

Ebaluazioak

2015 lanaldiko ebaluazioen prozesua lehengo urteko abenduaren erdialdean hasi zen, ebaluazioak egiteko ardura duten pertsonen GGBB-etatik bidalitako korreo bat jaso zutenean. Korreoa prozesua aurrera eramateko argibideen berri ematen zitzaion.

C ebaluazioek ezin dute langile-taldearen %10a gainditu, eta enpleguak “nahiko ardura eta konpromezu hartzen ez dituela eta bere lanean eta inguruan jarrera ezkorrak hartu ditzazkela” suposatzen du. **A ebaluazio kopuruak, aldiz, ezingo du ebaluazio guztien %20a baino txikiagoa izan.**

Dagoeneko ebaluazioak eginda egon behar lukete, **beti ebaluatutako pertsonaren aurrean.**

Ebaluatzaileak ebaluazioa amaitu ondoren, bere arduradun hierarkikoari bidali behar dio honek onespina eman diezaion edo, bere kasuan, aldatu edo osatu dezan egokia iruditzen zaion moduan.

Hortik aurrera GGBB-etako departamentuak itxi zain gelditzen da ebaluazioa, eta itxiera hori ematen den momentutik aurrera ebaluatutako lankideak ikusi ahal izango du bere ebaluazioa, edo gehiengo behintzat (funtzioak/konprometzua-inplikazioa/ konpetentzia/ ekintza plana/ ebaluazio globala), ohikoa izaten baita da atalen batetara sartu ahal ez izatea.

Itxiera hau otsailaren bukaera edo martxoaren hasierarako aurreikusita dago, eta momentu horretatik aurrera hasiko dira ebaluazioaren ondorioak gauzatzeko.

Ebaluazioaren emaitzarekin ados ez egonez gero, badago (eta gomendagarria da) Kudeaketa eta Garapenaren departamentuari desadostasunaren berri ematea.

Zertan eragiten dute ebaluazioek?

Zuzendaritza karreran dauden edo espezializatuak diren pertsonen **konsolidazio erritmoan** eragiten diete bere soldata maila maximoa konsolidatuta ez badute behinik behin.

Kasu guztietan **ordainsari aldako-rraren eragina du**, ordainsari aldako-rraren kalkulurako erabiltzen den aldagaietako bat baita.

Amatasun eta aitatasun baimenak

Lankide asko familia eratzeko adinean egonik, ohikoa da amatasun eta aitatasun egoerak gure enpresaren egunerokotasunean aurkitzea. Baimen eta laguntza mota desberdinak zenbait legeditan hain sakabanatuta egonik, laburpen txiki bat egitea egokia iruditu zaigu:

Amentzat:

16 asteko Gizarte Segurantzak ordaindutako kontratu etetea.

Erditze anitzen kasuan 2 astez luzatzen da seme-alaba bakoitzeko bigarrenetik aurrera. [Informazio gehiago hemen.](#)

7 egun natural kontratu etendura-jarraian.

Edoskitze orduak (ordubete egunean umeak urtebete egin arte) **10 egun natural**engatik trukatzeko aukera.

Seme-alabak 12 hilabete bete artean **8 lan-egun.**

Aitentzat:

13 egun jarraian Gizarte Segurantzaren kontratu etenduragatik. [Hemen.](#)

2 egun seme-alabaren jaio-tzagatik.

Aitak amaren 16 astetako baimenaren zati bat hartu dezake, besterenezinak diren lehenengo 6 asteen ondoren. Kasu horretan ondorengo 7 egun naturalen zati bat hartzeko eskubidea izango du aurrez hartutako baimenaren zatiairen proportzioan.

Seme-alabengatiko lanaldi murrizketak.

12 urte bete arte:

Gutxienez lanaldiaren 1/8a eta gehienez 1/2a.

8 urte bete arte:

Murrizketa 1/8a baino txikiagoa izateko aukera.

6 urte bete arte:

Murrizketa arratsaldeetan bakarrik kontzentratzeko aukera.

Diru laguntzak

Zenbait erakunde publikok dirulaguntza desberdinak eskeintzen dituzte seme-alaben zaintzagatiko lanaldi murrizketak dituzten langileentzat.

Eusko Jaurlaritzak, adibidez, urtean 2.046 euro eta 3.255 euro bitarteko dirulaguntzak eskeintzen ditu.

Eszedentzia: 3.255 euro urtean.
%45eko murrizketa: 2.604 euro urtean.
%40ko murrizketa: 2.325 euro urtean.
%33ko murrizketa: 2.046 euro urtean.

[Informazio gehiago hemen.](#)

