Xedapen Orokorrak

OGASUN ETA HERRI ADMINISTRAZIO SAILA OSASUN SAILA

5974

395/2005 DEKRETUA, azaroaren 22koa, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzua Zuzenbide Pribatuko Ente Publikoaren A-1 lanbide-taldeko profesional sanitarioen (medikuak eta goi-mailako teknikariak) garapen profesionala arautzen duena.

Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuak mediku eta goi-mailako teknikarien lanbide-talderako ezarri nahi duen garapen profesionaleko sistema abiaraztea Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legearen 25., 26., 27. eta 28. artikuluen (langileen araubideari buruzko III. kapitulua osatzen dutenak) eta Osasun Lanbideak antolatzeari buruzko azaroaren 21eko 44/2003 Legearen 37., 38. eta 39. artikuluen (Garapen Profesionalari eta bere aintzatespenari buruzkoak) esparruan kokatzen da, Osasun Zerbitzuen estatutuetako langileen Esparru estatutuari buruzko abenduaren 16ko 55/2003 Legeari loturik. Halaber, Euskal Autonomia Erkidegoko Osasun Sailaren politikari jarraitzen dio, «banakako lorpenak egiaztatu eta aintzatesten dituzten garapen profesionaleko mekanismoei heldu, eta partaidetza, autonomia eta erantzukizunaren arteko konbinaziorik onena aurkitzeko» asmoz.

Giza baliabideen garapenak garrantzi estrategikoa du Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzurako, bere funtsezko printzipioetan eta 2003–2007ko Plan Estrategikoaren oinarrizko ildoetan agertu dena.

Horrela, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuak bere printzipioen artean sartzen du pertsonen konpromisoa eta garapen profesionala -eta bereziki profesional sanitarioenak- oinarrizkoak direla erkidegoko herritarrei kalitatezko zerbitzuak ematera bideratzen den eginkizuna bete ahal izateko.

Bere ustez, osasun arloan gertatzen diren aurrerapen teknologiko eta zientifikoetara egokitu eta etengabe eguneratzeak eta osasun jardueraren eremu guztietan kudeaketa eraginkorra egon beharrak, profesionalen partaidetza motibatua, erronka teknologiko berrien aurreko etengabeko garapena, eta aldi eta beharrizan berrietara egokitu eta eguneratzeko ahalegina eskatzen dituzte.

Profesional sanitarioen ekarpen hori planifikatu, kudeatu eta ebaluatu behar da, profesional bakoitzak Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuaren helburuei egiten dien ekarpen bereizia beren-beregi aintzatetsi ahal izateko.

Disposiciones Generales

DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEPARTAMENTO DE SANIDAD

5974

DECRETO 395/2005, de 22 de noviembre, por el que se regula el desarrollo profesional de los profesionales sanitarios del grupo profesional A.1. Facultativo médico y técnico del Ente Público de Derecho Privado Osakidetza-Servicio vasco de salud.

La puesta en marcha del sistema de desarrollo profesional para el grupo profesional facultativo médico y técnico que Osakidetza-Servicio vasco de salud se propone implantar, se enmarca dentro de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación sanitaria de Euskadi, artículos 25, 26, 27 y 28 que componen al capítulo III de régimen de personal, y de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las profesiones sanitarias, a través de los artículos 37, 38 y 39 relacionados con el Desarrollo Profesional y su reconocimiento, en coherencia con la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los Servicios de Salud y responde a la política del Departamento de Sanidad de la Comunidad Autónoma Vasca en 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 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 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.

Garapen profesionaleko sistemak osasun zerbitzuen kudeaketa hobetzeko eta profesionalak motibatzeko tresna eraginkorra izan nahi du, profesionalek lanbidearen eremu ezberdinetan modu planifikatuan aurrera egitea ahalbidetzeko moduan.

Garapeneko sistema hori profesionalen eskubidetzat jotzen da, eta ondokoak ahalbidetzen dizkie beren lanbide-bizitzaren barnean:

a) Beren borondatez garapeneko sistema batean sartzeko aukera izatea, sistema horrek profesional bakoitza haren ezagutza, gaitasun eta portaeren arabera dagokion lanbide-mailan kokatuko duela.

b) Profesionala mailaka garatzea, gaitasun pertsonal, eskakizun eta antolamenduak eta lanbideak ezartzen dituzten aukeren arabera.

c) Ebaluazioa eta aintzatespena bideratzea, profesionalaren ekarpen bereiziaren arabera.

Horren bidez, hurrengo ezaugarriak biltzen dituen garapen eredua ezarri nahi da: dinamikotasuna, eraginkortasuna, osasun lanbidean sortzen diren aldaketetara egokitzeko gaitasuna, sistemaren beraren etengabeko hobekuntza eta lortutako mailen finkapena.

Halaber, uste da aukera bat dela antolamendu sanitariorako, profesionalen kudeaketa-sistema izatea ahalbidetuko du eta; sistema horrek beharrezko gaitasunak eta portaerak emango dizkie profesionalei eta antolamenduari, antolamendua eraginkorra izateko eta erabiltzaileentzako arretaren kalitatea etengabe hobetzeko.

Horri jarraiki, Ogasun eta Herri Administrazio sailburuak eta Osasun sailburuak proposatuta, derrigorrezko txostenak aztertuta, Eusko Jaurlaritzako Aholku Batzorde Juridikoa entzunda, eta Gobernu Batzordeak 2005eko azaroaren 22ko bileran eztabaidatu eta onetsi ondoren, honakoa

XEDATU DUT:

1. artikulua.– Helburua.

Dekretu honen helburua bere aplikazio-eremuan dauden langileen garapen profesionala arautzea da, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko zerbitzu erakundeetan lan egiten duten bitartean.

2. artikulua.– Aplikazio-eremua.

Arau honek arautzen duen garapen profesionaleko eredua lizentziatuen mailako taldeko profesional sanitarioei aplikatuko zaie, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuaren mendeko zerbitzu erakundeetan A-1 lanbide-taldeko (medikuak eta goi-mailako teknikariak) lanpostu funtzionaletan lan egiten duten langile finkoen zerrenda adierazita.

El sistema de desarrollo profesional quiere 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 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.

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 usuarios y usuarias.

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 22 de noviembre de 2005,

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.

El modelo de desarrollo profesional que regula la presente norma será de aplicación a los profesionales sanitarios del grupo de nivel licenciado con relación de empleo de carácter fijo que preste servicios en puestos funcionales del grupo profesional A1 facultativo médico y técnico en las organizaciones de servicios dependientes de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

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

Lan finkorik ez duten langileak beren garapen profesionalaren ebaluazioan aurkeztu ahal izango dira, betiere beren lanbide-kategorian emandako zerbitzuen betekizuna betetzen badute. Aintzatetsitako 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 bakoitzak zehazten duen bezala.

3. artikulua.– Garapen profesionaleko sistemaren helburuak.

Honakoak dira garapen profesionaleko sistemaren helburuak:

a) Profesionalak sartzea Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuaren helburuen eta pertsonen iguripenen arteko bateratasun-maila handia lortzeko, beren hazkunde profesionalak osasun arreta hobetzen laguntzeko moduan.

b) Hazkunde profesionaleranzko etengabeko eta banakako jarrera sustatzea, profesionalei epe ertain edo luzera begira erantzukizun zailagoak eta zorrotzagoak eskainiz.

c) Profesional bakoitzak hurrengo eremuak bezalakoetan egindako ekarpen bereizia aintzatestea:

1.– Gaixoaren arreta hobetzea.
2.– Norberaren gaitasunak eta lanbide-eremua hobetzea.
3.– Zerbitzuaren eraginkortasuna eta kalitatea hobetzea.
4.– Ikerketa, irakaskuntza eta ezagutzen hedapenaren arloetan Antolamenduari egindako ekarpenak.

d) Aipatutako ekarpen bereizia bere garapenaren arabera ordaintzea.

e) Pertsonen kudeaketa osoaren barnean tresna garrantzitsua izatea, profesionalak beren garapenean bertan eta Antolamenduaren etorkizuneko beharrizanen arabera bideratzea ahalbidetzen duena.

4. artikulua.– Egitura.

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

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.

El personal sin relación de empleo de carácter 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 del sistema de desarrollo profesional.

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 Osakidetza-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.

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	Espezialista	5 urtetik behera
I	Espezialista adjuntua	5 urte edo gehiago
II	Espezialista seniorra	11 urte edo gehiago (+6)
III	Ahokularia	18 urte edo gehiago (+7)
IV	Ahokulari seniorra	25 urte edo gehiago (+7)

Dekretu honen ondoreetarako, lanean emandako denboratzat joko dira Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuaren barnean zerbitzu aktiboan edo lanpostua gordetzen duen lanpostu baliokidean, garapen profesionalaren maila aintzatesteko aukera ematen duen lanbide-kategoriako lanpostu funtzionaletan edo antolamendu eta eginkizunen aldetik Osasun Sistema Nazionalean 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.

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

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

5. artikulua.– Sartu eta kokatzeko betekizunak.

Honakoak izango dira garapen profesionaleko sisteman sartu ahal izateko betekizunak: alde batetik, Dekretu honen 2. artikuluan ezarritakoak, eta bestaldetik, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuaren barnean zerbitzu aktiboan edo lanpostu baliokidean egotea, deialdian ezarritako epean bidezko eskabidea egitea, eta 4. artikuluan maila bakoitzera sartzeko ezartzen diren lanean emandako urteak betetzea.

Sisteman sartu ondoren, mailaren sustapena hurbilen dagoen maila goragokora baino ezin izango da egin, arau honen xedapen iragankorretan ezarritako ezarpenaldian izan ezik.

Garapen profesionaleko sisteman sartzen direnek beren unitate edo zerbitzuko profesionalen balorazioan lagundu beharko dute, edo hala denean, beste zerbitzu erakunde bateko espezialitate bereko profesionalen balorazioan, hori egiteko eskatzen zaienean.

6. artikulua.– Profesionalen tipologiak, ebaluatzeko ondoreetarako.

Nivel	Nomenclatura	Años de Servicios Prestados
Acceso	Especialista	Menos de 5 años
I	Especialista Adjunto	5 años o más
II	Especialista Senior	11 años o más (+6)
III	Consultor	18 años o más (+7)
IV	Consultor Senior	25 años o más (+7)

Se consideran servicios prestados, a los efectos de este Decreto, los períodos de tiempo de servicios efectivos en Osakidetza-Servicio vasco de salud, 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 del nivel de desarrollo profesional o en categoría o puesto equivalente en las organizaciones sanitarias integradas organizativa y funcionalmente 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.

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 licenciado, a excepción de los años de formación para la obtención del título oficial de especialista en ciencias de la salud.

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 de acceso y encuadramiento.

Serán requisitos para la incorporación al sistema de desarrollo profesional, además de los previstos en el artículo 2 del presente Decreto, encontrarse en servicio activo o asimilado en Osakidetza-Servicio vasco de salud, formular la correspondiente solicitud en el plazo establecido en la convocatoria y haber completado los años de servicios prestados que se establecen en el artículo 4 para el acceso a cada nivel.

Una vez producida la incorporación al sistema, la promoción de nivel sólo podrá llevarse a cabo hacia el inmediatamente superior, excepto durante el período de implantación previsto en las disposiciones transitorias de la presente norma.

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

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

Faktore bakoitza baloratzeko, kontuan hartuko da profesionalaren tipologia, hurrengo sailkapenaren arabera:

a) Lehen mailako arreta.
b) Arreta espezializatu medikoa.
c) Arreta espezializatu kirurgikoa.
d) Zerbitzu nagusi klinikoak: laborategia, erradiodiagnostikoa, farmazia, anatomia patologikoa, medikuntza nuklearra eta erradiofisika.
e) Bestelako zerbitzuak: prebentzio eta lan osasunaren zerbitzuak, KSU, ikerketa unitateak, irakaskuntza unitateak, prebentzio-medikuntzaren zerbitzua eta aurreko ataletan aipatu ez diren gainerako zerbitzu edo unitate guztiak.

7. ***artikulua.***– Ebaluatzeko faktoreak.

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

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

b) Lanbide-eremua: profesionalak eskuratu eta bere jarduera asistentzialari gehitu dion oinarrizko 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 hedapena: ezagutza, gaitasun eta bizipen tekniko-asistentzialak eta kudeaketarenak modu antolatuan hedatzen laguntzen duten jarduerak barne hartzen ditu.

e) Ikerketa: ikerketa-proiektuak planifikatu, zuzendu, kudeatu edo horietan parte hartzera bideratutako ekintza guztiak zein erakunderako lehentasunezko ildoen edo ildo interesgarrien barnean argitalpen, jakinarazpen, biltzarretako txosten, jardunaldien antolaketa eta abarren bidez hedatzeko jardueretan parte hartzea barne hartzen ditu.

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

8. ***artikulua.***– Ebaluatzeko irizpideak.

Baloratzeko ondoreetarako, sei faktoreak hurrengo hiru blokeak osatuta taldekatuko dira:

a) A blokea: Jarduera asistentziala eta Lanbide-eremua.

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

a) Atención primaria.
b) Atención especializada médica.
c) Atención especializada quirúrgica.
d) Servicios centrales clínicos: laboratorio, radiodiagnóstico, farmacia, anatomía patológica, medicina nuclear y radiofísica.
e) Otros servicios: servicios de prevención y salud laboral, UGS, unidades de investigación, unidades docentes, servicio de medicina preventiva y todos aquellos servicios o unidades que no se hayan incluido en los apartados anteriores.

***Artículo** 7.*– Factores de 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 mismo 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.

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 divulgación a través de publicaciones, comunicaciones, ponencias en congresos, organización de jornadas, etc. en las líneas prioritarias o de interés para la organización.

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.

A efectos de valoración los seis factores quedarán agrupados formando los tres siguientes bloques:

a) Bloque A: actividad asistencial y Dominio profesional.

b) B blokea: Etengabeko prestakuntza, Irakaskuntza eta ezagutzen hedapena, eta Ikerketa.
c) C blokea: Erakundearekiko konpromisoa.

Ebaluazioa gainditu eta maila zehatz batean sartzeko, profesionalak gutxieneko puntuazioa lortu beharko du bloke bakoitzean, hurrengo taulan islatzen den bezala:

b) Bloque B: formación continuada, Docencia y difusión del conocimiento, e Investigación.
c) Bloque C: implicación y compromiso con la organización.

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:

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

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

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

9. artikulua.– Zerbitzu erakundeko Ebaluazio-batzordea.

Ebaluazio-batzorde espezifiko batek, zerbitzu erakunde bakoitzean sortutakoak, ebaluazioa burutuko du. Batzorde horretako kideek ebaluatu beharreko profesionalaren maila akademiko bereko edo altuagoko titulazioa izan beharko dute, eta nolanahi ere, Batzordeko kideak diren profesionalek ebaluazioa jasoko duen pertsonaren osasun lanbideko titulazioaren maila berekoa izan beharko dute.

Zerbitzu erakundeko Zuzendaritza-gerentziako titularrak Ebaluazio-batzordea hautatuko du, eta horretako burua izango da. Ondoko kideek osatuko dute batzorde hori:

a) Zuzendari medikoa.
b) Pertsonal-zuzendaria.
c) Kontseilu Teknikoko profesional ordezkaria.

d) Pertsonaleko profesional ordezkaria.
e) Ebaluazioa jasoko duen pertsonaren lanbide-tipologiako profesionala, 6. artikuluaren banaketaren ara-

En todo caso la puntuación alcanzable se entenderá referida a la jornada efectiva 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.

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.

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:

a) Director Médico.
b) Director de Personal.
c) Un profesional representante del Consejo Técnico.
d) Un profesional representante del Personal.
e) Un profesional de la tipología profesional del evaluado, conforme a la distribución del artículo 6, a pro-

bera, eta zerbitzu erakundeko profesionalek proposatuta. Prozedura horren bidez profesionala hautatzen ez bada, zerbitzu erakundeko Zuzendaritzak hautatuko du.

f) Ebaluazioa jasoko duen pertsonaren espezialitateko kanpoko profesionala, eskualdeari (III. maila ebaluatzeko) edo estatuari (IV. maila ebaluatzeko) dagokion Elkarte Zientifikoak hautatutakoa.

g) Giza baliabideetako teknikaria, Batzordeko idazkaria izango dena eta bileretan hitza eta botoa izango dituena.

Hala ere, batzordearen osaera zerbitzu erakunde bakoitzean dauden egitura eta baliabideetara egokitu ahal izango da, nolanahi ere batzordeko profesionalen ordezkaritza bermatuko dela artikulu honetan ezarritako proportzioan.

Zerbitzu erakundeko Zuzendaritza-gerentziak batzorde hori hautatuko du ebaluazioak hasi aurretik, haren osaera iragarki-oholetan eta Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuaren Intraneten argitaratuko dela.

Batzordeak bere kideei laguntzen dieten aholkulari bereziak egotea xedatu ahal izango du. Aholkulari horiek batzordeko kideei eskatutako titulazio berdina izan beharko dute, eta beren espezialitate teknikoei lotutako aldeak ebaluatzen lagundu baino ez dute egingo. Era berean, beren jarduera urtarrilaren 13ko 4/1999 Legeak aldatutako azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 22. artikulutik 27. artikulura zehaztutako arauei lotu beharko zaie.

10. artikulua.– Garapen profesionaleko sistemaren Jarraipen-batzordea.

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) Prozesua zehaztu, eta deialdi bakoitza abiarazi eta planifikatu.

Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Zuzendaritza Nagusiko titularra batzordeko burua izango da, eta beste sei kide gehiagok osatuko dute, sei ordezkari egongo direla; kide horietako bat Batzordeko idazkaria izango da. Kideak Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Zuzendaritza Nagusiaren ebazpenaren bidez hautatu eta kargutik kenduko dira, ebazpen horiek Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko direla.

Batzordeak bere kideei laguntzen dieten aholkulari bereziak egotea xedatu ahal izango du. Era berean, beren jarduera urtarrilaren 13ko 4/1999 Legeak aldatu-

puesta de los profesionales de la organización de servicios. Si no hubiera designación mediante este procedimiento, el nombramiento corresponderá a la Dirección de la organización de servicios.

f) Un profesional externo de la especialidad del evaluado designado por la Sociedad Científica correspondiente de ámbito regional para la evaluación del nivel III o de estatal para el nivel IV.

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

No obstante, 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.

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.

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 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.

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 y lanzamiento y planificación de cada convocatoria.

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 por resolución de la Dirección General de Osakidetza-Servicio vasco de salud, publicándose estas en el Boletín 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 deter-

tako azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 22. artikulutik 27. artikulura zehaztutako arauei lotu beharko zaie.

11. artikulua.– Maila bakoitzean kokatzeko prozedura.

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

1.– Ebaluatzeko prozesuaren deialdia.

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

Deialdi bakoitzak bai merituak eskatu eta egiaztatzeko epeak eta sistema, bai puntuazio irizpideak, zehaztu beharko ditu, gutxienez, ebaluatzeko prozesuari lotutako beste alde batzuen artean.

2.– Ebaluazioa.

Ebaluatzeko prozesuan ebaluatu beharreko profesionalek, beren lanpostua barne hartzen duen zerbitzu edo unitateko arduradunak, eta erakunde zerbitzuak ondore horretarako eratutako Ebaluazio-batzordeak parte hartuko dute.

a) Ebaluatu beharreko profesionalak bere eskabidea aurkeztu beharko du Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuak ondore horretarako antolatu duen programa informatikoan, horretan etengabeko prestakuntza, irakaskuntza eta ezagutzen hedapen, eta ikerketaren faktoreei buruzko datuak sartu beharko dituela. Deialdian adierazitako irizpideen arabera, bere portaerak modu objektiboan hartuko ditu jarduera asistentzial eta lanbide-eremuaren merituei buruzko informazioaren eta egiaztagirien bidez, hala denean, autoebaluazioa eginda.

b) Zerbitzu edo unitateko arduradunak ebaluazioa jasotzen duten pertsonen jarduera asistentzial eta lanbide-eremuari berariaz lotutako gaitasunak ebaluatu beharko ditu, baita erakundearekiko konpromisoari buruzkoak ere. Bere emaitzak azken ebaluazioari gehituko dizkio, horretarako balorazioa jasotzen duen profesionalak berak egindako balorazioa ere izango duela. Halaber, ebalua daitezkeen gainerako faktoreak ebaluatzeko deitu ahal izango zaio. Bere unitate edo zerbitzuko profesional guztien ebaluazioa amaitu ondoren, bere emaitzak aurkeztuko ditu zerbitzu erakundeko Ebaluazio-batzordearen aurrean.

c) Zerbitzu erakundeko Ebaluazio-batzordeak prozesuan zehar sortu diren agiri guztiak jaso eta aztertuko ditu, hau da, zerbitzu edo unitateko arduradunek egindako ebaluazioak zein ebaluazioa jasotzen duten profesionalen autoebaluazioa. Emaitzak aztertu ondoren ebaluazio zabalagoa egitea komenigarritzat jotzen badu, ebaluazioa jasotzen duen pertsonaren ebaluazio osagarria eskatu ahal izango die haren zerbitzu edo unitateko profesionalei, edo hala denean, garapen profesio-

minadas 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 al siguiente procedimiento:

1.– Convocatoria del proceso de evaluación.

Con carácter anual, mediante resolución de la Dirección 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 evaluación, los plazos y sistema para solicitar y acreditar los méritos y los criterios de puntuación.

2.– Evaluación.

En el proceso de evaluación participarán los profesionales a evaluar, el responsable del servicio o unidad donde estos presten servicios, y el comité de evaluación de la organización de servicios constituido al efecto.

a) El profesional a evaluar presentará su solicitud en el programa informático habilitado al efecto por Osakidetza-Servicio vasco de salud, incluyendo en el mismo los datos relativos a los factores de formación continuada, docencia y difusión del conocimiento e investigación. Según los criterios recogidos en la convocatoria objetivará sus comportamientos a través de la información y la documentación acreditativa de los méritos de actividad asistencial y dominio profesional, realizando, en su caso, su autoevaluación.

b) El responsable del servicio o unidad tiene la función de evaluar las competencias relacionadas específicamente con los ámbitos de actividad asistencial y dominio profesional de los evaluados, así como las relativas a implicación y compromiso con la organización, incorporando los resultados a la evaluación final, para lo cual dispondrá de la valoración efectuada por el propio evaluado. Igualmente podrá ser requerido para la evaluación del resto de factores evaluables. Una vez finalizada la evaluación del conjunto del personal de su unidad o servicio, presentará sus resultados ante el comité de evaluación de la organización de servicios.

c) El comité de evaluación de la organización de servicios recibirá y analizará toda la documentación generada a lo largo del proceso, proveniente de las evaluaciones realizadas por los responsables de servicio o unidad, más la autoevaluación de 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 su especialidad de

naleko sisteman sartuta dagoen beste zerbitzu erakunde bateko espezialitate bereko profesionalei.

Bere egitekoa amaitu ondoren, egiaztatutako mailen behin-behineko zerrenda egin eta onetsiko du, eta zerrenda hori bidaliko dio Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuari.

3.– Ebazpena eta ebaluazioaren ondorioak.

Ebaluazio ezberdinak jaso ondoren, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Zuzendaritza Nagusiak ebaluaziook aurkeztuko ditu batzordearen aurrean, deialdian ezarritako ebaluatzeko irizpideekin bat datozen aztertzeko.

Batzorde horrek txostena egin ondoren, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Giza Baliabideetako Zuzendaritzak hori Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzeko aginduko du ebazpenaren bidez. Horren aurka, gora jotzeko errekurtsoa 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. artikuluaren eta hurrengoen arabera.

Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Zuzendaritza Nagusiak aurkeztutako errekurtsoak ebatzi, eta eskuratutako 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 arabera:

1.– I. maila: 3.000 euro.
2.– II. maila: 6.000 euro.
3.– III. maila: 8.000 euro.
4.– IV. maila: 11.000 euro.

Aintzatetsitako azken mailari dagokion zenbatekoa baino ezin izango da jaso.

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 y efectos 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 el Boletín Oficial del País Vasco 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 procedimientos 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 a los siguientes importes anuales:

1.– Nivel I: 3.000 euros.
2.– Nivel II: 6.000 euros.
3.– Nivel III: 8.000 euros.
4.– Nivel IV: 11.000 euros.

Sólo podrá percibirse el importe correspondiente al último nivel reconocido.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.– Kudeaketa lanpostuak burutzearen eta garapen profesionaleko ereduaren arteko bateragarritasuna.

1.– Pertsona taldeen edo arlo espezifikoen gaineko erantzukizuna dakarten kudeaketa lanpostuak betetzen dituzten profesionalek ebaluazioa eskatu ahal izango dute, aipatutako lanpostuak betetzen dituzten bitartean, eskura dezaketen 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.

2.– Zerbitzu edo ataleko buruaren jabetzako izendapena edo baliokidea duten eta pertsona taldeen edo arlo espezifikoen gaineko erantzukizunik ez duten profesionalak garapen profesionaleko eredu arruntean sartu ahal izango dira. Kasu horretan, fakultatibo espezialistaren lanpostu funtzionalari dagozkion ordainsariak eta aintzatesten zaien garapen profesionalaren osagarria jasoko dituzte. Aurretik jasotzen ziren ordainsari finkoak oraingoak baino handiagoak izatekotan, alde horren baliokidea den osagarri pertsonala jasoko dute. Osagarri hori garapen profesionaleko maila goragokoak aintzatesteak baino ezin izango du xurgatu.

Bigarrena.– Egoera bereziak.

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

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehenengoa.– Garapen profesionaleko sistemaren mailakako aplikazioa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

1.– 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.

2.– Los y las profesionales con nombramiento en propiedad como jefe de servicio, de sección o equivalente que no ejerzan funciones de responsabilidad sobre equipos de personas o áreas específicas, podrán integrarse en el modelo ordinario de desarrollo profesional. En este caso, percibirán las retribuciones correspondientes al puesto funcional de facultativo especialista más el complemento de desarrollo profesional que les sea reconocido. Si las retribuciones anteriores de carácter fijo fueran superiores a éstas, percibirá un complemento personal equivalente a la diferencia. Dicho complemento tendrá carácter absorbible únicamente por el reconocimiento de niveles superiores de desarrollo profesional.

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, 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.

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 2005eko urtarrilaren 1etik hasiko dira.

b) Bigarren deialdian, I. eta II. mailak deituko dira gainerako profesionalentzat, eta ondorio ekonomikoak 2006ko urtarrilaren 1etik hasiko dira.

c) Hirugarren deialdian, III. eta IV. mailak deituko dira, eta ondorio ekonomikoak 2007ko urtarrilaren 1etik hasiko dira.

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

Bigarrena.– Ebaluatzeko irizpideak ezarpen-aldian.

Kasu guztietan, dagokion ebaluazioa gainditu beharko da, eskatzailearen ibilbide profesional osoa maila bakoitzean aplika daitezkeen aldeetan ebaluatuko dela, hurrengo ataletan biltzen diren zehazpenei jarraiki:

a) I. eta II. mailetarako ezarpen-aldian, eta etengabeko prestakuntza, irakaskuntza eta ezagutzen hedapen, eta ikerketaren faktoreak baloratzeko, medikuak hautatu ahal izango du 8. artikuluan ezarritako ebaluazio arrunta ala bere antzinatasunaren arabera puntuazio osagarria aplikatzea. Fase horretan ez da beharrezkoa izango gutxieneko puntuazioa lortzea 8. artikuluan bildutako faktoreen bloke bakoitzean: nahikoa izango da eskuratutako puntuazioen batura eska daitekeen gutxieneko puntuazio orokorra baino handiagoa izatea.

b) I. eta II. mailetarako antzinatasunaren faktore zuzentzailea hautatzekotan, etengabeko prestakuntza, irakaskuntza eta ezagutzen hedapen, eta ikerketaren faktoreen ebaluazioarengatik eskuratutako puntuazioaren eta antzinatasunarengatiko puntuazio osagarriaren baterako batura ezin izango da 35 puntutik gorakoa izan.

c) 4. artikuluan ezarritako irizpideen arabera baloratzen diren antzinatasun-urteengatiko puntuazio osagarria ondokoa 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

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 2005.

b) En la segunda convocatoria, se convocarán los niveles I y II para el resto de profesionales, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2006.

c) En la tercera convocatoria, se convocarán los niveles III y IV, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2007.

Durante la fase de implantación, el expediente presentado será valido 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 la fase de implantación para los niveles I y II, el facultativo 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. En esta fase 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 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.

c) 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 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

d) Nolanahi ere, ebaluazioa jasotzen duen pertsonak eskabidea bete beharko du, ebaluazioaren fase arruntean eska daitezkeen curriculumaren aldeak adierazita.

e) Ebaluazio arrunta hautatzekotan, aldi iragankor horretan edozein maila aintzatetsi ahal izango da, nahiz eta III. eta IV. mailen ondorio ekonomikoak 2007ko urtarrilaren 1era arte sortuko ez diren.

Hirugarrena.– Kudeaketa lanpostuen ebaluazioa ezarpen-aldian.

Ezarpen-aldian pertsona taldeen edo arlo espezifikoen gaineko erantzukizuna dakarten kudeaketa lanpostuak betetzen dituzten profesionalek hautatu ahal izango dute aintzatesten zaien mailaren arabera garapen 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.

AZKEN XEDAPENA

Dekretu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta biharamunean sartuko da indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 2005eko azaroaren 22an.

Lehendakaria,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Ogasun eta Herri Administrazio sailburua,
IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN.

Osasun sailburua,
GABRIEL M.ª INCLÁN IRIBAR.

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

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

e) Caso de optar por la evaluación ordinaria, en este período transitorio podrá ser reconocido cualquier nivel, si bien los niveles III y IV no tendrán efectos económicos hasta el 1 de enero de 2007.

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 valida durante todo el período en que desempeñe el cargo de gestión y en ningún caso podrá ser retribuido por ambos conceptos.

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 22 de noviembre de 2005.

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.