

Xedapen Orokorrak

**OGASUN ETA
HERRI ADMINISTRAZIO SAILA
OSASUN SAILA**

1786

35/2007 DEKRETUA, otsailaren 27koa, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko B.1 lanbide-taldeko osasun-arloko profesionalen lanbidearen garapena arautzen duena.

Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuak, Erizaintzako Diplomatuen (B.1) taldearentzako lanbidea garatzeko sistema martxan jartzea, arlo arauemaileari dagokionez, Osasun Sistema Nazionalaren kohesioari eta kalitateari buruzko maiatzaren 28ko 16/2003 Legean sartzen da, izan ere, 40. eta 41. artikuluetan aitortu egiten baitzaie ondokorako eskubidea osasun-arloko profesionali: «ezagutzei, asistentzia-atazetan esperientziari, ikerketa eta zerbitzuak ematen dituzten erakundearen helburuak betetzeari dagokionez, euren lanbide-garapena aitorturik banan-banan aurrera egiteko duten eskubidea, alegia.»

Bestalde, Osasun-arloko Lanbideak Antolatzen 44/2003 Legearen 37. artikulua aitortu egiten die, — antzeko zehaztapenekin— osasun-arloko profesionali euren lanbidea garatu ahal izatea.

Halaber, Osasun-zerbitzuetako estatutupeko langileen Estatutu Markoari buruzko 55/2003 Legeak 40.1 artikuluan zehazten duenez, «mahai egokiekin negoziatu ostean, euren osasun-zerbitzuetako estatutupeko langileei dagokionez, lanbide-karreraren mekanismoak ezarriko dituzte autonomia erkidegoek, betiere gainontzeko zerbitzu publikoetako aplikatu dakizkiekeen arautan oro har ezarritakoarekin bat etorriaz, halako moldean non osasun-erakundearen kudeaketa hoberearekin batera langileek promozionatzeko duten eskubidea ahalbidetzen den.»

Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legeko 25., 26., 27. eta 28. artikuluek (langileen erregimenaren III. kapituluaren osatzen dute) eta Euskal Autonomia Erkidegoko Osasun Sailaren politikak argi uzten dute honako borondate hau: norbanakoen lorpenak errekonozitu eta egiaztatuko dituzten lanbide-garapenerako abiaraztekoa, eta partaidetzaren, autonomiaren eta erantzukidetasunaren arteko konbinazio onena lortzekoa.

Giza baliabideak garatzeak garrantzi estrategikoa du Osakidetza-zerbitzuko, eta hori hala nabarmendu da bere 2003-2007 Plan Estrategikoaren ildo nagusietan eta funtsezko printzipioetan. Bere oinarrien barruan, Osakidetza bere egiten du: erkidegoko herritarrei kalitateko zerbitzuak eginkizuna burutzeko, ezinbestekoa dela pertsonen eta batez ere osasun-arloko profesionalen lan-

Disposiciones Generales

**DEPARTAMENTO DE HACIENDA
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DEPARTAMENTO DE SANIDAD**

1786

DECRETO 35/2007, de 27 de febrero, por el que se regula el desarrollo profesional de los profesionales sanitarios del grupo profesional B.1. de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

La puesta en marcha del Sistema de desarrollo profesional para el grupo de Diplomados Sanitarios (B.1), que Osakidetza-Servicio vasco de salud se propone implantar, se enmarca, desde el punto de vista normativo, en la Ley 16/2003, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, en sus artículos 40 y 41, que reconoce el derecho de los profesionales sanitarios a «progresar de forma individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios».

Por su parte, la Ley 44/2003, de Ordenación de Profesiones Sanitarias, en su artículo 37 procede al reconocimiento del desarrollo profesional de los profesionales sanitarios en términos similares.

Así mismo, el artículo 40.1 de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, señala que «las Comunidades Autónomas, previa negociación en las mesas correspondientes, establecerán, para el personal estatutario de sus servicios de salud, mecanismos de carrera profesional de acuerdo con lo establecido con carácter general en las normas aplicables al personal del resto de sus servicios públicos, de forma tal que se posibilite el derecho a la promoción de este personal conjuntamente con la mejor gestión de las instituciones sanitarias».

La Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación sanitaria de Euskadi, artículos 25, 26, 27 y 28, que componen el capítulo III de régimen de personal, y la política del Departamento de Sanidad de la Comunidad Autónoma Vasca manifiestan expresamente su propósito de «abordar mecanismos de desarrollo profesional que acrediten y reconozcan los logros individuales y encontrar la mejor combinación entre participación, autonomía y corresponsabilidad».

El desarrollo de los recursos humanos tiene para Osakidetza-Servicio vasco de salud una importancia estratégica que ha quedado patente en sus principios fundamentales y en las líneas básicas de su Plan Estratégico 2003-2007. Osakidetza-Servicio vasco de salud asume así, dentro de sus principios, que la implicación y el desarrollo profesional de las personas, y de manera

bide-garapena eta inplikazioa. Osasunaren arloan jazozen diren aurrerakuntza teknologiko eta zientifikoei doakinez eguneratu eta egokitzeak osasun-arloko jardueretan kudeaketa eragingarriagoaren beharrak ezinbestekoa egiten du profesionalen partaidetza motibatua izatea, erronka teknologiko berriei aurre egitea eta premiei eta garai berriei egokitzea. Osasun-arloko profesionalen aipatu ekarpena planifikatu, kudeatu eta ebaluatu egin behar da, hain justu ere Osakidetzako helburuei dagokien euretako bakoitzak egiten duen ekarpen banakoa espresuki aitortu ahal dadin.

Esandakoaren arabera, profesionalak era indibidualizatuan arrera egiteko duten eskubidea gauzatea dakar lanbide-karrerak, betiere zerbitzuan ematen dituzten erakundeko helburuak betetzeari, esperientziari eta ezagutzei dagokien euren lanbide-garapena aitortzeko. Karrerak, aldi berean, herritarren errekonozimendua izateko eskubidea ahalbidetzen die osasun-arloko profesionalari, kontuan izanik bakoitzaren ahalegina eta egunegun gauzaten duten eginkizunaren kalitatea, euren lan-bizitza osoan zehar. Marko horren barruan, eta ebaluatutako gaitasun-profilari eta erakundeko helbururi dagokien, bikaintasun profesionalen oinarriturik errekonozimendu-, motibazio- eta sustapen-sistema bat ezarri nahi du Legeak; eta hala, profesionalen lanaren kalitate-maila hobetu, ezagupen eta gaitasunak kudeatzeko sistema moderno baten oinarritutik.

Profesionalak motibatze eta osasun-zerbitzuen kudeaketa hobetzeko tresna eragingarria izan nahi du lanbidea garatzeko sistemak, betiere, lanbideak dituen eremuetan, planifikazio baten barruan profesionalak aurrera egitea bultzatzeko. Garapen-sistema hau profesionalen eskubidetza jotzen da, hain justu ere bizitza profesionalaren barruan honako hauek egitea ahalbidetzen diona:

a) Bakoitzak dituen ezagutzak, abildadeak eta portaerak direla-eta profesionalki dagokion mailan kokatuko duen garapen-sistema batera sartu ahal izatea, borondatez.

b) Norberaren gaitasunekin eta lanbideak eta erakundeak ezarritako exigentzia eta posibilitateekin bat etorriaz lanbidearen garapen progresiboa ahalbidertzea-tako aukerak.

c) Ekarpene banakoaren funtzioa aitortu eta ebaluatzea ahalbidetzea. Guzti horrekin ondoko ezaugarri behinenak dituen garapen-eredua ezarri nahi da: dinamikotasuna, eragingarritasuna, osasun-lanbidean sortutako aldaketei egokitzeko gaitasuna, sistemaren beraren etengabeko hobekuntza eta lortutako mailak finkatzea.

específica de los y las profesionales sanitarios, es fundamental para el cumplimiento de su misión orientada a proporcionar servicios de calidad a los ciudadanos de la comunidad. Entiende que la adaptación y actualización permanente a los avances tecnológicos y científicos que se producen en el ámbito de la salud y la necesidad de una gestión eficaz en todos los ámbitos de la actividad sanitaria requieren de la participación motivada de los y las profesionales, de su desarrollo constante ante los nuevos retos tecnológicos y de un esfuerzo de adaptación y de actualización a los nuevos tiempos y necesidades. Esta aportación de los y las profesionales sanitarios demanda ser planificada, gestionada y evaluada con objeto de posibilitar el reconocimiento expreso de la contribución diferencial de cada uno de ellos a los objetivos de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

Según lo expuesto, la carrera profesional supone cristalizar el derecho de los y las profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios, a la vez que permite, a los y las profesionales sanitarios, disfrutar del derecho al reconocimiento público, teniendo en cuenta el esfuerzo individual y la calidad de la tarea de cada día, a lo largo de toda una vida de trabajo. En este marco, la Ley pretende establecer un sistema de incentivación, motivación y reconocimiento basado en la excelencia profesional alcanzada en relación con los objetivos de la organización y el perfil competencial evaluado, y, de este modo, incrementar los niveles de calidad del trabajo de los profesionales, basado en un sistema moderno de gestión de las competencias y del conocimiento.

El sistema de desarrollo profesional pretende ser un instrumento eficaz para la mejora de la gestión de los servicios sanitarios y para la motivación de los y las profesionales, de modo que favorezca un progreso planificado de los mismos en los distintos ámbitos que comporta la profesión. Este sistema de desarrollo se considera como un derecho de los y las profesionales que les posibilita dentro de su vida profesional a:

a) Poder acceder, de manera voluntaria, a un sistema de desarrollo que les sitúe profesionalmente en el nivel que, por sus conocimientos, habilidades y comportamientos, les corresponde.

b) Posibilitar un desarrollo progresivo del profesional de acuerdo con las capacidades personales y las exigencias y también posibilidades que la organización y la profesión establecen.

c) Posibilitar la evaluación y el reconocimiento en función de su aportación diferenciada. Se apuesta con ello por establecer un modelo de desarrollo que tenga como características más significativas la dinamicidad, la transparencia, la eficacia, la capacidad para adaptarse a los cambios que se generen en la profesión sanitaria, la mejora permanente del propio sistema y la consolidación de los niveles alcanzados.

Halaber, osasun-erakundearentzako aukeratzat jutzen da, izan ere, erakundeak eta profesionalak behar dituzten jokabide eta gaitasunak gauzatzera bideratutako kudeaketa-sistema ekarriko baitu, hain justu ere erakunde eraginkorra izateko eta bezeroei ematen zaien atentzioaren kalitatea etengabe hobetzeko.

Ondorioz, Ogasun eta Herri Administrazio sailburuaren eta Osasun sailburuaren proposamenez, nahitaezko txostenak aztertu ondoren eta Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoarekin bat etorriaz, Jaurlaritzaren Kontseiluak 2007ko otsailaren 27an egindako bilkuran aztertu eta onartu ondoren, hauxe

XEDATU DUT:

1. artikulua.– Helburua.

Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko erakundeetan lanean dihardutela, langileen lanbidearen garapena arautzea du helburu dekretu honek, zehazki, bere aplikazio eremuan sartzen diren langileei dagokienez.

2. artikulua.– Aplikazio-eremua.

1.– Arau honek erregulatzen duen lanbide-garapeneren eredia Osakidetzan plaza finkoa duten erizaintzako diplomatuei (B.1 lanbide-taldea) aplikatu zaie, betiere Osasun-arloko Lanbideak Antolatzeke Legean jasotako sailkapenarekin bat etorriaz, eta bai Euskadiko Antolamendu Sanitariotrn 8/1997 Legeko xedapen gehigarrietako laugarrenean xedatukoarekin eta zuzenbide pribatuko Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzua Erakunde Publikoaren Lanpostu Funtzionalak arautzen dituen 186/2005 Dekretuarekin ere.

2.– Garapen profesionaleko sistemak ez dauka zerikusirik kudeaketa-karrerarekin, eskuratutako garapen-maila ebaluatu eta aintzatesteko ondoretarako biak bateragarriak direla, dekretu honetan ezarritako zehazpenen eta gainerako arau aplikagarrien arabera.

3.– Lan finkorik ez duten langileak beren garapen profesionalaren ebaluazioan aurkeztu ahal izango dira, betiere beren lanbide-kategorian emandako zerbitzuen betekizuna betetzen badute. Aintzatesitako mailak ondorio ekonomikoak ekarriko ditu, profesionalak kategoriaren jabetzako izendapena lortzen duen unetik aurrera.

Maila hori behin betiko izendapena eskuratzeko hautaketa-prozesuetan baloratu ahal izango da, deialdi baioitzak zehazten duen bezala

3. artikulua.– Helburuak.

Honakoak dira lanbide-garapeneko sistemaren helburuak:

a) Profesionalak inplikatzeko Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuen helburuen eta pertsonen igurikapenen

Se considera, así mismo, una oportunidad para la organización sanitaria que va a permitir disponer de un sistema de gestión de los y las profesionales orientado a dotar a estos y a la organización de las competencias y de los comportamientos que ésta requiere para ser eficaz y eficiente y para mejorar de manera continuada la calidad de atención a sus clientes.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Hacienda y Administración Pública y del Consejero de Sanidad, vistos los informes preceptivos, oída la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 27 de febrero de 2007,

DISPONGO:

Artículo 1.– Objeto.

El presente Decreto tiene por objeto regular el desarrollo profesional del personal incluido en su ámbito de aplicación durante su ejercicio profesional en las organizaciones de servicios de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

Artículo 2.– Ámbito de aplicación.

1.– El modelo de desarrollo profesional, que regula la presente norma, será de aplicación al personal Diplomado sanitario fijo con plaza en Osakidetza-Servicio vasco de salud, adscrito al grupo profesional B.1., conforme a la clasificación contemplada en la Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias, en la Disposición Adicional cuarta de la Ley 8/1997 de Ordenación sanitaria de Euskadi y de acuerdo con el Decreto 186/2005, por el que se regulan los Puestos Funcionales del Ente Público de Derecho Privado Osakidetza-Servicio vasco de salud.

2.– El sistema de desarrollo profesional es independiente de la carrera de gestión, siendo ambas compatibles a efectos de evaluación y reconocimiento de nivel de desarrollo adquirido, conforme a las determinaciones previstas en el presente Decreto y demás normas de aplicación.

3.– El personal sin relación de empleo fijo podrá presentarse a la evaluación de su desarrollo profesional, siempre que cumpla el requisito de servicios prestados en su categoría profesional. El nivel reconocido tendrá efectos económicos a partir del momento en que el profesional obtenga nombramiento en propiedad en la categoría.

Dicho nivel podrá ser valorado en los procesos selectivos para la obtención de nombramiento fijo, en los términos que cada convocatoria determine.

Artículo 3.– Objetivos.

Los objetivos que persigue el sistema de desarrollo profesional son:

a) Implicar a los y las profesionales en el logro de un alto grado de convergencia entre los objetivos de Osa-

arteko bateratasun-maila handia lortzeko, beren hazkunde profesionalak osasun arreta hobetzen laguntzeko moduan.

b) Hazkunde profesionalarentzako etengabeko eta banakako jarrera sustatzea, profesionali epe ertain edo luzera begira erantzukizun zailagoak eta zorrotzagoak eskainiaz.

c) Profesional bakoitzak hurrengo eremuak bezalakoetan egindako ekarpen berezia aintzatestea.

1.- Gaixoaren arreta hobetzea.

2.- Norberaren gaitasunak era lanbide-eremua hobetzea.

3.- Zerbitzuaren eraginkortasuna eta kalitatea hobetzea.

4.- Ikerketa, irakaskuntza eta ezagutzen zabalkundearen arloetan Antolamenduari egindako ekarpenak.

d) Aipatutako ekarpen berezia bere garapenaren araber ordaintzea-

e) Pertsonen kudeaketa osoaren barnean tresna garantzitsua izatea, profesionalak beren garapenean bertan eta Antolamenduaren etorkizuneko beharrianen araber bideratzea ahalbidetzen duena.

4. artikulua.- Egitura.

1.- Garapen profesionaleko sistema ondoko bost mailetan egituratzen da. Maila horiek garapenaren profil bereizi eta mailakakoei dagozkie, baita funtzionamendu-eduki eta -eskakizun ezberdinei ere:

kidetza-Servicio vasco de salud y las expectativas de las personas, de forma que su crecimiento profesional contribuya a mejorar la atención sanitaria.

b) Promover una actitud individual permanente hacia el crecimiento profesional, ofreciendo a los y las profesionales responsabilidades más complejas y exigentes con una perspectiva a medio-largo plazo.

c) Reconocer la aportación diferencial de cada profesional en ámbitos como:

1.- La mejora de la atención del paciente.

2.- La mejora de sus propias competencias y dominio profesional.

3.- La mejora en eficacia, eficiencia y calidad de servicio.

4.- Las aportaciones a la Organización en términos de investigación, de docencia y de transmisión del conocimiento.

d) Remunerar dicha aportación diferenciada en función de su desarrollo.

e) Disponer de una herramienta importante dentro de la gestión integrada de las personas, que permita orientar y orientarse a los y las profesionales en su propio desarrollo y en función de las necesidades de futuro de la Organización.

Artículo 4.- Estructura.

1.- El sistema de desarrollo profesional se estructura en los siguientes cinco niveles, que corresponden a perfiles diferenciados y progresivos de desarrollo así como a contenidos y exigencias de funcionamiento distintos:

Maila	Nomenklatura	Lanean emandako urteak
Sarbidea	Oinarrizko diplomatua	5 urte baino gutxiago
I	Aditua	5 urte edo gehiago
II	Aditu seniorra	11 urte edo gehiago (+6)
III	Kontsultorea	18 urte edo gehiago (+7)
IV	Kontsultore seniorra	25 urte edo gehiago (+7)

Nivel	Nomenclatura	Años de Servicios Prestados
Acceso	Diplomado/a Base	Menos de 5 años
I	Experto/a	5 años o más
II	Experto/a Senior	11 años o más (+6)
III	Consultor	18 años o más (+7)
IV	Consultor Senior	25 años o más (+7)

2.– Dekretu honen ondorioetarako, lanean emandako denboratzat joko dira barnean zerbitzu aktiboan edo lanpostua gordetzen duen lanpostu baliokidean, garapen profesionalaren maila aintzatesteko aukera ematen duen lanbide-kategoriako lanpostu funtzioaletan edo antolamendu eta eginkizunen aldetik Osasun Sistema Nazionalan sartuta dauden osasun erakundeetako kategoria edo lanpostu baliokidean, benetan lan egindako denboraldiak, baita Ikerketako Zentro Ofizialetan edo Osasun Sistema Nazionalari atxikitako erakundeetan ikerlari lan egindako denboraldiak ere.

3.– Era berean, ebaluazioa eskatzeko unean bere kategoriakoa ez den beste lanpostu funtzional batean lan egiten emandako denboraldiak ere zenbatuko dira –osasun-zientzien espezialistaren titulu ofiziala lortzeko emandako prestakuntza-urteak kenduta-, betiere lanpostua burutzeko osasun arloko diplomatuaren mailako titulazioa eskatu bada.

4.– Maila goragoko batean sartzeko, aurreko mailan emandako denboraren barruan eskuratu diren merituek baino ez dira kontuan hartuko.

5. *artikulua.*– Lanbidearen garapenerako sarbidea izateko baldintzak.

1.– Lanbidearen garapenerako sistemara sartzeko baldintzak honako hauek dira:

a) Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko langile finkoa izatea eta zerbitzu aktiboan izatea B.1 taldeko lanpostu funtzional baten, eskabidea aurkezten denean.

b) B.1 taldeko lanpostu funtzionalean, 4. artikuluan ezarritako mailetariko bakoitzerako zerbitzu-urteak beteta izatea.

c) Ezartzen diren epe eta formalitateekin aurkeztea eskabidea.

d) Ebaluazio egokia gainditzea.

2.– Behin sistemara sartuta, mailaz promozionatzea goitik lehenengo dagoenerantz bakarrik egin ahal izango da.

3.– Lanbidearen garapenerako sistemara sartzen direnek honako obligazioa izango dute: kategoria berdinekoei dagokienez, bere unitate edo zerbitzuko edo, behar bada, beste zerbitzu-erakunde bateko profesionalen ebaluazioetan laguntzekoa, hartarako eskabidea egiten bazaio.

6. *artikulua.*– Ebaluazioaren ondorioetarako tipologia profesionalak.

Faktoretariko bakoitza baloratzeko kontuan izango da tipologia profesionala, ondoko sailkapenaren arabera:

a) Emagina.

b) Osasun mentaleko erizaina.

c) Laneko osasuneko erizaina.

2.– Se consideran servicios prestados, a los efectos de este Decreto, los períodos de tiempo de servicios efectivos en situación de servicio activo o asimilado con reserva de plaza, en el desempeño de puestos funcionales de la categoría profesional desde la que se opta al reconocimiento de nivel de desarrollo profesional o en categoría o puesto equivalente en las organizaciones sanitarias integradas organizativamente en el Sistema Nacional de Salud, así como los servicios prestados como personal investigador en Centros Oficiales de Investigación u Organizaciones adscritas al Sistema Nacional de Salud.

3.– Igualmente, se computarán los servicios prestados en diferente puesto funcional al de su categoría en el momento de solicitar la evaluación siempre que para su desempeño fuera exigible titulación sanitaria de nivel de diplomado, a excepción de los años de formación para la obtención del título oficial de especialista en ciencias de la salud.

4.– Para el acceso a un nivel superior, sólo se considerarán los méritos adquiridos en el periodo de permanencia en el nivel anterior.

Artículo 5.– Requisitos para el acceso al desarrollo profesional.

1.– Serán requisitos para la incorporación al sistema de desarrollo profesional los siguientes:

a) Tener la condición de personal fijo de Osakidetza-Servicio vasco de salud y encontrarse en situación de servicio activo en puesto funcional del grupo B.1 en el momento de presentar la oportuna solicitud.

b) Haber completado los años de servicios prestados que para cada uno de los niveles se establece en el artículo 4 en puesto funcional del grupo B.1.

c) Formular la oportuna solicitud con las formalidades y en el plazo que se establezca.

d) Superar la correspondiente evaluación.

2.– Una vez producida la incorporación al sistema, la promoción de nivel sólo podrá llevarse a cabo hacia el inmediatamente superior.

3.– Quienes accedan al sistema de desarrollo profesional vendrán obligados a colaborar en las evaluaciones del personal profesional de su unidad o servicio o, en su caso, de la misma categoría en otra organización de servicios cuando sean requeridos para ello.

Artículo 6.– Tipologías de profesionales a efectos de evaluación.

Para la valoración de cada uno de los factores se tendrá en cuenta la tipología del profesional, según la siguiente clasificación:

a) Matrona.

b) Enfermero/a de salud mental.

c) Enfermero/a de salud laboral.

d) Lehen mailako atentzioko erizaina.

e) Atentzio espezializatuko erizaina.

f) Fisioterapeuta.

g) Beste osasun diplomatu batzuk: Terapeuta Okupazionala, Giza Nutrizioan eta Dietetikan Diplomata, Optika eta Optometriari Diplomata, Logopedian Diplomata.

7. artikulua.— Ebaluazioa.

Garapen profesionalaren ondorioetarako, hurrengo faktoreen balorazioak profil profesionala zehaztuko du:

a) Jarduera asistentziala: erakundearen helburuak eta funtsezko emaitzak betetzen laguntzera bideratzen diren ekintzak.

b) Lanbide-eremua: profesionalak eskuratu eta bere jarduera asistentzialari gehitu dion oinarritzko kalifikazioa osatzen duten ezagutza, gaitasun, bizipen eta jarrerak barne hartzen ditu. Bere baliabide profesionala osatzen du, eta bere lanbidea burutzeko modua zehazten du.

c) Etengabeko prestakuntza: profesionalak etengabe eguneratu eta ezagutza eta teknika berriak bereganatzeko duen jarrera islatzen du. Halaber, bere lanbide-eremuari lotutako teknologietan berritzera bideratzen diren ekintzak barne hartzen ditu.

d) Irakaskuntza eta ezagutzen zabalkundea: ezagutza, trebetasunak eta esperientzia tekniko-asistentzialak eta kudeaketarenak modu formalean zabaltzen laguntzen duten jarduerak hartzen ditu barne; betiere, erakundearen intereseko eta lehenetsuen ildoetan, aipatutakoa argitalpenekin, komunikazioekin, biltzarretako ponentziekin eta jardunaldiak antolatuz egiten bada.

e) Ikerketa: Ikerketa-proiektuei dagokienez planifikatu, zuzendu, kudeatu eta parte hartzeko egintzak hartzen ditu, eta bai ikerketaren promozio- eta zabalkunde-jarduerak ere.

f) Erakundearekiko konpromisoa: helburuetan eta arretaren garapen eta hobekuntzan parte hartzeak profesionalaren jarrerak eta portaerak hartzen ditu, erakundearen helburuak betetzen laguntzeari dagokionez.

8. artikulua.— Ebaluatzeko irizpideak.

1.— Baloratzeko ondorioetarako, sei faktoreak hurrengo hiru blokeak osatuta taldekatuko dira:

A blokea: Jarduera asistentziala eta lanbide-eremua.

B blokea: Etengabeko prestakuntza, irakaskuntza eta ezagutzen zabalkundea, eta ikerketa.

d) Enfermero/a de atención primaria.

e) Enfermero/a de atención especializada.

f) Fisioterapeuta.

g) Otros Diplomados Sanitarios: Terapeuta Ocupacional, Diplomado en Nutrición Humana y Dietética, Diplomado en Óptica y Optometría, Diplomado en Logopedia.

Artículo 7.— Evaluación.

El perfil profesional a los efectos del desarrollo profesional quedará determinado por la valoración de los siguientes factores:

a) Actividad asistencial: conjunto de acciones orientadas a la contribución del profesional en el cumplimiento de los objetivos y resultados clave de la organización.

b) Dominio profesional: responde al conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias y actitudes que constituyen la cualificación básica adquirida por el o la profesional y que ha incorporado a su actividad asistencial. Constituye su bagaje profesional y determina el modo de realizar su trabajo profesional.

c) Formación continuada: representa la actitud del profesional hacia la actualización permanente y hacia la asunción de nuevos conocimientos y técnicas. Asimismo, contempla las acciones orientadas a la renovación e innovación en las tecnologías asociadas a su ámbito profesional.

d) Docencia y difusión del conocimiento: contempla el conjunto de actividades que contribuyen a la transmisión de manera formalizada de los conocimientos, habilidades y experiencias técnico-asistenciales y de gestión a través de publicaciones, comunicaciones, ponencias en congresos, organización de jornadas, etc. en las líneas prioritarias o de interés para la organización.

e) Investigación: contempla todas las acciones conducentes a planificar, dirigir, gestionar o participar en proyectos de investigación así como la participación en las actividades de promoción y divulgación de la investigación.

f) Implicación y compromiso con la organización: la participación en los objetivos y en el desarrollo y mejora de la atención contempla actitudes y comportamientos del profesional con relación a su colaboración en el cumplimiento de los objetivos de su organización.

Artículo 8.— Criterios de evaluación.

1.— A efectos de valoración, los seis factores quedarán agrupados formando los tres siguientes bloques:

Bloque A: Actividad asistencial y dominio profesional.

Bloque B: Formación continuada, Docencia y difusión del conocimiento, e Investigación.

C blokea: Erakundearekiko konpromisoa.

2.– Ebaluazioa gaintitu eta maila zehatz batean sartzeko, profesionalak gutxieneko puntuazioa lortu behar du bloke bakoitzean, hurrengo taulan islatzen den bezala:

Faktorea	Blokea	I. maila	II. maila	III. maila	IV. maila
Jarduera asistentziala Lanbide-eremua	A	70	100	123	145
Etengabeko prestakuntza Irakaskuntza eta ezagutzen zabalkundea Ikerketa	B	20	35	46	57
Erakundearekiko konpromisoa eta inplikazioa	C	15	25	30	35
GUZTIRA		105	160	199	237

Bloque C: Implicación y compromiso con la organización.

2.– Para superar la evaluación y ascender a un determinado nivel el o la profesional deberá superar una puntuación mínima en cada uno de los bloques conforme se representa en la siguiente tabla:

Factor	Bloque	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
Actividad Asistencial Dominio Profesional	A	70	100	123	145
Formación Continuada Docencia y Difusión del conocimiento Investigación	B	20	35	46	57
Implicación y compromiso con la Organización	C	15	25	30	35
TOTAL		105	160	199	237

3.– Nolanahi ere, lor daitekeen puntuazioa lanaldi arunt eraginkorrari buruzkoa dela ulertuko da, aurreko mailan egon den bitartean eskuratu diren merituak baino ez direla kontuan hartuko.

9. artikulua.– Zerbitzu-erakundeko ebaluazio-batzordea.

1.– Ebaluazio-batzorde espezifikoko batek, zerbitzu-erakunde bakoitzean sortutakoak, ebaluazioa burutuko du. Batzorde horretako kideek ebaluatu beharreko profesionalaren maila akademiko bereko edo altuago-ko titulazioa izan behar du, eta nolanahi ere, Batzordeko kideak diren profesionalek ebaluazioa jasoko duen pertsonaren osasun lanbideko titulazioaren maila berekoa izan behar du.

2.– Zerbitzu-erakundeko zuzendaritza-gerentziako titularrak ebaluazio-batzordea hautatuko du, eta horretako burua izango da. Ondoko kideek osatuko dute batzorde hori.

- Erizaintzako zuzendaria.
- Pertsonaleko zuzendaria.
- Kontseilu Teknikoren proposamenez izendatutako profesional bat.
- Langileen ordezkariaren proposamenez izendatutako profesional bat.

3.– En todo caso la puntuación alcanzable se entenderá referida a la jornada laboral ordinaria y sólo se considerarán los méritos adquiridos en el periodo de permanencia en el nivel anterior.

Artículo 9.– Comité de evaluación de organización de servicios.

1.– La evaluación se llevará a cabo por un Comité de evaluación específico, creado en cada organización de servicios, cuyos miembros deberán estar en posesión de titulación de igual o de superior nivel académico que el profesional a evaluar y, en todo caso, el personal profesional integrante del Comité deberá estar en posesión de titulación de profesión sanitaria del mismo nivel que la del evaluado.

2.– El Comité de evaluación será designado por el/la titular de la Dirección-Gerencia de la Organización de servicios, quien asumirá la presidencia del mismo, y estará constituido además por los siguientes miembros:

- Director/a de Enfermería.
- Director/a de Personal.
- Un profesional designado a propuesta del Consejo Técnico.
- Un profesional designado a propuesta de la representación del Personal.

e) Ebaluatuaeren lanbide-tipologiako profesional bat, 6. artikuluko banaketaren arabera, zerbitzu erakunde-ko profesionalen artean izendatua.

f) Ebaluatuaeren tipologia edota espezialitatekoa ez den profesional bat, lanbide-erakunde egokiak izendatua, III. eta IV. mailak ebaluatzeko.

g) Giza baliabideetako teknikari bat, idazkari izan dena eta bileretan hitza eta botoa izango dituen.

3.- Ebaluazio-batzordeko kide gehienak ebaluatuaeren osasun-lanbideko profesionalak izatea bermatzeko, dagokien organoek izendapenik egiten ez badute, c) eta d) kasuetan zehaztutako ebaluazio-batzordeko kideak Zerbitzuak Antolatzeke zuzendari gerenteak izendatuko ditu.

4.- Zerbitzu-erakunde bakoitzean diren baliabideei eta egiturari egokituak izango da batzordearen osara, betiere profesionalen ordezkaritza bermatuaz bertan, artikuluko honetan aurreikusitako proportzioan hain justu ere.

5.- Ebaluazioak hasi baino lehen, Zerbitzuak Antolatzeke Zuzendaritza-gerentziak izendatuko du batzordea, eta horren osara Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuaren Intranet eta iragarki-oholean argitaratuko da.

6.- Batzordeak aholkulari bereziak izatea erabaki dezake, eta horiek batzordekideekin jardungo dute elkarlanean. Batzordekideei eskatutako titulazio-baldintzak bete beharko dituzte aholkulariek ere, eta euren espezialitate teknikoetako arloei dagokienez ebaluazioa baliosteko laguntza ematera mugatuko da euren zeregina. Eta urtarrilaren 13ko 4/1999 Legaz aldatutako azaroaren 26ko 30/1992 Legeko 22. eta 27. artikuluetan zehaztutako arauekin bat etorriaz burutu beharko dute euren jardura.

10. artikulua.— Garapen profesionaleko sistemaren jarraipen-batzordea.

1.— Aholku batzorde bat eratuko da, garapen profesionaleko sistemaren ezarpena sustatu eta laguntzeko helburua izango duena eta ondoko eginkizunak burutuko dituena:

a) Prozesuaren ildo nagusiak zehaztu, eta bere homogeneotasuna zaindu.

b) Ereduaren diseinua zehaztu, eta baremoak eguneratu.

c) Deialdi bakoitzaren martxan jartzea, planifikazioa eta prozesua zehzte.

2.— Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Zuzendaritza Nagusiko titularra batzordeko burua izango da, eta beste sei kide gehiagok osatuko dute, sei ordezkarri egongo direla; kide horietako bat Batzordeko idazkaria izango da. Kideak Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Zuzendaritza Nagusiaren ebazpenaren bidez

e) Un profesional de la tipología profesional del evaluado, conforme a la distribución del artículo 6, designado de entre los profesionales de la organización de servicios.

f) Un profesional externo de la tipología y/o especialidad del evaluado, designado por la organización profesional correspondiente, para la evaluación de los niveles III y IV.

g) Un técnico de recursos humanos, quien asumirá la función de Secretario, con voz y voto.

3.— Con el fin de garantizar que la mayoría de los miembros del Comité de evaluación sean profesionales de la misma profesión sanitaria de los evaluados, si no se produjese designación por los órganos correspondientes, los miembros del Comité de evaluación señalados en los supuestos c) y d) serán nombrados por el Director Gerente de la Organización de servicios.

4.— La composición del Comité podrá ser adecuada a la estructura y recursos existentes en cada organización de servicios, garantizando en todo caso la representación de los profesionales de la misma, en la proporción prevista en este artículo.

5.— Este Comité será designado por la Dirección Gerencia de la Organización de servicios con anterioridad al inicio de las evaluaciones, publicándose su composición en los tablones de anuncios y en la Intranet corporativa de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

6.— El Comité podrá disponer la incorporación de asesores especiales que colaboren con sus miembros. Dichos asesores deberán reunir el mismo requisito de titulación exigido a los miembros del Comité y se limitarán a la colaboración en la validación de la evaluación de los aspectos vinculados a sus especialidades técnicas. Igualmente, deberán ajustar su actuación a las reglas determinadas en los artículos 22 a 27 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero.

Artículo 10.— Comité corporativo de seguimiento del sistema de desarrollo profesional.

1.— Se constituirá un Comité corporativo de carácter consultivo que tendrá como finalidad impulsar y favorecer la implantación del sistema de desarrollo profesional y que ejercerá las siguientes funciones:

a) Marcar las líneas generales del proceso y velar por su homogeneidad.

b) Definir el diseño del modelo y actualizar los baremos.

c) Definir el proceso, lanzamiento y planificación de cada convocatoria.

2.— El Comité corporativo estará integrado por el titular de la Dirección General de Osakidetza-Servicio vasco de salud, quien asumirá la presidencia del mismo, y estará constituido por seis vocales, uno de los cuales actuará de Secretario, designándose idéntico número de suplentes. Los vocales serán designados y cesados

hautatu eta kargutik kenduko dira, ebazpen horiek Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira. Batzordeak bere kideei laguntzen dieten aholkulari bereziak egotea xedatu ahal izango du. Era berean, beren jarduera urtarrilaren 13ko 4/1999 Legeak aldatutako azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 22. artikulutik 27. artikulura bitartean zehaztutako arauetara lotu beharko zaie.

11. artikulua.– Mailak bakoitzean kokatzeko prozedura.

Lanpostuan sartu eta maila bakoitzean kokatzeko, hurrengo prozedurari jarraituko zaio:

1.– Ebaluatze prozesuaren deialdia.

Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Zuzendaritza Nagusiaren ebazpenaren bidez ebaluatze prozesua deituko da urtero, eta jendaurrean jarriko da Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuz.

Deialdi bakoitzak bai merituak eskatu eta egiazta- tze epeak eta sistema, bai puntuazio irizpideak, zehaztu beharko ditu, gutxienez, ebaluatze prozesuari lotutako beste alde batzuen artean.

2.– Ebaluazioa.

Ebaluatze prozesuan ebaluatu beharreko profesio- nalek, beren lanpostua barne hartzen duen zerbitzu edo unitateko arduradunak, eta erakunde zerbitzuak ondo- re horretarako eratutako Ebaluazio-batzordeak parte hartuko dute.

a) Ebaluatu beharreko profesionalak bere eskabidea aurkeztu beharko du Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuak ondorio horretarako antolatu duen programa in- formatikoan, horretan etengabeko prestakuntza, irakas- kuntza eta ezagutzen hedapen, eta ikerketaren faktoreei buruzko datuak sartu beharko dituela. Deialdian adie- razitako irizpideen arabera, bere portaerak modu objek- tiboan hartuko ditu jarduera asistentzial eta lanbide- eremuaren merituei buruzko informazioaren eta egiaz- tagirien bidez, hala, unitateko, zerbitzuko edo arloko arduradunak egin beharreko ebaluazioa erraztuaz.

b) Zerbitzu edo unitateko arduradunak ebaluazioa jasotzen duten pertsonen jarduera asistentzial eta lan- bide-eremuari berariaz lotutako gaitasunak ebaluatu be- harko ditu, baita erakundearekiko konpromisoari bu- ruzkoak ere. Bere emaitzak azken ebaluazioari gehitu- ko dizkio, horretarako balorazioa jasotzen duen profesio- nalak berak egindako balorazioa ere izango duela. Halaber, ebalua daitezkeen gainerako faktoreak ebalua- tze deitu ahal izango zaio. Bere unitate edo zerbitzu- ko profesional guztien ebaluazioa amaitu ondoren, be- re emaitzak aurkeztuko ditu zerbitzu erakundeko Eba- luazio-batzordearen aurrean.

c) Zerbitzu-erakundeko Ebaluazio-batzordeak pro- zesian zehar sortu diren agiri guztiak jaso eta aztertu-

por resolución de la Dirección General de Osakidetza- Servicio vasco de salud, publicándose éstas en el Bole- tín Oficial del País Vasco. El Comité podrá disponer la incorporación de asesores especiales que colaboren con sus miembros. Igualmente, deberán ajustar su actuación a las reglas determinadas en los artículos 22 a 27 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero.

Artículo 11.– Procedimiento de encuadramiento en cada nivel.

La incorporación a la carrera y el encuadramiento en cada nivel se efectuará de acuerdo con el siguiente pro- cedimiento:

1.– Convocatoria del proceso de evaluación.

Con carácter anual, mediante resolución de la Direc- ción General de Osakidetza-Servicio vasco de salud se efectuará la convocatoria del proceso de evaluación, la cual se hará pública a través del Boletín Oficial del País Vasco.

Cada convocatoria deberá determinar, como mínimo, entre otros aspectos relacionados con el proceso de eva- luación, los plazos y sistema para solicitar y acreditar los méritos y los criterios de puntuación.

2.– Evaluación.

En el proceso de evaluación participarán los profesio- nales a evaluar, el responsable del servicio o unidad donde estos presten servicios, y el Comité de evalua- ción de la organización de servicios constituido al efec- to.

a) El/la profesional a evaluar presentará su solicitud en el programa informático habilitado al efecto por Osa- kidetza-Servicio vasco de salud, incluyendo en el mis- mo los datos relativos a los factores de formación con- tinuada, docencia y difusión del conocimiento e inves- tigación. Según los criterios recogidos en la convoca- toria objetivará sus comportamientos a través de la infor- mación y la documentación acreditativa de los méritos de actividad asistencial y dominio profesional, para aportar y detallar la información, facilitando así la eva- luación que debe realizar el responsable del área, servi- cio o unidad.

b) El responsable del área, servicio o unidad tiene la función de evaluar las competencias relacionadas espe- cíficamente con los ámbitos de actividad asistencial y dominio profesional de los evaluados, así como las re- lativas a implicación y compromiso con la organización, incorporando los resultados a la evaluación final, para lo cual dispondrá de la información facilitada por el pro- pio evaluado. Igualmente podrá ser requerido para la evaluación del resto de factores evaluables. Una vez fi- nalizada la evaluación del conjunto del personal de su unidad o servicio, presentará sus resultados ante el Co- mité de evaluación de la organización de servicios.

c) El Comité de evaluación de la organización de ser- vicios recibirá y analizará toda la documentación gene-

ko ditu, hau da, zerbitzu edo unitateko arduradunek egindako ebaluazioak zein ebaluazioa jasotzen duten profesionalen autoebaluazioa. Emaitzak aztertu ondoren ebaluazioa zabalago egitea komenigarritzat jotzen badu, ebaluazioa jasotzen duen pertsonaren ebaluazio osagarria eskatu ahal izango die haren zerbitzu edo unitateko profesionali, edo, hala denean, garapen profesionaleko sistemaren barruko beste erakunde batekoei. Bere egitekoa amaitu ondoren, egiaztatutako mailen behin-behineko zerrenda egin eta onetsiko du, eta zerrenda hori bidaliko dio Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuari.

3.- Ebaluazioa ebatzea.

Ebaluazio ezberdinak jaso ondoren, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Zuzendaritza Nagusiak ebaluaziook aurkeztuko ditu batzordearen aurrean, deialdian ezarritako ebaluatze irizpideekin bat datozen aztertzeko. Batzorde horrek txostena egin ondoren, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Giza Baliabideetako Zuzendaritzak hedabide korporatiboetan argitaratzeko aginduko du ebazpenaren bidez. Horren aurka, gora jotzeko errekurtsioa aurkeztu ahal izango da Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Zuzendaritza Nagusiaren aurrean hilabeteko epean, txostena argitaratu eta biharamunetik aurrera, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 114. artikulua eta hurrengo araber.

Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Zuzendaritza Nagusiak aurkeztutako errekurtsioak ebatzi, eta eskuraturako mailak behin betiko esleituko ditu, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko den ebazpenaren bidez. Aipatutako ebazpenak administrazio-bidea amaituko du.

4.- Ebaluazioaren ondorioak.

Dagokion mailan kokatzetik ondorioztatutako ondorio ekonomikoak eskabidea ebatzi eta hurrengo urteko urtarrilaren 1etik aurrera sortuko dira, dekretu honek beren-beregi bestelakoa ezartzen duen kasuetan izan ezik. Ebaluazio negatiboa jasotzekotan, profesionalak beste ebaluazio bat eskatu ahal izango du azken ebaluazioa egin denetik bi urte igaro ondoren, mailen behin betiko esleipenari buruzko ebazpena ematen denetik zenbatuta.

12. artikulua.– Garapen profesionaleko sistemaren ordainsari-ondorioak.

Garapen profesionalaren maila aintzatesteak lanpostuaren osagarria jasotzea ekarriko du. Osagarri horren bidez, norberari dagokion garapen-mailan helburu asistentzialak etengabe betetzea sustatu nahi da, urteko hurrengo zenbatekoen araber:

- 1.– I. maila: 1.775 euro.
- 2.– II. maila: 3.555 euro.
- 3.– III. maila: 4.740 euro.
- 4.– IV. maila: 6.515 euro.

rada a lo largo del proceso, proveniente de las evaluaciones realizadas por los responsables de servicio o unidad, más la información facilitada por los profesionales evaluados. Si, a la vista de los resultados, considerara conveniente ampliar la evaluación, podrá recabar una evaluación complementaria del evaluado a profesionales de su servicio o unidad, o, en su caso, de otra organización de servicios integrados en el sistema de desarrollo profesional. Finalizada su actuación, elaborará y aprobará la relación provisional de los niveles acreditados, remitiendo la misma a la Dirección General de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

3.- Resolución de la evaluación.

Una vez recibidas las diferentes evaluaciones, la Dirección General de Osakidetza-Servicio vasco de salud presentará las mismas ante el Comité corporativo para el análisis de su coherencia respecto a los criterios de evaluación previstos en la convocatoria. Una vez emitido informe por dicho Comité, la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza-Servicio vasco de salud ordenará su publicación en los medios de difusión corporativos mediante resolución, contra la que podrá interponerse recurso de alzada ante la Dirección General de Osakidetza-Servicio vasco de salud en el plazo de un mes a partir del día siguiente a la publicación, de conformidad con el artículo 114 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La Dirección General de Osakidetza-Servicio vasco de salud procederá a resolver los recursos interpuestos y a la asignación definitiva de los niveles alcanzados, mediante resolución que será publicada en el Boletín Oficial del País Vasco. Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa.

4.- Efectos de la Evaluación.

Los efectos económicos del encuadramiento en el nivel correspondiente se producirán a partir del 1 de enero del año siguiente al de la resolución de la solicitud, salvo en aquellos casos en los que expresamente se establezca lo contrario en el presente Decreto. En caso de evaluación negativa, el profesional podrá solicitar una nueva evaluación transcurridos dos años desde ésta, contados a partir de la resolución de asignación definitiva de niveles.

Artículo 12.– Efectos retributivos del sistema de desarrollo profesional.

El reconocimiento del nivel de desarrollo profesional conllevará la percepción del complemento de carrera, destinado a incentivar el grado de cumplimiento de los objetivos asistenciales continuado en el tiempo en el marco del respectivo nivel de desarrollo, de acuerdo con los siguientes importes anuales:

- 1.– Nivel I: 1.775 euros.
- 2.– Nivel II: 3.555 euros.
- 3.– Nivel III: 4.740 euros.
- 4.– Nivel IV: 6.515 euros.

Aitortutako azken mailari dagokion zenbatekoa baino ezingo da jaso.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lebenengoa.— Kudeaketa lanpostuak burutzearen eta garapen profesionaleko ereduaren arteko bateragarritasuna.

Pertsona taldeen edo arlo espezifikoaren gaineko erantzukizuna dakarten kudeaketa lanpostuak betetzen dituzten profesionalak ebaluazioa eskatu ahal izango dute, aipatutako lanpostuak betetzen dituzten bitartean, eskura dezaketena maila egiaztatzeko asmoz. Ondoko zehazpenak egongo dira:

a) Beren zerbitzu edo unitateko gainerako profesionalentzat ere ebaluagarriak diren faktore berberak ebaluatuko dira, jarduera asistentzial eta lanbide-eremuari buruzko aldeak izan ezik. Era berean, beren ebaluazioak zerbitzu edo unitaterako ezarritako helburuak betetzea ere barne hartuko du.

b) Kudeaketa lanpostuak betetzen dituzten bitartean, horiei esleitutako ordainsariak jasoko dituzte, helburuak betetzeagatik zehazten diren zenbatekoak barne -produktibitate gisa—.

c) Lanpostu horietan emandako denbora lanean emandako urteen barnean zenbatuko da maila ezberdinetan sartzeko.

Bigarrena.— Egoera bereziak.

Egoerak sei hilabete baino gehiago irauten badu, sendeak zaintzeko eszedentzian dauden, erakundeak eskatuta emandako prestakuntzarako baimena duten edo euskaraz ikasteko liberatu diren profesionalen beren unitate edo zerbitzuko antzintasun talde beraren barneko profesionalak eskuratu duten batz besteko puntuazioa esleituko zaie jarduera asistentzial, lanbide-eremu eta erakundearekiko konpromisoaren faktoreen puntuazio gisa, egoera horretan dauden bitartean.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lebenengoa.— Garapen profesionaleko sistemaren mailakako aplikazioa.

Arau honetan ezarritako garapen profesionaleko sistema mailaka ezarriko da, hiru deialdiren bidez:

a) Lehenengo deialdian, I. eta II. mailak deituko dira deialdia egiten den egunean lanean 16 urte, gutxienez, eman duten profesionalentzat, eta ondorio ekonomikoak 2006ko urtarrilaren 1etik hasiko dira. 2006. urteko ordainsarien zenbatekoa ekitaldi horretako ordainsarien baloreei egokituko zaie.

b) Bigarren deialdian, I. eta II. mailak deituko dira gainerako profesionalentzat, eta ondorio ekonomikoak 2007ko urtarrilaren 1etik hasiko dira.

Sólo podrá percibirse el importe correspondiente al último nivel reconocido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.— Compatibilidad del desempeño de cargos de gestión y el modelo de desarrollo profesional.

Los y las profesionales que ocupen cargos de gestión, que supongan responsabilidad sobre equipos de personas o sobre áreas específicas, durante el tiempo que desempeñen dichos puestos, podrán solicitar la evaluación al objeto de acreditar el nivel que puedan obtener, con las siguientes especificidades:

a) Serán evaluables los mismos factores que para el resto de profesionales de su servicio o unidad, salvo en los aspectos relativos a actividad asistencial y dominio profesional, cuya evaluación incluirá igualmente el cumplimiento de los objetivos fijados para el servicio o unidad.

b) Durante el tiempo que permanezcan en el desempeño del cargo de gestión percibirán las retribuciones asignadas al mismo, incluido en concepto de productividad variable los importes que se determinen por cumplimiento de objetivos.

c) El tiempo durante el cual se hayan ocupado los mencionados cargos se contabilizará en el cómputo de años de permanencia para acceder a los diferentes niveles.

Segunda.— Situaciones especiales.

A los profesionales en excedencia para el cuidado de familiares, permiso para la formación concedido a instancia de la organización o liberados para el estudio de euskera, u otras situaciones asimilables, siempre que la duración de la situación sea superior a seis meses, se les asignará como puntuación de los factores de actividad asistencial, dominio técnico e implicación y compromiso con la organización durante el período en que permanezca en dicha situación, la puntuación media obtenida por los profesionales de su unidad o servicio dentro de su grupo de antigüedad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.— Aplicación paulatina del sistema de desarrollo profesional.

El sistema de desarrollo profesional previsto en la presente norma se implantará de forma paulatina mediante tres convocatorias:

a) En la primera convocatoria, se convocarán los niveles I y II para profesionales con al menos 16 años de servicios prestados a la fecha de la convocatoria, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2006. La cuantía correspondiente al año 2006 se ajustará a los valores retributivos del referido ejercicio.

b) En la segunda convocatoria, se convocarán los niveles I y II para el resto de profesionales, con efectos económicos de 1 de enero de 2007.

c) Hirugarren deialdian, 4. artikuluko betekizunak konplitzen dituzten profesional guztientzat maila guztietarako deialdia egin da, alde zuzenetik ebaluatutakoak barne direla, 2008ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorio ekonomikoekin.

Ezarpen-aldian, aurkeztutako espediente baliokoa izango da ondoko ebaluazioetarako, nahiz eta deialdien artean igaro den denboran eskuratu diren merituak aurkeztu ahal izango diren.

Bigarrena.— Ezarpen-fasean ebaluatzeko irizpideak.

Kasu guztietan, dagokion ebaluazioa gainditu behar da, eskatzailearen ibilbide profesional osoa maila bakoitzean aplikatu daitezkeen aldeetan ebaluatuko dela, hurrengo ataletan biltzen diren zehazpenei jarraiki.

a) Fase honetan, I. eta II. mailatarako bakarrik, faktoreen bloke bakoitzean ez da beharrezkoa izango 8. artikuluan adierazitako gutxieneko puntuazioa lortzea, nahikoa izango baita lortutako puntuazioen baturak orokorrean eskatzen diren gutxieneko puntuazioa gainditzea.

b) Ezarpen-fasean, I. eta II. mailatarako, 8. artikuluan aurreikusitako ebaluazioaren aldeko aukera egin dezake edo antzinatasunaren arabera puntuazio gehigarriaren aldekoa, betiere etengabeko prestakuntzaren, irakaskuntzaren eta ikerketa eta ezagupenak zabaltzeko faktoreak baloratzeko.

c) I. eta II. mailatarako antzinatasunaren faktore zuzentzailea aukeratzen bada, etengabeko prestakuntza, irakaskuntza, jakintzaren hedapena eta ikerketa baloratzeko lortutako puntuazioaren guztirakoak eta antzinatasunagatiko puntuazio osagarriak ez dute 35 puntu gainditzerik izango.

d) 4. artikuluan finkatutako izapideei jarraituz baloratutako antzinatasun-urteen arabera puntuazio gehigarria hau izango da:

5 urte = 7 puntu	6 urte = 8 puntu.
7 urte = 9 puntu	8 urte = 10 puntu.
9 urte = 11 puntu	10 urte = 12 puntu.
11 urte = 13 puntu	12 urte = 14 puntu.
13 urte = 15 puntu	14 urte = 16 puntu.
15 urte = 17 puntu	16 urte = 18 puntu.
17 urte = 19 puntu	18 urte = 20 puntu.
19 urte = 21 puntu	20 urte = 22 puntu.
21 urte = 23 puntu	22 urte = 24 puntu.
23 urte = 25 puntu	24 urte = 26 puntu.
25 urte = 27 puntu	26 urte = 28 puntu.
27 urte = 29 puntu	28 urte = 30 puntu.
29 urte = 31 puntu	30 urte = 32 puntu.
31 urte = 33 puntu	32 urte = 34 puntu.
33 urte = 35 puntu	33 urtetik gora = 35 puntu.

e) Edonola ere, ebaluatutako ebaluazioaren fase arruntetan eska daitezkeen alderdi kurrikularrak sartu behar dituzte bere eskabidean.

c) En la tercera convocatoria, se convocarán todos los niveles para la totalidad de los profesionales que reúnan los requisitos del artículo 4, incluyendo los previamente evaluados, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2008.

Durante la fase de implantación, el expediente presentado será válido para las sucesivas evaluaciones, si bien podrán aportarse méritos del tiempo transcurrido entre convocatorias.

Segunda.— Criterios de evaluación en la fase de implantación.

En todos los casos, deberá superarse la correspondiente evaluación, evaluándose toda la historia profesional del solicitante en aquellos aspectos aplicables en cada nivel, con las especificidades que se recogen en los siguientes apartados:

a) En esta fase y exclusivamente para los Niveles I y II, no será necesario alcanzar, en cada uno de los bloques de los factores, la puntuación mínima recogida en el artículo 8, bastando con que la suma de las puntuaciones obtenida supere la puntuación mínima global exigible.

b) En la fase de implantación, para los niveles I y II, el profesional podrá optar por la evaluación ordinaria prevista en el artículo 8 o por la aplicación de una puntuación adicional en función de su antigüedad para la valoración de los factores de formación continuada, docencia y difusión del conocimiento e investigación.

c) En el supuesto de que se opte por el factor corrector de la antigüedad para los niveles I y II, la suma conjunta de la puntuación obtenida por la evaluación de los factores de formación continuada, docencia y difusión del conocimiento e investigación más la puntuación adicional por antigüedad no podrá superar los 35 puntos.

d) La puntuación adicional conforme a los años de antigüedad valorados según los criterios fijados en el artículo 4 será la siguiente:

5 años = 7 puntos	6 años = 8 puntos.
7 años = 9 puntos	8 años = 10 puntos.
9 años = 11 puntos	10 años = 12 puntos.
11 años = 13 puntos	12 años = 14 puntos.
13 años = 15 puntos	14 años = 16 puntos.
15 años = 17 puntos	16 años = 18 puntos.
17 años = 19 puntos	18 años = 20 puntos.
19 años = 21 puntos	20 años = 22 puntos.
21 años = 23 puntos	22 años = 24 puntos.
23 años = 25 puntos	24 años = 26 puntos.
25 años = 27 puntos	26 años = 28 puntos.
27 años = 29 puntos	28 años = 30 puntos.
29 años = 31 puntos	30 años = 32 puntos.
31 años = 33 puntos	32 años = 34 puntos.
33 años = 35 puntos	Más de 33 años = 35 puntos.

e) En todo caso, el evaluado deberá cumplimentar la solicitud incluyendo los aspectos curriculares exigibles en la fase ordinaria de evaluación.

Hirugarrena.— Kudeaketa-karguen ebaluazioa ezarpe-fasean.

Ezarpen-aldian pertsona taldeen edo arlo espezifikoaren gaineko erantzukizuna dakarten kudeaketa lanpostuak betetzen dituzten profesionalek hautatu ahal izango dute aintzatesten zaien mailaren arabera garen profesionalaren osagarria jasotzea ala helburuak betetzeagatik zehazten diren zenbatekoak kobratzea. Aukera hori baliozkoa izango da kudeaketa-lanpostua gauzatzen den bitartean, eta ez da inola ere jasoko bi kontzeptuengatik ordainsaririk.

Laugarrena.— Indarra hartu ostean, arau honetan sartuko dira: arau egokiaz diplomatu gisa erregulatutako lanbide sanitario titulaturat jotzen diren tipologiak.

AZKEN XEDAPENA

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

Vitoria-Gasteizen, 2007ko otsailaren 27an.

Lehendakaria,

JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Ogasun eta Herri Administrazio sailburua,
IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN.

Osasun sailburua,
GABRIEL M.ª INCLÁN IRIBAR.

Agintariak eta Langileria

Oposaketak eta Lehiaketak

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

1787

AGINDUA, 2007ko martxoaren 5koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren sailburuarena, Auzitegiko Medikuen Kidegoarentzat Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundearen dauden lanpostu generiko hutsen lekualdatze-lehiaketara deitzen duena.

1998ko abenduaren 1eko 328/1998 Dekretuaren arabera (1998ko abenduaren 15eko EHAA, 238. zenbakia), Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundea sortu zen, baita Erakunde horri dagokion lanpostuen ze-

Tercera.— Evaluación de cargos de gestión durante la fase de implantación.

Durante la fase de implantación, los y las profesionales que ocupen cargos de gestión que supongan responsabilidad sobre equipos de personas o sobre áreas específicas, podrán optar entre el percibo del complemento de desarrollo profesional en función del nivel que les sea reconocido o por el abono de los importes que se determinen por el cumplimiento de objetivos. Esta opción será válida durante todo el período en que desempeñe el cargo de gestión y en ningún caso podrá ser retribuido por ambos conceptos.

Cuarta.— Se considerarán incluidas en la presente norma todas aquellas tipologías que, con posterioridad a su entrada en vigor, sean declaradas formalmente como profesión sanitaria, titulada y regulada con nivel de Diplomado por la correspondiente norma.

DISPOSICIÓN FINAL

Este Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 27 de febrero de 2007.

El Lehendakari,

JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

La Consejera de Hacienda y Administración Pública,
IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN.

El Consejero de Sanidad,
GABRIEL M.ª INCLÁN IRIBAR.

Autoridades y Personal

Oposiciones y Concursos

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1787

ORDEN de 5 de marzo de 2007, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se convocan a concurso de traslados puestos genéricos vacantes en el Instituto Vasco de Medicina Legal para el Cuerpo de Médicos Forenses.

Por Decreto 328/1998, de 1 de diciembre, BOPV n.º 238, de 15 de diciembre de 1998, se creó el Instituto Vasco de Medicina Legal y su correspondiente relación de puestos de trabajo modificada por Decreto