

XEDAPEN OROKORRAK

SEGURTASUN SAILA

4236

180/2021 DEKRETUA, uztailaren 20koa, Ertzaintzako langileen garapen profesionalerako sistemarena.

Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen bosgarren aldaketaren ekainaren 27ko 7/2019 Legeak II bis kapitulua («Karrera profesionala») eransten zion Euskal Herriko Poliziari buruzko uztailaren 17ko 4/1992 Legearen III. tituluari. Kapitulu horren arabera, Segurtasun Sailak eta udalerriek laneko garapen profesionalerako sistemak ezarri ahal izango dituzte polizia-kidegoetako langileentzat, jardun eta jokabide profesionala baloratzearen ondorio gisa, betiere lege-erregulazioan oinarritzen diren printzipioen arabera. Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren Legearen testu bategina onartzen duen uztailaren 22ko 1/2020 Legegintzako Dekretuaren 107. artikulura eta hurrengoetara eta azken xedapenetako hirugarrenera eraman da erregulazio hori.

Legean jasotako garapen profesionalerako sistemak berekin dakar aitormen-mekanismo bat ezartzea, urteetan zehar eskala bakoitzean aurreikusitako garapen profesionalerako maila desberdinetara sartu ahal izateko, lanpostua aldatu beharrik gabe. Horretarako, bi fase daude aurreikusita: lehenengoa, eskala bakoitza garapen profesionalaren mailetan kokatzekoa –mailaketa–, eta, bigarrena, jardunaren urteko ebaluazioarena. Azken hori gainditzea ezinbestekoa da legeak produktibitate-osagarriaren zati gisa aurreikusten duen garapen profesionalaren osagarria sortzeko. Legeak aurrez azaltzen ditu mailaketa-prozesuan eta jardunaren ebaluazioan kontuan hartu beharreko gutxienezko faktoreak.

Gainera, legeak garapen profesionalaren maila aurreikusten du lanpostuak betetzeko prozeduran balora daitekeen elementu gisa eta, logika berarekin, barne-sustapeneko prozeduran balora daitekeen elementu gisa.

Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen testu bateginak garapen profesionalerako sistema horiek ezartzea aukera gisa jasotzen duela dirudi; baina, Ertzaintzaren kasuan, testu beraren azken xedapenetako hirugarrenak behartzen du sistema hori erregelamendu bidez garatzera ekainaren 27ko 7/2019 Legea indarrean jarri eta urtebeteko epean, eta abian jartzeko mekanismoak osatzera. Horretarako, legeak berak aurreikusi zuen hasierako ezarpen-aldi bat, araubide berezi batekin, zeina 2023ko abenduaren 31n amaituko baita. Aldi horretan, mailaketa-prozedura bakar baterako deialdia egingo da garapen-dekretua indarrean jarri eta lehenengo hiruhilekoan.

Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legea eta lege horren testu bategina erregelamendu bidezko garapenari lotzen zaizkio, garapen profesionalaren osagarria ordaintzeko gainditu beharreko parametroak eta urteko jarduna ebaluatzeko modua zehazteko, bai eta maila eta eskala bakoitzari dagozkion zenbatekoak zehazteko ere. Halaber, legeak eta legegintzako dekretuak aurrez zehazten dituzte eskala bakoitzeko beheagoko maileri dagozkien garapen profesionalaren osagarriaren zenbatekoak 2020. urterako, eta zehazten dute zenbateko horiek osagarri horri dagokion zenbateko osoaren % 25 izango direla, ezarpen-aldia amaitzen denetik aurrera. Era berean, ehuneko hori urtez urte pixkanaka handitzea aurreikusten dute ezarpen-aldian zehar.

Karrera profesionalerako sistema ezartzeko ekainaren 27ko 7/2019 Legearen mandatua aurreikusitako epean bete ez denez, arau-garapena aurreikusitako epe horretan egin izan balitz beteko ziren egoerei erantzuteko irizpide zehatzak ezartzen dira. Epe horren atzerapenean, eragina izan du tratatu, erabaki eta negoziatu beharreko gaien konplexutasunak.

Dekretu honen bidez, lege-mandaturia betetzen da, garapen profesionalaren diseinu egoki batekin. Horri esker, bateratu egingo dira, batetik, Ertzaintzak erakunde gisa dituen antolaketa-premiak eta, bestetik, langile bakoitzak egitura horretan aurrera egiteko dituen interes indibidualak. Horrela, garapen profesionala Segurtasun Sailaren lehentasunezko helburu estrategiko gisa ezartzen da giza baliabideen arloan.

Helburu horrek garrantzi handia du Ertzaintzaren kasuan, ez baitago langileen absentiak ordezkatzeko aukerarik; horregatik, funtsezkoa da lanean inplikazio-maila handiagoa duten langileak nolabait aintzat hartzea.

Segurtasun publikoaren eremuan kudeaketa eraginkorra garatzeko, profesionalek motibatuta parte hartu behar dute, etengabe garatu behar dira delitu-prebentzioaren eta -ikerketaren eremuan planteatzen diren erronka berrietan, eta ahaleginak egin behar dira ezagutzak etengabe eguneratzeko eta dauden baliabideak modernizatzeko, Ertzaintzaren jardun-arlo guztietan emaitzarik onenak lortu ahal izateko.

Ertzaintzako langileen ekarpen hori planifikatu, kudeatu eta ebaluatu egin behar da, Segurtasun Sailak finkatuta dituen helburuei langile bakoitzak egiten dien ekarpen diferentziala berariaz aitortu ahal izateko. Esparru horretan, pizgarri-, motibazio- eta aitormen-sistema bat ezartzen da, Ertzaintzaren helburuetan lortutako bikaintasun profesionalean oinarritua, horrela, ertzainen lanaren kalitate-mailak handitzeko.

Garapen-sistema horrek aukera emango die Ertzaintzako langileei beren ezagutza, trebetasun eta jardunengatik profesionalki dagokien mailan kokatuko dituen garapen-sistema batean beren borondatez parte hartzeko. Hori pizgarria da gaitasun pertsonalak eta motibazio-maila pixkanaka garatzeko, etengabeko prestakuntzari eta hobekuntzari dagokienez, eta erakundeari egiten dioten ekarpen bereizgarria ebaluatzea eta aitortzea ahalbidetuko du.

Eta, era berean, garapen profesionalerako sistema aukera bat da polizia-zerbitzuen kudeaketa hobetzeko; izan ere, Ertzaintzari eta bertako langileei efikazak eta efizienteak izateko konpetentziak eta portaerak emateko kudeaketa-sistema bat da, horrela, herritarrei eskaintzen dieten zerbitzua etengabe hobetzeko.

Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen testu bateginaren 125. artikuluan ezarritako negoziazio-mahaian, nahitaezko negoziazioa egin da, eta Ertzaintzaren Kontseiluak dagokion txostena egin du.

Horrenbestez, Jaurlaritzako lehenengo lehendakariorde eta Segurtasuneko sailburuaren proposamenez, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoarekin bat etorritik, eta Gobernu Kontseiluak 2021eko uztailaren 20an eginiko bilkuran eztabaidatu eta onartu ondoren, hau

XEDATZEN DUT:

KAPITULUA

GARAPEN PROFESIONALERAKO SISTEMA ERTZAINZAN

1. artikulua.– Xedea eta esparrua.

1.– Dekretu honen xedea da Ertzaintzako langileen garapen profesionalerako sistema ezartzea lan-jardunean, jarduerak eta jokabide profesionala baloratzearen ondorioz, Euskal Autonomia

Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen testu bateginaren IV. tituluaren IV. kapituluaren aurreikusitakoaren arabera.

2.– Arautzen den garapen profesionalerako sistemaren eremu subjektiboa zerbitzu aktiboko edo bigarren jarduerako administrazio-egoeran dauden Ertzaintzako langileak dira, hargatik eragotzi gabe garapen profesionalaren osagarriari buruz dekretu honetan aurreikusitakoa.

3.– Sistema hori independentea da karrera profesionalerako beste aukera batzuen aldean, hala nola barne-sustapenaren edo espezialitateetara sartzeko aukeren aldean; izan ere, bi horiek bateragarriak dira lortutako garapen-maila ebaluatu eta aitortzeko, dekretu honetan eta aplikatu beharreko gainerako arauetan aurreikusitako zehaztapenen arabera.

4.– Mailakatzeko eta jarduna ebaluatzeko, prozeduran alegatu eta egiaztatzen diren alderdiak aintzat hartu eta baloratu edo ebaluatuko dira, deialdian zehaztutako moduan eta datan, eta ez da beharrezkoa izango dagoeneko Giza Baliabideen Zuzendaritzan daudenak egiaztatzea.

2. artikulua.– Helburuak.

Hauek dira garapen profesionalerako sistemaren helburuak:

a) Ertzaintzako funtzionarioak inplikatzeko Ertzaintzaren helburuen eta funtzionarioen igurikimenen arteko konbergentzia-maila handia lortzeko, langile horien hazkunde profesionalak polizia-zerbitzua hobetzen lagun dezan.

b) Hobekuntza profesionalerako jarrera indibidual iraunkorra sustatzea, ertzainei erantzukizun konplexuagoak eta zorrotzagoak eskainiz epe ertain edo luzerako ikuspegiarekin.

c) Ertzaintzako funtzionario bakoitzak arlo hauetan egindako ekarpena aitortzea: jardun profesionala hobetzea; gaikuntza eta kualifikazio profesionalaren maila hobetzea; edo Ertzaintzaren helburuekiko inplikazio-maila eta konpromiso pertsonala hobetzea.

d) Pertsonen kudeaketa integratuaren barruan, tresna bat izatea, Ertzaintzako funtzionarioak beren garapenean bertan eta erakundearen etorkizuneko beharren arabera orientatzeko.

3. artikulua.– Garapen profesionalerako sistema Ertzaintzan.

1.– Ertzaintzako garapen profesionalerako sistemak bi fase ditu:

Mailakatzeko fasea, antzinatearen eta dagokion eskala profesionalaren arabera.

Jardunaren urteko ebaluazioaren fasea; fase hau gainditu egin behar da, garapen profesionalaren osagarria jasotzeko.

2.– Garapen profesionalerako sistema ondoz ondoko bi alditan ezarriko da:

Ezarpen-aldia: 2023ko abenduaren 31ra arte.

Aldi arrunta: 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera.

3.– Ezarpen-aldian, mailaketarako deialdi bakarra egingo da, hiru hilabeteko epean, dekretu hau argitaratzen denetik hasita, eta 2020ko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra bitarteko aldiari dagokio.

4.– 2023an, mailaketarako bigarren deialdia egingo da, eta, hortik aurrera, mailaketarako hurrengo deialdiak urtero egingo dira.

II. KAPITULUA

ERTZAINZAKO GARAPEN PROFESIONALERAKO SISTEMAN SARTZEA

4. artikulua.– Mailaketa.

1.– Garapen profesionalerako sisteman sartzea borondatezkoa da, eta mailaketa-prozedura batean parte hartzeagatik gertatzen da. Prozedura horretan parte hartzeko, betekizun hauek bete behar dira:

a) Ertzaintzako karrerako funtzionarioa izatea eta zerbitzu aktiboan edo bigarren jarduerako egoeran egotea Ertzaintzako edozein kategoriatan eta eskalatan deialdiaren egunean, hargatik eragotzi gabe ezarpen-faseko mailaketa-prozesurako zehaztutakoa.

b) 5. artikuluan maila bakoitzerako ezarritako antzinasun-urteak beteta izatea Ertzaintzan. Ondorio horietarako, betekizun hori betetzat joko da kasu bakoitzean dagokion mailara iristeko behar den zerbitzu-urte kopurua betetzea aurreikusita dagoen urtearen hasieran, eta urte horretan bertan antzinasuna benetan betetzearen mende egongo da neurri hori.

c) Dagokion eskabidea egitea, ezarritako formalitateen arabera eta epean.

2.– Sisteman sartu ondoren, goragoko mailara baino ezin izango da aldatu mailaketa, hargatik eragotzi gabe dekretu honetan mailaketa galtzeari buruz aurreikusitakoa.

3.– Beste eskala bateko kategoriara igotzeak ez du eraginik izango aitortuta duen mailaketan, baina ordainsarien ezaugarriak eskala berriari dagozkionak izango dira, hurrengo urteko urtarriletik aurrera.

5. artikulua.– Tipologia profesionalak eta garapen profesionalaren egitura.

1.– Garapen profesionala ebaluatzeko, bost tipologia profesional ezarri dira, eta horiek bat datoz Ertzaintzan dauden bost eskalekin eta Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen testu bateginak eskala bakoitzari esleitzen dizkion atazekin.

2.– Dekretu honetan araututako garapen profesionalerako sistema lau mailatan dago egitura-tuta, Ertzaintzaren eskala orokorren arabera (oinarrizkoa, ikuskapeneko, betearazpeneko eta goi-mailakoa), edo fakultatiboen eta teknikarien eskalaren arabera, Ertzaintzan maila horietako bakoitzera sartzeko beharrezkotzat jotzen diren antzinasun-urteak aintzat hartuta; honela zehatuko dira:

Maila	Ertzaintzako antzinasun-urteak
I	5 urte edo gehiago
II	11 urte edo gehiago
III	17 urte edo gehiago
IV	25 urte edo gehiago

3.– Ertzaintzako antzinasuna zenbatzeko, zerbitzu aktiboan eta bigarren jarduerako egoeran emandako denbora hartzen da kontuan, praktiketako funtzionario gisa igarotako denbora barnean dela. Era berean, egoera hauetan emandako denbora ere zenbatzen da: seme-alabak edo senideak zaintzeko eszedentzian; ordezkari-argano publikoetarako hauteskundeetan hautagai gisa

parte hartzeko borondatezko eszedentzian; genero-indarkeriagatiko eszedentzian; nahitaezko eszedentzian; zerbitzu berezietan; eta beste administrazio publiko batzuetan emandako zerbitzuen administrazio-egoeran. Zerbitzu aktiboaren edo bigarren jardueraren egoera aldatzen ez duten lizentziek eta baimenek ez dute antzinatasunaren zenbaketa eteten.

Ertzaintzan sartzeko prozeduran, praktiketako funtzionario izendatzeak –izangaiak Ertzaintzako karrerako funtzionarioaren izaera hartu du– ondorioak dituen egunetik aurrera hasiko da zenbaitzen antzinatasunaren kontzeptua.

Falta arinagatiko eginkizun-etendurak ez du etengo antzinatasunaren zenbaketa. Falta astunen kasuan ere ez da antzinatasun-denbora murriztuko, baldin eta eteteko zehapena Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen testu bateginaren 146. artikuluko bosgarren apartatuan ezarritako modalitatearen bidez bete bada.

6. artikulua.– Deialdia eta eskabideak aurkeztea.

1.– Segurtasun Saileko Giza Baliabideen Zuzendaritzaren deialdiaren bidez hasiko da eskala bakoitzari dagokion garapen profesionaleko mailaketa-prozedura. Deialdi hori Gurenet intranet korporatiboan argitaratuko da.

2.– Deialdiak, gutxienez, prozesuarekin zerikusia duten beste alderdi batzuen artean, hauek zehaztu beharko ditu: parte hartzeko eskabidea betetzeko eta betekizunak eta merezimenduak egiaztatzeko epea eta bidea, eta deialdia ebazteko epea.

3.– Ertzaintzako funtzionario interesdunek Segurtasun Saileko Langileen Erregistroan jasota ez dauden merezimendu guztien egiaztatgiriak aurkeztu beharko dituzte eskabidean.

7. artikulua.– Mailaketaren prozedura eta ebazpena.

1.– Giza Baliabideen Zuzendaritzak onartutakoen eta bazter utzitakoen zerrenda onartzen duen ebazpena onartu eta Gurenet intranet korporatiboan argitaratuko du.

2.– Deialdia egin eta gehienez ere sei hilabeteko epean, Segurtasun Saileko Giza Baliabideen Zuzendaritzak ebazpena emango du mailaketa-eskaerei buruz, bai eta eskala-igoeren kasuan ofizioz egin beharreko mailaketei buruz ere. Ebazpen hori Gurenet intranet korporatiboan argitaratuko da.

3.– Ebazpen horren aurka, gora jotzeko errekurtoa aurkeztu ahal izango zaio Administrazio eta Zerbitzuen Sailburuordetzari, hilabeteko epean, ebazpena argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 121. eta hurrengo artikuluetan xedatutakoaren arabera.

III. KAPITULUA

MAILAKETARAKO IRIZPIDEAK

8. artikulua.– Ezarpen-aldiko mailaketa.

1.– Ezarpen-aldiko mailaketa-deialdian, zeina Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko baita, 2021eko abenduaren 31n dagokion mailara iristeko dekretu honen 4. artikuluko betekizunak betetzen dituzten Ertzaintzako funtzionarioek baino ezin izango dute parte hartu. Horretarako, dekretu honen 4.1.b) artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

Ertzaintzako langileek, zerbitzu aktiboko edo bigarren jarduerako administrazio-egoeretan 2019ko, 2020ko eta 2021eko ekitaldietan zerbitzuak eman ondoren, funtzionario-izaera galdu badute urte horietako batean eta ezarpen-aldiko mailaketa-deialdia argitaratu baino lehen –heriotzagatik, adinagatiko erretiroagatik edo ezintasun iraunkorragatik–, eta eskatutako antzinasuna jada beteta badute 2020ko abenduaren 31rako edo 2019ko abenduaren 31rako, deialdian parte hartu ahal izango dute, dagokion eskabidea aurkeztu ondoren. Paragrafo honetan aipatutako pertsonen heriotzagatik bada, jaraunsleek kasuan kasuko eskabidea egin ahal izango dute, zuzenbide zibilaren arabera.

2.– Ezarpen-aldian egingo den mailaketa-deialdi bakarrean, Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen testu bateginaren azken xedapenetako hirugarrenean xedatutakoarekin bat etorritz, bi faktore hauek hartuko dira kontuan: Ertzaintzan antzinasuna, eta lana eta kualifikazio profesionala.

3.– Ertzaintzako antzinasuna dekretu honen 5.3 artikuluan xedatutakoaren arabera zenbatuko da.

4.– Lana eta kualifikazioa honako alderdi hauen arabera baloratuko dira:

a) Egindako lana: egindako lantzat hartuko dira Ertzaintzako funtzionario gisa benetan lanean emandako zerbitzu-denboraldiak, bai zerbitzu aktiboan, bai bigarren jardueran, bai antzinasunera rako zenbatzen diren gainerako egoeretan.

b) Kualifikazio profesionala, prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak barnean hartuta; titulazio akademiko ofizialak eta hizkuntzak.

c) Merezimenduzko jarduketak: baloratzekoak izango dira polizia-zereginaren aintzatespenerako dominak, polizia-zerbitzurako diplomak, diziplina-zehapenik ez izatea, ekitaldietan Ertzaintzaren ordezkari gisa parte hartzea, hobekuntza-jarduera, -lantalde edo -ekimenetan parte hartzea, edo goragoko kategoria bateko edo beste espezialitate bateko zerbitzu-eginkizunen esleipenduna izatea.

d) Erakundearekiko inplikazioa eta konpromisoa: baloratzekoa izango da zer inplikazio eta konpromiso pertsonal duen funtzionarioak Ertzaintzaren helburuei begira, hala islatuko baita lanean emandako denboran, helburuak lortzen eraginkortasunez laguntzeko bide gisa.

5.– Guztizko puntuazioari dagokionez, eskala bakoitzaren dimentsioak haztaperen hauen arabera ebaluatuko dira:

Faktorea	Mailaketa-ezarpena			
	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
Antzinasuna	60	45	40	30
Lana eta kualifikazioa	40	55	60	70
Gehieneko puntuazioa	100	100	100	100

6.– Mailaketaren ebaluazioa gainditzeko, Ertzaintzako funtzionarioak % 50etik gorako puntuazioa izan beharko du bi ebaluazio-faktoreetako bakoitzean. Hori baloratzeko, dekretu honen 1. eranskineko A apartatuan ezarritako irizpideak aplikatuko dira.

7.– Mailaketa egiteko baldintzak betetzen dituzten langileei mailaketako maila bat edo bat baino gehiago esleituko zaie 2019. edo 2020. edo 2021. urteetako antzinasun-urteen arabera, dekretu honen 5.2 artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz.

9. artikulua.– Ezarpen-aldiko mailaketa.

1.– Bigarren deialdian eta hurrengoetan, mailaketa egiteko faktoreak hauek izango dira:

Jardun profesionala.

Gaitasun eta kualifikazio profesionala.

Erakundearekiko inplikazioa eta konpromisoa.

2.– Mailaketaren ebaluazioa gainditzeko eta maila jakin bat lortzeko, Ertzaintzako funtzionarioak % 50etik gorako puntuazioa izan beharko du, hiru ebaluazio-faktoreetan lortutako puntuazioen batu-ratik aterata. Hori baloratzeko, dekretu honen 2. eranskinean ezarritako irizpideak aplikatuko dira.

3.– Hiru faktoreen haztapena honako hau izango da:

Faktorea	Puntuazioa
Jardun profesionala	20
Gaitasun eta kualifikazio profesionala	50
Erakundearekiko inplikazioa eta konpromisoa	30
GEHIENKO PUNTUAZIOA	100

4.– Eskatutako mailaketarako eskabidea ukatuz gero, beste mailaketa bat eskatzeko, bi urte igaro beharko dira deialdiaren datatik aurrera.

5.– Langileek eskatzen badute arestian aitortutakoa baino maila handiagoko mailaketa bat, bakarrik baloratuko zaizkie parte hartzen duten mailaketa-deialdian zehaztutako datara arte lortutako merezimenduak edo inguruabarrak, eta, hala badagokio, mailaketaren bat aitortu zaien azken deialdian adierazitako dataren ondoren lortutakoak. Ezein kasutan ezin izango dira kontuan hartu beste prozedura batzuetan jada baloratu diren merezimenduak edo inguruabarrak, baldin eta prozedura horietan mailaketaren bat lortu bada.

10. artikulua.– Jarraipen-batzordea.

1.– Ezarpen-aldiaren ondoren, mailaketa-deialdi bakoitzaren aurretik, jarraipen-batzorde aholku-emaila bat eratuko da, gai hauetarako prozedura aztertzeko:

Egindako aurreko deialdia ebaluatzea, eta, hala badagokio, sistemaren kudeaketa hobetzea proposatzea.

Deialdi bakoitzaren definizioa eta plangintza hobetzeko proposamenak egitea.

2.– Jarraipen-batzorde hori zazpi kidek osatuko dute: Administrazio eta Zerbitzuen sailburua izango da batzordeburua; bi, Giza Baliabideen Zuzendaritzakoak; beste bi, goi-mailako edo betearazpeneko eskaletakoak, eta sektore horretan egindako azken hauteskunde sindikaletan boto gehien lortu duten erakunde sindikal biek izendatuko dituzte beste biak, bana. Batzordearen osatzeko, gizonen eta emakumeen ordezkaritza orekatua bermatuko da, Emakumeen eta Gizonen

Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/205 Legearen 20.4.b) eta 20.6 artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Segurtasuneko sailburuak izendatuko ditu batzordekideak, bai titularrak bai ordezkioak, eta Gurenet intranet korporatiboan argitaratuko dira izendapen horiek.

IV. KAPITULUA

MAILAKETAREN ONDORIOAK ETA GALERA

11. artikulua.– Mailaketaren ondorioak.

1.– Garapen profesionalaren maila jakin bat aitortzeak berekin dakar jardunaren urteroko ebaluazioa egitea, mailaketak irauten duen bitartean. Ebaluazioa gaindituz gero, garapen profesionalaren osagarria jasotzeko eskubidea emango du, eta urtero jasoko da produktibitate-osagarri gisa.

2.– Dekretu honen 14. artikuluan xedatutakoa alde batera utzi gabe, garapen profesionalaren osagarria mailaketa eskatu eta hurrengo urtean ordainduko da, baldin eta, maila onartzeaz gain, dagokion jardunaren ebaluazioa gainditu bada.

3.– Funtzionarioen bat bere mailaketakoa ez den beste eskala bateko kategoria profesional batean sartzen bada, Giza Baliabideen Zuzendaritzak ofizios mailakatuko du eskala berrian, nahiz eta aitortutako antzintasunaren arabera mailari eutsi, eta hurrengo urteko urtarriletik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak.

4.– Ezin izango da jaso eskala bateko baino gehiagoko garapen-osagarria aldi berean. Maila eta eskala jakin bateko mailaketa aitortzeak ondorerik gabe utziko du aurreko mailaketa, halakorik badago.

5.– Garapen profesionala aitortzeko, norberaren eskalari bakarrik egingo zaio erreferentzia, nahiz eta beste eskala batzuei dagozkien kategorietako eginkizunak edo lanpostuak bete.

6.– Aitortutako garapen profesionalaren maila baloratu daiteke lanpostuak betetzeko deialdietan edo barne-sustapeneko deialdietan.

12. artikulua.– Mailaketa galtzea.

1.– Aitortutako mailaketa arrazoi hauengatik galduko da:

Falta astun edo oso astunagatik 6 hilabete edo gehiago enplegua eta soldata etenda izatea.

Norberaren ardurapeko langileen ebaluazioa ez egitea, horretarako ezarritako epean, salbu eta horretarako arrazoi justifikaturik badago.

Ertzaintzako funtzionariotza galtzea.

Interes partikularrak direla eta, borondatezko eszedentzia hartzea.

2.– Segurtasun Saileko Giza Baliabideen Zuzendaritzak ebatziko du mailaketaren galera hori ebazpen arrazoitu baten bidez, eta ebazpen hori interesdunari jakinaraziko zaio.

3.– Ebazpen horrek ez dio amaiera emango administrazio-bideari, eta, berorren aurka, gora jotzeko errekurtsua aurkeztu ahal izango zaio Administrazio eta Zerbitzuen Sailburuordetzari, hilabeteko epean, ebazpena jakinarazi eta hurrengo egunetik aurrera, Administrazio Publikoen

Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 121. eta hurrengo artikuluetan xedatutakoaren arabera.

4.– Hurrengo urteko deialdian, funtzionarioak berriz ere eskatu ahal izango du eskuratutako mailaketa aitortzeko, kasu hauetan:

- a) Lehenengo apartatuko a) letraren kasuan, zehapena bete ondoren.
- b) Lehenengo apartatuko b) letraren kasuan, norberaren ardurapeko langileen ebaluazioa egi-teko epea amaitu eta urtebete igaro ondoren.
- c) Lehenengo apartatuko c) letraren kasuan, polizia-funtzionariotzarako birgaituz gero.
- d) Lehenengo apartatuko d) letraren kasuan, zerbitzu aktibora edo bigarren jarduerako egoe-rara itzuliz gero.

V. KAPITULUA

JARDUNAREN EBALUAZIOA ETA GARAPEN PROFESIONALAREN OSAGARRIA

13. artikulua.– Jardunaren urteroko ebaluazioa.

1.– Urte naturalean zehar mailaketari eutsi dioten Ertzaintzako langileei hurrengo urtean jardunaren ebaluazioa egingo zaie manu honetan aurreikusitakoaren arabera, hargatik eragotzi gabe dekretu honen 14. artikuluan ezarpen-aldi osorako ezarritakoa.

2.– Jardunaren urteroko ebaluazioak alderdi hauek hartuko ditu kontuan: jokabide profesionala, erakundearen helburu estrategikoetarako laguntza, eta lan-ordutegia eta lan-asistentzia betetzea, haztapen honen arabera:

Faktorea	Haztapena
Jokabide profesionala	25
Ordutegia betetzea eta laneratzea	50
Erakundearen helburu estrategikoetan laguntzea	25
GEHIENKO PUNTUAZIOA	100

3.– Giza Baliabideen Zuzendaritzak jardunaren urteroko ebaluazioa ofizioz egingo du, Segurta-sun Sailburuordetzak erakundearen helburu estrategikoetarako laguntza baloratzeko nahitaezko txostena egin ondoren. Txosten hori urteko lehen hiruhilekoan emango da.

Ebaluatutako urtean zehar, langileek unitate batean baino gehiagotan lan egin badute, erakun-dearen helburu estrategikoetan emandako laguntza proportzionalki baloratuko da unitate horietako bakoitzean emandako denboraren arabera.

4.– Jardunaren urteroko ebaluazioan parte hartzeko, eutsi behar izan zaio ebaluatu beharreko urte osoan mailaketari, hargatik eragotzi gabe 15.5 artikuluan adierazitakoa; izan ere, kasu horie-tan, mailaketari gutxienez hilabete natural batez eutsi izana eskatuko da.

5.– Jarduna ebaluatzeko prozeduretan aplikatu daitezkeen irizpideak dekretu honen 1. eta 3. eranskinetan ezarritakoak dira, horietako bakoitzean adierazitako denboraldietan.

6.– Ebaluazio-aldian, behin-behineko eginkizun-etenduran dauden langileei ez zaie jardunaren ebaluaziorik egingo, harik eta diziplina-espeditentea ebatzi arte, salbu eta, hala badagokio, aitor-tuta duten mailaketa galtzea dakarten inguruabarrak gertatzen badira.

14. artikulua.– Ezarpen-aldiari dagokion garapen profesionalaren osagarria.

1.– 2021. urtean, mailaketa-deialdi bakarra egingo da, 2020. urtetik 2023. urtera bitarteko aldiari dagokiona. Urte berean ordainduko zaie 2020. eta 2021. urteetako garapen profesionalaren osagarria mailaketa jaso duten eta 2019. edo 2020. urteko jardunaren ebaluazioa gainditu duten langileei, urte horiei dagozkien kasuetan, dekretu honen 1. eranskinaren arabera.

Dekretu honen 8.1 artikulua bigarren paragrafoan aipatutako langileei osagarria ordainduko zaie ofizioz, dekretu honen 15. artikulua arabera, mailaketa aitortzen bazaie eta dagokion urteko jardunaren ebaluazioa gainditzen badute.

2.– Ezarpen-aldiaren hurrengo ekitaldietan, epealdi horretarako aitortutako mailaren edo mailen arabera osagarria ordainduko da, betiere jardunaren ebaluazioa gaindituta.

3.– Ezarpen-aldiari dagokion garapen profesionalaren osagarria ordaintzeko, dekretu honen 15. artikuluko 4. eta 5. apartatuak eta 13. artikuluko 6. apartatua aplikatuko dira.

15. artikulua.– Garapen profesionalaren osagarria.

1.– Sortzapen-urteko garapen profesionalaren osagarria urte horri dagokion jardunaren ebaluazioa gainditu duten langileek jasoko dute. Ebaluazioa hurrengo urteko lehen lauhilekoan egingo da.

Garapen profesionalaren osagarria jasotzeko, 3. eranskineko irizpideen arabera jardunaren urteroko ebaluazioa gainditu beharko da, aitortutako garapen profesionalaren maila aintzat harturik.

2.– Garapen profesionalaren osagarria produktibitate-osagarriaren zati bat da, eta kontzeptu horretan epealdi batean jasotako zenbatekoek ez dute inola ere sortuko eskubide indibidualik hurrengo epealdiei dagozkien balorazioetan.

3.– Osagarri hori urte bakoitzeko maiatzean ordainduko da, aurreko urteko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko epealdiko jardunaren ebaluazioa gainditu ondoren.

4.– Garapen profesionalaren osagarriaren zenbatekoak, maila eta eskala bakoitzerako, dekretu honen lehenengo xedapen gehigarrian daude, hargatik eragotzi gabe, hala badagokio, zenbatekoak eguneratzea aurrekontu-legeek edo xedapen aplikagarriek xedatzen dutenaren arabera.

5.– Funtzionariotza galduz gero ebaluatu beharreko urtean hiltzeagatik, adina dela-eta erretirazeagatik edo ezintasun iraunkorra izateagatik, baldin eta langileek dekretu honen 13.4 artikuluan adierazitako jardunaren ebaluazioa gainditzen badute (ebaluazioa hurrengo urtean egingo da), dagokien osagarria jasoko dute, zerbitzu aktiboan edo bigarren jardueran egindako denborarekiko proportzioan.

Ebaluatzen den urtean lanaldi-murrizketa edo norberaren gauzetarako baimena hartu bada, proportzionala izango da osagarriaren zenbatekoa benetako lanean emandako lanaldiaren arabera.

Zerbitzu aktiboa edo bigarren jarduera ez den beste administrazio-egoera batera igaroz gero, eta horregatik mailaketa galtzen ez bada, edo zerbitzu aktibora edo bigarren jarduerara itzuliz gero, produktibitate-osagarrien zenbatekoa proportzionala izango da administrazio-egoera horietan igarotako denboraren arabera.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.– Garapen profesionalaren osagarriaren zenbatekoak.

1.– 2020an:

	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
I. maila	344,50 €	409,90 €	469,84 €	584,85 €
II. maila	477,00 €	530,00 €	923,97 €	1.173,07 €
III. maila	662,50 €	742,00 €	1.256,10 €	1.563,50 €
IV. maila	927,50 €	1.038,00 €	1.726,03 €	2.148,27 €

Fakultatiboen eta teknikarien eskala:

	C1 taldea	A2 taldea	A1 taldea
I. maila	344,50 €	469,84 €	584,85 €
II. maila	477,00 €	923,97 €	1.173,07 €
III. maila	662,50 €	1.256,10 €	1.563,50 €
IV. maila	927,50 €	1.726,03 €	2.148,27 €

Zenbateko horiek garapen profesionalerako sistemaren bigarren epealdia hasten denetik jaso beharreko zenbateko osoaren % 25 dira.

2.– Sistema ezartzeko aldiaren ondorengo urteetan, Ertzaintzako funtzionarioek, aitortutako mailaketan oinarrituta, eta jardunaren urteroko ebaluazio-fasea gainditu ondoren, garapen profesionalerako sistema ezartzeko bigarren aldia hasten den urtetik aurrera jaso beharreko guztizko zenbatekoaren gaineko ehuneko hauek sortuko dituzte:

2021. urtea % 50

2022. urtea % 75

2023. urtea % 100

Aurrekoarekin bat etorriz, % 100i dagozkion zenbatekoak hauek dira, nahiz eta, hala badagokio, eguneratu egin ahal izango diren, aurrekontu-legeek edo xedapen aplikagarriek xedatzen dutenaren arabera:

	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
I. maila	1.378,00 €	1.639,60 €	1.879,36 €	2.339,40 €
II. maila	1.908,00 €	2.120,00 €	3.695,88 €	4.692,28 €
III. maila	2.650,50 €	2.968,00 €	5.024,40 €	6.254,00 €
IV. maila	3.710,00 €	4.152,00 €	6.904,12 €	8.593,08 €

Fakultatiboen eta teknikarien eskala:

	C1 taldea	A2 taldea	A1 taldea
I. maila	1.378,00 €	1.879,36 €	2.339,40 €
II. maila	1.908,00 €	3.695,88 €	4.692,28 €
III. maila	2.650,50 €	5.024,40 €	6.254,00 €
IV. maila	3.710,00 €	6.904,12 €	8.593,08 €

3.– 2024tik aurrera, Ertzaintzako funtzionarioek zenbatekoaren % 100 jasoko dute, aitortutako mailaketan oinarrituta, eta jardunaren urteroko ebaluazio-fasea gainditu ondoren, nahiz eta, hala badagokio, eguneratu egin ahal izango diren, aurrekontu-legeek edo xedapen aplikagarriek xedatzen dutenaren arabera.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Fakultatiboen eta teknikarien eskala.

1.– Dekretu honetan arautzen den karrera profesionaleko sistema fakultatibo eta teknikarien eskalari aplikatuko zaio.

2.– Fakultatibo eta teknikarien eskalan, beste eskaletarako ezarritako puntuazioa aplikatuko da, dagokion titulazio-taldearen arabera.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Epeak zenbatzeko irizpidea.

Aplikatzekoak diren eta berariazko formularik ezarrita ez duten hilabetekako zenbaketa guztiak honen bidez egingo dira:

$$\frac{\text{Egun-kopurua}}{365} \times 12$$

LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Egoera bereziak.

1.– Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren zuzendari nagusiak, urteko lehen hiruhilekoan, dekretu honen 13.3 artikuluan aipatutako nahitaezko txostena egingo du, erakundearen helburu estrategikoei laguntzeko faktoreak baloratzeko, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademian irakaskuntzako, hautaketako edo prestakuntzako eginkizunak betetzen dituzten Ertzaintzako langileei dagokienez, eginkizun horiek bete dituzten denboran. Ebaluatutako urtean, eginkizun horiek gutxieneko hilabeteko iraupena izan behar izan dute.

Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademian irakaskuntzako, hautaketako edo prestakuntzako eginkizunetan emandako aldiak norberaren kategoriaren arabera baloratuko dira.

2.– Jarduera sindikala lanaldi osoan egiteko baimena duten langileei atxikita dauden unitateko eskalan lortutako batez besteko puntuazioa emango zaie erakundearen helburu estrategikoetarako ekarpen-faktorearen puntuazio gisa, egoera horretan dauden bitartean.

BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Publikotasuna eta datu pertsonalak.

1.– Mailaketa egiteko eta jardun profesionala ebaluatzeko prozeduretan ematen diren egintza eta xedapen guztiak Gurenet atarian argitaratuko dira.

2.– Datu pertsonalen tratamenduek baldintza hauek bete beharko dituzte: datu pertsonalen babesari buruzko egungo araudia; Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 Erregalamendua (EB), pertsona fisikoen babesari buruzkoa, datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio eskeari dagokienez, eta Datu pertsonalak babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoa.

3.– Ezarritako segurtasun-neurriak bat datoz urtarrilaren 8ko 3/2010 Errege Dekretuak onartutako II. eranskinekoekin (Segurtasun-neurriak) –3/2010 Errege Dekretua, urtarrilaren 8koa, Administrazio Elektronikokoaren eremuan Segurtasun Eskema Nazionala arautzen duena–.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Dekretu hau aplikatzeak, 2023an eta 2024an, absentismoa murrizketan eta Prebentzio Zerbitzuaren errefortzuan izan duen eragina baloratzeko, ohiko aldiaren hasieran, kontuan hartuko da ertzainak Prebentzio Zerbitzuaren esanetara jartzea aldi baterako ezintasun-egoeran badaude Akordio Arautzailearen 43.2 artikuluan ezarritako moduan. Ondorio horietarako, urteko jardunaren ebaluazioan, 2023ko eta 2024ko ordutegia eta laneratzea zenbateraino bete diren zehazteko, kontuan hartuko dira Prebentzio Zerbitzuaren txostenak; beraz, aldi baterako ezintasunaren jarraipenari buruzko aldeko txostenik badago, 30 puntuko gehieneko balioa zenbatuko da.

AZKEN XEDAPENA

Dekretu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 2021eko uztailaren 20an.

Lehendakaria,
IÑIGO URKULLU RENTERIA.

Jaurlaritzako lehenengo lehendakariorde eta Segurtasuneko sailburua,
JOSU IÑAKI ERKOREKA GERVASIO.

1. ERANSKINA

EZARPEN-ALDIAN DEIALDIKO MAILAKETA EBALUATZEKO APLIKA DAITEZKEEN IRIZPIDEAK ETA DENBORALDI BEREAN JARDUNA EBALUATZEKO IRIZPIDEAK

A) MAILAKETAREN BALORAZIOA.

Ezarpen-aldiko mailaketa-deialdi bakarrean, mailaketa egiteko denbora-tarte hauek hartuko dira kontuan: bata, 2019ko abenduaren 31 arte eta 2020ko abenduaren 31 arte –8.1 artikulua bigarren paragrafoan adierazitako kasuetarako–, eta bestea, 2021eko abenduaren 31 arte –kasu orokor guztietarako–, egun horiek bat baitatuz antzintasun-faktorea betetzeko erreferentzia-datekin. Horretaz gain, erreferentziako urtearen hurrengoan izango ditu ondorio ekonomikoak, jardunaren ebaluazioa gaindituz gero.

1.– Faktoreak.

Ezarpen-aldiko deialdi bakarrean, maila eta eskala bi ebaluazio-faktoreren arabera zehaztuko dira: antzintasun-faktorea, eta lanaren eta kualifikazioaren faktorea.

Mailaketa-faktoreen balorazioa deialdian zehaztutako dataren arabera egingo da.

Mailaketa gainditzeko, bi ebaluazio-faktoreetako bakoitzean, puntuen % 50etik gorako puntuazioa izan beharko du funtzionarioak.

2.– Antzintasuna.

Ertzaintzan zerbitzu aktiboan eta bigarren jardueran egindako denbora zenbatuko da, praktiketako funtzionario gisa igarotako denbora barnean hartuta.

Osorik zenbatuko dira honako hauek: seme-alabak eta senideak zaintzeko eszedentzia, ordezkari-organoko publikoetarako hauteskundeetan hautagai gisa parte hartzeko borondatezko eszedentzia, genero-indarkeriagatiko eszedentzia, nahitaezko eszedentzia, zerbitzu bereziak eta beste administrazio publiko batzuetan emandako zerbitzuen administrazio-egoera. Zerbitzu aktiboko edo bigarren jarduerako egoera aldatzen ez duten lizentziek eta baimenek ere ez dute antzintasunaren zenbaketa eteten.

Falta arinagatiko eginkizun-etendurak ez du etengo antzintasunaren zenbaketa. Falta astunen kasuan ere ez da antzintasun-denbora murriztuko, baldin eta eginkizun-etenduraren ondoriozko zehapena Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen testu bateginaren 146. artikuluko bosgarren apartatuan ezarritako modalitatearen bidez bete bada.

Ertzaintzako antzintasunaren kontzeptua zenbatzen hasteko data hau izango da: praktiketako funtzionario izendatzeak –izangaiak Ertzaintzako karrerako funtzionarioaren izaera hartu du– ondorioak dituen eguna. Deialdian zehazten den egunera arte zenbatuko da.

Antzintasun-faktore hori haztaperen honen arabera baloratuko da:

Antzintasuna	Gehieneko puntuazioa	Gutxieneko puntuazioa
Oinarrizko eskala	60	30,1
Ikuskapen-eskala	45	22,6
Betearazpen-eskala	40	20,1
Goi-mailako eskala	30	15,1

Hortaz, baremo honen puntuazioak aplikatu beharko dira, norberaren eskalaren arabera:

Antzintasun-urteak	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
42	60,00000	45,00000	40,00000	30,00000
41	59,19189	44,39459	39,46216	29,59730
40	58,38378	43,78919	38,92432	29,19459
39	57,57568	43,18378	38,38649	28,79189
38	56,76757	42,57838	37,84865	28,38919
37	55,95946	41,97297	37,31081	27,98649
36	55,15135	41,36757	36,77297	27,58378
35	54,34324	40,76216	36,23514	27,18108
34	53,53514	40,15676	35,69730	26,77838
33	52,72703	39,55135	35,15946	26,37568
32	51,91892	38,94595	34,62162	25,97297
31	51,11081	38,34054	34,08378	25,57027
30	50,30270	37,73514	33,54595	25,16757
29	49,49459	37,12973	33,00811	24,76486
28	48,68649	36,52432	32,47027	24,36216
27	47,87838	35,91892	31,93243	23,95946
26	47,07027	35,31351	31,39459	23,55676
25	46,26216	34,70811	30,85676	23,15405
24	45,45405	34,10270	30,31892	22,75135
23	44,64595	33,49730	29,78108	22,34865
22	43,83784	32,89189	29,24324	21,94595
21	43,02973	32,28649	28,70541	21,54324
20	42,22162	31,68108	28,16757	21,14054
19	41,41351	31,07568	27,62973	20,73784
18	40,60541	30,47027	27,09189	20,33514
17	39,79730	29,86486	26,55405	19,93243
16	38,98919	29,25946	26,01622	19,52973
15	38,18108	28,65405	25,47838	19,12703
14	37,37297	28,04865	24,94054	18,72432
13	36,56486	27,44324	24,40270	18,32162
12	35,75676	26,83784	23,86486	17,91892
11	34,94865	26,23243	23,32703	17,51622
10	34,14054	25,62703	22,78919	17,11351
9	33,33243	25,02162	22,25135	16,71081
8	32,52432	24,41622	21,71351	16,30811
7	31,71622	23,81081	21,17568	15,90541
6	30,90811	23,20541	20,63784	15,50270
5	30,10000	22,60000	20,10000	15,10000
4	0	0	0	0
3	0	0	0	0
2	0	0	0	0
1	0	0	0	0
0	0	0	0	0

3.– Lana eta kualifikazioa.

Garapen profesionaleko eskala eta maila bakoitzerako, lan- eta kualifikazio-faktoreagatik lortu beharreko gehieneko puntuazioa taula honetan maila eta eskala bakoitzerako ezarritakoa da:

Lan / Kualifikazioa	Gehieneko puntuazioa	Gutxieneko puntuazioa
Oinarrizko eskala	40	20,1
Ikuskapen-eskala	55	27,6
Betearazpen-eskala	60	30,1
Goi-mailako eskala	70	35,1

Aurreko apartatuan lan- eta kualifikazio-faktorerako adierazitako puntuazioak lortzeko, lau azpi-faktore hauek baloratuko dira batera: egindako lana, kualifikazioa, merezimenduzko jarduketak, eta inplikazioa eta konpromisoa. Azpifaktore bakoitzeko puntu hauek lortu ahal izango dira gehie-nez, norberaren eskalaren arabera:

Lana eta kualifikazioa	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
Egindako lana	12,00	16,50	18,00	21,00
Kualifikazioa	8,00	11,00	12,00	14,00
Merezimenduzko jarduketak	12,00	16,50	18,00	21,00
Inplikazioa eta konpromisoa	8,00	11,00	12,00	14,00
Gehieneko puntuazioa	40,00	55,00	60,00	70,00

Ez da beharrezkoa izango azpifaktore bakoitzeko gutxieneko puntuazioa lortzea, eta lan- eta kualifikazio-faktorearen guztizko puntuazioa lau azpifaktoreetako puntuazio guztien batura izango da.

3.1.– Egindako lana.

Ertzaintzako funtzionario gisa zerbitzu aktiboan, bigarren jardueran eta antzinatasunerako zenbatzen diren gainerako egoeretan benetako lanean emandako denbora-tarteak hartuko dira egindako lantzat.

Deialdian zehaztutako dataren aurreko 4 urteetan egindako lana baloratuko da.

Egindako lana hilabete osoen arabera baloratuko da, azpifaktore horretarako ezarritako gehieneko kalifikaziora iritsi arte, eta hilabete bakoitza taula honen arabera baloratuko da:

Egindako lana	Gehieneko puntuazioa	Puntuak hileko
Oinarrizko eskala	12,00	0,25000
Ikuskapen-eskala	16,50	0,34375
Betearazpen-eskala	18,00	0,37500
Goi-mailako eskala	21,00	0,43750

3.2.– Kualifikazio profesionala.

Azpifaktore honen puntuazio osoa lortzeko, hauek batuko dira, harik eta gehieneko puntuaziora iritsi arte: izangaiaren titulazio akademiko ofizialak, prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak, edo hobekuntza profesionalerako beste jarduera batzuk, euskaraz jakitea eta hizkuntzak jakitea.

Alderdi horietako bakoitzak, era berean, ezin izango du gainditu taulan adierazitako gehieneko kalifikazioa:

Kualifikazio profesionala	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
Titulazio akademiko ofizialak	4,00	5,50	6,00	7,00
Espezializazio-ikastaroak	4,00	5,50	6,00	7,00
Hobekuntza profesionaleko jarduerak	4,00	5,50	6,00	7,00
Hizkuntzak jakitea	4,00	5,50	6,00	7,00
Euskaraz jakitea	4,00	5,50	6,00	7,00
GEHIENeko PUNTUAZIOA	8,00	11,00	12,00	14,00

3.2.1.– Titulu akademiko ofizialak.

Titulazio akademiko ofizialak izatea baloratuko da, Goi Mailako Hezkuntzako Kualifikazioen Espainiako Esparrua (MECES) ezartzen duen uztailaren 15eko 1027/2011 Errege Dekretuaren arabera.

Ez da baloratuko norberaren kategorian sartzeko eskakizuna betetzeko balio izan zuen titulazio akademikoa.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen hamabosgarren xedapen gehigarrian xedatutakoarekin bat etorritik, erdi-mailako unibertsitate-titulazioaren baliokidetzat hartuko da lizentziako hiru maila oso gaindituta izatea.

Deialdian zehaztutako egunera arte lortutako titulazio akademiko ofizialak hartuko dira kontuan.

Titulazio ofizial bakoitza, ezarritako gehienekora iritsi arte, taula honetan xedatutakoaren arabera baloratuko da, Goi Mailako Hezkuntzako Kualifikazioen Espainiako Esparruaren (MECES) arabera dagokion maila aintzat harturik:

Kualifikazio profesionala: titulazio akademiko ofizialak	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
1. maila: Goi-mailako teknikaria	2,00	2,750	3,00	3,50
2. maila: Diploma	3,00	4,125	4,50	5,25
2. maila: Gradua	4,00	5,500	6,00	7,00
3. maila: Masterra / lizentzia	4,00	5,500	6,00	7,00
4. maila: Doktoregoa	4,00	5,500	6,00	7,00
GEHIENeko PUNTUAZIOA	4,00	5,500	6,00	7,00

3.2.2.– Espezializazio-ikastaroak.

Segurtasun Sailak programatu eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak egiaztatutako espezializazio-ikastaroak baloratuko dira, eta ikastaro bakoitzari emandako puntuazioa metatu ahal izango da, ezarritako mugaraino.

Taula honetan daude ezarrita ikastaro bakoitzeko puntuazioa eta kontzeptu horretan lor daitekeen puntuazio handiena:

Kualifikazio profesionala: espezializazio-ikastaroak	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
Esku-hartze ikastaroa	4,00	5,50	6,00	7,00
Brigada mugikorrekiko ikastaroa	4,00	5,50	6,00	7,00
Eskolten ikastaroa	4,00	5,50	6,00	7,00
Lehergailuak indargabetzeko ikastaroa eta Nuklearren, erradioaktiboan, biologikoen eta kimikoen ikastaroa (NEBK)	4,00	5,50	6,00	7,00
Txakur-gidarien ikastaroa	4,00	5,50	6,00	7,00
Ikerketa kriminaleko ikastaroa (IKOI edo IKIO edo IKI)	4,00	5,50	6,00	7,00
Bide-segurtasuneko ikastaroa	4,00	5,50	6,00	7,00
Helikoptero-pilotuen ikastaroa	4,00	5,50	6,00	7,00
GEHIENENKO PUNTUAZIOA	4,00	5,50	6,00	7,00

Deialdian zehaztutako egunera arte egiaztatutako espezialitateak hartuko dira kontuan.

3.2.3.– Hobekuntza profesionalerako jarduerak.

Baloratu egingo da erakunde ofizialek hobekuntza profesionalerako emandako ikastaroak egin izana eta, hala badagokio, gainditu izana. Ikastaro bakoitzak gutxienez 20 orduko irakastordua izango ditu, ikastaroak banaka hartuta, eta deialdian zehazten den egunaren aurreko 10 urteko aldian amaituta eta egiaztatuta egon beharko dute.

Kontzeptu honetan ez dira baloratuko beste kontzeptu batzuetan baloratu diren prestakuntza-jarduerak.

Prestakuntza-jarduera bakoitzari emandako puntuazioa metatu ahal izango da, ezarritako mugaraino.

Honako hauek hartuko dira kontuan: lanpostu-zerrendaren arabera lanpostuak betetzeko eskatzen diren tituluak, ELEBI ikastaroak, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak emandako eguneratze- eta hobekuntza-ikastaroak, eta polizia-eginkizunarekin zerikusia duen prestakuntza emateko ahalmena duten beste entitate ofizial batzuek emandako ikastaroak.

Taula honetan daude ezarrita ikastaro bakoitzeko puntuazioa eta kontzeptu horretan lor daitekeen puntuazio handiena, prestakuntza-jardueraren iraupena kontuan hartuta:

Kualifikazio profesionala: hobekuntza profesionalerako jarduerak	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
20 eta 39 irakastordu bitartekoak	1,00	1,375	1,50	1,75
40 eta 79 irakastordu bitartekoak	2,00	2,750	3,00	3,50
80 irakastordutik aurrera	3,00	4,125	4,50	5,25
GEHIENENKO PUNTUAZIOA	4,00	5,500	6,00	7,00

3.2.4.– Atzerriko hizkuntzak jakitea.

Europako Kontseiluak onetsitako Hizkuntzen Europako Erreferentzia Esparru Bateratuko hizkuntza-titulu edo -ziurtagiri ofizialen bat izatea baloratuko da, ezarritako gehieneraino, baremo honen arabera:

Kualifikazio profesionala: hizkuntzak	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
B1 maila	1,00	1,375	1,50	1,75
B2 maila	2,00	2,750	3,00	3,50
C1 maila	3,00	4,125	4,50	5,25
C2 maila	4,00	5,500	6,00	7,00
GEHIENENKO PUNTUAZIOA	4,00	5,500	6,00	7,00

Hizkuntza batean egiaztatutako ezagutza-mailarik altuena bakarrik baloratuko da, eta hizkuntza bakoitzari emandako puntuazioa metatu ahal izango da, ezarritako mugaraino.

Deialdian zehaztutako datara arte lortutako egiaztagiria hartuko dira kontuan.

3.2.5.– Euskara jakitea.

Europako Kontseiluak onetsitako Hizkuntzen Europako Erreferentzia Esparru Bateratuko euskara-titulu edo -ziurtagiri ofiziala izatea baloratuko da, ezarritako gehieneraino, baremo honen arabera:

Kualifikazio profesionala: euskara	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
B1 maila	1,00	1,375	1,50	1,75
B2 maila	2,00	2,750	3,00	3,50
C1 maila	3,00	4,125	4,50	5,25
C2 maila	4,00	5,500	6,00	7,00
GEHIENENKO PUNTUAZIOA	4,00	5,500	6,00	7,00

Egiaztatutako ezagutza-mailarik altuena baino ez da baloratuko.

Deialdian zehaztutako datara arte lortutako egiaztagiria hartuko dira kontuan.

3.3.– Merezimenduzko jarduketak.

Azpifaktore honen puntuazio osoa lortzeko, batu egingo dira polizia-lanarengatik dominak, polizia-zerbitzuarengatik diplomak, diziplina-zehapenik ez izatea, Ertzaintzaren ordezkari gisa ekitaldietan parte hartzea eta goragoko kategoriako edo espezialitate desberdineko zerbitzu-eginkizunen esleipendun izatea baloratzean lortutako puntuazioak, ezarritako gehienera iritsi arte.

Alderdi horietako bakoitzak, era berean, ezin izango du gainditu taula honetan adierazitako gehieneko kalifikazioa:

Merezimenduzko jarduketak	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
Kondekorazioak eta sariak	12,00	16,50	18,00	21,00
Diziplina-zehapenik ez izatea	12,00	16,50	18,00	21,00
Ordezkaritza-ekitaldietan parte hartzea	6,00	8,25	9,00	10,50
Goragoko kategoriako edo beste espezialitate bateko zerbitzu-eginkizunen esleipenduna izatea	6,00	8,25	9,00	10,50
GEHIENEO PUNTUAZIOA	12,00	16,50	18,00	21,00

3.3.1.– Kondekorazioak eta sariak.

Baloratzekoak izango dira Ertzaintzako zerbitzu-egintzaren deklarazioa eta kondekorazioen eta ohorezko sarien erregimena arautzen duen urriaren 16ko 202/2012 Dekretuan (azaroaren 27ko 172/2018 Dekretuak aldatua) aipatutako kondekorazio eta aintzatespen profesionalak, eta ezarritako gehienekoraino baloratu ere, taula honen arabera:

Azpifaktorea - Merezimenduzko jarduketak kondekorazioak eta sariak	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
Bereizgarri gorriko domina, 202/2012 Dekretua	12,00	16,500	18,00	21,00
Polizia-lanarengatiko domina, 71/2004 Dekretua	12,00	16,500	18,00	21,00
Bereizgarri berdeko domina, 202/2012 Dekretua	12,00	16,500	18,00	21,00
Zorion-adierazpena, 71/2004 Dekretua	12,00	16,500	18,00	21,00
Bereizgarri zuriko domina, 202/2012 Dekretua	10,00	13,750	15,00	17,50
Polizia-zerbitzuarengatiko bereizgarri gorriko diploma	8,00	11,000	12,00	14,00
Polizia-zerbitzuarengatiko bereizgarri zuriko diploma	5,00	6,875	7,50	8,75
Zorion adierazpena, 172/2012 Dekretuaren arabera	2,00	2,750	3,00	3,50
Langileen Erregistroan inskribatuta ez dauden beste administrazio publiko batzuek emandako ohorezko aintzatespenak	2,00	2,750	3,00	3,50
GEHIENEO PUNTUAZIOA	12,00	16,500	18,00	21,00

Deialdian zehazten den datara arte lortutako kondekorazioak eta sariak hartuko dira kontuan.

Bi diplomak aitortuta izanez gero (bai bereizgarri gorrikoa bai zurikoa), bereizgarri gorria duen diplomak soilik puntuatuko du.

3.3.2.– Diziplina-zehapenik ez izatea.

Baldin eta, aplikatu beharreko erreferentzia-dataren arabera, 2018ko abenduaren 31ren aurreko 4 urteko aldian, ertzainari zehapen irmorik ezarri ez bazaio, norberaren eskalaren araberako puntu hauek emango zaizkio, Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren diziplina-araubidearekin bat etorriz:

Diziplina-zehapenik ez izatea	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
Inolako zehapenik ez izatea	12,00	16,50	18,00	21,00
3 hilabetetik beherako zehapenik ez izatea	9,00	12,37	13,50	15,75
3 hilabete edo gehiagoko eta 6 hilabete baino gutxiagoko zehapenik ez izatea	6,00	8,25	9,00	10,50
GEHIENKO PUNTUAZIOA	12,00	16,50	18,00	21,00

Ondorio horietarako, kontuan hartuko dira interesdunaren espediente pertsonalean adierazitako administrazio-egoerak, bai eta eginkizunak eteteko zehapenak betearazteko kasuak ere –Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen testu bateginaren 146. artikulua erabiltzeko bosgarren apartatuarekin bat etorriz, lanalditik kanpo lan eginez gauzatzeari eta lekualdatze-zehapenari dagokienez.

3.3.3.– Ordezkaritza-ekitaldietan, jardueretan, lantaldeetan edo ekimenetan parte hartzea.

Deialdian zehaztutako dataren aurreko 3 urteetan Ertzaintzaren ordezkari gisa kanpoko erakundearen ekitaldietan parte hartu izana baloratuko da, edo modu eraginkorrean erakundearen helburuak lortzen laguntzen duten hobekuntza-jarduera, -lantalde edo -ekimenetan parte hartzea, baldintza hauetako batean edo antzeko batean:

a) Izaera ofiziala duten organo, batzorde eta kontseiluetan parte hartzeko izendapena (burua edo kidea) gutxienez 6 hilabeteko indarraldia izan badute.

b) Azoka eta biltzarretan parte hartzea, ekitaldi bakoitzeko.

c) Poliziakideentzako eta suhiltzaileentzako jokoetan parte hartzea, ekitaldi bakoitzeko.

d) Jakintzaren zabalkundea, ematen den ekitaldi bakoitzeko.

– Biltzarretako hitzaldiak, erakundetik kanpoko ikastaroak.

– Ikastetxeetako informazio- edo dibulgazio-jardunaldiak.

– Komunikabideetako informazio- edo dibulgazio-jardunaldiak.

– Udal-zentroetako informazio- edo dibulgazio-jardunaldiak.

e) Ekitaldi instituzionaletara joatea Ertzaintzaren izenean.

f) Barneko organoetan parte hartzea; horretarako, ekintza hauek puntuatuko dira:

– Sailaren lantaldeetan parte hartzea (egonkorrak edo unean unekoak, proiektu espezifikoak egiteko) gutxienez 6 hilabete.

– Batzordeetako edo epaimahaietako kide gisa parte hartzea lanpostuak betetzeko eta lan-gileak hautatzeko prozesuetan, prozesu bakoitzeko.

- Hauteskunde sindikaletan hauteskunde-batzordeko kide gisa parte hartzea, prozesu bakoitzeko.
- Igoera-prozesuetan edo funtzionario berriak sartzeko prozesuetan tutore gisa jardutea, prozesu bakoitzeko.
- Euskara-batzordean eta lan- eta sexu-jazarpenaren bitartekotza-batzordean izendatutako kide gisa parte hartzea, gutxienez 6 hilabete, eta denboraldi horretan deitutako saioetara joatea.
- Erregistroetan boluntario gisa izena ematea, egun libreetan unitateetarako deiak jasotzeko, edo guardiako ikerketa-atazetarako, gutxienez urte natural batean.
- Prozesuen mapan islatutako prozesuen jabeak; behin bakarrik baloratuko da.
- Akademian «aditu» lanak egitea, gutxienez 5 irakastordu, gutxienerako iraupen horretako saio bakoitzeko.
- Poliziarren biltzarrak eta jardunaldiak antolatzea, biltzar eta jardunaldi bakoitzeko.
- Ikastaroak egiteko hautaketa-prozesuetan laguntzea, prozesu bakoitzeko.

Adierazitako puntuak esleituko dira, norberaren eskalaren arabera, taula honetan adierazitako gehieneraino:

Merezimenduzko jarduketak: ordezkari-ekitaldietan parte hartzea	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
Ekitaldi bakoitzeko puntuazioa	0,50	0,6875	0,75	0,875
GEHIENEO PUNTUAZIOA	6,00	8,2500	9,00	10,50

3.3.4.– Goragoko kategoriako edo beste espezialitate bateko eginkizunak betetzea.

Baloratu egingo da deialdian zehaztutako dataren aurreko 4 urteetan goragoko kategoriako edo beste espezialitate bateko zerbitzu-eginkizunen esleipenduna izatea. Organo eskudunak emandako zerbitzu-eginkizunak hartuko dira kontuan.

Inguruabar hori balora dadin, zerbitzu-eginkizunek gutxienez 6 hilabeteko indarraldia izan behar dute, eta Giza Baliabideen Zuzendaritzaren edo sailburuordetza eskudunaren ebazpenen bidez eman behar izan dira.

Jardunean metatutako denboraren arabera esleituko da kalifikazioa, honela:

Merezimenduzko jarduketak: goragoko kategoriako edo beste espezialitate bateko eginkizunak betetzea	Oinarrizko eskala	Ikuskapen-eskala	Betearazpen-eskala	Goi-mailako eskala
6 hilabetetik 12 hilabetera	2,00	2,75	3,00	3,50
12 hilabete eta egun batetik 24 hilabetera	4,00	5,50	6,00	7,00
24 hilabete eta egun batetik aurrera	6,00	8,25	9,00	10,50
GEHIENEO PUNTUAZIOA	6,00	8,25	9,00	10,50

3.4.– Erakundearekiko inplikazio eta konpromisoa.

Funtzionarioak Ertzaintzaren helburuekin duen inplikazio-maila baloratuko da, lanean emandako denboran islatuta (bertaratzearen ehunekoa).

Azpifaktore honen guztizko puntuazioa taula honen arabera ezarriko da:

Erakundearekiko inplikazioa eta konpromisoa	Oinarrizko eskala	Ikuskapen- eskala	Betearazpen- eskala	Goi-mailako eskala
Lanean emandako denbora	8,00	11,00	12,00	14,00
GEHIENeko PUNTUAZIOA	8,00	11,00	12,00	14,00

3.4.1.– Lanean emandako denbora.

Lanean emandako denbora kalifikatzeko, kontuan hartuko dira lan-asistentziaren maila eta ordutegiaren betetze-maila, honen arabera:

2019. urteko ebaluazioa, 2017. eta 2018. urteen arabera.

2020. urteko ebaluazioa, 2017., 2018. eta 2019. urteen arabera.

2021. urteko ebaluazioa, 2018., 2019. eta 2020. urteen arabera.

Horretarako, adierazitako denboraldien batez bestekoa hartuko da kontuan.

Lanera ez agertzearen ehuneko indibidual hori honela lortuko da: absentismotzat hartzen diren orduen zatidura bider ehun, zati zenbakitzailearen absentzia-orduen batura, gehi ondorio hauetarako absentismotzat hartzen ez diren absentzia-orduak, gehi dagokion urteko lanaldira iritsi arte zenbatutako orduak. Honako hauek hartuko dira absentismotzat: justifikatu gabeko absentziak, gaixotasun arruntek edo lanetik kanpoko istripuek eragindako aldi baterako ezintasunen ondoriozko absentziak –salbu eta dekretu honen 4. eranskinean zerrendatuta badaude; izan ere, horiek prebentzio-zerbitzuak kalifikatuko ditu, Osasun Zerbitzu Publikoaren txostenaren ondoren (interesdunak prebentzio-zerbitzuari igorri beharko dio txosten hori)–, norberaren gauzetarako baimena, eta eginkizunak eteteko zehapenak betetzearen ondoriozko absentzia.

Berlaratze-ehunekoaren arabera zehaztuko da kalifikazioa, honela:

Erakundearekiko inplikazioa eta konpromisoa: lanean emandako denbora	Oinarrizko eskala	Ikuskapen- eskala	Betearazpen- eskala	Goi-mailako eskala
% 5,00eko absentzia edo txikiagoa	8,00	11,00	12,00	14,00
% 5,00etik gorako eta % 10,00etik beherako absentzia	6,00	8,25	9,00	10,50
% 10,00eko absentzia edo handiagoa	0,00	0,00	0,00	0,00
GEHIENeko PUNTUAZIOA	8,00	11,00	12,00	14,00

B) EZARPEN-ALDIKO JARDUNAREN EBALUAZIOA.

1.– Faktoreak.

Ezarpen-aldian, jarduna ebaluatzeko, 2019ari edo 2020ari edo 2021ari edo 2022ari egingo zaio erreferentzia, kontuan hartuta zein den erreferentzia data aplikatu beharreko antzintasun-eskakizuna betetzeko, eta faktore hauen balorazioaren arabera ebaluatuko da: diziplina-zehapenik ez izatea; ordutegia betetzea eta laneratzea, eta erakundearen helburu estrategikoetan laguntzea.

Jardunaren ebaluazioa gainditzeko, funtzionarioak 50 puntutik gorako puntuazioa izan beharko du, hiru faktoreetatik lortutako puntuazioen batuketaren baturan, haztapen honen arabera:

Ezarpen-aldiko lehen urteko jardunaren ebaluazioa	Haztapena
Ordutegia betetzeko eta laneratzeko maila	33
Jokabide profesionala	34
Erakundearen helburu estrategikoetan laguntzea	33
GEHIENEKO PUNTUAZIOA	100

2.– Ordutegia betetzeko eta laneratzeko maila.

Ordutegia betetzeko eta laneratzeko maila kalifikatzeko, kontuan hartuko dira 2019an edo 2020an edo 2021ean edo 2022an izandako laneko absentzia-maila, aplikatu beharreko erreferentzia-dataren arabera.

Lanera ez agertzearen ehuneko indibidual hori honela lortuko da: absentismotzat hartzen diren orduen zatidura bider ehun, zati zenbakitzailearen absentzia-orduen batura, gehi ondorio hauetarako absentismotzat hartzen ez diren absentzia-orduak, gehi dagokion urteko lanaldira iritsi arte zenbatutako orduak. Honako hauek hartuko dira absentismotzat: justifikatu gabeko absentziak, gaixotasun arruntek edo lanetik kanpoko istripuek eragindako aldi baterako ezintasunen ondoriozko absentziak –salbu eta dekretu honen 4. eranskinean zerrendatuta badaude; izan ere, horiek prebentzio-zerbitzuak kalifikatuko ditu, Osasun Zerbitzu Publikoaren txostenaren ondoren (interesdunak prebentzio-zerbitzuari igorri beharko dio txosten hori)–, norberaren gauzetarako baimena, eta eginkizunak eteteko zehapenak betetzearen ondoriozko absentzia.

Absentzia-ehunekoaren arabera zehaztuko da kalifikazioa, honela:

Erakundearekiko inplikazioa eta konpromisoa: lanean emandako denbora	Puntuak
% 5,00eko absentzia edo txikiagoa	33
% 5,00etik gorako eta % 10,00etik beherako absentzia	20
% 10,00eko absentzia edo handiagoa	0

Ebaluatutako urtean osasun-arazo batek eragotzi ez dezan jardunaren ebaluazioa gainditzea, irizpide hau aplikatuko da:

Laneko absentzia-ehunekoa % 10 edo handiagoa bada, eta hori gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasuneko prozesuen ondorio bada, aintzat hartuko dira ebaluazioa egin aurreko bi edo hiru urte naturaletako laneratze-ehunekoak (erreferentzia-dataren arabera, hurrenez hurren). Ekitaldi horietan laneko absentziaren batez bestekoa % 10etik gorakoa ez bada, ulertuko da faktore hori ebaluatutako urtean gainditu dela, eta 20 puntu emango dira.

3.– Jokabide profesionala.

Baldin eta, aplikatu beharreko erreferentzia-dataren arabera, 2019an edo 2020an edo 2021ean edo 2022an, ertzainari zehapen irmorik ezarri ez bazaio, norberaren eskalaren araberako puntu hauek emango zaizkio, Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren diziiplina-araubidearekin bat etorritz:

Diziiplina-zehapenik ez izatea	Puntuak
Inolako zehapenik ez izatea	34
3 hilabetetik beherako zehapenik ez izatea	22
3 hilabete edo gehiagoko eta 6 hilabete baino gutxiagoko zehapenik ez izatea	15
GEHIENKO PUNTUAZIOA	34

Ondorio horietarako, kontuan hartuko dira interesdunaren espediente pertsonalean adierazitako administrazio-egoerak, bai eta eginkizunak eteteko zehapenak betearazteko kasuak ere –Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen testu bateginaren 146. artikulua bosgarren apartatuarekin bat etorritz, lanalditik kanpo lan eginez gauzatzeari eta lekualdatze-zehapenari dagokienez.

4.– Erakundearen helburu estrategikoetan laguntzea.

Ebaluatutako pertsonaren destinoko unitateak erakundearen helburu estrategikoak lortzen emandako laguntza baloratuko da; horretarako, unitatearen edo finkatuko den antolaketa-mailaren urteko helburuen betetze-maila hartuko da kontuan. Helburu horiek urtea hasi baino lehen zehaztuko dira, Segurtasuneko sailburuordearen ebazpen baten bidez, eta intranet korporatiboan jakinaraziko dira.

Urteko lehen hiruhilekoan, Segurtasun sailburuordeak Giza Baliabideen Zuzendaritzari txosten bat igorriko dio, erakundearen helburu estrategikoetan emandako laguntzan emaitza positiboa lortu duten unitateei buruz, eta intranet korporatiboan argitaratuko da.

Aldeko txostena lortzen duten unitateetan lan egin duten langileei 33 puntu emango zaizkie.

Unitate bati baino gehiagori atxikita egon bada, unitate bakoitzean igarotako denboraren araberrako puntuazioa emango zaio.

Erakundearen helburu estrategikoetan laguntzea	Puntuak
PUNTUAZIOA	33

2. ERANSKINA

OHIKO EPEALDIAN MAILAKETARAKO DEIALDIETAN
APLIKA DAITEZKEEN BALORAZIO-IRIZPIDEAK

1.– Faktoreak.

Ohiko epealdian, mailaketa egiteko, hiru ebaluazio-faktore hartuko dira oinarritzat: jardun profesionala, gaitasun eta kualifikazio profesionalak, eta erakundearekiko inplikazioa eta konpromisoa.

Mailaketa lortzeko, funtzionarioak 50 puntutik gorako puntuazioa izan beharko du ebaluazio osoan lortutakoen baturan.

Faktoreen haztapena honako hau izango da:

Ohiko epealdiko mailaketa	Haztapena
Jardun profesionala	20
Gaitasun eta kualifikazio profesionala	50
Erakundearekiko inplikazioa eta konpromisoa	30
GEHIENEO PUNTUAZIOA	100

2.– Jardun profesionala.

Ertzaintzako funtzionario gisa zerbitzu aktiboan, bigarren jardueran eta antzinatasunerako zenbatzen diren gainerako egoeretan benetako lanean emandako denbora-tarteak hartuko dira jardun profesionaltzat.

Parte hartzen den mailaketa-deialdian zehaztutako dataren aurreko urte naturaletan egindako lana baloratuko da, baldin eta, hala badagokio, mailaketa lortu den aurreko deialdian baloratu ez badira, eta kontuan hartuta dekretu honen 5.2 artikuluko baldintza betetzeko erreferentziazat hartutako denbora.

Egindako lana hilabete osoen arabera baloratuko da, taula honetan faktore horretarako ezarritako gehieneko kalifikaziora arte, aurreko paragrafoetan ezarritakoaren arabera baloratu beharreko urteen arabera hainbanatuta dagokion hileko puntuazioa aintzat harturik:

Jardun profesionala	Gehieneko puntuazioa
I. maila	20
II. maila	20
III. maila	20
IV. maila	20

3.– Gaitasun eta kualifikazio profesionala.

3.1.– Faktore honen puntuazio osoa lortzeko, hauengatik puntuazioak batuko dira, harik eta gehieneko puntuaziora iritsi arte: izangaiaren titulazio akademiko ofizialak, prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak, edo hobekuntza profesionalerako beste jarduera batzuk, euskara jakitea, eta beste hizkuntza batzuk jakitea.

3.2.– Alderdi horietako bakoitzak, era berean, ezin izango du gainditu taula honetan adierazitako gehieneko kalifikazioa:

Kualifikazio profesionala	Puntuak
Titulazio akademiko ofizialak	40
Espezializazio-ikastaroak	20
Hobekuntza profesionaleko jarduerak	35
Hizkuntzak jakitea	20
Euskaraz jakitea	30
GEHIENEO PUNTUAZIOA	50

3.1.– Titulazio akademiko ofizialak.

Titulazio akademiko ofizialak izatea baloratuko da, Goi Mailako Hezkuntzako Kualifikazioen Espainiako Esparrua (MECES) ezartzen duen uztailaren 15eko 1027/2011 Errege Dekretuaren arabera.

Ez da baloratuko norberaren kategorian sartzeko eskakizuna betetzeko balio izan zuen titulazio akademikoa.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen hamabosgarren xedapen gehigarrian xedatutakoarekin bat etorritik, erdi-mailako unibertsitate-titulazioaren baliokidetzat hartuko da lizentziako hiru maila oso gaindituta izatea.

Titulazio ofizial bakoitza, ezarritako gehienekora iritsi arte, taula honetan xedatutakoaren arabera baloratuko da, Goi Mailako Hezkuntzako Kualifikazioen Espainiako Esparruaren (MECES) arabera dagokion maila aintzat harturik:

Gaitasun eta kualifikazio profesionala: titulazio akademiko ofizialak	Puntuak
1. maila: Goi-mailako teknikaria	15
2. maila: Diploma	20
2. maila: Gradua	25
3. maila: Masterra / lizentzia	30
4. maila: Doktoregoa	40
GEHIENEO PUNTUAZIOA	40

Kontuan hartuko dira parte hartzen den mailaketa-deialdian zehaztutako datara arte lortutako titulazio akademiko ofizialak, baldin eta, hala badagokio, mailaketa lortu den azken deialdiaren ondoren lortuak badira.

3.2.– Espezializazio-ikastaroak.

Segurtasun Sailak programatu eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak egiaztatutako espezializazio-ikastaroak baloratuko dira, eta ikastaro bakoitzari emandako puntuazioa metatu ahal izango da, ezarritako mugaraino.

Taula honetan daude ezarrita ikastaro bakoitzeko puntuazioa eta kontzeptu horretan lor daitekeen puntuazio handiena:

Kualifikazio profesionala: espezializazio-ikastaroak	Puntuak
Esku-hartze ikastaroa	20
Brigada mugikorreko ikastaroa	20
Eskolten ikastaroa	20
Lehegailuak indargabetzeko ikastaroa eta Nuklearren, erradioaktiboen, biologikoen eta kimikoen ikastaroa (NEBK)	20
Txakur-gidarien ikastaroa	20
Ikerketa kriminaleko ikastaroa (IKOI edo IKIO edo IKI)	20
Bide-segurtasuneko ikastaroa	20
Helikoptero-pilotuen ikastaroa	20
GEHIENKO PUNTUAZIOA	20

Kontuan hartuko dira parte hartzen den mailaketa-deialdian zehaztutako datara arte egiaztatu-tako espezialitateak, baldin eta, hala badagokio, mailaketa lortu den azken deialdiaren ondoren lortuak badira.

3.3.– Hobekuntza profesionaleko jarduerak.

Baloratuko da erakunde ofizialek hobekuntza profesionalerako emandako ikastaroak egin izana eta, hala badagokio, gainditu izana. Ikastaro bakoitzak gutxienez 20 orduko irakastordua izango ditu, ikastaroak banaka hartuta, eta parte hartzen den mailaketa-deialdian zehaztutako data baino lehen amaituta eta egiaztatuta egon beharko dute, eta, hala badagokio, mailaketa lortu den azken deialdian adierazitako dataren ondoren lortuak, gehienez ere aurreko 10 urteetan. Hala ere, lehenengo deialdia bada, deialdian zehaztutako dataren aurreko 10 urteko aldiaren egindakoak.

Kontzeptu honetan ez dira baloratuko beste kontzeptu batzuetan baloratu diren prestakuntza-jarduerak.

Prestakuntza-jarduera bakoitzari emandako puntuazioa metatu ahal izango da, ezarritako mugaraino.

Honako hauek hartuko dira kontuan: lanpostu-zerrendaren arabera lanpostuak betetzeko eskatzen diren tituluak, ELEBI ikastaroak, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak emandako eguneratze- eta hobekuntza-ikastaroak, eta polizia-eginkizunarekin zerikusia duen prestakuntza emateko ahalmena duten beste entitate ofizial batzuek emandako ikastaroak.

Taula honetan daude ezarrita ikastaro bakoitzeko puntuazioa eta kontzeptu horretan lor daitekeen puntuazio handiena, prestakuntza-jardueraren iraupena kontuan hartuta:

Kualifikazio profesionala: hobekuntza profesionaleko jarduerak	Puntuak
20 eta 39 irakastordu bitartekoak	5
40 eta 79 irakastordu bitartekoak	10
80 eta 99 irakastordu bitartekoak	15
100 irakastordutik aurrera	20
GEHIENEO PUNTUAZIOA	20

Prestakuntza-jardueraren bat gainditu dela egiaztatzen denean, taulan adierazitako puntuazioei 5 puntu gehituko zaizkie, jardueraren iraupenaren arabera.

3.4.– Atzerriko hizkuntzak jakitea.

Europako Kontseiluak onetsitako Hizkuntzen Europako Erreferentzia Esparru Bateratuko hizkuntza-titulu edo -ziurtagiri ofizialen bat izatea baloratuko da, ezarritako gehieneraino, baremo honen arabera:

Gaitasun eta kualifikazio profesionala: hizkuntzak	Puntuak
B1 maila	8
B2 maila	10
C1 maila	15
C2 maila	20
GEHIENEO PUNTUAZIOA	20

Hizkuntza batean egiaztatutako ezagutza-mailarik altuena bakarrik baloratuko da, eta hizkuntza bakoitzari emandako puntuazioa metatu ahal izango da, ezarritako mugaraino.

Kontuan hartuko dira parte hartzen den mailaketa-deialdian zehaztutako datara arte lortutako egiaztagiria, baldin eta, hala badagokio, mailaketa lortu den azken deialdiaren ondoren lortu badira.

3.5.– Euskara jakitea.

Europako Kontseiluak onetsitako Hizkuntzen Europako Erreferentzia Esparru Bateratuko euskara-titulu edo -ziurtagiri ofiziala izatea baloratuko da, ezarritako gehieneraino, baremo honen arabera:

Gaitasun eta kualifikazio profesionala: euskara	Puntuak
B1 maila	10
B2 maila	15
C1 maila	25
C2 maila	30
GEHIENEO PUNTUAZIOA	30

Egiaztatutako ezagutza-mailarik altuena baino ez da baloratuko.

Kontuan hartuko dira parte hartzen den mailaketa-deialdian zehaztutako datara arte lortutako egiaztagiriak, baldin eta, hala badagokio, mailaketa lortu den azken deialdiaren ondoren lortu badira.

4.– Erakundearekiko inplikazio eta konpromisoa.

Faktore honen puntuazio osoa lortzeko, hauek batuko dira, harik eta gehieneko puntuaziora iritsi arte: ordezkaritza-ekitaldietan izandako parte-hartzea, lanera joandako edo lanean emandako denbora eta hobekuntza-jardueretan, -lantaldeetan edo -ekimenetan izandako parte-hartze maila.

Alderdi horietako bakoitzak, era berean, ezin izango du gainditu taula honetan adierazitako gehieneko kalifikazioa:

Erakundearekiko inplikazioa eta konpromisoa	Puntuak
Ordezkaritza-ekitaldietan parte hartzea	5
Ordutegia betetzeko eta laneratzeko maila	30
GEHIENKO PUNTUAZIOA	30

4.1.– Ordezkaritza-ekitaldietan, jardueretan, lantaldeetan edo ekimenetan parte hartzea

Baloratuko da Ertzaintzaren ordezkari gisa kanpoko erakundearen ekitaldietan parte hartzea, edo modu eraginkorrean erakundearen helburuak lortzen laguntzen duten hobekuntza-jarduera, -lantalde edo -ekimenetan parte hartzea, betiere parte hartzen den mailaketa-deialdian zehaztutako data baino lehen egiaztatuta egon beharko dira eta, hala badagokio, mailaketa lortu den azken deialdian adierazitako dataren ondoren egiaztatuta; gehienez ere aurreko 4 urteetan. Hala ere, lehenengo deialdia bada, deialdian zehaztutako dataren aurreko 4 urteetan egindakoak baloratuko dira. Honako egoera hauetako batean edo antzeko batean parte hartzea baloratuko da:

a) Izaera ofiziala duten organo, batzorde eta kontseiluetan parte hartzeko izendapena (burua edo kidea) gutxienez 6 hilabeteko indarraldia izan badute.

b) Azoka eta biltzarretan parte hartzea, ekitaldi bakoitzeko.

c) Poliziakideentzako eta suhiltzaileentzako jokoetan parte hartzea, ekitaldi bakoitzeko.

d) Jakintzaren zabalkundea, ematen den ekitaldi bakoitzeko.

– Biltzarretako hitzaldiak, erakundetik kanpoko ikastaroak.

– Ikastetxeetako informazio- edo dibulgazio-jardunaldiak.

– Komunikabideetako informazio- edo dibulgazio-jardunaldiak.

– Udal-zentroetako informazio- edo dibulgazio-jardunaldiak.

e) Ekitaldi instituzionaletara joatea Ertzaintzaren izenean.

f) Barneko organoetan parte hartzea; horretarako, ekintza hauek puntuatuko dira:

– Sailaren lantaldeetan parte hartzea (egonkorrak edo unean unekoak, proiektu espezifikoak egiteko) gutxienez 6 hilabete.

– Batzordeetako edo epaimahaietako kide gisa parte hartzea lanpostuak betetzeko eta lan-gileak hautatzeko prozesuetan, prozesu bakoitzeko.

- Hauteskunde sindikaletan hauteskunde-batzordeko kide gisa parte hartzea, prozesu bakoitzeko.
- Igoera-prozesuetan edo funtzionario berriak sartzeko prozesuetan tutore gisa jardutea, prozesu bakoitzeko.
- Euskara-batzordean eta lan- eta sexu-jazarpenaren bitartekotza-batzordean izendatu-tako kide gisa parte hartzea, gutxienez 6 hilabete, eta denboraldi horretan deitutako saioetara joatea.
- Erregistroetan boluntario gisa izena ematea, egun libreetan unitateetarako deiak jasotzeko, edo guardiako ikerketa-atazetarako, gutxienez urte natural batean.
- Prozesuen mapan islatutako prozesuen jabeak; behin bakarrik baloratuko da.
- Akademian «aditu» lanak egitea, gutxienez 5 irakastordu, gutxienerako iraupen horretako saio bakoitzeko.
- Poliziar-teko biltzarrak eta jardunaldiak antolatzea, biltzar eta jardunaldi bakoitzeko.
- Ikastaroak egiteko hautaketa-prozesuetan laguntzea, prozesu bakoitzeko.

Taula honetan adierazitako puntuak esleituko dira gehienera iritsi arte:

Merezimenduzko jarduketak: ordezkaritza-ekitaldietan parte hartzea	Puntuak
Ekitaldi bakoitzeko puntuazioa	0,5
GEHIENEO PUNTUAZIOA	5

4.2.– Ordu-tegia betetzeko eta laneratzeko maila.

Ordu-tegia betetzeko eta laneratzeko maila kalifikatzeko, denbora-tarte honetako laneko absentzia-maila hartuko da kontuan: hala bada gorkio, mailaketaren bat lortu den azken deialdian adierazitako datatik, parte hartzen den mailaketa-deialdian zehaztutako datara, gehienez ere 3 urte deialdiko dataren aurretik. Hala ere, lehenengo deialdia bada, deialdian zehaztutako dataren aurreko 3 urteak hartu behar dira kontuan.

Lanera ez agertzearen ehuneko indibidual hori honela lortuko da: absentismotzat hartzen diren orduen zatidura bider ehun, zati zenbakitzailearen absentzia-orduen batura, gehi ondorio hauetarako absentismotzat hartzen ez diren absentzia-orduak, gehi dagokion urteko lanaldira iritsi arte zenbatutako orduak. Honako hauek hartuko dira absentismotzat: justifikatu gabeko absentziak, gaixotasun arruntek edo lanetik kanpoko istripuek eragindako aldi baterako ezintasunen ondoriozko absentziak –salbu eta dekretu honen 4. eranskinean zerrendatuta badaude; izan ere, horiek prebentzio-zerbitzuak kalifikatuko ditu, Osasun Zerbitzu Publikoaren txostenaren ondoren (interes-dunak prebentzio-zerbitzuari igorri beharko dio txosten hori)–, norberaren gauzetarako baimena, eta eginkizunak eteteko zehapenak betetzearen ondoriozko absentzia.

Bertratze-ehunekoaren arabera zehaztuko da kalifikazioa, honela:

Erakundearekiko inplikazioa eta konpromisoa: lanean emandako denbora	Puntuak
% 5,00eko absentzia edo txikiagoa	30
% 5,00etik gorako eta % 10,00etik beherako absentzia	15
% 10,00eko absentzia edo handiagoa	0
GEHIENEO PUNTUAZIOA	30

3. ERANSKINA

OHIKO EPEALDIAN URTEKO JARDUNA EBALUATZEKO
APLIKA DAITEZKEEN EBALUAZIO-IRIZPIDEAK

1.– Faktoreak.

Ohiko epealdiko urteko jardunaren ebaluazioa hiru faktoreren arabera egingo da: jokabide profesionala, erakundearen helburu estrategikoak lortzen emandako laguntza, eta lan-ordutegia eta lan-asistentzia betetzea.

Jardunaren ebaluazioa gainditzeko, funtzionarioak 50 puntutik gorako puntuazioa izan beharko du, hiru faktoreetatik lortutako puntuazioen batuketaren baturan, haztapan honen arabera:

Jardunaren urteko ebaluazioa	Puntuak
Jokabide profesionala	25
Ordutegia betetzeko eta laneratzeko maila	50
Emaitzak lortzea	25
GEHIENKO PUNTUAZIOA	100

2.– Jokabide profesionala.

Faktore honen puntuazio osoa lortzeko, polizia-lanarengatiko dominak, polizia-zerbitzuarengatiko diplomak, eta diziplina-zehapenik ez izatea baloratzean lortutakoak batuko dira, ezarritako gehienera iritsi arte.

Alderdi horietako bakoitzak, era berean, ezin izango du gainditu taula honetan adierazitako gehieneko kalifikazioa:

Jokabide profesionala	Puntuak
Kondekorazioak eta sariak	20
Diziplina-zehapenik ez izatea	20
GEHIENKO PUNTUAZIOA	25

2.1.– Kondekorazioak eta sariak.

Baloratzeak izango dira Ertzaintzako zerbitzu-egintzaren deklarazioa eta kondekorazioen eta ohorezko sarien erregimena arautzen duen urriaren 16ko 202/2012 Dekretuan (azaroaren 27ko 172/2018 Dekretuak aldatua) aipatutako kondekorazio eta aintzatespen profesionalak, eta ezarritako gehienekoraino baloratu ere, taula honen arabera:

Kondekorazioak eta sariak	Puntuak
Bereizgarri gorriko domina, 202/2012 Dekretua	20
Bereizgarri berdeko domina, 202/2012 Dekretua	20
Bereizgarri zuriko domina, 202/2012 Dekretua	15
Polizia-zerbitzuarengatiko bereizgarri gorriko diploma	10
Polizia-zerbitzuarengatiko bereizgarri zuriko diploma	8
Zorion adierazpena, 172/2012 Dekretuaren arabera	5
Langileen Erregistroan inskribatuta ez dauden beste administrazio publiko batzuek emandako ohorezko aintzatespenak	5
GEHIENENKO PUNTUAZIOA	20

Kontuan hartuko dira jardunaren urteko ebaluazioari dagokion urte naturalean lortutako kondekorazioak eta sariak.

Bi diplomak aitortuta izanez gero (bai bereizgarri gorrikoa bai zurikoa), bereizgarri gorria duen diplomak soilik puntuatuko du.

2.2.– Diziplina-zehapenik ez izatea.

Baldin eta, jardunaren urteko ebaluazioari dagokion urte naturalean, ertzainari administrazio-bideko zehapen irmorik ezarri ez bazaio, norberaren eskalaren araberako puntu hauek emango zaizkio, Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren diziplina-araubidearekin bat etorritz:

Diziplina-zehapenik ez izatea	Oinarrizko eskala
Inolako zehapenik ez izatea	20
3 hilabetetik beherako zehapenik ez izatea	10
3 hilabete edo gehiagoko eta 6 hilabete baino gutxiagoko zehapenik ez izatea	5
GEHIENENKO PUNTUAZIOA	20

Ondorio horietarako, kontuan hartuko dira interesdunaren espediente pertsonalean adierazitako administrazio-egoerak, bai eta eginkizunak eteteko zehapenak betearazteko kasuak ere –Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen testu bateginaren 146. artikulua bosgarren apartatuarekin bat etorritz, lanalditik kanpo lan eginez gauzatzeari eta lekualdatze-zehapenari dagokienez.

3.– Ordutegia betetzeko eta laneratzeko maila.

Ordutegia betetzeko eta laneratzeko maila kalifikatzeko, kontuan hartuko da jardunaren urteko ebaluazioari dagokion urte naturalean izandako laneko absentzia-maila.

Lanera ez agertzearen ehuneko indibidual hori honela lortuko da: absentismotzat hartzen diren orduen zatidura bider ehun, zati zenbakitzailearen absentzia-orduen batura, gehi ondorio haueta-

rako absentismotzat hartzen ez diren absentzia-orduak, gehi dagokion urteko lanaldira iritsi arte zenbatutako orduak. Honako hauek hartuko dira absentismotzat: justifikatu gabeko absentziak, gaixotasun arruntek edo lanetik kanpoko istripuek eragindakoaldi baterako ezintasunen ondoriozko absentziak –salbu eta dekretu honen 4. eranskinean zerrendatuta badaude; izan ere, horiek prebentzio-zerbitzuak kalifikatuko ditu, Osasun Zerbitzu Publikoaren txostenaren ondoren (interesdunak prebentzio-zerbitzuari igorri beharko dio txosten hori)–, norberaren gauzetarako baimena, eta eginkizunak eteteko zehapenak betetzearen ondoriozko absentzia.

Absentzia-ehunekoaren arabera zehaztuko da kalifikazioa, honela:

Erakundearekiko inplikazioa eta konpromisoa: lanean emandako denbora	Puntuak
% 5,00eko absentzia edo txikiagoa	50
% 5,00etik gorako eta % 10,00etik beherako absentzia	30
% 10,00eko absentzia edo handiagoa	0

Ebaluatutako urtean osasun-arazo batek eragotzi ez dezan jardunaren ebaluazioa gainditzea, irizpide hau aplikatuko da:

Laneko absentzia-ehunekoa % 10 edo handiagoa bada, eta hori gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindakoaldi baterako ezintasuneko prozesuen ondorio bada, aintzat hartuko dira ebaluazioa egin aurreko hiru urte naturaletako laneratze-ehunekoak (erreferentzia-dataren arabera, hurrenez hurren). Ekitaldi horietan laneko absentziaren batez bestekoa % 5etik gorakoa ez bada, ulertuko da faktore hori ebaluatutako urtean gainditu dela, eta 30 puntu emango dira.

4.– Emaizak lortzea.

Faktore honen puntuazio osoa lortzeko, hauek batuko dira, harik eta gehieneko puntuaziora iritsi arte: Ertzaintzaren ordezkari gisa ekitaldietan parte hartzea, goragoko kategoriako edo beste espezialitate bateko zerbitzu-eginkizunen esleipenduna izatea, osasun-azterketa egitea, eta erakundearen helburu estrategikoak lortzen emandako laguntza.

Alderdi horietako bakoitzak, era berean, ezin izango du gainditu taula honetan adierazitako gehieneko kalifikazioa:

Emaizak lortzea	Puntuak
Goragoko kategoriako edo beste espezialitate bateko zerbitzu-eginkizunak	15
Osasun-azterketa	10
Erakundearen helburu estrategikoetan laguntzea	20
GEHIENKO PUNTUAZIOA	25

4.1.– Goragoko kategoriako edo beste espezialitate bateko eginkizunak betetzea.

Baloratu egingo da jardunaren urteko ebaluazioari dagokion urte naturalean goragoko kategoriako edo beste espezialitate bateko zerbitzu-eginkizunen esleipenduna izatea. Organo eskudunak emandako zerbitzu-eginkizunak hartuko dira kontuan.

Inguruabar hori balora dadin, zerbitzu-eginkizunek gutxienez 3 hilabeteko indarraldia izan behar dute, eta Giza Baliabideen Zuzendaritzaren edo sailburuordetza eskudunaren ebazpenen bidez eman behar izan dira, edo eparen bat betearazteko.

Ebaluatutako urtean jardunean metatutako denboraren arabera esleituko da kalifikazioa, honela:

Goragoko kategoriako edo beste espezialitate bateko eginkizunak betetzea	Puntuak
9 hilabete edo gehiago	15
6 hilabete edo gehiago	10
3 hilabete edo gehiago	5
GEHIENEO PUNTUAZIOA	15

4.2.– Osasun-azterketa.

Egoera fisiko eta psikiko egokiak iraunarazteko konpromisoa baloratuko da; horretarako, kontuan hartuko da ebaluatu beharreko urtean edo aurreko bi urte naturaletan Segurtasun Saileko Prebentzio Zerbitzuak osasun-azterketa egin izana, borondatezkoa zein nahitaezkoa izan. Hala ere, ezin izango da zenbatu baldin eta denboraldi berean Prebentzio Zerbitzuak emandako hitzordura joan ez bada.

Osasun-azterketa	Puntuak
PUNTUAZIOA	10

5.– Erakundearen helburu estrategikoetan laguntzea.

Ebaluatutako pertsonaren destinoko unitateak erakundearen helburu estrategikoak lortzen emandako laguntza baloratuko da; horretarako, unitatearen edo finkatuko den antolaketa-mailaren urteko helburuen betetze-maila hartuko da kontuan. Helburu horiek urtea hasi baino lehen zehaztuko dira, Segurtasuneko sailburuordearen ebazpen baten bidez, eta intranet korporatiboan jakinaraziko dira.

Urteko lehen hiruhilekoan, Segurtasun sailburuordeak Giza Baliabideen Zuzendaritzari txosten bat igorriko dio, erakundearen helburu estrategikoetan emandako laguntzan emaitza positiboa lortu duten unitateei buruz, eta intranet korporatiboan argitaratuko da.

Unitate bati baino gehiagori atxikita egon bada, unitate bakoitzean igarotako denboraren arabera puntuazioa emango zaio.

Langileei puntuazioa emango zaie destinoko unitateak edo unitateek duten helburuen lorpen-mailaren arabera, haztapan honen arabera:

Erakundearen helburu estrategikoetan laguntzea	Puntuak
Helburuen % 100 lortzea	20
Helburuen % 100 baino gutxiago eta gutxienez % 80 lortzea	15
Helburuen % 80 baino gutxiago eta gutxienez % 60 lortzea	10
Helburuen % 60tik behera lortzea	0

4. ERANSKINA

GAIXOTASUNAK.

Dekretu honetan ezarritako ordutegia eta laneratzea zenbateraino bete diren baloratzeko, kontuan hartuko dira zerrenda honetako gaixotasunak, baldin eta polizia-lanbidearen funtsezko atazak eraginkortasunez egitea eragozten ez badute eta Segurtasun Saileko Prebentzio Zerbitzuak hala kalifikatzen baditu, Osasun Zerbitzu Publikoaren txostenaren ondoren (interesdunak Prebentzio Zerbitzuari igorri beharko dion txosten hori):

Onkologia:

- Leuzemia linfoblastiko akutua.
- Leuzemia akutu ez-linfoblastikoa.
- Ez-Hodgkin linfoma.
- Hodgkin-en gaixotasuna.
- Nerbio-sistema zentraleko tumoreak.
- Erretinoblastomak.
- Giltzurruneko tumoreak.
- Gibealeko tumoreak.
- Hezur-tumoreak.
- Ehun bigunetako sarkomak.
- Hosi-zeluletako tumoreak.

Hematologia:

- Muineko aplasia larria.
- Neutropenia larriak.
- Hemoglobinopatia larriak.

Alergia eta immunologia:

- Asma bronkial larria.
- Immunoeskasia primarioak, antigorputzak ez sortzeagatik.
- Immunoeskasia primarioak, T linfuzito-eskasiagatik.
- Immunoeskasiak fagozitoak ez egoteagatik.
- Disregulazio immunearen eta linfougalketaren sindromeak.

Psikiatria:

- Elikadura-jokabidearen nahasmendu larriak.
- Jokabide-nahasmendu larria.

- Nahasmendu depresibo handia.
- Nahasmendu psikotikoa.
- Nahasmendu eskizoafektibo larria.

Neurologia:

- Traumatismo kranioentzefaliko larria.
- Modulu-lesio larria.
- Epilepsia larria.
- Gaixotasun autoimmuneak.
- Gaixotasun neuromuskular larriak.
- Nerbio-sistema zentraleko infekzioak eta parasitosisia (meningitisa, entzefalitisa, parasitoak eta beste infekzio batzuk).
- Istripu zerebrobaskularra.
- Narkolepsia-kataplexia.

Kardiologia:

- Miokardiopatiak, disfuntzio bentriskularra edo arritmia larriak dituztenak.
- Kardiopatiak, disfuntzio kardiakoarekin eta III-IV klase funtzionalarekin.
- Bihotz-transplantea.

Arnas-aparatua:

- Pneumopatia interstizialak.
- Bronkio-biriketako displasia.
- Birikako hipertentsioa.
- Bronkiektasiak, funtzioan eragin larria dutenak.
- Jatorri immunologikoko arnas-gaixotasunak:
- Birika-transplantea.

Digestio-aparatua:

- Heste-errekzio zabala.
- Hesteetako dismobiltasun larriaren sindromea (hesteetako pseudo-buxadura).
- Heste-transplantea.
- Hepatopatia larria.
- Gibeledako transplantea.
- Gaixotasun inflamatorio larriak.

Nefrologia:

- Giltzurruneko gaixotasun kroniko terminala ordezeko tratamenduan.
- Giltzurrun-transplantea.
- Sindrome nefrotiko kortikorroerresistentea eta kortikomendekoa.
- Eboluzio larriko tuberkulopatiak.
- Giltzurruneko azidosi tubularra.
- Hipomagnesemia hiperkaltziuriarekin eta nefrokaltzinosiarekin.
- Sindrome polimalformatiboak, giltzurrunetan eragina dutenak.
- Maskuri neurogenoa.

Erreumatologia:

- Eritema-lupus sistemikoa.
- Dermatomiositis larria.
- Ehun konektiboaren gaixotasun mistoa.
- Esklerodermia sistemikoa.
- Gaixotasun autoinflamatorio larriak.

Zainketa aringarriak:

- Gaixotasunaren azken fasean dagoen edozein pazienteren zainketa aringarriak.

Endokrinologia:

- I. motako diabetes mellitusa.