



# LANPOSTUAK BALORATZEKO SISTEMA NAFARROAKO FORUZAINGOA

**1**

**SARRERA**

## 1 SARRERA

### 1.1. HELBURUA

Lanpostuko osagarria baloratzeko sistema berri honen bidez bi helburu bete nahi dira.

Batetik, gaur arte indarra izan duen baloraziorako eskuliburua egokitu behar da 2018ko azaroaren 19an onetsi zen Nafarroako Poliziei buruzko 23/2018 Foru Legea. Garatuko den balorazio sisteman jaso beharko dira foru legean ezarritako aldaketak, irizpideak eguneratzeko baloratu beharreko lanpostuen aldagai berriak sartuta (nekagarritasuna, prestakuntza fisiko eta tekniko berezia, arrisku berezia etab.)

Bestalde, bizirik eta egunean mantendu behar den sistema denez, interesgarria da etengabeko hobekuntzarako eguneraketak txertatzea. Indarrean dagoen sistema osorik aplikatu ondoren, emaitzak baloratu ahal izan dira, eta sistema hori hobetu egin da, aldaketa batzuk eginda.

### 1.2. ESKULIBURUAREN EDUKIA

#### □ Irizpideak eta faktoreak

Lanpostuko osagarriaren baloraziorako aurreikusitako 4 irizpideak zehaztu dira horiek definitzen dituzten hainbat faktoreekin.

Faktoreen zehaztapen horretan kontuan hartu da baliagarriak izan behar direla objektibotasunez baloratzeko Foruzaingoko lanpostu guzti-guztiak, arlo, dibisio, maila, etab. guztietakoak.

Irizpide bakoitza ponderatu da ahalik eta objektibotasun handiena lortu nahian eta ordainsarrietan aplikatzen diren gainerako osagarri espezifikoak eta bestelakoak kontuan hartuta.

#### *(I. ERANSKINA: BALORAZIO FAKTOREEN TAULA. KUANTIFIKAZIOA)*

#### □ Puntuazio-sistema, eskalak eta graduak

Aplikaturako **eskalek**, oro har, 4 puntuazio maila erabiltzen dituzte, justifikaturako salbuespenen bat kenduta. Horrela, lanpostuen arteko diskriminazio hobea ahalbidetzen da, eta lanpostu bakoitzean behar diren desberdintasunak ezartzea, erantzukizunen, eginkizunen eta zereginen arabera.

Faktore bakoitzean lortutako mailak **gradua** ezartzeko aukera ematen du, eta horrek, aldi berean, azken puntuazioa ematen du. Baloraziorako korrelazioan dauden

2 aldagai kontuan hartzen dituzten faktoreetan, graduak lortzeko, aldagai horiek sarrera bikoitzeko taula batekin gurutzatzen dira, eta hortik lortzen da azken puntuazioa.

### 1.3. PROPOSATUTAKO SISTEMA BALIOZKOTZEA

Dokumentu honetan agertzen den balorazio-sistema Foruzaingoaren barruan berrikusi da, eta hainbat lanpostu adierazgarritan aplikatutako kontraste-proba batekin baliozkotu da, behar diren aldaketak identifikatzeko eta Lanpostuko Osagarriako Balorazio Eskuliburu hau behin betikotzat jotzeko.

Proba horri esker, beraz:

1. irizpide bakoitzeko faktoreen hautaketa eta definizioa baliozkotu ziren, legezko eskakizunen eta aplikagarritasun orokorraren arabera, arlo, unitate, maila eta abarretako edozein lanpostutarako.
2. Faktoreen deskribapena hobetzea, aplikazioa onena izateko beharrezkoak diren adibide praktikoak gehituta.
3. Eskala, gradu eta puntuazioen sistemaren egokitzapen handiena baliozkotzea.
4. Nolanahi ere, helburuak ahalik eta hobekien lortzeko beharrezko aldaketak egiteko aukera eman zuen.

Kontrasterako aurreproba horretarako, beharrezkoa izan da:

1. Foruzaingoaren barruan dauden talde guztien adierazgarri diren 12 postu hautatu.
2. Aurreproba egitea:
  - Baliozkotze-probarako, lantalde bat eta/edo balorazio-batzorde bat eratu zen, Nafarroako Industria Elkarteko (AIN) teknikariek eta Foruzaingoko kideek osatua. Haien ekarpena izan da lanpostuen ezagutza zehatza eta aurreko urteetan lanpostuen balorazioetan egindako lana.
  - Talde horrek hainbat lan-bilera egin zituen, adierazgarri gisa hautatutako 12 lanpostuen balorazioa egiteko.
  - Balorazio Batzordeak Balorazio Sistemaren azken doikuntzarako beharrezko aldaketak planteatu zituen, eta aldaketa horiek behin betiko eskuliburuan jaso dira.

Balorazio-eskuliburua bera prest egon ondoren (dokumentu honetako **2. kapitulua**), jarraian (1.4 atalean), *“Balorazio-sistemaren aplikazio orokorra”* prozesuaren deskribatuko dugu.

## 1.4. BALORAZIO-SISTEMAREN APLIKAZIO OROKORRA

Balorazio-sistema baliozkotu ondoren, fase hauek abian jarri ziren eta aplikatu ziren:

### □ Lanpostuen deskribapena

Balorazio-sistema lanpostu bakoitzaren deskribapenean oinarrituta aplikatu da, haren *“Lanpostuaren deskribapen-orrian”* jasota dagoenaren arabera. Horretarako, aldeztu aurretik, kasu bakoitzean esleitutako pertsonak barruan baliozkotu zituzten deskribapen-fitxa horiek, eta aztertutako lanpostu bakoitzaren arduradun hurrenak eta zuzendaritzako lanpostuek parte hartu zuten.

Lanpostuaren deskribapen-orri horietako bakoitzak lanpostu horren misioari eta eginkizunei eta erantzukizunei buruzko informazioa jasotzen du; horrela, sisteman definitutako irizpideak, faktoreak eta azpifaktoreak aplikatu eta baloratu ahal izan dira.

### □ Lanpostuen balorazioa

Balorazio-sistema irizpide komun eta bakarrekin egin da. Horregatik, garrantzitsua izan da balorazioa egitea informazio dokumentatua oinarrituta (lanpostuaren deskribapen-orria) eta talde bakar eta egonkor baten eskutik (balorazio-batzordea), aldeztu aurreko prestakuntzarekin.

Balorazio-prozesuaren lehen aplikazioak dedikazioa eta jarraitutasuna eskatzen ditu. Horregatik, beharrezkoa izan da aldeztu aurretik lanketaren plangintza bat egitea, lanpostuak taldeka edo kategoriaka sailkatuta, puntuazioak efizientzia handiagoz esleitzeko eta ondorengo doikuntzetan denbora gutxiago inbertitzeko.

Hala ere, lanpostu guztietan balorazioak aplikatu ondoren, komeni da doikuntza horizontal/bertikal batekin amaitzea, enplegu, talde, arlo eta abarren arteko beharrezko barne-oreka eta -ekitatea lortzeko.

## 1.5. AJUSTE GLOBAL INTERNO Y EXTERNO

Lanpostuko osagarria, sistema honen bidez baloratzen dena, ordainsari-egitura orokor baten barruan dago, zeinak beste osagarri eta ordainsari batzuk ere jasotzen baititu. Osagarri horren lehen balorazioa egin ondoren, amaierako ordainsari orokorretan koherentzia sortzen den aztertu behar da.

Azterketa mota horrek, kasuren batean, Balorazio Eskuliburua doitu beharra ekarriko du, lanpostuko osagarriaren baloraziotik ateratzen diren portzentaje-tarteak beste ordainsari batzuekin doitzeko, horren ondorioz, ordainsari orokorra erabat koherentea eta doitu izan dadin.

Aldi berean, kanpoko ekitatea aztertu behar da. Hau da, ordainsarien egitura propioaren azterketa konparatiboa, antzeko misioa, eginkizunak eta erantzukizunak dituzten beste erakunde batzuekin alderatuta. Nafarroako Foruzaingoaren kasuan, 2019an azterketa konparatibo bat egin zen, inguruko beste polizia-kidego batzuk sartuta, zehazki, Kataluniako eta Euskal Autonomia Erkidegoko kidego autonomikoak.

Azkenik, ondoren nola mantendu definitu behar da, sistema bizia delako eta, beraz, denboran aldatzen delako, etengabe ez bada ere, eta horrek gobernantza sistema propioa definitu beharra dakarrelako. Hurrengo atalean jarraibide eta gomendio batzuk jasoko ditugu.

## 1.6. GOBERNANTZA SISTEMA

### □ **Sistema mantentzea: etorkizuneko gobernantzarako proposamena**

Ezaugarri horiek dituen sistema bat behar bezala mantentzeko, zenbait alderdi hartu behar dira kontuan, hala nola:

Foruzaingoko buruak izendatuko du Foruzaingoko lanpostuak baloratzeko prozesuei buruzko dokumentazio tekniko guztia “zaindu eta kudeatzeaz” arduratuko den unitatea, talde tekniko kualifikatu baten laguntza izanen duena.

Unitate horren ardurapeko jarduera propioak honako hauek izanen dira:

- Lanpostuen kudeaketari buruzko datuak aztertzea eta ustiatzea.
- Lanpostuen deskribapenak eguneratzea, arlo bakoitzeko arduradunekin koordinatuta.
- Balorazio-espeditenteak izapidetzea eta artxibatzea.

Era berean, lanpostuak berrikusteko barne-prozedura bat planteatu behar da.

□ **Berrikuspen prozedura:**

Lanpostuak gutxienez urtean behin eguneratzea planteatzen da, funtsezko al-daketak eragiten dituzten antolaketa-aldaketak aztertzeko, lanpostuen garapen funtzionalari, eskakizun berriak gehitzeari, jarduera garatzen den baldintzei eragiten dietenean (adibidez: ordutegi-araubidea aldatzea) edo lanpostu berriak agertzean.

□ **Balorazio-esparruak:**

Balorazio bat behar bezala egiteko, batzorde arduradunaren kualifikazio teknikoaz gain, lanpostuaren fitxa behar bezala bete behar da (ikusi lanpostuaren deskribapen-orriaren eredia II. ERANSKINEAN), eta erakundeko lanpostuen (ez erakundeko pertsonen) eginkizunak eta erantzukizunak alderatu behar dira, balorazio-eskuliburu modu objektiboan aplikatuz.

Lanpostuaren deskribapen-orriak aukera ematen du, kasu batzuetan, irizpideak eta faktoreak zuzenean baloratzeko, hala nola ordutegien araubidea, malgutasuna eta abar, eta, beste kasu batzuetan erabili beharko dira, lanpostuaren misioan jasotako informazioa, eginkizunen deskribapena eta abar, horrek aukera emanen duelako gero iritzia ondorioztatzeko.

Zeregin hori errazte aldera, Balorazio Batzordeak definitu zituen eta lanpostuak lehen hurbilketa batean kokatzeko garaian irizpide bat eman zuten "enpleguen arteko" esparruak aurkeztu dira. Esparru horiek malgutasunez ulertu behar dira, eta lanpostu jakin batzuetan muga horiek alda daitezke, eta ez dira aldez aurretik zehaztutako mugek "murriztuta" egonen.

Hona hemen azken balorazioan erabili ziren esparruak:

– **I. IRIZPIDEA: ERANTZUKIZUNA**

Irizpide hau honako faktore hauetan banatzen da:

- A. Kudeaketa-erantzukizuna (**G**),
- B. Ekimenaren gaineko erantzukizuna (**I**),
- C. Pertsonen eta harremanen gaineko erantzukizuna (**E**) eta
- D. Datu konfidentzialen gaineko erantzukizuna (**D**).

I. IRIZPIDEKO GEHIENEN MAILAK: ERANTZUKIZUNA				
ENPLEGUAK	Kudeaketa			
	Kudeaketa	Ekimena	Harremanak	Datu konfidentzialak
KOMISARIO NAGUSIA	G 4	I 4	R 4	D 4
KOMISARIOA	G 4	I 3	R 4	D 4
INSPEKTOREA	G 3	I 3	R 3	D 3
FORUZAIN-ETXEKO INSPEKTOREA	G 3	G 3	R 3	D 4
INSPEKTOREORDEA	G 2	I (2 - 3) <i>salbuespena</i>	R (2 - 3) <i>salbuespena</i>	D (2 - 3) <i>salbuespena</i>
AGENTE LEHENA	G 1	I (1 - 2)	R (1 - 2)	D (1 - 2)
AGENTE 1 <sup>a</sup> CON JEFATURA	G 1	I 2	R 2	D 2
AGENTE LEHENA BURUTZAREKIN	G 1	I (1 - 2) <i>Operatiboetarako</i>	R 1	D (1 - 2)

Aipatu dugun mailgutasuna, adibidez, honako hauetan ageri da:

– III. IRIZPIDEA: **PRESTAKUNTZA TEKNIKO**A

Irizpide hau honela banatzen da: A. Gaitasun profesionalak eta B. Lanposturako sarbide-probak egiteko eta/edo gaitasun profesionalak eguneratzeko eskakizuna.

III. IRIZPIDEKO GEHIENEN MAILAK: PRESTAKUNTZA TEKNIKO (Gaitasun profesionalak)		
EMPLEOS	Gaitasun profesionalak	Sarbide eta/edo eguneratze probak
KOMISARIO NAGUSIA	4	0
KOMISARIOA	4	0
INSPEKTOREA	3 (salbuespenak kenduta)	0
FORUZAIN-ETXEKO INSPEKTOREA	4	0
INSPEKTOREORDEA	Denak 2-3	Gehienez 1
AGENTE LEHENAK	Denak 1etik 3ra	Gehienez 1
AGENTE LEHENAK BURUTZAREKIN		
AGENTEAK	(Banaka baloratu beharrekoa, 1etik 3ra)	Gehienez 1



## – IV. IRIZPIDEA - ZAILTASUNA: B. ZAILTASUN TEKNIKOA - OPERATIBOA

ENPLEGUAK	IV. IRIZPIDEKO GEHIENENKO MAILAK: B. ZAILTASUN TEKNIKOA - OPERATIBOA
KOMISARIO NAGUSIA	4
KOMISARIOA	4
INSPEKTOREA	3
FORUZAIN-ETXEKO INSPEKTOREA	4
INSPEKTOREORDEA	2-3
AGENTE LEHENAK	2-3
AGENTE LEHENAK BU- RUTZAREKIN	
AGENTEAK	1-2

Lehenengo balorazioa egin ondoren, antzeko enpleguen artean alderaketa eta/edo doikuntza horizontala egitea gomendatzen da, baita enplegu desberdinen artekoa eta/edo doikuntza bertikala ere, “lanpostuen arteko” barne-ekitatea bermatzeko.

**2**

**BALORAZIORAKO ESKULIBURUA**

## 2 BALORAZIORAKO ESKULIBURUA

### I. IRIZPIDEA: ERANTZUKIZUNA

#### A. KUDEAKETA-ERANTZUKIZUNA

Lanpostu jakin batean bete beharreko kudeaketa lanek erakundearentzat duten garrantzia neurtzen du faktore honek. Garrantzi hori baloratzen da kontuan hartuta lanpostu batean ari denaren ekintzek eta erabakiek unitatearen jardunean (helburuak, zerbitzuen eraginkortasuna eta kalitatea, baliabide ekonomikoak, etab.) izan ditzaketen ondorioak.

Ondorio horiek baloratzeko, kontuan hartzen dira haien eragina, okerreko jarduketaren kasuan –eragiten duten kaltea–, eta jarduketa horiek gertatzeko probabilitatea.

#### A.1 Eragiten duen inpaktua (ondorioak)

##### **1.1 Arina/Minimoa**

Eragin daitekeen kaltea arina da, hala nola denbora edo materiala galtzea. Inpaktuak nolabaiteko eragina izan dezake kanpoan, eta epe laburrean konpon daiteke.

##### **1.2 Ertaina/Moderatua**

Inpaktuak zuzenean eta modu negatiboan eragin ahal izatea zerbitzuan edo hirugarrenen aurrean duen sinesgarritasunean. Oihartzuna izan dezake kanpoan eta denbora behar da ondorioak konpontzeko.

##### **1.3 Handia/Larria**

Inpaktu horren ondorioz, zuzenean emaitza negatibo garrantzitsuak gertatzen dira zerbitzurako edo poliziak hirugarrenen aurrean duen sinesgarritasunerako. Eragina dago kanpoan, eta ondorioak konpontzea konplexua eta luzea da.

##### **1.4 Oso handia/Oso larria**

Kalteak ondorio txar oso larriak eragiten dizkio Poliziari. Zaila izan daiteke okerreko jarduketa baten ondorioak konpontzea, eta erakundearen misioari berari egiten dio kalte.

## A.2 Gertatzeko probabilitatea

### 2.1. Txikia/Minimoa

Gertatzeko probabilitate txikia, horiek saihestu eta/edo neutralizatu ditzaketen gain-begiratze-bideak daudelako, eta, beraz, gertatzeko probabilitatea murrizten delako.

### 2.2. Ertaina

Kaltea gertatzeko nolabaiteko probabilitatea dago. Probabilitate hori murrizten duten kontrol- eta/edo arintze-bideak daude.

### 2.3 Handia/Probablea

Ondorio negatiboak dituzten egoerak gertatzeko probabilitate nahikoa dago. Beti ez dago prebenitzeko/minimizatzeko kontrol-biderik.

### 2.4 Oso handia

Ondorio negatiboak izateko oso probabilitate handia. Kontroleko dispositibo urriak daude edo bat ere ez.

PROBABILITATEA	INPAKTUA			
	1. ARINA/ MINIMOA	2. ERTAINA/ MODERATUA	3. HANDIA/ LARRIA	4. OSO HANDIA/ OSO LARRIA
1. TXIKIA	1	2	3	4
2. ERTAINA	2	4	6	8
3. HANDIA	3	6	9	12
4. OSO HANDIA	4	8	12	16

GRADUA ETA PUNTUAK ESLEITZEA		
1etik 3ra	1. GRADUA	10
4tik 7ra	2. GRADUA	20
8tik 11ra	3. GRADUA	30
12tik 16ra	4. GRADUA	40

**B. EKIMENAREN GAINEKO ERANTZUKIZUNA**

Faktore honek lanpostua okupatzen duenari eskatzen zaion autonomia maila ebaluatzen du bere eginkizunak bete behar dituenean eta, haiek direla-eta, erabakiak hartu behar dituenean.

**1.1 Txikia**

Aniztasun funtzional eskasa du, eta ohiko zeregin errepikakorrak ditu. Jarduera-esparru mugatua du, nahitaez bete beharreko protokolo edo arauetan jasota baitago.

**1.2 Ertaina/Moderatua**

Autonomia du, baina prozesu normalizatuen barruan. Zeregin horiek ez dira oso konplexuak, baina erabaki batzuk hartzera behartzen dute, eta alde zuzenetik azterketa eta dedukzio pertsonala egitea eskatzen dute, betiere arau, jarraibide eta agindu zehatzen barruan. Bada kontrola lana bukatzean.

**1.3 Handia**

Lanpostuaren autonomia handia da. Lanpostua betetzen duenak jarraibide zabalak ditu bere jardueran, gertuko gainbegiralerik gabe. Proposamenak eta gomendioak egiten ditu, eta metodoak eta prozedurak ezartzen. Abian jartzen ditu ekintzak edo programak, eta horiek eragin handi samarra dute unitate bateko baliabideen kudeaketa eraginkorraren gainean.

**1.4 Oso handia**

Lanpostua betetzen duenak autonomia handia du arazoak konpontzeko eta erabakiak hartzeko. Gorenko eragina du estrategiaren, plangintzaren, kudeaketaren eta baliabideen gainean. Ez du aurretiazko jarraibiderik, helburuak eta/edo emaitzak betetzeari buruzkoak izan ezik.

GRADUA ETA PUNTUAK ESLEITZEA		
1. TXIKIA	1. GRADUA	10
2. ERTAINA	2. GRADUA	20
3. HANDIA	3. GRADUA	30
4. OSO HANDIA	4. GRADUA	40

## **C. PERTSONEN ETA HARREMANEN GAINEKO ERANTZUKIZUNA**

Zereginak betetzeko orduan, harreman pertsonalak, erakundearen barrenean zein kanpoan, izan behar dituzten lanpostuetan ari direnen erantzukizuna neurtzen du faktore honek. Erantzukizun hori solaskide-motaren (barneko eta/edo kanpoko harreman mota) eta zailtasunaren arabera baloratzen da, bai eta harreman horiek erakundearen arrakastan edo irudian dituzten ondorioen arabera ere.

### **C.1 Harreman motaren zailtasuna eta maiztasuna**

#### ***1.1 Oso txikia***

Lanpostu horrek barneko zeregin zehatzak egitea eskatzen du normalean, eta, beraz, lan-ingurune hurbilenarekin erlazionatzea, noizbehinkako kanpo-harremanak izan ezik.

#### ***1.2 Txikia***

Konplexutasun gutxiko kanpo-harreman batzuk ditu. Lanpostu honetako harremanak gertueneko lan-ingurunetik sortu ohi dira, baita herritarrari emandako zuzeneko arretatik ere, aldez aurreko prestakuntzarik behar izan gabe.

#### ***1.3 Ertaina/Moderatua***

Nolabaiteko konplexutasuna duten kanpo-harreman batzuk ditu. Lanpostu honetako harremanak gertueneko lan-ingurunetik sortu ohi dira, bai eta aldez aurretik nolabaiteko prestakuntza behar duten kanpo-harremanen arretatik ere.

#### ***1.4 Handia***

Barne-harremanak ditu lan-ingurunearekin eta beste eremu batzuekin, bai eta kanpo-harremanak ere, baliabideak kudeatzea eta ekintzak planifikatzea eskatzen dutenak, aldez aurretik prestatuta (informazioa trukitzea eta koordinazioa, komunikazioa, etab.).

#### ***1.5 Oso handia***

Kanpoko eta barruko harremanen konplexutasunak eta jarraitutasunak prestakuntza zehatza eta estrategikoa eskatzen dute. Kanpoko eta barruko harreman horiek lanpostuaren misioari berari loturik daude.

### **C.2 Harremanaren garrantzia (ondorioak)**

#### ***2.1 Txikia***

Inpaktu txikia erakundearen. Ondorio negatiboak sortzen badira, erraz konpon daitezke.

**2.2 Ertaina/Moderatua**

Erakundearentzat inpaktu moderatua duten ondorioak, zuzendu daitezkeenak.

**2.3 Handia**

Harreman hauen ondorioak (barnekoak eta/edo kanpokoak) garrantzitsuak dira erakundearentzat, eta zaila da horiek konpontzea.

**2.4 Oso handia**

Harreman hauetatik garrantzi handiko ondorioak sortzen dira (barnean eta/edo kanpoan) eta erakundeak konpontzen oso zailak dira.

GARRANTZIA/ ONDORIOA		HARREMAN MOTA/MAIZTASUNA				
		1. OSO TXIKIA	2. TXIKIA	3. ERTAINA/ MODERATUA	4. HANDIA	5.OSO HANDIA
		1	2	3	4	5
1.TXIKIA	1	1	2	3	4	5
2.ERTAINA	2	2	4	6	8	10
3. HANDIA	4	4	8	12	16	20
4.OSO HANDIA	5	5	10	15	20	25

GRADUA ETA PUNTUAK ESLEITZE		
1etik 5era	1. GRADUA	10
6tik 11ra	2. GRADUA	20
12tik 19ra	3. GRADUA	30
20tik 25era	4. GRADUA	40

**D. DATU KONFIDENTZIALEN GAINEN ERANTZUKIZUNA**

Bere zeregina dela eta, lanpostu baten okupatzaileak isilpeko informazioa ezagutzean hartzen duen erantzukizuna baloratzen du faktore honek. Informazio hori bere garrantzi mailaren arabera da, hau da, hura zabaltzeak eragin dezakeen kaltearen arabera. Erantzukizun hori sarbiderako baimenek ezartzen dute, bai eta lanpostua betetzeagatik zuzenean eskura daitezkeen informazio motak ere (ahozkoa eta/edo idatzizkoa).

**1.1 Txikia**

Informazio generikoa eskuratzen ohi da, bai sarbide informatikorako baimenen bidez, bai zuzenean lanean.

**1.2 Ertaina/Moderatua**

Informazio xehatua eskuratzen ohi da, bai sarbide informatikorako baimenen bidez, bai zuzenean lanean.

**1.3 Handia**

Babestu beharreko informazioa eskuratzen ohi da, bai sarbide informatikorako baimenen bidez, bai zuzenean lanean.

**1.4 Oso handia**

Babestu beharreko informazio espezifiko eskuratzen ohi da, bai sarbide informatikorako baimenen bidez, bai zuzenean lanean.

GRADUA ETA PUNTUAK ESLEITZEA		
1.TXIKIA	1. GRADUA	10
2.ERTAINA	2. GRADUA	20
3. HANDIA	3. GRADUA	30
4.OSO HANDIA	4. GRADUA	40



## II. IRIZPIDEA: DEDIKAZIOA

Irizpide honek Ordutegien Araubidea hartzen du kontuan, baita lanpostuan eskatzen diren al-daketei dagokienez eskatzen den malgutasuna ere.

### A. ORDUTEGIEN ARAUBIDEA

Faktore honek kontuan hartzen du lanpostu horretan arituz gero prest egon beharra dagoela txandaka aritzeko, esleitutako ordutegia eta txandakako lanaren ehunekoa kontuan hartuta.

#### A.1. Txandakako lana

##### 1.1 Txanda bakarra/Txandarik gabe

**1.2 Txandak: Goiz – arratsalde – jaiegunak edo lanaldien araberako araubidea (eskolten txanda).** Lanaldia hiru txandatan izan daiteke: goizez, arratsaldez eta jaiegunez.

##### 1.3 Txandak: Goiz – arratsalde – gaua – jaiegunak

Lanaldia lau txandatan izan daiteke: goizez, arratsaldez, gauaz eta jaiegunez.

#### A.2 Txandakako lanaren ehunekoa

##### 2.1 Txandakako lanaren maiztasuna < %33

ordu guztiekiko.

##### 2.2 Txandakako lanaren maiztasuna ≥ %33

ordu guztiekiko.

		TXANDAKAKO LANAREN %	
		1. < %33	2. ≥%33
TXANDAKAKO LANA		1	4
1. TXANDA BAKARRA	0	0	0
2. G/A/J TXANDA	1	1	4
3. G/A/G/J TXANDA	2	2	8

GRADUA ETA PUNTUAK ESLEITZEA		
0	0. GRADUA	0
1	1. GRADUA	2
2	2. GRADUA	4
4	3. GRADUA	8
8	4. GRADUA	16

## B. LANALDIAREN MALGUTASUNA

Lanaldiaren eta/edo ordutegiaren aldaketa motaren arabera baloratzen da, aurrez ezarritakoaren aldean.

- 1.1. **Lanaldia luzatzea** zerbitzuaren beharregatik edo txanda bakarrean jaiegunetan lan egiteagatik.
- 1.2. **Aurrez ezarritako egutegia (koadrantea) aldatzea** sartzeko eta/edo irteteko ordutegietan edo **guardia lokalizatuan**.
- 1.3. **Erabateko prestasuna**. Aldez aurretik planifikatu gabeko edozein aldaketa.

GRADUA ETA PUNTUAK ESLEITZEA		
1.1	1. GRADUA	8
1.2	2. GRADUA	20
1.3	3. GRADUA	32

### III. IRIZPIDEA: PRESTAKUNTZA TEKNIKOA

Irizpide honek baloratzen du zer gaitasun profesional eskatzen zaizkion lanpostu bati, behar den menderatze profesionalaren maila lortzeko. Bi faktore desberdinetan oinarritzen da:

#### A. GAITASUN PROFESIONALAK

##### A.1 Eskatutako maila

Lanpostua menderatzeko beharrezkoak diren gaitasun profesionalen mailari eta hura eskuratzeko behar den prestakuntzari egiten dio erreferentzia (prestakuntza tekniko berezia).

###### **1.1 Oinarrizkoak**

Gaitasun teknikoak eta/edo oinarrizko prestakuntza behar dira.

###### **1.2 Ertainak**

Gaitasun tekniko ertainak eta/edo prestakuntza tekniko ertaina behar dira.

###### **1.3 Handiak**

Gaitasun tekniko handiak eta/edo prestakuntza tekniko handia behar dira.

###### **1.4. Bereziak**

Gaitasun teknikoak, eta/edo kudeaketa eta zuzendaritzako gaitasun bereziak, eta/edo prestakuntza teknikoa eta/edo kudeaketa eta zuzendaritzako prestakuntza berezia behar da.

##### A.2 Beharrezko dedikazioa

Lanpostua menderatzeko behar diren gaitasun profesionalak eskuratzeko behar den dedikazio-denbora.

**2.1 Txikia.** Honelako lanpostuetan, zereginak eta arauak argi eta garbi zehaztuta eta mugatuta daude, eta, beraz, denbora-tarte labur batean menderatzen dira.

**2.2 Ertaina.** Lanpostu hauetan ari direnen zereginak eta egoerak direla eta, denbora behar da haiek menderatzeko; nolana ere, urtebete baino gutxiago.

**2.3 Handia.** Lanpostu hauek konplexuak dira eta askotariko eginkizunak biltzen dituzte. Hori dela eta, denbora luzea behar da lanpostu horiek menderatzeko, urtebetetik gorakoa.

BEHARREZKO DE- DIKAZIOA		GAITASUN MAILA			
		1.OINARRIZKOA	2.ERTAINA	3.HANDIA	4.OSO HANDIA/ BEREZIA
		1	2	4	8
1.TXIKIA	1	1	2	4	8
2.ERTAINA	2	2	4	8	16
3. HANDIA	4	4	8	16	32

GRADUA ETA PUNTUAK ESLEITZEA		
1etik 3ra	1. GRADUA	6
4tik 7ra	2. GRADUA	12
8tik 31ra	3. GRADUA	24
32	4. GRADUA	48

## **B. LANPOSTUAN SARTZEKO ETA/EDO GAITASUN PROFESIONALAK EGUNERATZEKO PROBAK** **EGITEKO ESKAKIZUNA**

Faktore honek lanpostu berria eskuratzeko gaitasun-proba zehatzak edo betetako lanpostua menperatzen dela egiaztatzeke probak gainditzeko eskakizuna baloratzen du.

### **1.1 Berariazko lehiaketa**

Lanpostuan sartzeko, berariazko probak gainditu behar dira (berariazko lehiaketa).

### **1.2 Berariazko lehiaketa eta ondorengo eguneratze-probak**

Lanpostuan sartzeko, berariazko probak gainditu behar dira (berariazko lehiaketa).

Lanpostuaren izaerak, gainera, eskatzen du lanpostuaren gaitasun-eguneratzearen parte diren berariazko probak gainditzea (ezagutza metodologiko eta/edo tekniko berriak eta/edo kudeaketa-ezagutza berriak, eta abar)

GRADUA ETA PUNTUAK ESLEITZEA		
1.1	1. GRADUA	12
1.2	2. GRADUA	24

#### IV. IRIZPIDEA: ZAILTASUNA

Irizpide honek kontuan hartzen ditu zeregina betetzeko zailtasuna areagotzen duten baldintzak, eta zaildu egiten du hura gauzatzea.

##### A. NEKAGARRITASUNA LAN-INGURUNEAREN BALDINTZA FISIKOENGATIK

Faktore honek neurtzen du deserosotasun- edo eragozpen-baldintzak eragiten dituzten egoera fisiko eta/edo sentsozialen esposizioa gertatzea, zereginerako ahalegin gehigarria eskatzen duenean, behar bezala gauzatzeko. Baldintza horiek dira, besteak beste, eguraldi txarrak, tenperatura aldaketak, usainak, soinuak, dardarak, eta abar, ahalegin handiagoa egitera behartzen dutenak.

Hori baloratzeko, lanpostuaren deserosotasun- eta/edo eragozpen-baldintzak suertatzen diren esposizio-maiztasuna hartzen da kontuan:

##### **1.1 Txikia**

Lanpostuan normaltasunez jardutean, gutxitan gertatzen dira: **%20** baino gutxiagoko esposizioa.

##### **1.2 Ertaina/Moderatua**

Lanpostuan normaltasunez jardutean, egoera horiek gertatzen dira, batzuetan. **%20 eta %35** bitarteko esposizioa.

##### **1.3 Handia**

Lanpostuan normaltasunez jardutean, horrelako egoera asko gertatzen dira: **%35 eta %50** bitarteko esposizioa.

GRADUA ETA PUNTUAK ESLEITZEA		
1.TXIKIA	1. GRADUA	10
2.ERTAINA/MODERATUA	2. GRADUA	25
3.HANDIA	3. GRADUA	40

**B. ZAILTASUN TEKNIKOA - OPERATIBOA**

Faktore honek lanpostuak eskatzen dituen erabaki tekniko-operatiboak hartzeko zailtasun-maila baloratzen du, erreparatuta testuinguruaren konplexutasunari, zeregin anitzak egitearen ondoriozko konplexutasunari eta kontuan hartzeko askotariko aldagaiei, eta normalean azkar erantzutea behar da.

**1.1 Txikia**

Lanak jarduteko arau eta irizpide mugatuak eta aurrez definituak betetzea eskatzen du, eta horiek betetzea baino ez da eskatzen.

**1.2 Ertaina/Moderatua**

Lanak norberaren erabakiak hartzea eskatzen du, zeregin batzuetan, aldez aurretik definituta dauden eta haien esparrua ezartzen duten jarduketa-irizpide batzuetatik abiatuta (arauak, lan-prozedura normalizatuak, prozesuak, etab.). Nolabaiteko autonomia dago erabaki errazak hartzeko.

**1.3 Handia**

Lanak erabakiak hartzea eskatzen du, zeregin batzuetan, mugatu gabeko irizpideetan oinarrituta, eta zenbait aukera baloratu behar dira. Lanpostu hauek ideia berrien ekarpenean parte hartzen dute jarduketa-irizpideen definizioan (arauak, prozesuak, etab.)

**1.4 Oso handia**

Lanpostu hauek jarduketa-irizpideak (arauak, prozesuak, etab.) definitzeko ardura dute. Zeregin anitzeko inguruneetan berehala aplikatzeko erabaki tekniko eta operatibo konplexuak hartzen dituzte.

GRADUA ETA PUNTUAK ESLEITZEA		
1.TXIKIA	1. GRADUA	10
2.ERTAINA/MODERATUA	2. GRADUA	20
3.HANDIA	3. GRADUA	30
4.OSO HANDIA	4. GRADUA	40

**C. EGOERA FISIKO BEREZIAREN ESKAKIZUNA**

Faktore honek zailtasun gradu gehigarria baloratzen du, eskakizun fisiko oso handia –bai intentsitate handiagatik, denbora-tarte laburretan, bai denboran zehar luzaroko erresistentziagatik– duten lanpostuen eginkizunak behar bezala betetzeko egoera fisiko berezi bati eusteko eskakizunak dakarrena.

Lanpostuaren eginkizunak betetzeko eskatzen diren baldintza fisikoen mailaren arabera baloratuko da.

**1.1 Ertaina/Moderatua**

Lanpostuan jarduteko, ez da egoera fisiko oso ona behar.

**1.2 Handia**

Lanpostuan jarduteko, eskakizun handiko egoera fisikoa behar da.

**1.3 Oso handia**

Lanpostua betetzeko, oso eskakizun handiko egoera fisikoa behar da eta/edo jarraipen-probak gainditu behar dira.

GRADUA ETA PUNTUAK ESLEITZEA		
1.ERTAINA/MODERATUA	1. GRADUA	00
2.HANDIA	2. GRADUA	10
3.OSO HANDIA	3. GRADUA	20



## **D. ARRISKU BEREZIKO OSAGARRIA**

Faktore honek zailtasun-maila baloratzen du, lanpostu kopuru mugatu bati datxekion arrisku bereziagatik, lanpostu horiek eragin ditzaketan muga-egoeretan egoteagatik eta horrek osasun fisikoan eta/edo mentalean dituen ondorioengatik, eta ez dira jasotzen arestian deskribatutako beste faktore batzuetan (ez baita ingurunearen ezaugarrien ondorio ez eta edozein polizia-eginkizunek berez izan dezakeen arriskuaren ondorio ere).

Balorazioa egiteko, kontuan hartuko dira arrisku mota eta arrisku eta arriskugarritasun aldetik exijentzia handia duten testuinguruek eragindako ondorioen larritasuna, bai eta egoera horiek gertatzeko probabilitate handia ere:

### **D.1 Arrisku mota/larritasuna**

#### **1.1 Arina/Moderatua**

Ondorioak, oro har, arinak eta erraz eta azkar sendatzekoak dira: lesio arinak, gaixotasun arruntak. Kasu bakanetan, ondorio batzuk sor daitezke, eta ondorio horiek moderatuak direla esan daiteke. Nolanahi ere, sendatzea ziurtatuta dago.

#### **1.2 Larria**

Ondorioak larriak izan daitezke, eta zaila izaten da sendatzea: lanbide-gaixotasunak, lesio garrantzitsuak, etab.

#### **1.3 Oso larria**

Ondorioak oso larriak eta konponezinak izan daitezke (baliaezintasuna edo heriotza).

### **D.2. Gertatzeko probabilitatea**

#### **2.1 Txikia**

Lanpostuan normaltasunez jardutean, arrisku bereziko egoerak gerta daitezke, batzuetan.

#### **2.2 Moderatua**

Lanpostuan normaltasunez jardutean, arrisku bereziko egoerak gerta daitezke, hainbatetan.

#### **2.3 Handia**

Lanpostuan normaltasunez jardutean, arrisku bereziko egoera asko gerta daitezke.

PROBABILITATEA		LARRITASUNA		
		1.ARINA/MODERATUA	2.LARRIA	3.OSO LARRIA
		1	4	6
1.TXIKIA	1	1	4	6
2.MODERATUA	2	2	8	12
3.HANDIA	3	3	12	18

GRADUA ETA PUNTUAK ESLEITZEA		
1etik 5era	1. GRADUA	00
6tik 11ra	2. GRADUA	10
12tik 18ra	3. GRADUA	20

**ERANSKINAK**

**I. ERANSKINA: BALORAZIO FAKTOREEN TAULA. KUANTIFIKAZIOA**

IRIZPIDEAK	BALIO HAZTATUA IRIZPIDEAK	FAKTOREAK	FAKTOREEN HAZTAPENA	GEHIENKO PUNTUAZIOA	MAILAK			
					1	2	3	4
I.-ERANTZUKIZUNA	%40	KUDEAKETAKOA	%10	40	10	20	30	40
		EKIMENAREN GAINEKOA	%10	40	10	20	30	40
		PERTSONEN ETA HARREMANEN GAINEKOA	%10	40	10	20	30	40
		DATU KONFIDENTZIALAK	%10	40	10	20	30	40
II.-DEDIKAZIOA	%12	ORDUTEGIEN ARAUBIDEA	%4	16	2	4	8	16
		MALGUTASUNA	%8	32	1	2	3	
					8	20	32	
III.-PRESTAKUNTZA TEKNIKOA	%18	GAITASUN PROFESIONALAK	%12	48	6	12	24	48
		SARRERA PROBAK ETA GAITASUNAK EGUNE- RATZEKO PROBAK	%6	24	12	24		
IV.-ZAILTASUNA	%30	NEKAGARRITASUNA	%10	40	1	2	3	
					10	25	40	
		ZAILTASUN TEKNIKOA - OPERATIBOA	%10	40	10	20	30	40
		EGOERA FISIKO BEREZIAREN ESKAKIZUNA	%5	20	-	10	20	
		ARRISKU BEREZIA	%5	20	-	10	20	
<b>GUZTIRA</b>	<b>%100</b>		<b>%100</b>	<b>400</b>				

**II. ERANSKINA: LANPOSTUAREN DESKRIBAPEN-ORRIA**

	<p><b>LANPOSTUAREN DESKRIBAPEN-ORRIA</b></p>	<p>Azken berrikuspenaren data:</p>
---	--	------------------------------------

<p><b>KODEA - LANPOSTUAREN IZENA:</b></p>			
<p><b>TALDEA:</b></p>		<p><b>MAILA:</b></p>	
<p><b>UNITATEA:</b></p>			
<p><b>HIERARKIAREN ARABERA NOREN MENPE DAGO:</b></p>	<p><b>UNITATE ORGANIKOAREN BURUTZAREN ERANTZUKIZUNA</b></p>		
	<p><i>Menpeko lanpostuak:</i></p>	<p><i>Pertsona kopurua:</i></p>	

<p><b>ORDUTEGIEN ARAUBIDEA:</b></p>
<p><b>LAN TXANDAK:</b></p>
<p><b>BEHAR DEN MALGUTASUNA:</b></p>

<p><b>Lanpostuaren MISIOA:</b></p>

<p><b>LANPOSTUAREN EGINKIZUNAK (KUDEAKETA ARLOEN ETA ARLO OPERATIBO ESPEZIFIKOEN ARABERA):</b></p>

**Lanpostuaren berariazko ARRISKU BEREZIAREN EBALUAZIOA** BAI EZ

Erantzuna baiezkoa bada, eman adibide zehatzak:

**Eskatzen diren baldintza FISIKO BEREZIAK (markatu aukera egokiak):**

Egoera fisiko altua eta nahitaezko entrenamendu-plana.

BAI

EZ

Egoera fisiko oso ona eta eskatutako proba fisikoak gainditzea.

BAI

EZ

Eskatutako prestakuntza akademikoa		Beste ezagutza batzuk:		Hizkuntza	Maila (Lanpostuak eskatzen du)
				(baldintza duten lanpostuak)	
Maila akademikoa	Espezialitatea	Hau behar da:	Hau baloratzen da:		

**SARRERA proben eta/edo EGUNERATZEKO proben eskakizuna****SARRERA probak (adierazi lanpostuari dagozkion probak):** Teknikoak (deskribatu): ..... Kudeaketakoak (deskribatu) ..... Hizkuntzak (deskribatu): .....**EGUNERATZE probak (adierazi lanpostuari dagozkion probak):** Teknikoak (deskribatu): ..... Kudeaketakoak (deskribatu) ..... Hizkuntzak (deskribatu): .....

Arduradunaren sinadura:

Lanpostua betetzen duenaren sinadura:



