

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DONOSTIA KULTURA
ENPRESA ERAKUNDE PUBLIKOA

Iragarkia

2024ko apirilaren 24an Donostia Kultura Enpresa Erakunde Publikoko Administrazio Kontseiluak erabaki hauek hartu zituen:

ERABAKIAK

Lehena. Onartzea Donostia Kultura Enpresa Erakunde Publikoko «Zeharkako proiektuen teknikaria» lanpostu (1) bat txanda irekian eta sarbide orokorra modalitatean betetzeko deialdia.

Lanpostu hori 2022ko Enplegu Publikoaren Eskaintzan sartu zen (birjartze-tasa arrunta).

Halaber, Administrazio Kontseiluak 2023ko apirilaren 21ean (Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN 95 zk., 2023/05/18) onetsitako oinarri orokorrekin batera hautapen prozesua arautuko duten oinarri espezifikoak onartzea.

Era berean, 2022ko Enplegu Publikoaren Eskaintzaren iragarkian (birjartze-tasa arrunta) antzemandako akatsa zuzentzea (Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA, 225. zk., 2022ko azaroaren 28koa). Horrela, «Zeharkako proiektuen arduraduna» dioen lekuan «Zeharkako proiektuen teknikaria» esan behar du.

Bigarrena. Deialdia eta hautaketa-prozesua arautuko duten oinarri espezifikoak Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzea.

Donostia, 2024ko apirilaren 29a.—Rebeka Gallastegi Etxezarreta, Administrazio eta Baliabideen Kudeaketa Sailaren zuzendari teknikoa. (3306)

Donostia Kulturako zeharkako proiektuen teknikaria lanpostuan langile laboral finko bezala kontratatatzeko hautapen prozesuaren oinarri espezifikoak.

Berariazko oinarri hauek Donostia Kultura Enpresa Entitate Publikoan lan-kontratudun finko gisa sartzeko hautapen prozesuaren oinarri orokorretan xedatutakoa osatzen dute. Oinarri orokor horiek 2023/04/21eko Administrazio Kontseiluak onartu zituen eta 2023/05/18ko 95. zenbakiko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu ziren.

Deitutako lanpostua 2022ko Enplegu Publikoaren Eskaintzakoa da, Administrazio Kontseiluak 2022/11/16an hartutako erabakiaren bidez onartutakoa eta 2022/11/28ko 225. zenbakiko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratutakoa, geroago 2022/12/28ko 245. zenbakiko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratutako Gerentziaren Ebazpenaren bidez zabaldua.

Proposatutako izangaien azken kalifikazioak argitaratu aurretik sortzen diren lanpostu hutsen kopuruarekin handitu ahal izango da deitutako lanpostuen kopurua. Kasu horretan, ez da nahitaezkoa izango eskabideak aurkezteko beste epe bat irekitzea. Lanpostuen gehikuntza hori, nolana ere, langile berriak sartzeko mugatzeari buruz indarrean dagoen legeria betetzearen baldintzapean egongo da, eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN eta www.donostiakultura.eus webgunean argitaratuko da.

ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL
DONOSTIA KULTURA

Anuncio

El Consejo de Administración de la Entidad Pública Empresarial Donostia Kultura, con fecha 24 de abril de 2024 adoptó los siguientes acuerdos:

ACUERDOS

Primero. Aprobar la convocatoria para la provisión por turno libre de un (1) puesto de trabajo de «Técnico/a de proyectos transversales» de la Entidad Pública Empresarial Donostia Kultura por la modalidad de acceso general.

Dicho puesto fue incluido en la Oferta de Empleo Público del año 2022 (tasa de reposición ordinaria).

Así mismo, aprobar las Bases Específicas (que, junto con las Bases Generales aprobadas por el Consejo de Administración celebrado el 21 de abril de 2023 (BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 95, 18/05/2023) regularán el proceso selectivo.

A su vez, subsanar la errata advertida en el anuncio de la Oferta de Empleo Público del año 2022 (tasa de reposición ordinaria) publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa. n.º 225 de 28 de noviembre de 2022. Así, donde dice «Responsable de Proyectos Transversales» debe decir «Técnico/a de proyectos transversales».

Segundo. Publicar la convocatoria y las Bases Específicas que regularán el proceso selectivo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 29 de abril de 2024.—La directora-técnica del Área de Administración y Gestión de Recursos, Rebeka Gallastegi Etxezarreta. (3306)

Bases específicas del proceso selectivo para la contratación, como personal laboral fijo en el puesto técnico/a de proyectos transversales de Donostia Kultura.

Las presentes Bases Específicas completan lo dispuesto en las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como personal laboral fijo de la Entidad Pública Empresarial Donostia Kultura. Estas bases generales fueron aprobadas por el Consejo de Administración de 21/04/2023 y publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 95 de 18/05/2023.

El puesto convocado pertenece a la Oferta de Empleo Público de 2022, aprobadas mediante acuerdo del Consejo de Administración de 16/11/2022 y publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 225 de 28/11/2022, ampliada posteriormente mediante Resolución de la Gerencia publicada en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 245 de 28/12/2022.

El número de puestos convocados podrá incrementarse con el de las vacantes que se produzcan con anterioridad a la publicación de las calificaciones finales de las personas aspirantes propuestas. En tal caso, no será preceptiva la apertura de un nuevo plazo de presentación de solicitudes. Dicho incremento de puestos queda condicionado, en todo caso, al cumplimiento de la legislación vigente sobre la limitación de incorporación de nuevo personal y se hará pública en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y en la página web www.donostiakultura.eus.

1. *Deialdiaren lanpostuen ezaugarriak.*

Lanpostuaren izena: Zeharkako proiektuen teknikaria.

Deitutako postuak, txandak eta modalitateak: Txanda librea-orokorra: Lanpostu bat (1)

Hautaketa sistema: Oposizio-lehiaketa.

Saillkapen Azpitaldea: A1.

Funtzioak: Funtzioak I eranskinean adierazitakoak dira.

Ordainsariak:

— Destino maila: 21.

— Lanpostuaren ordainsaria: 18.126,92 €* + hala badagokio, ordainsari osagarria lantokiaren arabera.

*Lanaldi osoari dagokion 2023 urteko ordainsariak.

Lan-baldintzak Donostia Kulturako langileentzat ezarritakoak izango dira.

Disponibilitatea eta dedikazio berezia, ordutegi-nekagarritasuna eta gaueko eta jaiegunetako lana lantokiaren arabera ezarri dira.

2. *Betebehar espezifikoak.*

Oposizio-lehiaketan onartuak izateko eta parte hartzeko, ondore zerrendatzen diren baldintza espezifikoak bete behar dituzte hautagaiek, oinarri orokorren 3.1. oinarrian zehaztuta dauden baldintza orokorrez gain:

2.1. Sartzeko eskatzen den titulazioa:

Gradua, lizentziatura edo hauen baliokidea.

2.2. Euskara maila / hizkuntza eskakizuna:

Europako Marko bateratuko C2 maila / HE4.

2.3. Bestelako betebeharrak:

3. *Oposizio-fasea.*

Oposizio fasea ariketa hauek osatzen dute eta gehienez ere 70 puntu lortu ahal izango dira.

3.1. Lehenengo ariketa.

Derrigorrezkoa eta baztertzaila.

Gehienez 18 punturekin kalifikatuko da, eta gutxienez 9 puntu lortu beharko dira gainditzeko.

Aukera anitzeko galdera sorta bati idatziz erantzun beharko zaio. Galdera horietatik bakarra izango da baliozkoa, eta gai-zerrendan jasotako gaiei buruzkoa izango da. Gai-zerrenda oinarri hauen II. eranskinean adierazitakoa da.

Atal honetako puntuazioa oinarri orokorren 8.1.2. oinarrian ezarritakoaren arabera aterako da.

Puntuazioa galdera-kopuruaren eta adierazitako formularen arabera kalkulatu ondoren, emaitza atal honetako gehieneko puntuetara estrapolatuko da.

3.2. Bigarren ariketa.

Derrigorrezkoa eta baztertzaille izaeraduna.

Deitutako lanpostuaren eginkizunekin zerikusia duen ariketa idatzi praktiko edo teoriko-praktiko bat egin beharko da.

Gehienez ere 52 puntu lortu ahal izango dira, eta gutxienez 26 puntu beharko dira gainditzeko.

Epaimahai Kalifikatzaileak nahi izanez gero, ariketa bat baino gehiago egun berean egitea erabaki dezake eta ariketen hurrenkera aldatzeko eskua ere badu.

1. *Características de los puestos convocados.*

Denominación: Técnico/a de proyectos transversales.

Puestos convocados, turnos y modalidades: Turno Libre-general: un (1) puesto.

Sistema selectivo: Concurso-oposición.

Subgrupo de clasificación: A1.

Funciones: Las funciones son las indicadas en el anexo I.

Retribuciones:

— Nivel destino: 21.

— Retribución puesto: 18.126,92 €* + en su caso, retribución complementaria en función del destino del puesto.

*Retribución anual referida a jornada completa para el año 2023.

Las condiciones de trabajo serán las establecidas para el personal empleado de Donostia Kultura.

La disponibilidad y dedicación especial y la penosidad horaria y el trabajo en horas nocturnas y festivas se establece en función del destino del puesto de trabajo.

2. *Requisitos específicos.*

Para la admisión y participación en el concurso oposición, las personas aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos específicos, además de los requisitos generales establecidos en la base 3.1. de las bases generales.

2.1. Titulación exigida para el acceso:

Grado, licenciatura o equivalente.

2.2. Nivel de euskera / perfil lingüístico:

Nivel C2 del Marco Común Europeo / PL4.

2.3. Otros requisitos:

3. *Fase de oposición.*

En la fase de oposición se podrá obtener como máximo 70 puntos y constará de los siguientes ejercicios:

3.1. Primer ejercicio.

De carácter obligatorio y eliminatorio.

Se calificará con un máximo de 18 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 9 para superarlo.

Consistirá en contestar por escrito un cuestionario de preguntas de respuesta alternativa, de las que solo una será válida, referido a las materias que se recogen en el temario de la convocatoria (anexo II de las presentes bases).

La puntuación de este ejercicio se obtendrá de la forma establecida en la base 8.1.2. de las bases generales.

Una vez calculada la puntuación en base al número de preguntas y la fórmula indicada, se extrapolará el resultado a los puntos máximos de este apartado.

3.2. Segundo ejercicio.

De carácter obligatorio y eliminatorio.

Consistirá en la realización de un ejercicio escrito de carácter práctico o teórico-práctico relacionados con las funciones del puesto convocado.

Se calificará con un máximo de 52 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 26 para superarlo.

El Tribunal Calificador se reserva la facultad de realizar varios ejercicios el mismo día, así como de cambiar el orden de los mismos.

3.3. Hirugarren ariketa.

Derrigorrezkoa eta baztertzaila izaeraduna.

Gaitasunak ebaluatzeko probak:

Proba bat edo gehiago egingo dira balioesteko izangaiek lanpostuaren ezaugarrietarako egokitasuna eta gaitasun profesionala.

Zehazki gaitasun hauek ebaluatuko dira:

— Helburuak eta lehentasunak zehazteko gaitasuna, helburuak betetzeko behar diren ekintzak, epeak eta baliabideak ezarri.

— Eskura dagoen informazioa aztertzea eta egoera baten aurrean alternatiba bat edo batzuk sortzea ekintza zehatzen bidez, izan daitezkeen ondorioak baloratzuz.

— Norberaren eta taldearen lana antolatzea; Pertsonen arteko komunikazio-trebetasunak, akordioak negoziatzeko gaitasuna, beste batzuei komunikatzeko gaitasuna, proiektua ulertzen lagunduz. Norberaren eta taldearen lana ebaluatze-trebetasuna.

— Talde-lana: pertsonen arteko harremanetarako gaitasuna, baliabideak, ezagutzak, esperientziak eta helburu komunak partekatzea.

— Eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren ezagutza, tresna eta informazio berriak eskuratzeko eta aplikatzeko gaitasuna.

— Erakundeko kide izatera eta erakundean integratzera bideratutako jarrera, haren balioak, eginkizuna eta ikuspegia bere gain hartuz, eta helburu komunekin bat etorriz.

Ondorio hauetarako, Epaimahai Kalifikatzaileak erabakiko du zer motatako proba edo probak egingo diren (elkarriketak edo bestelako probak) eta proba eguna baino lehen argitaratuko da izangaiei jakinarazteko.

Elkarriketa edo konpetentziak aztertzen dituen beste probaren bat tekniko espezializatuak egingo dute eta «Gai / Ez Gai» kalifikazioarekin ebaluatuko da.

«Gai» kalifikazioa lortu beharko da hautaketa prozesua gainditzeko.

4. Lehiaketa-fasea.

Fase honetan gehienez 30 puntu lortu ahal izango dira, eta honako alderdi hauek baloratuko dira:

4.1. Lan-eskarmentua. Gehienez 23 puntu.

a) Deialdiaren xede den lanpostuan edo baliokidean sektore publikoko erakundeetan egindako zerbitzuak. 0,5 puntu lan egindako hilabete bakoitzeko eta gehienez 23 puntu lortu ahal izango dira.

Lanpostu berdina edo baliokidea izango da azpitalde edo lanbide-kategoria bereko lanpostua bada eta eginkizunen % 90 gutxienez bat badatoz deitutako lanpostuarekin.

Ez da antzekotasun-portzentajerik aplikatuko atal hau baloratzeko, hau da, azpitalde edo lanbide-kategoria bereko lanpostuak, betetzen duten lanpostuaren eginkizunen % 90 baino gutxiago badute, b) atalean baloratuko dira.

b) Sektore publikoko erakundeetan egindako zerbitzuak, deitutako lanpostuaren sailkapen azpitalde edo kategoría profesional bereko beste lanpostu batzuetan, funtzio nagusia zeharkako proiektuen koordinazio eta kudeaketa denean. Lan egindako hilabete bakoitzeko 0,1 puntu, antzekotasun-mailaren arabera; gehienez 10 puntu.

4.2. Prestakuntza osagarriak eta hizkuntzak. Gehienez 7 puntu.

A) Emakume eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza. Gehienez 3 puntu.

3.3. Tercer ejercicio.

De carácter obligatorio y eliminatorio.

Pruebas de evaluación de competencias:

Consistirá en la realización de una o varias pruebas para evaluar a los/as aspirantes en las competencias de profesionalidad e idoneidad personal necesarias para el desempeño del puesto.

En concreto, se evaluarán las siguientes competencias:

— Capacidad de determinar metas y prioridades, estableciendo la acción, los plazos y los recursos requeridos para cumplir los objetivos.

— Analizar la información disponible y generar una o varias alternativas ante una situación mediante acciones concretas, valorando las posibles consecuencias.

— Organización del trabajo propio y de equipo; habilidades de comunicación interpersonal, capacidad de negociar acuerdos, de comunicar a otros ayudando a entender el proyecto. Habilidad de evaluar el trabajo propio y de equipo.

— Trabajo en equipo: capacidad para la relación interpersonal, compartir recursos, conocimientos, experiencias, objetivos comunes.

— Capacidad de adquirir y aplicar nuevos conocimientos, herramientas e información necesarios para el desempeño de sus funciones.

— Actitud orientada a la pertenencia e integración en la organización, asumiendo sus valores, misión y visión, adquiriendo compromiso con los objetivos comunes.

A estos efectos, el Tribunal Calificador determinará el tipo de prueba o pruebas a realizar (entrevistas u otras pruebas), lo que se publicará con carácter previo al día de su realización para conocimiento de los/as aspirantes.

La entrevista o el otro tipo de prueba de competencia será realizada por personal técnico especializado y será evaluada con la calificación de «Apto-a/ No Apto-a».

Será necesario obtener la calificación de «Apto-a» para superar el proceso selectivo.

4. Fase de concurso.

En esta fase se podrá obtener como máximo 30 puntos y se valorarán los siguientes aspectos:

4.1. Experiencia profesional. Máximo 23 puntos.

a) Servicios prestados en entidades del sector público en el puesto objeto de la convocatoria o equivalente. A razón de 0,5 puntos/mes trabajado con un máximo de 23 puntos.

Se entenderá por puesto igual o equivalente cuando se trate de un puesto del mismo subgrupo o categoría profesional y al menos el 90 % de las funciones sean coincidentes con las del puesto convocado.

No se aplicarán porcentajes de similitud para la valoración de este apartado, es decir, los puestos del mismo subgrupo o categoría profesional con menos del 90 % de las funciones coincidentes con las del puesto convocado serán valorados en el apartado b).

b) Servicios prestados en entidades del sector público en otros puestos del mismo subgrupo de clasificación o categoría profesional a la del puesto convocado y cuya función principal sea la coordinación y gestión de proyectos transversales. A razón de 0,1 puntos/mes trabajado, en función del grado de similitud, con un máximo de 10 puntos.

4.2. Formación complementaria e idiomas. Máximo 7 puntos.

A) Formación en Igualdad de hombres y mujeres. Máximo 3 puntos.

Taula honen arabera baloratuko da:

- Master edo baliokidea: 3 puntu.

Prestakuntza ikastaroak, 10 ordu baino gehiagokoak:

- 11-19 ordu: 0,25 puntu.
- 20-49 ordu: puntu 0,50 puntu.
- 50-99 ordu: 1 puntu.
- 100 ordu edo gehiago: 1,50 puntu.

B) Hizkuntzak. Gehienez 4 puntu.

Horrela baloratuko da ingelesa eta frantsesa:

- Ingeles / frantses B1 maila 0,75 puntu.
- Ingeles / frantses B2 maila puntu 1.
- Ingeles / frantses C1 maila 1,50 puntu.
- Ingeles / frantses C2 maila 2 puntu.

5. Euskara.

Lanpostu honek ezarrita duen euskara maila nahitaezkoa da, beraz, lanpostuan sartzeko ezinbestekoa da.

Oinarri orokorren bederatzigarren oinarrian adierazitako moduan egiaztatuko da.

Oinarri horretan xedatutakoari jarraituko zaio, euskara proba egiteko aukerari eta egiaztatzeko epeari dagokienez.

6. Emakumeei lehentasunezko klausula aplikatzea (oinarri orokorren 10.1.1. oinarria).

Azken kalifikazioan berdinketa egonez gero, ez da emakumeei lehentasuna emateko klausularik aplikatuko.

7. Lan-poltsa.

Hautaketa prozesua gainditzen duten izangaiek osatuko dute lan-poltsa, lehiaketa- eta oposizio-faseetako puntuazioen batura aplikatzearen ondoriozko ordenan.

Lan poltsa osatuko duten guztiek, zerbitzura sartu aurretik, «Gai» kalifikazioa hartu behar dute egingo zaien mediku azterketan.

Kontratuak beteko den lanpostuak betetzeko unean dituen betebeharrak betetzen dituzten hautagaiekin sinatuko dira soilik.

Horrela, lan-poltsako kide izanik, lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna egiaztatu ez dutenek ez dute lan-eskaintzarik jasoko, hori egiaztatzen ez duten bitartean.

I. ERANSKINA

LANPOSTUAREN FUNTZIOAK

- Euskararen Erabilera Normalizatzeko Plana koordinatu eta kudeatu.
- Berdintasun plana koordinatu eta kudeatu.
- Prestakuntza plana koordinatu eta kudeatu.
- Prebentzio planaren ezarpenean lagundu.
- Berrikuntza eta ebaluazio plana koordinatu eta kudeatu.
- Agintzen zaizkion zeharkako proiektuak koordinatu eta kudeatu.
- Bere eskumeneko gaiei buruz planteatutako kontsultetan aholkatzea eta eskatutako txostenak edo irizpenak ematea.

Agintzen zaizkion zereginak betetzea, lanpostuan hasi eta jarduteko eskatutako kualifikazioari dagozkionak, arestian zerrendatutako kalterik gabe.

Se valorará en los siguientes términos:

- Máster o equivalente: 3 puntos.

Cursos de formación de más de 10 horas, por cada curso de:

- Entre 11 y 19 horas: 0,25 puntos.
- Entre 20 y 49 horas: 0,50 punto.
- Entre 50 y 99 horas: 1 punto.
- 100 horas o más: 1,50 puntos.

B) Idiomas. Máximo 4 puntos.

Se valorará el conocimiento del idioma inglés y francés, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Nivel B1 inglés / francés 0,75 punto.
- Nivel B2 inglés / francés 1 punto.
- Nivel C1 inglés / francés 1,50 puntos.
- Nivel C2 inglés / francés 2 puntos.

5. Euskera.

El nivel de euskera que tiene asignado este puesto de trabajo es preceptivo constituyendo, por tanto, exigencia obligatoria para el acceso al puesto.

Se acreditará de la forma establecida en la base novena de las bases generales.

Se estará a lo que dispone dicha base, respecto a la posibilidad de realizar la prueba de euskera y el plazo para la acreditación.

6. Aplicabilidad de la cláusula de prioridad a las mujeres (base 10.1.1 de las bases generales).

En caso de empate en la calificación final, no será de aplicación la cláusula de prioridad a las mujeres.

7. Bolsa de trabajo.

Integrarán la bolsa de trabajo resultante las personas aspirantes que aprueben el proceso selectivo, en el orden resultante de aplicar la suma de puntuaciones de las fases de concurso y oposición.

Todas las personas integrantes de la Bolsa de trabajo, con carácter previo a la incorporación al servicio, deberán obtener la calificación de Apto/a en el reconocimiento médico que se les realizará.

Solo se formalizarán contrataciones con aquellas personas que cumplan los requisitos establecidos para el puesto ofertado en el momento de la contratación.

Así, las personas que formen parte de la bolsa y no tengan acreditado el perfil lingüístico que es requisito del puesto, no recibirán ofertas de trabajo hasta que lo acrediten.

ANEXO I

FUNCIONES DEL PUESTO

- Coordinar y gestionar el Plan de Normalización del Uso del Euskera.
- Coordinar y gestionar el Plan de Igualdad.
- Coordinar y gestionar el Plan de Formación.
- Apoyar la implantación del Plan de Prevención.
- Coordinar y gestionar el Plan de Innovación y evaluación.
- Coordinar y gestionar los proyectos transversales que se le asignen.
- Asesorar en las consultas planteadas sobre temas de su competencia, emitiendo los informes o dictámenes solicitados.

Realizar, asimismo, aquellas tareas que se le encomienden, acordes con la cualificación requerida para el acceso y desempeño del puesto, sin perjuicio de las relacionadas anteriormente.

II. ERANSKINA

GAITEGIA

1. Donostia Kultura Enpresa Entitate Publikoaren estatutuak. 2007ko martxoaren 7ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA.
2. 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bategina onartzen duena. 7, 8, 11, 19, 27, 51, 52, 53, 54, 57.4, 60, 61, 83, 92. eta 93-98 artikulua.
3. 11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoarena. Atariko Titulua.
4. 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. 1 - 16 artikulua.
5. Donostiako Udalaren langileen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa. Atariko Titulua, Lehen Titulua: 1 Kapitula, Bostgarren Titulua.
6. 39/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearena. Atariko titulua, I. titulua, II. titulua, III. titulua.
7. 39/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearena. IV. Titulua.
8. 40/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoarena. Administrazio elektronikoaren sektore publikoaren funtzionamendu elektronikoa.
9. 3/2018 Lege Organikoa, datuak babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzkoa.
10. 19/2013 Legea, abenduaren 9koa, gardentasunari, informazio publikoa eskuratzeko bideari eta gobernu onari buruzkoa.
11. 311/2022 Errege Dekretua, maiatzaren 3koa, Segurtasunaren Eskema Nazionala arautzen duena (atariko titulua).
12. Donostia Kulturaren Informazioaren Segurtasun Politika. Sarrera eta irismena.
13. Iruzuraren aurkako neurrien plana Europako funtsak kudeatzeko. Donostiako Udala. Integritate-planaren eta iruzuraren aurkako neurrien elementu orokorrak.
14. 9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoko Kontratuena (atariko titulua).
15. 38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa, Dirulaguntzei buruzkoa.
16. Donostia Kultura 2024-2026 Dirulaguntzen Plan Estrategikoa.
17. 10/1982 Legea, Euskararen Erabilera Normalizatzekoa.
18. 86/1997 Dekretua, apirilaren 15ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko herri administrazioetan euskararen erabilera normalizatzeko prozesua arautzekoa: xedapen orokorrak. Hizkuntz Eskakizunak.
19. 11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoarena. XIII Titulua.
20. 2/2016 Legea, apirilaren 7koa, Euskadiko Toki Erakundeei buruzkoa. Toki-erakundeen eta udalen eskumenak euskararen erabilerari dagokionez.
21. 179/2019 Dekretua, azaroaren 19koa, Euskadiko toki-erakundeen hizkuntza ofizialen erabilera instituzionala eta administratiboa normalizatzeari buruzkoa. I. kapitula, xedapen orokorrak. II. kapitula, Udalen hizkuntza-arloko eskumenak eta haiek garatzeko tresnak.
22. Kontsumitzaileen eta erabiltzaileen hizkuntza-eskubideak EAEn.
23. Donostia Kulturaren euskararen erabilera normalizatzeko plana 2023-2027.

ANEXO II

TEMARIO

1. Estatutos de la Entidad Pública Empresarial Donostia Kultura. BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa 7 de marzo de 2007.
2. RDLeg 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículos 7, 8, 11, 19, 27, 51, 52, 53, 54, 57.4, 60, 61, 83, 92 y 93 a 98.
3. Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco. Título Preliminar.
4. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículos 1 a 16.
5. Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de San Sebastián. Título Preliminar; Título Primero: Capítulo I, Título Quinto.
6. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Título preliminar, Título I, Título II, Título III.
7. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Título IV.
8. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Funcionamiento electrónico Sector público Administración Electrónica.
9. Ley Orgánica 3/2018. de protección de datos y garantías de Derechos digitales.
10. Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
11. Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad (título preliminar).
12. Política de Seguridad de la Información de Donostia Kultura. Introducción y alcance.
13. Plan de medidas antifraude para la gestión de fondos europeos. Ayuntamiento de Donostia. Elementos generales del plan de integridad y de medidas antifraude.
14. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (título preliminar).
15. Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
16. Plan Estratégico de Subvenciones Donostia Kultura 2024-2026.
17. Ley 10/1982 de Normalización del Euskera.
18. Disposiciones generales del Decreto 86/1997, de 15 de abril, por el que se regula el proceso de normalización del uso del euskera en las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Perfiles lingüísticos.
19. Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco. Título XIII.
20. Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi. Competencias de las entidades locales y de los municipios en relación con el uso del euskera.
21. Decreto 179/2019, de 19 de noviembre, sobre la normalización del uso institucional y administrativo de las lenguas oficiales en las instituciones locales del País Vasco. Capítulo I, disposiciones generales. Capítulo II, Competencias en materia lingüística de los municipios e instrumentos para su desarrollo.
22. Derechos lingüísticos de las personas consumidoras y usuarias en la CAPV.
23. Plan de normalización del uso del euskera en Donostia Kultura 2023-2027.

24. 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena.
25. Donostia Kultura. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako II Plana.
26. Donostiako Udalaren sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako jardute protokoloa.
27. Kulturaren arlorako hizkuntza-gida. Emakunde.
28. Nola egin prestakuntza-plan bat. Helburuak.
29. 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, lan-arriskuen prebentzioari buruzkoa. I. kapitulua; II. kapitulua; III. Kapitulua.
30. 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, lan-arriskuen prebentzioari buruzkoa. IV. kapitulua; V. kapitulua; VI. Kapitulua.
31. 171/2004 Errege Dekretua, urtarrilaren 30ekoa, lan arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 24. Artikulua garatzen duena, enpresa jardueren koordinazioaren arloan.
32. 39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa, prebentzio-zerbitzuen araudia onartzen duena (I., II. eta III. kapituluak).
33. Larrialdi-planak konkurrentzia publikoko lekuetan.
34. Siren Eraikuntzako Kode Teknikoa. Suteetarako segurtasuna. SI I; SI 2; SI 3; SI 4.
35. SUAren Eraikuntzako Kode Teknikoa. Erabilera-segurtasuna eta irisgarritasuna. SUA I; SUA 2; SUA 3; SUA 4; SUA 5; SUA 9.
36. Suteetatik babesteko instalazioen erregelamendua (I. eranskina).
37. Eraikinaren liburua.
38. Donostia Kultura. Egitura, zentroak eta jarduera.

Oharra: Kontuan hartu behar dira erreferentziako araudian gerora egin daitezkeen aldaketak, deialdi bakoitzeko eskabi-deak aurkezteko epea amaitu artekoak.

24. Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.
25. Donostia Kultura. II Plan para la igualdad de mujeres y hombres.
26. Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián.
27. Guía de lenguaje para el ámbito de la Cultura. Emakunde.
28. Como elaborar un plan de formación. Objetivos.
29. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Capítulo I; Capítulo II; Capítulo III.
30. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Capítulo IV; Capítulo V; Capítulo VI.
31. Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
32. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención (Capítulos I, II y III).
33. Planes de emergencia en lugares de pública concurrencia.
34. Código Técnico de Edificación de SI. Seguridad en caso de incendio. SI I; SI 2; SI 3; SI 4.
35. Código Técnico de Edificación de SUA. Seguridad de utilización y accesibilidad. SUA I; SUA 2; SUA 3; SUA 4; SUA 5; SUA 9.
36. Reglamento de instalaciones de protección contra incendios (anexo I).
37. Libro del Edificio.
38. Donostia Kultura. Estructura, centros y actividades.

Nota: Deben tenerse en cuenta las modificaciones posteriores que pudieran producirse en la normativa de referencia, hasta el momento de la finalización del plazo de presentación de instancias de cada convocatoria.