndose la relación cuando el número de aspirantes coincida con el número de plazas convocadas, sin que en ningún caso pueda contener un número superior al de plazas convocadas y que serán propuestos para su nombramiento como funcionarios interinos.

En caso de empate entre aspirantes, el orden se establecerá según la mayor puntuación obtenida por cada aspirante en la Experiencia Profesional. En última instancia, el orden se establecerá mediante sorteo público de éstos.

Igualmente, podrá declarar desierto el procedimiento de selección en el caso de que valorados los méritos, el perfil de los candidatos mejor puntuados no se ajuste, en su totalidad, a las necesidades de contratación.

Finalizados dichos procesos, quedará constituida bolsa de trabajo (atendiendo a las normas establecidas en la normativa que regula los sistemas de contratación de personal y creación de bolsas de trabajo del PAS) con los aspirantes que hayan superado las mismas, y que no hubieran obtenido plaza.

Bolsa de trabajo que tendrá validez en tanto en cuanto no se constituya una nueva, por el procedimiento ordinario, esto es, derivada de convocatoria de concurso-oposición.

De esta bolsa constituida, el acceso a la condición de funcionario interino se producirá mediante nombramiento del Rector, siempre que existan informes de evaluación del desempeño positivos, durante un periodo mínimo de dieciocho meses.

En la aplicación del procedimiento propuesto, serán tenidas en cuenta las valoraciones obtenidas por los interesados con anterioridad a la aprobación del mismo.”