



ZARAUZKO UDALA

ZARAUZKO UDALEKO ENPLEGATU PUBLIKOEN ORDAINSARIEN ARAUDIA

1. TITULUA

ORDAINSARIAK ESLEITZEKO METODOA. LANPOSTUEN BALORAZIO TEKNIKOA

ZIOEN AZALPENA

Lanpostuen balorazioa, berez, giza baliabideak kudeatzeko lanabesetarikoa bat da, erakunde bateko lanpostu bakoitzak gainerakoen aldean daukan garrantzi edo balioa zehazteko bide eman dezakeena eta, azken batean, erakunde horretako lanpostu guztiak hainbat mailatan sailkatu ahal izatea helburu duena.

1. KAPITULUA.

BALORAZIO BATZORDEA ETA HAREN FUNTZIONAMENDURAKO ARAUAK

1. ARTIKULUA. DEFINIZIOA ETA HELBURUA

Araudi honetan arautzen den lanpostuak baloratzeko sistema hau aplikatuko da, udal antolamenduan unean-unean diren beharrezko argitan, lanpostuen edukian izandako aldaketa berezi eta salbuespeneko guztietan, aldaketa horiek egitura-mailako beste aldaketa batzuen ondoriozkoak izan ala ez, eta hemendik aurrera sortzen diren lanpostu bete gabekoetan, plantilla handitze batetik datozenetan, edo amortizatu nahiz berritik sor litezkeenetan.

2. ARTIKULUA. EZARPEN ESPARRUA

Zarauzko Udaleko lanpostuetan aplikatzekoa da araudi hau.

3. ARTIKULUA. ORGANO ESKUDUNA

Apirilaren 2ko 7/1985 Legearen, Tokiko araubidearen oinarriak arautzen dituenaren 22.i artikuluan ezarritakoaren arabera, Osoko bilkura da langileen ordainsarien zenbatekoa finkatzeko organo eskuduna eta, ondorioz, lanpostuak balioesteko prozesutik ateratako emaitzak aplikatu behar dituena.

4. ARTIKULUA. LANPOSTUAK BALORATZEKO BATZORDE TEKNIKOA

Lanpostuak baloratzeko Batzorde Teknikoak aztertuko ditu bidaltzen zaizkion baloratu beharreko edo lehen emandako balorazioa berrikusi beharreko lanpostuen inguruan,

Batzordeko Koordinatzaileak egindako balorazio-proposamena. Batzordeak kasuan kasuko destino-osagarria eta berariazko osagarria ezartzeko proposamena aztertuko du, kontuan hartuz lanpostua zein antolamendu-egituratan sarturik dagoen.

5. ARTIKULUA. LANPOSTUAK BALORATZEKO BATZORDE TEKNIKOAREN EGINKIZUNAK

Lanpostuak baloratzeko Batzorde Teknikoak ondoko eginkizun hauek ditu:

- a) Koordinatzaileak aurkezten dizkion lanpostuen balorazio-proposamen teknikoak aztertzea, hori baitu funtsezko eginbeharra, eta lanpostu bakoitzari Lanpostuak baloratzeko Eskuliburuan xedaturik dauden balorazio-adierazle bakoitzean dagokion graduaren ezarpenari dagokionez, ekarpenak egitea, lanpostuan sartzeko eta aritzeko bete beharreko baldintzak, lanpostuan hartutako erantzukizunak, lan-baldintza ohikoak eta eskura duen eta baliagarri izan daitekeen informazio osagarri guztia azterturik.
- b) Lanpostuak baloratzeko Batzorde Teknikoak, Koordinatzaileak egindako balorazioa aztertzea eta ekarpenak egitea, azken emaitza ahalik eta zuzentasunik eta objektibotasunik handienaz ematearen mesedetan, balorazio-sistema hau aplikatzean hartutako eskarmentua batik bat gidari harturik.
- c) Interesatuak aurkezten dituzten erreklamazioei Koordinatzaileak emandako erantzunak aztertzea eta ekarpenak egitea.
- d) Araudi honetan xedatutakoa aldatzeko proposamenak egitea, praktikan antzematen diren zuzengabeak eta hutsuneak zuzendu ahal izateko.

6. ARTIKULUA. LANPOSTUAK BALORATZEKO BATZORDE TEKNIKOKO KIDEAK

1.- Lanpostuak baloratzeko Batzorde Teknikoak 6 kide izango ditu, 3 Giza Baliabideetako zinegotziak proposatuak eta 3 langileen ordezkariak proposatuak. Koordinatzaile bat ere izango du, batzordekideen aholkularitzat joko dena, balorazio proposamen teknikoa egingo duena, batzordekideei aurkeztu eta azalduko diena eta haien ekarpenak entzun eta jaso ondoren, azkeneko proposamena egingo duena.

Batzorde kideek ezin izango dute botoa inoren esku utzi. Batzordearen osaeran gorabeherarik izanez gero, ordezkoengana joko da.

2.- Alkate-udalburuak dekretua emango du Lanpostuak baloratzeko Batzorde Teknikoko kideak, beren ordezkoak eta koordinatzailea izendatzeko nahiz kargutik kentzeko, Langileen Ordezkariak eta Giza Baliabideetako zinegotziak egindako proposamenarekin bat.

3.- Lanpostuak baloratzeko Batzorde Teknikoko lehendakaria Giza Baliabideetako zinegotziak izendatutako kideen artetik hautatuko da. Honek alkate-udalburuaren dekretuan izendatzen zaizkion zereginak izango ditu, besteak beste, honako hauek:

- a) Lanpostuak baloratzeko Batzorde Teknikoaren bileretara deitzea.
- b) Lanen emaitzak egiaztatzea.

- c) Lan bilerak bertan behera uztea.

4.- Koordinatzaileak honako eginkizun hauek izango ditu:

- a) Lanpostuen hasierako balorazio proposamena egitea, Balorazioko Eskuliburuaren arabera
- b) Eztabaidak moderatzea eta aktak jasotzea.
- c) Batzordekideen ekarpenak jaso eta haien zalantzak argitzea
- d) Ekarpenak jaso ondoren, azkeneko proposamena aurkeztea
- e) Gaiak botoetara jartzea, eta haien emaitzak jasotzea.
- f) Adostasunik ez dauden puntuetan, organo eskudunari aurkeztuko zaion azkeneko proposamena egitea
- g) Lanpostuak baloratzeko Batzorde Teknikoko kideei aholku ematea, bere eskumeneko gai teknikoetan.

7. ARTIKULUA. BATZARRALDIK BALIOZ ERATZEA

Lanpostuak baloratzeko Batzorde Teknikoaren batzarraldiak balioz eratzeko, beharrezkoa izango da lau (4) kide bertan egotea. *Quorum* horri batzarraldia hasi eta bukatu arte eutsi beharko zaio. *Quorum* nahikorik ez bada go edo aldeak ados ez badaude, araudi honetako 8.5 artikuluan ezarritakoari jarraitu beharko zaio.

8. ARTIKULUA. BATZORDEAREN LANERAKO IRIZPIDEAK ETA PROZEDURA TEKNIKOA

1.- Batzordeko kide guztiek eskubide eta betebeharrak dituzte, eta lanpostuak baloratzean ahalik eta objektibotasunik eta inpartzialtasunik handiena zaindu beharko dute.

2.- Lanpostuak baloratzeko, lanpostu horren funtzioak, lanpostua betetzeak dakartzan eskakizunak eta lanpostuaren jarduna zein baldintzatan betetzen den aztertuko da soilki. Ez da inoiz ere aintzat hartuko lanpostua norik betetzen duen.

3.- Balorazio orok argudio objektiboak izan behar ditu oinarri eta batzordekide bakoitzak azaldu beharko ditu gradu bat eta ez beste bat proposatzeko dauzkan arrazoiak.

4.- Lanpostuak Baloratzeko Eskuliburuak (1go eranskina) jasotzen dituen faktore guztiak erabiliko dira lanpostua baloratzeko, lehen faktoretik hasi eta azkenekora, eskuliburuan ezarritako ordena berean, dokumentuak eta informazio osagarriak aldiro aztertuz eta kide guztiek, banan-banan, irizten dioten gradua proposatuz faktore bakoitzari.

Soilik koordinatzaileak egindako proposamenarekin ados ez dauden kasuetan egin beharko dituzte proposamenak. Proposamenik egiten ez duten lanpostu edo faktore zehatzean koordinatzaileak egindako proposamenarekin bat datozela ulertuko da eta hala jasoko da aktan.

5.- Aurreko azpiataletako betebeharrak beterik, bi aldeen arteko adostasunik lortuko ez balitz edo balorazio saioak egitea eragozten duen zerbait gertatuz gero, koordinatzaileak bukatutzat emango du eztabaida, eta honela jokatu da:

A. Koordinatzaileak, kideen ekarpenak jaso ondoren, bozkatzera eramango du azkeneko proposamena, honako irizpide hauek aintzat harturik:

- a) Alde bietako batek ere desadostasunik agertu ez duen kasuetan, koordinatzaileak egindako proposamena onartutzat joko da.
- b) Alde bietako batek zein besteak desadostasuna agertu duen kasuetan, batek zein besteak egindako ekarpenak kontutan hartuta, koordinatzaileak azkeneko proposamena egingo du, organo eskudunak ebatzi dezan.
- c) Balorazio saioetan quorum nahikorik ez badago, organo eskudunak ebatzi ahal izango du, koordinatzaileak egindako proposamena kontutan hartuz.

6.- Lanpostuak baloratzeko Batzorde Teknikoko kide guztiek eman beharko dituzte, derrigorrez, faktore bakoitzerako nor bere gradu-proposamena, non ez den kideren batek betetzen duen lanpostua aztergai. Halakoetan, aztertu beharreko lanpostuaren titularrak aldi batez atera beharko du batzarralditik eta bere ordezkioak eskuordetuko du aldi horretan.

7.- Batzordean emandako informazioa eta bertan adierazitako gogoeta eta iritzia, baita hartutako erabakiak ere, konfidentzialak dira eta ez dezake inolaz ere bertako kide batek kanpoko inori horien berririk eman. Zentzu horretan, aktetan soilik proposamen zehatzak eta bozketen emaitzak jasoko dira.

8.- Graduak faktoreei izendatetik ateratako behin betiko mailaren esleipena behin-behinekoa eta berriz aztertzeko modukoa izango da. Berriz aztertze hori noiznahi egin daiteke, betiere azkeneko bozketa egin baino lehenago lanpostu guztien berrikuspen guztiak egin artean.

9.- Balorazio jakin baten zatizko emaitzak behin betikoak izango dira, baina ez dira praktikan aplikatuko kasuan kasuko azteraldiko lan guztia erabat bukatu arte.

9. ARTIKULUA. BALORAZIOA BERRIKUSTEA ALDE INTERESATUREN BATEK ESKATURIK

1.-Balorazioa berrikusteko eskabide-orri ofiziala bete ondoren, honako hauek abiarazi ahal izango dute izapidea:

- a) Lanpostuan ari d(ir)en langileak edo langileek. Honelakoetan, inprimakia sinatu beharko du(te) eskatzaileak edo eskatzaileek eta lanpostua sartuta dagoen unitate organikoaren nagusi hurrenak, eta kasuan kasuko Arloko zuzendariak jakitun dagoela adierazi beharko du; azken bi hauek derrigorrez izapidetuko dute eskabidea, egoki irizten dituzten oharpenak eginik. Lanpostuan ari d(ir)en langileak edo langileek eskabidearen kopia jasoko du(te).
- b) Lanpostua sartuta dagoen unitate organikoaren nagusi hurrenak; kasuan kasuko Arloko arduradunak jakitun dagoela adierazi beharko du.
- c) Kasuan kasuko zinegotzi-ordezkariek nahiz Arloko arduradunak.
- d) Langileria Batzordeak.

2.- Balorazioa berrikusteko eskabideak Zarauzko Udaletxeko Erregistro Orokorraren bidez izapidetuko dira eta Giza Baliabideetako zinegotzi-ordezkariei zuzenduko zaizkie.

3.- Urtero, urteko lehen hiruhilekoan, Lanpostuak baloratzeko Batzorde Teknikoak aztertuko ditu aurreko azaroko lehen hamabostaldian jasotako berrikuspen eskabideak.

4.- Balorazioa berrikusteko proposamenak aztertzeko, ordena honi jarraituko dio Lanpostuak balioesteko Batzorde Teknikoak.

- a) Organo eskudunak araudi hau onartzen duenez geroztik aurkeztutako eskabideak, antzintasun irizpideari jarraiki hala dagokionean.
- b) Langileen eskabideak, maila baxuenetik gorenera.
- c) Udal Gobernuak eskatutakoak, Gobernuak berak erabakitzen duen ordenan.
- d) Sindikatuek eskatutakoak, haiek erabakitzen duten ordenan.
- e) Behin-behineko balorazioak, maila baxuenetik gorenera.
- f) Giza Baliabideetako Zuzendaritzak ofizioz egindako proposamenak.
- g) Koordinatzaileak egindako proposamenak.

5.- Giza Baliabideetako zinegotzi-ordezkariek helaraziko dizkio erabaki-proposamen egokiak organo politiko eskudunari, hark onetsi ditzan.

6.- Giza Baliabideetako arloaren ardura da behar diren izapideak egitea ordainsari-mailen inguruko erabakiak gauzatzeko eta, horrekin batera, lanpostuen zerrenda eguneratua edukitzea ere bere ardura du.

7.- Lanpostu batean ari denak lanpostu horren balorazioa berrikusteko eskabidea egin ahal izateko, beharrezkoa izango da lanpostu horretan gutxienez urtebetez eta etenik gabe aritu izana.

8.-Lanpostu baten balorazioa berrikusteko espedientea ebatzi eta handik urtebete igaro gabe ez da berriz berrikusiko, baldin eta ez bada lanpostuaren eginkizunetan nahiz lanpostua betetzeko baldintzetan funtsezko aldaketarik gertatzen.

10. ARTIKULUA. LANPOSTUAK BALORATZEKO BATZORDE TEKNIKOAK BERE EKIMENEZ BALORAZIOAK BERRIKUSTEA

Lanpostuak baloratzeko Batzorde Teknikoak bere ekimenez hasiera eman ahal izango dio lanpostu baten balorazioa berrikusteko prozedurari, balorazioa berrikusteko eskabiderik egon gabe ere, lanposturen batean egindako balorazioa - aldaketaren ondorioz antzeko lanpostuen azterketa konparatiboa egitea komenigarri denean.

Lanpostuen Zerrendaren bidez egituran lanpostu berriak sortzen direnean edota lanpostu baterako sarrera-baldintzak nahiz bertan aritzeko betekizunak aldatuz gero, Lanpostuak baloratzeko Batzorde Teknikoak, Giza Baliabideetako arloaren ekimenez, lanpostu horiei buruzko informazio nahikoa bildu eta aztertu egingo ditu lanpostuok. Azkenik, destino-osagarriaren eta berariazko osagarriaren proposamena egingo du, balorazioa berrikusi izanak dakartzan ondorioen argitan.

11. ARTIKULUA. DESTINO-OSAGARRIA EDOTA BERARIAZKO OSAGARRIA IGOTZEA

Balorazioa berrikusteak destino-osagarrian edo berariazko osagarrian igoera ekarriz gero lanpostuak ordura arte izendatua zuenaren aldean, egoera berriari dagokion ordainsariak organo politiko eskudunak Lanpostuen Zerrendaren aldaketa onartzen duenetik izango ditu ondorioak.

12. ARTIKULUA. DESTINO-OSAGARRIA EDOTA BERARIAZKO OSAGARRIA JAISTEA

Lanpostuen balorazioaren ondorioz edo giza baliabideak arrazionalizatzeko programek eragindako lanpostu-aldaketen ondorioz, ordainsariak murriztu egiten badira ordura arte esleitutakoarekin alderatuta, lanpostuaren titularrari osagarri pertsonal bat emango zaio.

Osagarri pertsonala duten enplegatuei aplikatu egingo zaizkie itun desberdinetan gainerako ordainsarietarako lortzen diren abantaila ekonomiko berberak.

13. ARTIKULUA. HUTSIK DAUDEN LANPOSTUETAKO FUNTZIOAK BETETZEA

Behin behineko eta aldi baterako izaerarekin, hutsik dauden lanpostuen funtzioak betetzeagatik, honako ordainsari hauek jasoko ditu langileak:

- Ordezkatze funtzioak ez badu ordu gehigarririk suposatzen, eta goragoko mailako lanpostu bat ordezkatzea suposatzen badu, norberaren lanpostuaren eta goragoko mailako lanpostuaren arteko diferentzia jasoko du osagarri gisa, behin behinean, ordezkatzeak irauten duen bitartean. Maila hori ez da inolaz ere kontsolidatuko.
- Ordezkatze funtzioak norberaren mailako bat ordezkatzea suposatzen badu, jaso beharreko osagarria goitik hurren duen mailarekiko aldea bestekoa izango da.
- Ordezkatze funtzioak norberaren maila baino baxuagoko lanpostu bat ordezkatzea suposatuko balu, ez badu ordu gehigarririk suposatzen eta ez badakar pertsonen gaineko aginterik, ez du bestelako osagarririk jasoko.
- Ordezkatze funtzioak norberaren maila baino baxuagoko lanpostu bat ordezkatzea suposatuko balu, baina pertsonen gaineko agintea suposatuko balu, jaso beharreko osagarria goitik hurren duen mailarekiko aldea bestekoa izango da.
- Ordezkatzeak ordu gehigarriak sartu behar izatea suposatuko balu, araudi honen 26. eta hurrengoko Artikuluetan ezarritakoaren arabera ordainduko zaio.

2. KAPITULUA.

ORDAINSARIEN ERREGIMENA

14. ARTIKULUA. ORDAINSARIEN KONTZEPTUAK

Erakundeko pertsonalak jaso ditzakeen ordainsariaren kontzeptuak hauek dira:

Oinarrizkoak eta osagarriak:

- a) Soldata.
- b) Antzinasuna.
- c) Lanpostu-mailako osagarria.
- d) Berariazko osagarriak.
- e) Aparteko ordainsaria.
- f) Produktibitate-osagarria.
- g) Aparteko zerbitzuengatik haborokina.

Orokorrean, praktiketako funtzionario sartu berriek betetzen ari diren lanpostuari dagozkien ordainsariak jasoko dituzte. Era berean, udaltzain lanpostuak bete behar dituzten praktiketako funtzionarioen kasuan, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademian prestatzen ari diren bitartean, udaltzain lanpostuaren berezko ordainsari osagarriak jasoko dituzte, "ordu nekagarritasuna" faktoreari dagozkionak izan ezik. Gainerako kasuetan, (adb. barne promozioa) eta prestakuntza-aldietan, praktiketako funtzionarioek jatorrizko lanpostuaren berezko ordainsariak mantenduko dituzte".

15. ARTIKULUA. SOLDATA

1. Soldataren kontzeptua, arautzea eta egitura Euskal Funtzio Publikoaren Legeak funtzionarioentzat zehazten duenaren parekoak izango dira.
2. A1 taldeko langileen soldatak ezin izango du E taldekoentzat zehaztutako soldata hirukoiztu.
3. Langileak taldetan bananduko dira, sartzeko eskatu zitzaizen ikasketen arabera:

A TALDEA, bi azpitaldetan banatuta, A1 eta A2:

- Talde honetako kidego edo eskala batera sartu ahal izateko, Gradu unibertsitate titulua izatea eskatuko zaio. Kasuren baten Legeak bestelako unibertsitate titulu bat eskatuko balu, kontutuan izango dena azken hau izango da.
- Azpitalde bakoitzeko kidego edo eskala batean klasifikatzerakoan, burutu beharreko funtzioen erantzukizunaren eta sarbiderako frogen ezaugarrien arabera egingo da.

B TALDEA, B taldeko kidego edo eskaletara sartzeko Goi mailako Teknikari titulua izatea eskatuko zaio.

C TALDEA, bi azpitaldetan banatuta, C1 eta C2, sartzeko eskatutako titulazioaren arabera:

- C1 taldea: Batxilerra edo teknikaria
- C2 taldea: DBH-n graduatua

E TALDEA: Eskola-ziurtagiria.

4. Bere burua antolatzeko irizpideari jarraituta, Erakundeak nahi beste Maila Profesional eratu ahal izango ditu Plantillan, horrela talde profesionalak antolatu ahal izateko.
5. Maila profesionalaren, ezagutza mailaren, lan esperientziaren, kreditatutako gaitasunaren edo gaitasun fisikoen arabera definituko dira Mailak, Erakundeko lan-prozesuen antolaketaren eta ordenazioaren arabera.
6. Soldataren zenbatekoa, urtero Estatuko Aurrekontu Legeak ezarritakoa izango da, eta kontzeptu hau Balorazio Teknikotik at geratuko da.
7. Lanpostu bat bi talde/azpitalde desberdinetara irekita dagoen kasuetan, gainontzeko ordainsari kontzeptuen egokitzapena talderik/azpitalderik altuena kontutan hartuta egingo da.

16. ARTIKULUA. ANTZINATASUNA

1. Antzinatasunaren kontzeptua, arautzea, egitura eta zenbatekoa Euskal Funtzio Publikoaren araudiak eta Hitzarmen Kolektiboak zehaztuko dituzte, eta lehenengoak jasotzen duena funtzionarioentzat jasotzen duenaren parekoa izango da.
2. Hiru urteko zerbitzuarengatik ematen diren hirurtekoak hobetzeko eta likidatzeko edozein Administrazio Publikotan karrerako funtzionario gisa edo bitarteko gisa egindako zerbitzu guztiak zenbatuko dira, administrazio zuzenbideko kontratupeko erregimenean izan zein lan zuzenbidean izan.
3. Hobekuntza-unean langile publikoari dagokion talde profesionalaren balioarekin sorraraziko eta ordainduko dira hirurtekoak.

17. ARTIKULUA. LANPOSTU MAILAKO OSAGARRIA

1. Lanpostu-mailako osagarria kontzeptua, arautzea, egitura eta zenbatekoa Euskal Funtzio Publikoaren araudiak eta Hitzarmen Kolektiboak zehaztuko dituzte, eta lehenengoak jasotzen duena funtzionarioentzat jasotzen duenaren parekoa izango da.
2. Lanpostu-osagarria betetzen duen lanpostuaren arabera da, eta horren zenbatekoa Erkidego Autonomoko Aurrekontu Nagusiak zehaztuko du urtero.
3. Lanpostu bakoitzari dagokion Lanpostu-mailako osagarria zehaztuko du Erakundeak, Balorazio Batzorde Teknikoaren bitartez, eta honek Lanpostuak Baloratzeko Eskuliburu Teknikoan jasotako metodoa jarraituko du horretarako.
4. Lanpostuak 30 mailatan banatuko dira, eta horien minimoak eta maximoak abenduaren 22ko 343/1993 Dekretuaren arabera zehaztuko dira, eskala hau jarraituta:

	Maila Minimoa	Maila Maximoa
A1 taldea:	21	30
A2 taldea:	17	26
C1 taldea:	14	22
C2 taldea:	11	19
E taldea:	8	16

18. ARTIKULUA. BERARIAZKO OSAGARRIA

1. Lanpostuari dagokion berariazko osagarriaren kontzeptua, arautzea, egitura eta zenbatekoa Euskal Funtzio Publikoaren araudiak funtzionarioentzat jasotzen duena eta Hitzarmen Kolektiboak zehaztutakoa izango da.
2. Osagarri honen izaera funtzionala da, eta berau jasotzea norberaren lanpostuan egindako jarduera profesionalaren arabera izango da; beraz, ez du egonkor izaera izango, Langileen Estatutuko 26.3 artikulua jasotzen duenaren arabera.
3. Berariazko osagarriek lanpostu batzuen ezaugarri bereziak saritzeko helburua dute, kontu berezia izanda honako ezaugarrietan: zailtasun teknikoa, dedikazioa, ardura, bateraezintasuna, arriskua eta nekagarritasuna.
4. Lanpostu bakoitzari ezin izango zaio berariazko osagarri bat baino gehiago ezarri, nahiz eta ezartzerako orduan, aurreko atalean aipatutako eta lanpostu batek izan ditzakeen ezaugarri bat baino gehiago kontuan izan; hari horretara, Berariazko Osagarriaren tarte hauek ezarri dira:
 - a) Tarte Orokorreko Berariazko Osagarria
 - b) Dedikazio Berezikotako Berariazko Osagarria

19. ARTIKULUA. TARTE OROKORREKO BERARIAZKO OSAGARRIA

1. Lanpostuen oinarritzko ezaugarriak saritzen ditu Tarte Orokorreko Berariazko Osagarriak, batez ere lanpostuari ezinbestean lotuta dauden zailtasun teknikoa, erantzukizuna, bateraezintasuna, arriskugarritasuna eta nekagarritasuna, era ohikoan, jarraian eta noizbehinkakoan ez denean.
2. Era berean, jaiegunetan do gauean zerbitzuak eskaini behar izatea nekagarritasunaren barruan sartuko da, aurreko atalean jasotzen den ohikotasuna baldintza betetzen bada.

20. ARTIKULUA. APARTEKO ORDAINSARIAK

1. Aparteko ordainsarien kontzeptua, arautzea, egitura eta kopurua dagokion araudian zehazten dira.

2. Tarte orokorrean eta dedikazio bereziko tarteari dagozkion urte guztiko Osagarri Berezien kopurua hainbanatzeko aukera izango du Udal Gobernuak, sindikatuen ordezkarezekin akordio hori lortzen badu. Hilabeteko izaera izango duten 14 pagatan banatu ahal izango du, baina ekainean eta abenduan bikoitza izango da paga.

21. ARTIKULUA. PRODUKTIBITATE OSAGARRIA

Produktibitate osagarria, errendimendu berezia, ezohiko jarduna eta funtzionarioak bere lanpostua betetzerakoan duen interes edo inizatiba maila saritzera bideratuta dago.

Bere zenbatekoa gastu programa bakoitzaren barruan era orokorrean zehaztuko da, ondoren organo eskumenduna izango delarik banakako zenbatekoak eta zenbateko horiek jasotzea merezi duten funtzionarioak zeintzuk diren zehaztuko dituena, beti ere ezarritako irizpideen baitan eta Langileen ordezkarezaren organoaren aurretiazko informerekin.

22. ARTIKULUA. ZERBITZU BEREZIENGATIKO HABOROKINA

Zerbitzu bereziengatiko haborokinak honako irizpideen arabera emango dira, baina ezingo dira finkoak izan ez bere kopuruan ez bere aldikotasunean:

- a) Aparteko ordu ez ohikoengatik, zerbitzu publikoaren kontingentziengatik, ohiko lanalditik kanpo egindako jarduerengatik eta atsedenaldiran saritzen ez diren ekintzengatik ematen den konpentsazioa.
- b) Lanpostu bat egiteak berarekin dakarren nekagarritasuna eta arriskugarritasuna edo toxikotasuna une jakin batean asko handitzen denean; gauean edota jaiegunean lan egitea horren barruan sartzen da, egoera hori noizbehinkakoa ez bada.

28. ARTIKULUA. OHIKO LANALDITIK KANPO EGINDAKO ZERBITZU BEREZIENGATIKO HABOROKINA

1. Aparteko orduak irizpide hauen arabera konpentsatuko dira:

- a) Lanegun batean egindako aparteko ordua ohiko orduaren %75 gehiagorekin konpentsatuko da.
- b) Lanegun batean egindako aparteko ordua ohiko orduaren %100 gehiagorekin konpentsatuko da.

2. Lanpostu batek Erabateko Baliagarritasuna edo Erabateko Baliagarritasuneko lanaldi Luzatua osagarri bereziak jasotzen baditu, ezin izango da konpentsazio hori jaso.

3. Aparteko orduengatik eman beharreko konpentsazioak jarduera egin deneko hurrengo hilabeteko nominan ordainduko dira.

24. ARTIKULUA. NOIZBEHINKAKO EGOERAK ERAGINDAKO ZERBITZU BEREZIENGATIKO HABOROKINA

1. Noizbehinkako Egoerak eragindako Zerbitzu Berezien Haborokinetarako modalitate hauek daude: nekagarritasuna, toxikotasuna edota arriskugarritasuna, gautasuna eta jaieguna.
 - a) **Nekagarritasuna:** Nekagarritasunagatik haborokina jaso ahal izango da beharrezkoak diren babes neurriak hartu arren jarduerak egitean kalte batzuk eragiten direnean: zaratengatik, bibrazioengatik, kearengatik, gasengatik, usaiengatik, behe-lainoengatik edo airean esekita dauden hautsengatik edo jardunarekin zerikusia duten beste substantziengatik.
 - b) **Toxikotasuna:** Toxikotasunagatik haborokina jaso ahal izango da beharrezkoak diren babes neurriak hartu arren jarduera bat egitean gizakien osasunarentzat arriskutsuak diren produktuen eraginpean egoteko arriskua dagoenean.
 - c) **Arriskutasuna:** Arriskuaren haborokina jaso ahal izango da beharrezkoak diren babes neurriak hartu arren jarduera egiten duten pertsonen osotasun fisikorako arriskua dagoenean.
 - d) **Gautasuna:** Gaueko ordutegia 22:00ak eta 06:00ak bitartean egiten dena da, baina lanaldiaren erdia edo gehiago gaueko ordutegiaren barruan egiten bada, lanaldi osoa gaueko txandan eginga bezala hartuko da.
 - e) **Jaieguna:** Jaiegunean lan egiten da larunbateko edo jaiegun bezperako 22:00ak eta igande edo jaieguneko 22:00ak bitartean lan egiten denean.
2. Kontzeptu horiengatik lanpostuari Tarte Orokorreko Osagarri Berezitua ezingo dute jaso bere ohikotasunagatik beren ezaugarriak haztatuta dituzten lanpostuek.
3. Osagarri hori ezin izango da aldika jaso, eta ezin izango du kopuru finkorik izan; halaber, ezin izango ditu eskubide indibidualak eragin.
4. Lan horiek egin ahal izateko alde zurretiko idatzia behar da, zeinetan zehaztuko den modalitate bakoitzeko kontzeptua emango zaiola, eta horren zergatia behar bezala adierazi behar da. Egoera berezietan eta presazko edo atzeraezineko egoeretan ez da alde zurretiko idatzia behar izango.
5. Kontzeptu honengatik langile batek egin behar dituen orduak ezin izango dute bere ohiko lanaldiaren %10 gaintitu nekagarritasuna, toxikotasuna eta arriskugarritasuna suposamenduetan -banaka edo batuta-, eta ezin izango du ohiko lanaldiaren %20 gaintitu gautasuna eta jaieguna kontzeptuetan.
6. Artikulu honen atalen arabera, "lan egindako ohiko ordutzat" formula honen kalkulua dela ulertuko da:

$$\frac{\text{Soldata} + \text{Lanpostu-Mailaren Osagarria} + \text{Tarte Orokorreko Osagarri Berezitua}}{\text{Zehaztutako Urteko Lanaldia}}$$

7. Artikulu honetan jasotzen diren noizbehinkako egoerak irizpide hauek jarraituta konpentsatuko dira diruz:

- a) **Gaueko ordutegian** lan egiten duen pertsonalak egoera horretan lan egiten duen ordu bakoitzeko ohiko lanordua baino **%25** gehiagoko hazkundera edo konpentsazioa jasoko du.
- b) **Jaiegunean** lan egiten duen pertsonalak egoera horretan lan egiten duen ordu bakoitzeko ohiko lanordua baino **%50** gehiagoko hazkundera edo konpentsazioa jasoko du.
- c) **Lan nekagarria, toxikoak edota arriskutsuak** egiten dituen pertsonalak egoera horretan lan egiten duen ordu bakoitzeko alde zehaztutako batz bestekoaren pareko edo gehiagoko hazkundera edo konpentsazioa jasoko du, tartean dauden egoerak kontuan hartuta; era honetara banatzen da:
 - 1) Egoera bakarra bada tartean: ohiko lanordua baino **%20** gehiago jasoko du.
 - 2) Bi egoera tartean badaude: ohiko lanordua baino **%25** gehiago jasoko du.
 - 3) Hiru egoera tartean badaude: ohiko lanordua baino **%30** gehiago jasoko du.
- d) Lan nekagarria, toxikoa edota arriskutsua gaueko ordutegian egiten duen pertsonalaren batz bestekoa era honetara handituko da:
 - 1) Gaueko ordutegian egoera bakarra tartean bada: ohiko lanordua baino **%30** gehiago jasoko du.
 - 2) Gaueko ordutegian bi egoera tartean badaude: ohiko lanordua baino **%35** gehiago jasoko du.
 - 3) Gaueko ordutegian hiru egoera tartean badaude: ohiko lanordua baino **%40** gehiago jasoko du.
- e) Lan nekagarria, toxikoa edota arriskutsua gaueko ordutegian eta gainera jaiegunean egiten duen pertsonalaren batz bestekoa era honetara handituko da:
 - 1) Jaiegunean egoera bakarra tartean bada: ohiko lanordua baino **%70** gehiago jasoko du.
 - 2) Jaiegunean bi egoera tartean badaude: ohiko lanordua baino **%75** gehiago jasoko du.
 - 3) Jaiegunean hiru egoera tartean badaude: ohiko lanordua baino **%80** gehiago jasoko du.
 - 4) Jaiegunean lau egoera tartean badaude: ohiko lanordua baino **%85** gehiago jasoko du.

25. ARTIKULUA. KALTE ORDAINAK ZERBITZU ARRAZOIENGATIK

Zerbitzu arrazoiengatik egindako gastuengatik kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango du pertsonalak., Eusko Jaurlaritzak bere araudian zehaztutako kopuruetan eta baldintzetan.

3. KAPITULUA

DEDIKAZIO BEREZIKO OSAGARRIA EZARTZEKO IRIZPIDEAK

26. ARTIKULUA. DEDIKAZIO BEREZITIK ONDORIOZTATZEN DEN BERARIAZKO OSAGARRIA

1. Jardun baldintza hori lanpostu jakin batzuek dute; hain zuzen ere, beren ezaugarriak direla eta, lanpostuaren titularrak udalak ezarritako ohiko ordutegitik kanpo - bileretara, batzordeetara, ekintzetara edo jardueretara joateko, bidaiatzeko, etab. - erabateko prestasuna edukitzea eskatzen duten lanpostuek. Kontuan hartuko dira disponibilitatea eta dedikazioa.
2. Onartu baino lehen, Ordezkaritza Sindikalarekin negoziatuko dira.
3. Dedikazio Bereziko Berariazko Osagarria jasotzen dutenek ez dute izango ohiko lanalditik kanpo aparteko zerbitzuak egiteagatik konpentsazioa jasotzeko eskubiderik, ez dirutan, ezta atsedean denboran ere.
4. Osagarri honen atxikipena baliogabetu ahal izango da lanpostuan eskatzen diren baldintzak ez betetzeagatik eta betiere antolamenduaren aldetik zerbitzu osagarria beharrezkoa ez denean.

27. ARTIKULUA: BALDINTZAK BETETZEA

1. 1.1 artikuluan jasotako Dedikazio berezitik ondorioztatzen den berariazko osagarria jasotzen denean, irabaziko jarduerak egiteko debekua izango da eta debeku hori urratzen bada diziplina erantzukizuna jasoko da, falta larria egiteagatik; era berean, osagarria jasotzeko eskubidea bertan behera geldituko da automatikoki.
2. Urtero egiaztatuko da 1go artikuluan aipatutako lansari osagarriak jasotzeko ezarritako baldintzak betetzen diren ala ez.

28. ARTIKULUA: DEDIKAZIO BEREZIKO OSAGARRIA JASOTZEKO BALDINTZAK:

1. Dedikazio bereziko osagarria jasotzeko, urtero gutxienez 50 ordu bete behar izango ditu lanpostuaren titularrak, ezarritako ohiko ordutegitik kanpo, 1.1. artikuluan azaldutako funtzioak betetzeagatik.
2. Ezarritako ohiko ordutegitik kanpo 50 ordu baino gutxiago betetzen dituzten lanpostuen titularrek, konpentsazioa jasotzeko eskubidea izango dute, atsedean denboran (ordu bakoitzeko, 1,75 ordu)
3. Lanpostu bati Osagarria dagokion ala ez erabakitzeke, aurreko urteko datuak izango dira kontutan.
4. **Saileko Arduradun lanpostuak:** Arduradunik ez dagoen sailetan, non ordezkapen, koordinazio eta bestelako entitate edo instituzioetan parte hartze funtzioak Teknikariren baten esku dauden, azken honi Dedikazio Bereziko Osagarria ezarri ahal izango zaio.

5. Arduraduna egonda ere, saileko teknikariren batek ordezkapen, koordinazio, edo bestelako entitate edo instituzioetan parte hartze funtzioak egiten baditu, aztertu egin beharko da bietako zeini, eta zein neurritan, dagokion Dedikazio Bereziko Osagarria. Dena den, ezingo zaie bi lanpostuei Osagarria ezarri funtzio berberengatik, nahiz eta kasu berezietan, partekatu ahal izango duten.

6. Txandakako zerbitzua betetzen duten lanpostuak:

6.1. Zerbitzua dauden lanpostuekin betetzeko bermea: Txandakako zerbitzua betetzen duten lanpostuen kasuan, aztertu beharko da zerbitzua dauden lanpostuekin bermatzeko moduan dagoen ala ez. Zerbitzua bermatuta egongo balitz, ez da beharrezkotzat joko Dedikazio Bereziko Osagarria ezartzea lanpostu bati ere ez.

6.2. Zerbitzua dauden lanpostuekin betetzeko bermerik ez dagoenean: Zerbitzua txanda bakoitzean bermatzeko moduan egongo ez balitz, aztertu beharko da Dedikazio Bereziko Osagarria zein lanposturi ezarri, lanpostu bakoitzaren funtzioak eta zerbitzuaren operatiba kontutan izanda.

Kasu hauetan, Osagarria ezarriko zaien lanpostuen funtzio eta eskakizun zehatzak izango dira kontutan. Zerbitzuko lanpostu guztiak ezarritako ohiko ordutegitik kanpo etortzeko beharrik ez dela egongo kontutan izanik, ez dute Zerbitzuko lanpostu guztiek Osagarria izan beharko, nahiz eta kasu berezietan, partekatu ahal izango duten.

7. Lanpostu teknikoak eta bestelakoak: Arduradun izaerarik ez duten lanpostu teknikoei, zein bestelako lanpostuei, Dedikazio Bereziko Osagarria ezartzerakoan, lanpostu horri ezarriko zaion eskakizuna bere ohiko ordutegitik kanpo beteko dituen ordu kopuruaren arabera mugatu beharko litzateke.

8. Formazio ekintzak: Formazio ekintza batera joateko premia duten lanpostuen kasuan, formazio ekintzaren ordutegia ohiko lan-ordutegiaren barruan egongo balitz, eguna landutatzen emango da, bestelako konpentsaziorik gabe. Formazio ekintza ohiko lanaldia baino gehiago luzatuko balitz, luzatutako denbora konpentsatu egingo da. Formazio eskaintako ekintzak ez dira inolaz ere dedikazio bereziko ordu gisa hartuko.

29. ARTIKULUA: DEDIKAZIO BEREZIKO OSAGARRIA JASOTZEKO BALDINTZAK:

1. Dedikazio eta disponibilitate osagarriaren izaera aldagarria dela eta, lanpostuen baldintza eta eskakizunen jarraipena egin ahal izateko jarraipen sistema bat ezartzea komenigarria izango litzateke, baita ohiko ordutegitik kanpo urtero lan egindako ordu kopuruaren jarraipena egin ahal izateko ere, Osagarriaren zenbatekoa ajustatu ahal izateko. Errebisio hori Balorazio Batzorde Teknikoak egin dezake urtero.

2. Urteroko errebisio horretan lanposturen batek 200 ordu baino gehiago sartu behar izan dituela ikusiko balitz, Udalak Zerbitzu horren berrantolaketa azterketa bat egingo luke, beharrezkotzat jotzen diren neurriak hartu ahal izateko.

30. ARTIKULUA: DEDIKAZIO BEREZIKO OSAGARRIA ESLEITZEKO IRIZPIDEAK:

Jardun baldintza hori lanpostu jakin batzuek dute; hain zuzen ere, beren ezaugarriak direla eta, lanpostuaren titularrak udalak ezarritako ohiko ordutegitik kanpo - bileretara, batzordeetara edo jardueretara joateko, bidaiatzeko, etab. - erabateko prestasuna edukitzea eskatzen duten lanpostuek. Kontuan hartuko dira disponibilitatea eta dedikazioa.

DEDIKAZIOA

Ohiko lanalditik kanpo bertaratze dedikazioa duten lanpostuak, dedikazio hori bileretan parte hartzeko, bilera horiek prestatzeko zein ondorengo lanak burutzeko (beti ere lan hauek ohiko ordutegian egiteko aukerarik ez balego), ekintza edo jardueretara joateko eta beste erakunde, entitate edo organoekin koordinatzeko izanik.

Dagokion portzentajea esleitzerakoan, honako taula hau hartuko da kontutan:

ORDU KOPURUA	DEDIKAZIO PORTZENTAJEA
50-75	5
76-100	10
101-	15

DISPONIBILITATEA eta DEDIKAZIOA

1. maila = Lanpostuan diharduenak lanpostuari dagozkion funtzioak ohiko lanalditik kanpo, ordutegi malguan, betetzeko erabateko prestasuna eskatzen duten lanpostuak. Langile horiek beren lanpostura edozein unetan joatera behartuta daude, zerbitzu premiak edo larrialdia tarteko, joateko eskatzen zaienean, hartarako bidaiatu egin behar badute ere. Antzeko eskakizunak betetzera ere behartuta dago.

Disponibilitate horrezaz gainera, dedikazio bat ere izan beharko du postu horrek, 0-69 ordu bitartekoa.

Dedikazioaren ehunekoa eskatutako ordu kopuruaren baitan izango da:

ORDU KOPURUA	DEDIKAZIO PORTZENTAIA
1-23	0-4%
24-47	5-9%
48-71	10-14%
72-93	15-19%

2. maila = Lanpostuan diharduenak lanpostuari dagozkion funtzioak ohiko lanalditik kanpo, ordutegi malguan, betetzeko erabateko prestasuna eskatzen duten lanpostuak. Langile horiek beren lanpostura edozein unetan joatera behartuta daude, zerbitzu premiak edo larrialdia tarteko, joateko eskatzen zaienean, hartarako bidaiatu egin behar badute ere. Antzeko eskakizunak betetzera ere behartuta dago.

Halaber, lanpostu horiei ohiko lanalditik kanpoko gutxieneko dedikazio gisa 94 ordu eskatuko zaizkio.

3. *maila* = Lanpostuan diharduenak lanpostuari dagozkion funtzioak ohiko lanalditik kanpo, ordutegi malguan, betetzeko erabateko prestasuna eskatzen duten lanpostuak. Langile horiek beren lanpostura edozein unetan joatera behartuta daude, zerbitzu premiak edo larrialdia tarteko, joateko eskatzen zaienean, hartarako bidaiatu egin behar badute ere. Antzeko eskakizunak betetzera ere behartuta dago.

Halaber, lanpostu horiei ohiko lanalditik kanpoko gutxieneko dedikazio gisa 151 ordu eskatuko zaizkio.

Tarte hori jasotzen dutenek ez dute izango ohiko lanalditik kanpo aparteko zerbitzuak egiteagatik konpentsazioa jasotzeko eskubiderik, ez dirutan, ezta atseden denboran ere.

Osagarri horren esleipena deuseztatu ahal izango da, bai lanpostuari dagozkion eskakizunak bete ez direla agerian geratzen denean, baita, antolakuntza arazoak tarteko, prestazio osagarri hori beharrezkoa ez dela irizten zaionean ere.

Maila	Dedikazio Bereziko Tarteko Berariazko Osagarri gisa esleituko den ehunekoa
Dedikazioa	15%
DISPONIBILITATEA	
I. maila	0-19%
II. maila	20%
III. maila	25%

2. TITULUA

LANGILEEN ADMINISTRAZIO EGOEREN ERREGIMENA

31. ARTIKULUA. ADMINISTRAZIO EGOERAK

Administrazio egoerak 6/1989, uztailaren 6ko, Euskal Funtzio Publikoaren Legean, 59 eta 68.artikuluen artean eta 339/2001 Dekretuan, azaroaren 11koa, euskal herri administrazioetako funtzionarioen administrazio-egoerei buruzko araudia onartzeko denean araututa daude.

Araudi honetan, Egoera horietako batean dagoen funtzionariari aplikatu beharreko Ordainsarien erregimena jasoko dugu.

Funtzionarioak administrazio-egoera hauetan egon daitezke:

- a) Jarduneko zerbitzuan.
- b) Borondatezko eszedentzian.
- c) Borondatezko eszedentzia pizgarridunean.
- d) Seme-alabak zaintzeko eszedentzian.
- e) Destinoaren zain.
- f) Zerbitzu berezietan.
- g) Nahitaezko eszedentzian.
- h) Eginkizun gabetuta.
- i) Beste administrazio batzuen zerbitzuan.

32. ARTIKULUA. JARDUNEKO ZERBITZUA

Jarduneko zerbitzuan dauden funtzionarioei funtzio publikoari buruzko arauak eta kasuan kasuko administrazio edo erakunde publikoko lan-baldintzak aplikatuko zaizkie.

33. ARTIKULUA. BORONDATEZKO ESZEDENTZIA

Borondatezko eszedentzian dagoen funtzionarioari ez zaio lanpostua gordeko eta egoera horretan emandako denbora ez zaio kontuan hartuko administrazio-karrerarako, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako.

Borondatezko eszedentzian dagoen funtzionarioak ez du inolako ordainsaririk jasoko egoera horretan dagoen bitartean

34. ARTIKULUA. BORONDATEZKO ESZEDENTZIA PIZGARRIDUNA

Borondatezko eszedentzia pizgarridunean dagoenak zenbateko hau jasoko du: azkeneko lanpostuan hil batean jasotzen zituen aldiroko ordainsariak benetako zerbitzuan jardundako urte oso bakoitzeko. Hala ere, gehienezko muga hamabi hileko ordainsaria izango da.

Aldiroko ordainsari horien artean ez dira sartuko, ez aparteko ordainsariak, ez ekoizgarritasun-osagarria.

Kontuak egiteko, lanpostuak behin betiko hornitzeko sistemen bitartez lortutako lanpostuak joko dira azkenekotzat. Azkeneko lanpostuan behin-behineko atxikipenean eta ordainsarietako bermerik gabe egon direnei, finkatuta duten graduari dagozkion ordainsariak emango zaizkie.

Eszedentzia mota honetan daudenei ez zaie lanpostua gordeko eta egoera horretan emandako denbora ez zaie kontuan hartuko administrazio-karrerarako, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako.

35. ARTIKULUA. SEME-ALABAK ZAINTEZKO ESZEDENTZIA

Egoera horretan emandako denbora kontuan hartuko da hirurtekoetarako, norberaren gradua finkatzeko eta eskubide pasiboetarako. Halaber, denbora horretan, funtzionarioari gorde egingo zaizkio Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legean finkatzen diren horniketa-sistemen bitartez lortutako plaza eta destinoa.

Denbora horretan ezin izango dira ordaindutako jarduerak burutu, salbu eta bat badatoz Administrazioaren zerbitzura diharduten langileen bateraezintasunei buruzko araudian xedatutakoarekin. Edonola ere, jarduera horiek ez dute zaildu edo eragotziko haurrak zaintzea.

36. ARTIKULUA. DESTINOAREN ZAIN

Destinoaren zain dauden funtzionarioek hau kobratuko dute: oinarritzko ordainsariak, beren graduari dagokion destino-osagarria eta egoera horretara pasatu zirenean betetzen zuten lanpostuaren berariazko osagarriaren erdia.

37. ARTIKULUA. ZERBITZU BEREZIAK

Funtzionarioak zerbitzu berezietan ematen duen denbora kontuan hartuko da administrazio-karrerarako, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako.

Funtzionarioak benetan betetzen duen lanpostu edo karguari dagozkion ordainsariak jasoko ditu eta, gainera, funtzionario gisa onartuta dituen hirurtekoei dagozkienak. Legezko arrazoiren bat dela-eta funtzionario gisa onartuta dituen hirurtekoak aurrekontuen pentzutan kobratu ezin baditu, zerbitzu berezietara igartzeko deklarazioa egin zuen administrazioak edo erakunde publikoak ordainduko ditu, salbuespen gisa.

38. ARTIKULUA. NAHITAEZKO ESZEDENTZIA

Nahitaezko eszedentzian dauden funtzionarioek oinarritzko ordainsariak jasotzeko eskubidea izango dute, eta egoera horretan emandako denbora kontuan hartuko da hirurtekoetarako, eskubide pasiboetarako eta norberaren gradua finkatzeko.

39. ARTIKULUA. EGINKIZUN GABETZEA

Behin-behineko gabetzea.

Eginkizunez gabetutako funtzionarioek eskubidea izango dute, egoera horretan dauden bitartean, oinarritzko ordainsariak jasotzeko, salbu eta prozeduran azaltzen ez badira edo espedientea beren erruz atzeratzen bada, horrelakoetan edozein ordainsari jasotzeko eskubidea galduko baitute.

Gabetze irmoa

Eginkizun-gabetzea irmo bihurtzen ez bada, funtzionarioa berehala itzuliko da bere lanpostura eta, gainera, jaso ez dituen ordainsariak ordainduko zaizkio eta behin-behinean eginkizunik gabe egon den aldia jarduneko zerbitzutzat joko da.

40. ARTIKULUA. BESTE HERRI ADMINISTRAZIO BATZUEN ZERBITZURA

Antzinatasunari eta administrazio-karrerari begira, egoera honetan emandako denbora jatorrizko administrazioan emandakotzat joko da.

AZKEN XEDAPENA

Zarauzko Udaleko Lanpostuak baloratzeko sistema eratzeko Araudi Tekniko hau Alkatetzak onetsi eta hurrengo egunean sartuko da indarrean.

DATUAK

Hasierako onespina	2015eko abenduaren 30ean
GAOn iragarkia:	2016ko urtarrilaren 22an (13 zk.)
Alegazioak aurkezteko epea:	2016ko otsailaren 26an
GAOn testua:	2016ko martxoaren 8an (45 zk.)
Indarrean:	2016ko martxoaren 31n

ALDAKETA 2017

Hasierako onespina	2017ko irailaren 28an
GAOn iragarkia:	2017ko urriaren 5ean (191 zk.)
Alegazioak aurkezteko epea:	2017ko azaroaren 20an
GAOn testua:	2017ko abenduaren 5ean (232 zk.)
Indarrean:	2018ko urtarrilaren 2an

ALDAKETA 2018

Hasierako onespina	2018ko otsailaren 22an
GAOn iragarkia:	2018ko martxoaren 1ean (43 zk.)
Alegazioak aurkezteko epea:	2018ko apirilaren 17an
GAOn testua:	2018ko maiatzaren 4an (85 zk.)
Indarrean:	2018ko maiatzaren 28an