

UPV/EHUko ADMINISTRAZIO ETA ZERBITZUETAKO LANGILEEN BAIMENEI BURUZKO ESKULIBURUA

HELBURUA

Baimenei buruzko eskuliburu honen helburua da baimen horiek tramitatu eta kudeatzeko zereginak erraztea arlo horretako arduradunei, bai eta baimen bakoitzaren gaineko azalpen argiak eskaintzea administrazio eta zerbitzuetako langile guztiei.

NORI ZUZENDUA

Eskuliburu hau zuzenduta dago, bereziki, baimenak ematen dituzten pertsoneri eta baimen horiek tramitatu eta kudeatzeaz arduratzen diren langileei; baita, oro har, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langileei.

EGITURA

A. Atal orokorra: eskuliburuaren lehen zatia hasierako hiru taula dira, UPV/EHUⁿ eska daitezkeen baimenei buruzko datu orokorrak biltzen dituztenak.

1. Baimenen gaineko arauak
2. Azalpena
3. Eskakerak: tramiteak eta onespena

Taula horien ondoren, beste taula bat dago ("Baimenen zerrenda"), baimen guztiak jasotzen dituena. Taula horrek aukera ematen du baimen bakoitzari buruzko informaziora joateko zuzenean, kasuan kasuko epigrafean klik eginez.

B. Taula espezifikoak: hasierako taulen ondoren UPV/EHUⁿ har daitezkeen baimenei buruzko datuak agertzen dira. Atal bakoitzean agertzen da zein arautegitan azaltzen den baimena, bakoitzaren ezaugarriak adierazten dira, eta baimena tramitatzeko aurkeztu behar diren dokumentuak zehazten dira.

Taula bakoitzaren ondoren **maiz egiten diren galderak (FAQ)** agertzen dira, baimen bakoitzari buruzko informazio praktikoa ematen dutenak.

IKURRAK

Taula espezifikoetan **puntu berdeak** erabili dira, nabarmentzeko alderdi bereziki garrantzitsuak eta baimenak kudeatzean sarri kontuan izaten ez diren ñabardurak.

A. ATAL OROKORRA

BAIMENEN GAINEKO ARAUAK

Estatuko arauak	<p>* Legegintzako 5/2015 Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateratua onartzen duena (III. tituluko V. kapitulua).</p> <p>* 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, lanean dauden emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa</p>
Euskal Autonomia Erkidegoko arauak	<p>* 6/1989 legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa (III. titulua, VI. kapitulua)</p>
UPV/EHUko arauak	<p>* <u>UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena, 1996koa (II. titulua)</u></p> <p>* <u>UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. hitzarmena, 2010ekoa (V. titulua)</u></p> <p>* Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</p> <p>* Urteko erabakia, UPV/EHUko gerentearena, administrazio eta zerbitzuetako langileen urteko lanaldia, lan orduen kontrola, oporrak eta baimenak zehazten dituen zirkularra onartzeko dena</p> <p>* Akordioa, 2019ko urriaren 28koa, AZPko langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeena, adingabeak zaintzeagatiko kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruzkoa</p>

AZALPENA

-UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. hitzarmena (1. eta 30. artikulua)
 -UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (14. eta 17. artikulua)
 -Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa

Onuradunak

UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile guztiak

Administrazio eta zerbitzuetako bitarteko funtzionarioen eta aldi baterako lan kontratudun langileen kasuan baimenen iraupenak ez du zerbitzu harremana edo kontratua bukatzen den eguna gaindituko.

Baldintzak

1. Baimenak emango dira Presentzia Ataria deiturikoan ezarritako prozeduren arabera.
2. Ezin izango da batera hartu baimen mota bat baino gehiago. Salbuespena: bularra edo biberioia emateko baimena eta lanaldiaren murrizpena dakarten baimenak bateragarriak izango dira gainerakoekin.
3. Oporraldiarekin batera ezin izango da baimen ordaindurik eduki, langilearen gaixotasuna edo istripua salbu.
4. Baimenei dagozkien egunak gertaerak jazotzen direnean hartu beharko dira nahitaez, berariaz beste aukerarik ematen ez bada.

ESKAERAK: TRAMITEAK ETA ONESPENA

-UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. hitzarmena (30. artikulua)
-Akordia, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa
-Zirkularra, UPV/EHUko gerentearena, 2014ko lanaldia, lan orduen kontrola, oporrak eta baimenak zehazten dituena

Eskaera eredia	Baimenak emango dira Presentzia Ataria deiturikoan ezarritako prozeduren arabera.
Tramitazio modu honetatik kanpo geratzen direnak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lan orduen barruan euskalduntze ikastaroetara joateko baimenak. 2. UPV/EHUK antolatutako prestakuntza ikastaroak. <p>Aipatutako baimen biak horretarako egingo diren deialdiek arautuko dituzte.</p>
Epea	<p>Eskaera gutxien dela zazpi egun lehenago egin beharko da.</p> <p><u>Salbuespenak:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Baja, aldi baterako ezintasunagatik. 2. Baimena aita edo ama izateagatik (baimena erditze egunean bertan hasten denean). 3. Baimena eragin duen gertaeraren izaeragatik ezinezkoa denean eskaera goian adierazitako epean egitea. <p>Halakoetan gertaeraren egun berean eman behar zaio horren berri hurreneko nagusiari, arrazoi apartekorik egon ezean. Eskaera eredia ahal bezain laster bete behar da, medikuak baja ematen duenean <u>izan ezik</u>.</p>
Egiaztagiriak	Eskaerarekin batera egiaztagiriak aurkeztu behar dira. (Ikusi baimen bakoitzaren taula).

B. ATAL ESPEZIFIKOA

BAIMENEN ZERRENDA

1. AMA BIOLOGIKOARENTZAKO BAIMENA UMEA IZATEAGATIK
2. ADOPZIOA
3. HAURDUNALDIKO AZTERKETAK, ERDITZEA PRESTATZEKO TEKNIKAK ETA EGOKITASUN AGIRIRAKO SAIOAK
4. BULARREKO UMEA ZAINTZeko BAIMENA
5. AITA IZATEA
6. GENERO INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN EMARUMEAK
7. NORBERA EDO SENIDEREN BAT EZKONTZEA. BIZIKIDETZA EGONKORRAREN HASIERA
8. SENIDEEN ISTRIPUA, GAIXOTASUN LARRIA EDO HERIOTZA
9. UTZIEZINEZKO ZEREGIN PUBLIKO EDO PRIBATUAK
10. OHIKO ETXEBIZITZAZ ALDATZEA
11. SINDIKATUAREN EDO LANGILEEN ORDEZKARIA IZATEA
12. PREBENTZIOKO ORDEZKARIA IZATEA
13. ADINGABEAK, EZINDUAK EDO GAIXOAK ZAINTZEA
14. IKASKETAK
15. LAN ORDUZ KANPOKO EUSKARA IKASTAROAK
16. AZTERKETAK
17. KONTSULTA, TRATAMENDU EDO AZTERKETA MEDIKOETARA JOATEA
18. EKITALDI KOLEKTIBOAK
19. NORBERAREN KONTUAK

AMA BIOLOGIKOARENTZAK O BAIMENA UMEA IZATEAGATIK	<p>-Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legea (70.2 artikulua, a) eta f) atalak) -UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (19.1 eta 19.2 artikulua) eta lan kontratudun langileen III. hitzarmena (32. artikulua) - 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, lanean dauden emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa - Akordioa, 2019ko urriaren 28koa, AZPko langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeena, adingabeak zaintzeagatiko kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruzkoa -Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</p>		
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
<p>Ama biologikoarentzako baimena umea izateagatik</p>	<p>-18 aste.</p> <p>-2 aste gehiago umeak desgaitasunen bat badauka.</p> <p>-Ume bat baino gehiago jaioz gero, bigarrenetik aurrerako bakoitzagatik 2 aste gehiago.</p> <p>Kasu bietan, luzapen horren iraupena berdin banatuko da gurasoen artean, eta elkarren segidan hartuko dute.</p> <p>Aurreko bi suposamenduak aldi berean ematen badira, bi luzapenak batuko dira, elkarrekiko baztertzailak izan gabe.</p> <p>-Semea edo alaba hiltzen bada, baimena ez da murriztuko, baldin eta, nahitaezko atsedena igaro ondoren (6 aste) berriro lanean hastea eskatzen ez den.</p> <p>-Ama biologikoak baimenaren hasiera lau astez aurreratzeko aukera izango du, erditzearen ustezko datatik kontatzen hasita.</p>	<p><u>Nahitaezko zatia:</u> 6 aste, erditu ondoren etenik gabe hartu beharrekoak.</p> <p>Baimena ez da etengo ama aldi baterako ezintasun egoeran egon arren aipatutako 18 asteen barruan.</p> <p><u>Borondatezko zatia:</u> Guraso biek egiten badute lan, nahitaezko atsedena lehen sei asteak igaro ondoren, baimen hau etenik gabe hartu ahal izango da, erditzearen ostean nahitaez hartu beharreko atsedena amaitu eta semeak edo alabak 12 hilabete bete arte. Baimena etenak eginez hartuko bada, hartu nahi den aldi bakoitza baino 15 egun lehenago bidali beharko da jakinarazpena, eta asteka hartu beharko da.</p> <p>Gurasoetako batek ez badu egiten lan etxetik kanpo, baimeneko aste guztiak <u>etenik gabe</u> hartu beharko dira, eta elkarren segidan, hau da, baimenak aldi berean hartu gabe.</p> <p>Baimen hau egun osoz hartu ahal izango da, bai eta zatika ere zerbitzuaren premiek horretarako aukera ematen badute, betiere zehaztuko den moduan.</p> <p>Jakinarazitako baimen aldia baino lehenago laneko istripua izanez gero, baimena beranduago hartu ahal izango da, baina betiere umeak urte bat bete baino lehenago.</p> <p>Langileak administrazioak deitutako prestakuntza ikastaroetan parte hartu ahal izango du baimena</p>	<p>-Baja agiria -Familia liburuaren edo jaiotza agiriaren fotokopia</p>

		hartuta dagoenean.	
Jaioberriaren ospitaleratzea	Garaia baino lehenagoko erditzeen kasuan eta jaioberria ospitalean geratu behar denean baimena luzatu egingo da, jaioberriak ospitalean eman behar dituen egunak beste, baina gehienez ere beste hamahiru astez		-Ospitaleko agiria -Familia liburuaren edo jaiotza agiriaren fotokopia
Amaren heriotza	Beste gurasoak oinarrizko araudiak onartutako baimen osoa edo, hala behar bada, geratzen den baimenaren zatia hartzeko eskubidea izango du.		-Heriotza agiria edo eskela -Familia liburuaren edo jaiotza agiriaren fotokopia

FAQ:

- **Langileak eska al dezake baimenen bat alaba erditu delako?** Bai, langileak 2 eguneko baimena izango luke alaba ospitalean egoteagatik (5 egun alaba langilearekin bizi bada), eta kasuan kasuko baimena eskatu beharko luke (ikusi 17. orria).



<p>ADOPZIOA, ADOPZIO EDO HARRERARAKO ZAINZTA</p>	<p>-UPV/EHUko lan kontratudun langileen III. hitzarmena (33. artikulua) -Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa - 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, lanean dauden emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa - - Legegintzako 5/2015 Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateratua onartzen duena (III. tituluko V. kapitulua). -- Akordioa, 2019ko urriaren 28koa, AZPko langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeena, adingabeak zaintzeagatik kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruzkoa</p>		
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
<p>Adopzioa, adopzio edo harrerarako zaintza</p>	<p>-Sei urtetik beherako umea, edo sei urtetik gorako umea, desgaitasun edo minusbalotasunen bat duena, edota behar bezala egiaztatutako arazoak dauzkatenak gizartean edo familian txertatzeko: etenik gabeko 18 aste.</p> <p>-Sei urtetik beherako umea, desgaitasunen bat duena: 2 aste gehiago.</p> <p>-Ume bat baino gehiago adoptatu edo hartzea: 2 aste gehiago ume bakoitzagatik, bigarrenetik aurrera.</p> <p>Kasu bietan, luzapen horren iraupena berdin banatuko da gurasoen artean, eta elkarren segidan hartuko dute. Aurreko bi suposamenduak aldi berean ematen badira, bi luzapenak batuko dira, elkarrekiko baztertzailak izan gabe.</p>	<p><u>Nahitaezko zatia:</u> 6 aste, hasiera dataren ondoren etenik gabe hartu beharrekoak. Epea noiztik zenbatu langileak erabakiko du, bai harreraren erabaki administratibo edo judizialek aurrera bai adopzioaren erabaki judizialek aurrera.</p> <p>Harreraren kasuan urte bat baino gehiagokoa izan behar da.</p> <p>18 aste horien barruan lanerako ezintasun iragankorra izan arren baimena ez da etengo.</p> <p><u>Borondatezko zatia:</u> Guraso biek egiten badute lan, nahitaezko atsedendaldiko lehen sei asteak igaro ondoren, baimen hau etenak eginez hartu ahal izango da, erditzearen ostean nahitaez hartu beharreko atsedendaldia amaitu eta umeak 12 hilabete bete arte. Baimena etenak eginez hartuko bada, hartu nahi den aldi bakoitza baino 15 egun lehenago bidali beharko da jakinarazpena, eta asteka hartu beharko da.</p> <p>Gurasoetako batek ez badu egiten lan etxetik kanpo, adopzio baimeneko eta adopzio edo harrerarako zaintza baimeneko aste guztiak <u>etenik gabe</u> hartu beharko dira umeak 12 hilabete baino gehiago dituenean. Baimenak elkarren segidan hartuko dira, aldi berean hartu gabe.</p> <p>Baimen hau egun osoz hartu ahal izango da, bai eta zatika ere zerbitzuaren premiek horretarako aukera ematen badute, betiere zehaztuko den moduan. Jakinarazitako baimen aldia baino lehenago laneko</p>	<p>-Familia liburuaren fotokopia -Harreraren erabaki administratibo edo judiziala edo adopzioaren erabaki judiziala -Gizarte zerbitzuaren ziurtagiria, desgaitasunaren, minusbalotasunaren edo familian edo gizartean txertatzeko arazoena</p>



	<p>Haurren adopzio baimena eta aldi baterako nahiz behin betiko adopzio edo harrerarako zaintza baimena hartu ahal izango da adopzioa eratzten duen erabaki judiziala baino lau aste lehenago edo harrerako zaintza eratzten duen erabaki judizial edo administratiboa baino lau aste lehenago.</p>	<p>istripua izanez gero, baimena beranduago hartu ahal izango da, baina betiere umeak urte bat bete baino lehenago.</p> <p>Langileak administrazioak deitutako prestakuntza ikastaroetan parte hartu ahal izango du baimena hartuta dagoenean.</p>	
<p>Umearen jaioterrira joatea adopzioa baino lehenago</p>	<p>Nazioarteko adopzioa: gurasoak umearen jaioterrira joan behar badira adoptatu aurretik, adopzio edo harrerarako baimena hartu ahal izango da adopzioaren erabakia baino lau aste lehenagotik</p>	<p>Bi hilabete horietan oinarrizko ordainsariak baino ez dira jasoko.</p>	

HAURDUNALDIKO AZTERKETAK, ERDITZEA PRESTATZEKO TEKNIKAK ETA EGOKITASUN AGIRIRAKO SAIOAK			
<i>-UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (19.4 artikulua) eta lan kontratudun langileen III. hitzarmena (32.3 artikulua) -Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i>			
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
Haurdunaldia	Erditzea prestatzeko teknikak: egunean bi ordu, gehien dela bi hilabetez.	Erditze aurreko gimnasiara joan ahal izateko beharrezkoa izango da medikuak egindako agiria aurkeztea alde aurretik.	-Gimnasia saioetara joatea agintzen duen medikuaren agiria -Erditzea prestatzeko tekniken egutegia
	Haurdunaldiko azterketak: azterketak egiteko behar den beste denbora.	Langilearen bikoteak edo ezkontideak ere baimena izango du.	-Medikuaren agiria, ordua zehaztuta -Familia liburuaren fotokopia edo izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiriaren fotokopia
Egokitasun agirirako saioak	Informazio eta prestakuntzako saioetara joateko behar den beste denbora, bai eta egokitasun ziurtagiria lortzeko beharrezkoak diren txosten psikologiko eta sozialak egiteko behar dena ere, lan orduen barruan egin behar badira.		-Erakundearen agiria, saioaren ordutegia zehaztuta

BULARREKO UMEA ZAINTZEKO BAIMENA			
<i>-UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (19.3 artikulua) eta lan kontratudun langileen III. hitzarmena (32.2 artikulua) -Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i>			
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA



<p>Bularreko umea zaintzeko baimena</p>	<p>Ordubeteko etenaldia egunean edo lanaldia murriztea, hamabi hilabetetik beherako ume bakoitzeko (bi zatitan bana daiteke).</p> <p>Erditze berean ume bat baino gehiago jaiotz gero, egunean bi ordu (bi zatitan bana daiteke).</p> <p>Lanaldi jarraitua.</p> <p>Edoskitzea gehitzea haurdunaldi eta erditze baimenari.</p> <p>Nahitaezko aldia amaitu baino lehen eskatu beharko da, eta jaiotzagatik, adopzioagatik, zaintzagatik, harreragatik edo ama biologikoa ez den guraso izateagatik har daitekeen baimena amaitzen denetik aurrera hartu ahal izango da, edo, adingabea jaio eta baimen horien parekoa den denbora igaro ondoren.</p>	<p>Bi gurasoak edo bi adoptatzaileak, zaintzaileak edo hartzaileak langile publikoak badira, baimena horietako batek bakarrik hartu ahal izango du.</p> <p>Interesatuak adieraziko du zein ordu tartetan etengo duen lanaldia, edota noiztik noiz arte izango duen lanaldia murriztuta.</p> <p>Bakarrik hartuko dira kontuan langileak zerbitzuan benetan emango lituzkeen egunetako orduak. Hori dela eta, eskaera egitean langileak adierazi beharko du ea umeari hamabigarren hilabetea betetzeko geratzen zaion denboran baimen, opor edo eszedentziarik hartuko duen, hartara epe horiek kontuan ez hartzeko</p>	<p>-Familia liburuaren fotokopia</p>
---	--	---	--------------------------------------

FAQ:

- **Nola kalkulatu da zenbat luzatzen den erditzeagatik baimena edoskitzea gehitzen bazaio?** Kontuan hartu behar dira langileak benetan lan egingo lituzkeen egunak umeak 12 hilabete izan arte (hau da, ez dira hartu behar kontuan opor egunak, aukerako egunak eta baimen egunak). Edoskitzea erditzeagatik baimenari gehituz gero, egun horiek baimenaren jarraian hartu beharko dira.



FAQ:

- **Atzerriko umea adoptatuz gero, atsedenaldia has al daiteke baimenean zehaztutakoa ez den egun batean?** Gizarte Segurantzaren arabera, halako kasuetan malgutasunez jarduten da atsedenaldiaren hasiera eguna zehaztean, atzerriko ume bat adoptatu edo hartzea prozesu konplexua izan daitekeelako. Horrela, bada, bidaiaren hasiera egunaren eta adopzio edo harreraren egunaren bitarteko egun bat aukeratzen badu langileak, ontzat ematen da. Esate baterako, hasiera izan daiteke bisatuan agertzen den eguna, itzulerako eguna...
- **Harrera kasuetan, ba al dago denbora tarterik baimena hartzeko?** Bai, iraupena ezin da izan urtebete baino gutxiago, ez adopzio aurreko harrera kasuetan ez harrera iraunkorren kasuetan, nahiz eta harrera horiek aldi baterakoak izan.

AITA IZATEA			
<i>-UPV/EHUko lan kontratudun langileen III. hitzarmena (34. artikulua) -Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i>			
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
<p>Umea izatea, umea adoptatzea edo umea hartzea</p>	<p>-18 aste.</p> <p>-Umeak desgaitasunen bat izanez gero: bi aste gehiago.</p> <p>-Erditze berean ume bat baino gehiago jaiotz gero: bi aste ume bakoitzagatik, bigarrenetik aurrera.</p> <p>Kasu bietan, luzapen horren iraupena berdin banatuko da gurasoen artean, eta elkarren segidan hartuko dute. Aurreko bi suposamenduak aldi berean ematen badira, bi luzapenak batuko dira, elkarrekiko baztertzaileak izan gabe.</p> <p>-Semea edo alaba hiltzen bada, baimena ez da murriztuko, baldin eta, nahitaezko atsedenaldia igaro ondoren (6 aste), berriro lanean hastea eskatzen ez den.</p> <p>-Adopzio kasuetarako, joan "Adopzioa edo harrera" atalera.</p>	<p>6 aste (nahitaezko zatia), erditu ondoren etenik gabe hartu beharrekoak.</p> <p>18 aste horien barruan lanerako ezintasun iragankorra izan arren baimena ez da etengo. 0}</p> <p>Guraso biek egiten badute lan, nahitaezko atsedenaldirako lehen sei asteak igaro ondoren, baimen hau etenik gabe hartu ahal izango da, erditzearen ostean nahitaez hartu beharreko atsedenaldia amaitu eta semeak edo alabak 12 hilabete bete arte. Baimena etenak eginez hartuko bada, hartu nahi den aldi bakoitza baino 15 egun lehenago bidali beharko da jakinarazpena, eta asteka hartu beharko da.</p> <p>Baimen hau egun osoz hartu ahal izango da, bai eta zatika ere zerbitzuaren premiek horretarako aukera ematen badute, betiere zehaztuko den moduan.</p> <p>Jakinarazitako baimen aldia baino lehenago laneko istripua izanez gero, baimena beranduago hartu ahal izango da, baina betiere umeak urte bat bete baino lehenago.</p> <p>Langileak administrazioak deitutako prestakuntza ikastaroetan parte hartu ahal izango du baimena hartuta dagoenean.</p>	<p>-Familia liburuaren fotokopia, jaiotza agiria, harreraren erabaki administratibo edo judiziala edo adopzioaren erabaki judiziala.</p>

FAQ:

- **Aita izatean opor egunak eten egiten al dira?** Bai, eta interesatuak alta egunaren ondoko sei hilabeteetan hartu behar ditu geratzen zaizkion egunak, betiere kasuan kasuko urtearen barruan.
- **Aita izatean baimen berreskuratuko egunak eten egiten al dira?** Bai, eta interesatuak alta egunaren ondoko hiru hilabeteetan hartu behar ditu geratzen zaizkion egunak, betiere kasuan kasuko urtearen barruan.



GENERO INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN EMAKUMEAK	<p><i>-UPV/EHUko gerentearen 2007ko uztailearen 4ko erabakia (3.7 artikulua). Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua (49.d artikulua)</i> <i>-UPV/EHUko lan kontratadun langileen III. hitzarmena (101. artikulua)</i> <i>-Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i></p>		
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
<p>Genero indarkeriaren biktima diren emakumeak</p>	<p>Lanaldia murrizteko eskubidea, ordainsaria ere dagokion heinean murriztuta, epaileak emandako babes agindua, Ministerio Fiskalaren txostena edo, hala badagokio, kondena epaian ezarri diren neurriak indarrean dauden bitartean.</p> <p>Lanaldia berrantolatzekeo eskubidea (ordutegia egokituta, ordutegi malgutasuna aplikatuta edo ezar daitezkeen bestelako sistema batzuk erabilita).</p> <p>Lanera ez joateko eskubidea. Hutsegite horiek, egun osokoak nahiz partzialak izan, justifikatutzat hartuko dira, gizarte edo osasun zerbitzuek zehaztuko dituzten denbora tarte eta baldintzetan.</p> <p>Lantokiz aldatzeko eskubidea, horretarako aukerarik dagoen neurrian.</p> <p>Mugikortasun espezifikoa izateko eskubidea. Langileak zerbitzuak bete izan dituen lanpostua dagoen herria utzi behar badu: lantoki aldaketa sei hilabeterako izango da hasiera batean eta hilabete horietan lehen betetzen zuen lanpostua gordeko zaio interesatuari.</p> <p>Aldi hori bukatutakoan, langileak aukera izango du lehengo lanpostura</p>	<p>Kasu honetan talde eta kategoria profesional bereko edo baliokideko lanpostu batera aldatzeko eskubidea izango du, nahitaez bete beharreko lanpostu hutsa izan beharrik gabe.</p> <p>Halakoetan interesatuari herrian bertan edo berak berariaz eskatutako herrietan kokatutako lanpostu hutsen berri emango zaio.</p>	<p>-Gizarte zerbitzuen agiria</p>



	itzultzeko edo lanpostu berrian jarraitzeko; bigarren aukera hartuz gero, ez zaio lanpostua gorde beharko.		
--	--	--	--



NORBERA EDO SENIDEREN BAT EZKONTZEA. BIZIKIDETZA EGONKORAREN HASIERA			
<i>-Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legea (70.2.h artikulua) -UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (22. artikulua) eta lan kontratudun langileen III. hitzarmena (35. artikulua) -Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i>			
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
Norbera ezkontzea	20 egun natural, ezkontza eguna barne.	Batu daiteke oporrekin eta baimen erreku peratuko txandekin, baina 15 egun lehenago jakinarazi behar da.	-Eskaria eta, gero, ezkontza agiria edo familia liburuaren fotokopia.
Bizikidetza egonkorra (ezkondu gabeko bikoteak)	20 egun natural. Bizikidetza hasten denetik eta baimena hartzen denera ezingo da hilabete natural bat baino gehiago igaro.	Ezingo da ezkontza edo bizikidetzako beste baimenik hartu harik eta sei urte igaro arte, eta inola ere ez bikotekideak berberak baldin badira.	-Euskal Autonomia Erkidegoko Izatezko Bikoteen Erregistroaren agiria -Bikotekideetako batek ere ez badauka bizilekua autonomia erkidegoan, interesatuak errol datuta dauden herriko udalak emandako bizikidetza ziurtagiria
Bigarren mailarainoko senideren bat ezkontzea	Egun natural bat. Ospakizuna langilearen bizilekutik 150 kilometro baino urrunago egiten bada, hiru egun natural.	Langileak ezkontza eguna izango du libre.	-Eskaria eta, gero, ezkontza agiria edo familia liburuaren fotokopia

SENIDEEN ISTRIPUA, GAIXOTASUN LARRIA EDO HERIOTZA	<i>-Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legea (70.2.a artikulua) -UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (23. artikulua) eta lan kontratudun langileen III. hitzarmena (36. artikulua) -2002ko arazoaren 27ko erabakia (IV. erabakia): UPV/EHUko funtzionarioen indarreko hitzarmena eta lan kontratudun langileen indarreko hitzarmena hobetzeko baldintzak (8. artikulua) -UPV/EHUko funtzionario eta lan kontratudun langileen Batzorde Parekideak 1999ko irailaren 3an egindako bileraren akta -Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i>		
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
Ezkontidearen, bikotekidearen, seme-alaben edo langilearekin bizi diren gurasoen istripua, gaixotasun larria edo heriotza	Gehienera 5 lanegun (2 egun natural gehiago gertaerak langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago izan badira).	Egunak gertaerak jazotzen direnean hartu behar dira. Honakoak hartuko dira gaixotasun larritzat : -UPV/EHUko Prebentzio Zerbitzuko Osasun Atalak halakotzat hartuak. -Anestesia osoarekin egindako ebakuntza eta gau bateko ospitaleratzea. -Gaua ospitalean igarotzea gaixoa bertan dagoenean, -Ebakuntzaren ondoren etxean arreta etengabea behar duen susperraldia, beti ere, UPV/EHUko Prebentzio Zerbitzuko Osasun Atalak halakotzat jotzen badu.	-UPV/EHUko Osasun Zerbitzuaren agiria, beharrezkoa izanez gero. -Ospitaleko agiria, beharrezkoa izanez gero. Aurreko dokumentazioarekin batera, bizikidetzat agiria edo familia liburua aurkeztuko da, dagokionaren arabera.
Lehen mailako senidearen istripua edo gaixotasun larria, ez da langilearekin bizi	Gehienera 3 egun balioudunak (2 egun natural gehiago gertaerak langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago izan badira).	-Ebakuntzaren ondoren etxean arreta etengabea behar duen susperraldia, beti ere, UPV/EHUko Prebentzio Zerbitzuko Osasun Atalak halakotzat jotzen badu. Gaixotasun larri egiaztatua: bigarren baimena hartu ahal izango da lehenengoa amaitu eta 30 egun igaro ostean. Gaixotasun terminalen kasuan aipatutako denbora tartea igaro baino lehen hartu ahal izango da bigarren baimena. Bigarren baimena hartzen den kasuetan, ezin dira hartu langilearen bizilekutik 150 km baino urrunago egoteagatik egunak.	Aurreko dokumentazioarekin batera, bizikidetzat agiria edo familia liburua aurkeztuko da, dagokionaren arabera. Gaixotasuna terminala denean, bigarren baimena telefonoz eska daiteke.
Bigarren mailako senidearen istripua edo gaixotasun larria, edo urrunagoko senidearena, langilearekin bizi bada	Gehienera 2 lanegun (2 egun natural gehiago gertaerak langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago izan badira).	Egunak gertaera jazotzen denean hartu behar dira.	-Heriotza agiria edo eskela
Bigarren mailarainoko senidearen heriotza, edo urrunagoko senidearena, langilearekin bizi bazen	Gehienera 3 lanegun (2 egun natural gehiago gertaerak langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago izan badira).	Egunak gertaera jazotzen denean hartu behar dira.	-Heriotza agiria edo eskela

Hauek dira bigarren mailarainoko senideak: langilearekin bizi ez diren gurasoak edo aita-amaginarrebak, b) langilearen edo ezkontidearen aitona-amonak, c) langilearen edo ezkontidearen anaia-arrebak, d) langilearen edo ezkontidearen bilobak, e) ezkontidearen seme-alabak, f) aitonaren edo amonaren ezkontidea, g) aitaren edo amaren ezkontidea, h) anaia-arreben ezkontideak, i) seme-alaben ezkontideak, j) biloben ezkontideak

Egun naturalak: astelehenetik igandera; **egun baliodunak:** astelehenetik ostiralera **laneguna:** langile bakoitzaren lan egutegiaren arabera

FAQ:

- **Senide baten heriotza lanegun batean gertatzen bada, noiztik hasten da kontatzen baimena?** Senidea hil zaion langileak lanaldi osoa egin badu, baimena hurrengo egunetik aurrera kontatzen da. Aldiz, gertaera langilea lanean ari den bitartean edo lanaldia hasi aurretik jazotzen bada, baimena egun horretan bertan hasten da.
 - **Zenbat egun dagozkio langile bati, senide bat badu ospitalean anestesia osoarekin egindako ebakuntzagatik?** Senideak ospitalean gau bat behintzat ematen badu, langileak 2-5 eguneko baimena izango du, ahaidetasun mailaren arabera (UPV/EHUko Prebentzio Zerbitzuko Osasun Atalaren irizpidea).
 - **Zenbat egun dagozkio langile bati, ebakuntzarik egin ez dioten senide bat badu ospitalean?** Senideak ospitalean emango dituenak, baina gehienez ere 2 egun 133 eta 134 kodea duten eskaeren kasuan, eta 5 egun 130 eta 131 kodea duten eskaerenean.
 - **Zenbat egun dagozkio langile bati, senide bat badu ospitalean anestesia osorik gabe egindako ebakuntzagatik?** Senideak ospitalean emango dituenak, baina gehienez ere 2 egun 133 eta 134 kodea duten eskaeren kasuan, eta 5 egun 130 eta 131 kodea duten eskaerenean.
 - **Langilearen senide bat ospitaleratu egin behar bada, egunez egingo dioten proba mediko bat dela eta, gaixotasun larritzat hartzen da ospitalean egon behar delako?** Ez bada 24 orduko ospitaleratzea ezin da baimena hartu, hau da, ez badu ematen gaua ospitalean.
 - **Ebakuntza egin eta ospitaleak alta eman ondoren, gaixoa berriro ospitaleratu behar bada egun batzuk beranduago, arazoren bat sortu zaiolako, baimen berbera da ala langileak beste baimen bat hartzeko eskubidea dauka?** Senideak ospitaleratu behar badu ebakuntzaren ondorio diren arazoengatik, beste baimen bat dagozkio langileari.
 - **Gaixoa, alta eman gabe, ospitale batetik beste batera aldatzen badute, baimen berbera da ala langileak beste baimen bat hartzeko eskubidea dauka?** Baimen berbera da, baimena izateko arrazoia aldatu ez delako.
- Senideren batek umea izanez gero, langileak baimena eska dezake? ?** Senidea ospitalean ingresatuta egonez gero, langileak beti dauka eskubidea istripuagatik edo gaixotasun larriagatik baimen ordaindua eskatzeko.
- **Senide baten gaixotasun larriagatik baimena har al daiteke elkarren segidakoak ez diren egunetan?** Bai, baldin eta baimen egunak gertaera jazotzen denetakoak badira.



UTZIEZINEZKO ZEREGIN PUBLIKO EDO PRIBATUAK	<p>-<i>Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legea (70.2.d artikulua)</i> -<i>UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (24. artikulua) eta lan kontratadun langileen III. hitzarmena (38. eta 47. artikulua)</i> -<i>2002ko arazoaren 27ko erabakia (IV. erabakia): UPV/EHUko funtzionarioen indarreko hitzarmena eta lan kontratadun langileen indarreko hitzarmena hobetzeko baldintzak (9. eta 12.. artikulua)</i> -<i>UPV/EHUko funtzionario eta lan kontratadun langileen Batzorde Parekideak 1999ko irailaren 3an egindako bileraren akta</i> -<i>Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaille funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i></p>		
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
<p>Epaitegietara, auzitegietara, polizia etxeetara eta antzeko organoetara joateko deiak, NANA, pasaporteak, ziurtagiriak eta erregistroko izapideak egitea erakundea ofizialetan</p>	<p>Tramiteak egiteko behar den beste denbora.</p>	<p>Utziezinezko zeregintzat hartzen dira ondoren aipatzen diren baldintzak aldi berean betetzen dituztenak:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beste inori eskuordetu ezin zaion zeregin pertsonala da, hau da, beste pertsonak batek ezin du egin. - Izaera publikoa du. - Ezin da egin lan orduetatik kanpo. - Zeregina ez betetzeak erantzukizun penala, zibila edo administratiboa dakar. 	<p>-Egindako tramitearen egiaztagiria, hasierako eta amaierako orduak zehaztuta</p>
<p>Desgaitasun fisiko edo psikikoren bat duen 2 mailarainoko senideei laguntzea goian aipatutako tramiteak egitera</p>			
<p>Gidabaimena eskuratzeko azterketa edo hura berritzeko tramiteak</p>			
<p>Errekerimendu eta tramite notarialak.</p>			
<p>Erakunde ofizialetan egin beharreko tramiteak.</p>			
<p>Gobernu organoen eta haien menpeko batzordeen bileratara joatea, langilea horietako kargudun hautetsia bada, adibidez zinegotzia, diputatua, batzarkidea, legebiltzarkidea, administrazio batzarretako kidea edo auzo alkatea</p>			

Bilerak seme-alaben irakasle edo tutoreekin	Bilerak irauten duen beste, eta gehienez ere lau ordu urtean seme-alaba bakoitzeko.		-Ikastetxearen agiria, ordua zehaztuta
Kargu hautetsia izatea erakundeetan	Behar beste denbora, baina urtean, gehienez ere, lanorduen % 10 hartu ahal izango da. Lanaldia murriztu daiteke: 1/8, 1/5, 1/3 edo % 50	Baimen hau ez da ordaindua izango, eta langileek errekeratu egin beharko dituzte orduak. Ohiko lanaldia murrizten duen langileari ordainsaria ere hein berean murriztuko zaio, kontzeptu guztietan. Langileak, orduak hartu ordez, ohiko lanaldia murriztea eska dezake.	-Hauteskunde mahaiaren ziurtagiria
Hauteskundeetan kargu hauetarako hautagaia izatea: -Gorte Nagusietako diputatu edo senatari -Europako Parlamentuko edo Eusko Legebiltzarreko diputatu -Lurralde historikoetako batzar nagusietako kide -Beste autonomia erkidego batzuetako legebiltzarretako kide -Udalbatzako kide -Administrazio batzarretako kide	Hauteskunde kanpaina.		-Hautagaitzen aldarrikapena
Aurreko atalean aipatutako hauteskundeetan hauteskunde mahaiko burua, kidea edo ikuskatzailea izatea	5 orduko murrizpena bozketaren hurrengo eguneko lanaldian.	Bozketaren eguna laneguna bada, hauteskunde mahaiko buruak kideak edo ikuskatzaileak egun osoko baimen ordaindua izango du bozketaren egunean.	-Hauteskunde mahaiaren ziurtagiria (gero)
Hauteskunde sindikaletan hautagaitza ofizial bateko kidea izatea	Zereginak betetzeko behar den beste denbora, hautagaitzen aldarrikapena egiten denetik hauteskunde kanpaina amaitu arte.		-Hautagaitzen aldarrikapena

<p>Hauteskunde sindikaletan hauteskunde mahaiko buru, kide edo ikuskatzailea izatea</p>	<p>Bozketaren hurrengo eguneko lanaldian bost orduko murrizpena.</p>	<p>-Hauteskunde mahaiko burua, kideak edo ikuskatzaileak: baimen ordaindua bozketaren egunean.</p>	
	<p>-Hauteskunde mahaia lantokian bertan badago, botoa emateko behar den beste denbora.</p> <p>-Hauteskunde mahaia herri berean badago, botoa emateko behar den beste denbora, baina gehienez ere bi ordu.</p> <p>-Hauteskunde mahaia beste herri batean badago, botoa emateko behar den beste denbora, baina gehienez ere hiru ordu.</p>		<p>-Hauteskunde mahaiaren ziurtagiria.</p>

FAQ:

- **Ahalduna banaiz hauteskunde mahai batean, murriztu al dezaket lanaldia bost ordu bozketaren hurrengo egunean?** Ahaldunek baimen ordaindua har dezakete bozketaren egunean, egun hori laneguna bada; baina ezin dute murriztu lanaldia bost ordu bozketaren hurrengo egunean.

OHIKO ETXEBIZITZAZ ALDATZEA			
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
<p><i>-Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legea (70.2.b artikulua)</i> <i>-UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (26. artikulua) eta lan kontratudun langileen III. hitzarmena (39. artikulua)</i> <i>-Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i></p>			
Ohiko etxebizitzaz aldatzea	2 egun natural etxebizitza berria udalerrri berean badago, eta 3 egun beste udalerrri batean badago.	Baimen egunak jarraian hartu ahal izango dira, edo etenak eginda.	-Erroldatze ziurtagiria

Egun naturalak: astelehenetik igandera; **egun baliiodunak:** astelehenetik ostiralera **laneguna:** langile bakoitzaren lan egutegiaren arabera

SINDIKATUAREN EDO LANGILEEN ORDEZKARIA IZATEA			
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
<p><i>-Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legea (70.2.e artikulua)</i> <i>-UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (26. artikulua) eta lan kontratudun langileen III. hitzarmena (40. artikulua)</i> <i>-Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i></p>			
Sindikatuaren edo langileen ordezkaria izateko hautatua izatea.	Indarreko legerian eta hitzarmenean adierazitakoa.		-Eskaria, alde zuzenetik, ordu sindikalak hartzeko -Bertaratze ziurtagiria

PREBENTZIOKO ORDEZKARIA IZATEA			
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
<p><i>-UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (44. artikulua) eta lan kontratudun langileen III. hitzarmena (81.2 artikulua)</i> <i>-Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i></p>			
Prebentzioko ordezkaria izatea, baina ez langileen ordezkari organoko kidea edo sindikatuaren ordezkaria.	Hilean hamar orduko kreditua. Orduok ezin dira pilatu.	Baimen honen helburua da bisitak egitea lantokietara. Orduak hartu ahal izatea zerbitzuaren premien menpe egongo da.	



ADINGABEAK, EZINDUAK EDO GAI XOAK ZAIN T ZEA	<p><i>-Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legea (72. artikulua)</i> <i>-UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (27. artikulua) eta lan kontratudun langileen III. hitzarmena (37., 42., 43. eta 53. artikulua)</i> <i>-2002ko arazoaren 27ko erabakia (IV. erabakia): UPV/EHUko funtzionarioen indarreko hitzarmena eta lan kontratudun langileen indarreko hitzarmena hobetzeko baldintzak (10., 11. eta 14.. artikulua)</i> <i>-UPV/EHUko gerentearen 2007ko uztailaren 4ko erabakia (3.6 artikulua). Langileen Estatutua, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoko hamaikagarren xedapen gehigarriak aldatua (37.5 artikulua)</i> <i>-Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i></p>		
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
<p>12 urtetik beherako adingabea jagotea, zaintza legala izateagatik</p>	<p><u>Lanaldiaren murrizpena:</u> 1/2, 1/3, 1/5 edo 1/8</p> <p><u>Ordu erdi gehiagoko malgutasuna</u> lanean sartzeko, edo, bestela bazkaltzeko, baina eguneko lanaldia osatu arte langileak ezingo du lanetik irten. Hilabeteko zenbaketa.</p>	<p>Ordainsaria ere hein berean murriztuko zaio langileari, kontzeptu guztietan.</p> <p>Oporretako orduak ere modu proportzionalen murriztuko dira.</p>	<p>-Familia liburua edo zaintza legala egiaztatzen duen agiria</p>

<p>Aparteko arreta behar duen adinekoa jagotea, zaintza legala izateagatik</p>	<p><u>Lanaldiaren murrizpena: 1/2, 1/3, 1/5 edo 1/8</u></p>	<p>Ordainsaria ere hein berean murriztuko zaio langileari, kontzeptu guztietan.</p> <p>Oporretako orduak ere modu proportzionalen murriztuko dira.</p>	<p>-Zaintza legala egiaztatzen duen agiria</p>
<p>Lan ordaindua egiten ez duen ezindu fisiko, psikiko edo sensoriala jagotea, zaintza legala izateagatik</p>			<p>-Familia liburua edo zaintza legala egiaztatzen duen agiria -Ezintasuna egiaztatzen duen agiria -Lanaren errentarik jasotzen ez dela egiaztatzen duen agiria (Ogasuna)</p>
<p>Gaixotasun oso larria duen ezkontidea, bikotekidea, seme-alabak eta gurasoak jagotea, bai eta urrunagoko ahaidetasuna izan arren langilearekin bizi den senidea ere</p>	<p>Lanaldia erdiraino murriztea, gehien dela hilabetez.</p>	<p>Lansari osoa jasotzen da.</p>	<p>-Familia liburua. -Bizikidetzatza agiria, halakorik behar izanez gero -Medikuaren txostena, beren-beregi adierazten duena gaixotasuna oso larria dela</p>
<p>Gaixotasun larri eta luzea duen edo drogamenpekotasuna duen eta sendatzeko bidean dagoela frogatzen duen ezkontidea edo 2. mailarainoko senidea jagotea, bai eta urrunagoko ahaidetasuna izan arren langilearekin bizi den senidea ere</p>	<p><u>Lanaldiaren murrizpena: 1/2, 1/3, 1/5 edo 1/8</u></p> <p>Gaixotasuna larri eta luzea bada, edo senideak mugikortasun arazoak baditu, bi ordu gehiagoko malgutasuna lanean sartzeko, lanetik irteteko eta bazkaltzeko,</p>	<p>Ordainsaria ere hein berean murriztuko zaio langileari, kontzeptu guztietan.</p> <p>Oporretako orduak ere modu proportzionalen murriztuko dira.</p> <p>Hartutako denbora hilabeteko zenbaketan errekeratuko da (egunean gehienez ordu eta laurden, zerbitzuak, hala komeni zaiolako, denbora gehiago errekeratuzeko baimenik eman ezean).</p>	<p>-Familia liburua -Medikuaren agiria -Bizikidetzatza agiria, halakorik behar izanez gero</p>
<p>% 65etik gorako desgaitasuna duen semea edo alaba zaintzea.</p>	<p>Lanaldiaren murrizpena: 1/3.</p>	<p>Seiren bateko murrizpena ordainsarrietan.</p>	<p>-Familia liburua -Desgaitasuna egiaztatzen duen agiria</p>

<p>Gaixotasun larri luzea edo mugikortasun arazoak dituen 2. mailarainoko senidea jagotea, bai eta urrunagoko ahaidetasuna izan arren langilearekin bizi den senidea ere</p>	<p>Urtean 50 ordurainoko baimen ordaindua.</p> <p>Orduak hartzeko eskaera:</p>	<p>Egunean gehienez ere 2 ordu hartu ahal izango dira lanera sartzerakoan edo lanetik irteterakoan.</p>	<p>-Familia liburua -Medikuaren txostena -Bizikidetzaren agiria, halakorik behar izanez gero</p>
<p>Minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duen seme edo alaba adingabea jagotea</p>	<p>Lanaldiaren murrizpena: % 50etik</p>	<p>Murrizpena, ordainduta, minbizia (tumore gaiztoak, melanomak edo kartzinomak) daukan seme edo alaba adingabea ospitalean eta tratamendua modu jarraian hartzen ari den bitartean, baita ospitalean dagoen bitartean bertan egotea eskatzen duen gaixotasun larria izateagatik ere, egiaztatuta badago adingabeak norbaiten zaintza zuzena behar duela denbora guztian.</p> <p>Baimena amaituko da hori hartzeko arrazoia desagertzen denean edo adingabeak 18 urte betetzean.</p> <p>Guraso biek badute baimena hartzeko eskubidea, egiaztatu egin behar da beste gurasoak ez duela jasotzen ordainsari osoa.</p>	<p>-Familia liburua -Osakidetzaren edo kasuan kasuko itunpeko osasun erakundearen agiria, beren-beregi adierazten duena gaixotasuna larria dela.</p>

FAQ:

- **Eska al daiteke 50 orduko baimena senide bat zaintzeko, langileak lanaldia laburtuta badauka adingabe bat edo desgaitasunen bat duen pertsona zaintzeko?** Bai. Ezinezkoa da baimen mota bat baino gehiago hartzea aldi berean, baldin eta horietako bat ez bada adingabea edo desgaitasunen bat duen pertsona zaintzeko baimena edo bularra nahiz biberoia emateko baimena.



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

NAZIOARTEKO
BIKAINASUN
CAMPUSA
CAMPUS DE
EXCELENCIA
INTERNACIONAL

- › **Eska al daiteke 50 orduko baimena senide bat zaintzeko, langileak kasu espezifikotarako lanaldi berezia badauka?** Bai, baina langileak ez badauka lanaldia murriztuta lanaldi bereziaren ondorioz, baizik eta urteko lanaldia beste modu batera antolatuta. Dena den, lanaldi berezia bada % 65etik gorako desgaitasuna duen senidea jagoteko, 50 orduko baimena eskatu ahal izango da, nahiz eta lanaldia murriztuta izan, baldin eta 50 orduko baimena ez bada izango lanaldi berezia izatea ahalbidetzen duen pertsona berbera zaintzeko.



IKASKETAK	<p><i>-Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legea (71.a artikulua)</i> <i>-UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (28. artikulua) eta lan kontratadun langileen III. hitzarmena (44. artikulua)</i> <i>-Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i></p>		
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
<p>Langileak betetzen duen lanpostuaren eginkizunekin lotura zuzena duten hobekuntza ikasketak</p>	<p>Baimenak ezingo du ikasturte bat baino gehiago iraun.</p>	<p>Baimena ikasketa eta ikastaro hauek egiteko har daiteke:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Unibertsitatean nahiz Euskal Autonomia Erkidegoko eta estatuko prestakuntza zentro ofizialetan egiten diren ikasketak. b) IVAPek antolatutako ikastaroak, aldez aurretik egiaztatuta langilea onartuta dagoela kasuan kasuko ikastaroa egiteko eta baduela dagokion organo eskudunaren baimena horretarako. <p>Aipatutako ikasketak egiteko baimenak dagokion konpentsazio ekonomikoa izan dezake, zerbitzuko arrazoiengatik kalte ordainei buruzko UPV/EHUren arautegiaren arabera, eta betiere ikastaroa antolatu duen erakundeak ez baditu ordaintzen kasuan kasuko gastuak.</p>	<p>-Langilea ikastaroa egiteko onartuta dagoela egiaztatzen duen agiria -Matrikularen fotokopia</p>



LAN ORDUZ KANPOKO EUSKARA IKASTAROAK <i>-UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (54.2 artikulua) eta lan kontratudun langileen III. hitzarmena (78.1.d artikulua)</i> <i>-Administrazio eta zerbitzuetako langileen 2009ko lanaldia, lan orduen kontrola, oporrak eta baimenak zehazten dituen zirkularra (9.4 artikulua eta II. eranskineko 2. puntua)</i> <i>-2009ko urtarrilaren 28ko erabakia, administrazio eta zerbitzuetako langileen lanaldia, lan orduen kontrola, oporrak eta baimenak zehazten dituen zirkularra aldatzeko dena</i> <i>-Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i>			
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
Egunean gutxienez bi orduko ikastaro presentziala, lan orduetatik kanpo	<p>Langileak bi aukera ditu:</p> <p>a) ohiko lanaldia egin eta, ikastarora joandako orduen arabera, gehienez ere 5 laneguneko baimena hartzea, txandaka zein jarraian.</p> <p>b) lanetik ordu erdi lehenago irtetea eskola egunetan. Lana arratsalde egiten duten langileen kasuan ordu erdi beranduago sartuko dira lanera.</p>	<p>Baimena ikastaroari ateratako onuraren menpe egongo da.</p> <p>Aldi baterako langileen kasuan lan egindako denboraren arabera izango da.</p>	-Euskaltegiaren ziurtagiria, ikastaroaren ordu kopurua eta ikaslea joandako ordu kopurua zehaztuta.
Egunean gutxienez bi orduko autoikaskuntza saioak, lan orduetatik kanpo	Gehienez ere 5 laneguneko baimena, txandaka zein jarraian.	Langile bakoitzak urtean gehienez 5 egun hartu ahal izango ditu euskara ikastegatik lan orduetatik kanpo. 2016ko martxoaren 31 bitartean hartu ahal izango da, baldin eta langileak ezin izan bada hartu zirkular hau indarrean egon den bitartean, baimena eragin duen ikastaroa abenduaren bukatu delako.	
Euskara ikastaroak barnetegian, lan orduetatik kanpo (IVAPen deialdikoak izan zein ez)	Barnetegian egindako lanegunen herenari dagokion baimena, baina gehienera ere 5 lanegun urtean.		

AZTERKETAK			
-UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (29. artikulua) eta lan kontratudun langileen III. hitzarmena (45. artikulua) -UPV/EHUko funtzionario eta lan kontratudun langileen Batzorde Parekideak 1999ko irailaren 3an egindako bileraren akta -Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa			
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
Lanpostuarekin zerikusi zuzena ez duten azterketa akademikoak egitea zentro ofizial edo homologatuetan	Azterketa egiteko beharrezkoa den beste denbora.	<p>Egin beharreko proba edo azterketa bakoitzeko egun natural bat gehienez, bai ohiko deialdietan bai ezohikoetan.</p> <p>Azterketa langilearen bizilekutik 150 km baino urrunago egin behar bada, baimena beste bi egun naturalekoa izango da.</p> <p>Baimen hau ordaindua izango da.</p>	-Bertaratze ziurtagiria, orduak zehaztuta

FAQ:

- **Eska al daiteke baimen hau ikertzeko gaitasuna egiaztatzeko probak egiteko, tesietarako eta abar?** Bai, zentro ofizialetan egiten diren proba akademikoak direlako.
- **Eska al daiteke baimen hau hizkuntza eskola ofizialetako azterketak egiteko?** Bai, betiere zentro ofizialak badira eta ziurtagiria homologatuta badago.
- **Eska al daiteke baimen hau hizkuntza eskola ofiziala ez den zentro batean egiteko hizkuntza azterketa?** Bai, betiere UPV/EHUko Koordinazioaren eta Nazioarteko Harremanen arloko errektoreordearena 2017ko maiatzaren 22ko erabakiko¹ eranskinean agertzen diren hizkuntzen jakite maila egiaztatzen duen agiria lortzeko bada.

¹ Ofizialak ez diren hizkuntzen baliokidetzari buruzko erabakia



KONTSULTA, TRATAMENDU EDO AZTERKETA MEDIKOETARA JOATEA			
<i>-UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (30. artikulua) eta lan kontratudun langileen III. hitzarmena (41. artikulua) -Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i>			
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
Langilea bera joatea kontsulta, tratamendu edo azterketa medikora	Behar beste denbora baina gehienez ere 4 ordu, behar bezala egiaztatutako kasuetan salbu.	Baimen ordaindua. Lan orduz kanpo egin ezin badira.	-Medikuaren agiria, ordua zehaztuta -Familia liburua, halakorik behar izanez gero
Kontsulta, tratamendu edo azterketa medikora joan behar duen 65 urtetik gorako gurasoei laguntzea, bai eta ezintasun iraunkorra duen ezkontideari			
Kontsulta, tratamendu edo azterketa medikora joan behar duten 16 urtetik beherako seme-alabei laguntzea			



EKITALDI KOLEKTIBOAK			
<i>-UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (31. artikulua) eta lan kontratudun langileen III. hitzarmena (46. artikulua) -Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i>			
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
Ekitaldi zientifikoak, teknikoak, profesionalak, elkargoenak, elkarteak edo sindikatuenak	Ekitaldi horietara joateko beharrezkoa den denbora.	Zerbitzuaren premien arabera eta kasuan kasuko organo eskudunak aurretik baimena emanda. Langileak bere ekimenez eskatutako baimena: a) Ordaindua izango da, baina gehienez ere 5 eguneko baimena ordainduko da. b) Ez da jasoko kalte ordainik inolako kontzepturengatik. Baimena eskatu ahal izango da joateko biltzar, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, solasaldi, hitzaldi, bilera eta jardunaldietara.	-Ekitaldiko dokumentazioa



NORBERAREN KONTUAK	<i>-UPV/EHUko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena (32. artikulua) eta lan kontratudun langileen III. hitzarmena (48. artikulua) -2002ko arazoaren 27ko erabakia (IV. erabakia): UPV/EHUko funtzionarioen indarreko hitzarmena eta lan kontratudun langileen indarreko hitzarmena hobetzeko baldintzak (13. artikulua) -2005eko azaroaren 18ko erabakia, UPV/EHUko funtzionarioen lan baldintzak hobetzeko dena (13. artikulua) -Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, Negoziazio Mahaiarena, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile eta irakasle eta ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzkoa</i>		
ARRAZOIA	IRAUPENA	OHARRAK	DOKUMENTAZIOA
Edotariko arrazoiak	Zatikatu daitekeen baimena, gehienez ere 3 hilabete hartuta bi urterik behin (baimenaren lehen egunetik hasiko da kontatzen).	Baimen hau eskatu ahal izateko, gutxienez urte bat igarota egon behar da langilea jardunean hasi edo jardunera itzuli zenetik. Norberaren kontuetarako baimena ez da ordainduko eta oporrak kalkulatzeko baimenaldi hori ez da kontuan hartuko.	
Ikasketa ofizialak	Gehienez lau hilabete jarraian. Baimen hau urtero eska daiteke. Hala zehazten den kasuetan, lanaldia heren bat, bosten bat edo zortziren bat murrizteko eskubidea eman dezake. Horrelakoetan ordainsariak ere hein berean murriztuko dira.	Baimen hau ematea edo ez ematea zerbitzuaren premien menpe egongo da beti. Baimena ukatzeko erabakiak arrazoiak izan behar dira.	-Ikasketa ofizialen matrikula
Zereginen bat burutzea garatzeko bidean dauden herrialdeetan, GKEren baten babesean	Gutxienez 3 hilabete, eta bost urteko epean arrazoi honengatik hartutako baimenek ezingo dute bi urteko muga gainditu.		-GKEren ziurtagiria
Administrazio eta erakunde publikoetan sartzeko deialdiak	Probetan parte hartzeko behar adineko denbora.	Baimen hau ez da ordaindua baina orduak erreperatu ahal izango dira, betiere zerbitzuaren premien arabera.	-Bertaratze ziurtagiria, orduak zehaztuta
Preso dauden bigarren mailarainoko odol senideei bisita egitea	Behar den beste denbora, betiere bisitak lan orduetatik kanpo egin ezin badira.	Baimen hau ematea edo ez ematea zerbitzuaren premien menpe egongo da. Baimena ukatzeko erabakiak arrazoiak izan behar dira.	-Bisitaren agiria



<p>Lanaldia murriztea (1/2, 1/3, 1/5 edo 1/8)</p>	<p>Murrizpena gutxienez urtebetekoa izango da, eta ezingo da halako beste baimenik eskatu harik eta hiru urte igaro arte aurrekoa amaitu zenetik.</p>	<p>Langile finkoek baino ezin dute eskatu.</p> <p>Baldintza: baimen hau eskatu ahal izateko gutxienez bi urte igarota egon beharko dira langilea jardunean hasi edo jardunera itzuli zenetik.</p> <p>Ordainsari guztiak hein berean murriztuko dira, hirurtekoak barne.</p> <p>Lanaldia murrizten bazaio, langileak ezin izango du murriztutako ordutegian bestelako lanik egin, ordaindua izan zein ez.</p> <p>Baimen hau ematea edo ez ematea zerbitzuaren premien menpe egongo da. Baimena ukatzeko erabakiak arrazoituak izan beharko dira.</p>	
---	---	---	--

FAQ:

- **Norberaren kontuetarako baimena eskatzen badut astelehenetik ostegunera hilabete batean eta ostiraletan beste baimen bat hartzen badut (antzinatasuna, aukerako egunak...), zenbat egun deskontatzen dizkidate?** Norberaren kontuetarako baimena eskatzen bada asteburu batek edo jaiegun batek banatutako aldietarako, baita biek batera banatutako aldietarako ere, lehen egunetik azken eguneraino kontatzen da, aldi bakartzat hartzen baita. Halakoetan ezin da hartu inolako baimenik hilabeteko ostiraletan, ez norberaren kontuetarako baimenik, ez aukerako egunik, ez antzinatasunik, ez oporrik.
- **Norberaren kontuetarako baimena eskatzen badut ostiral eta astelehen baterako, zenbat egun deskontatzen dizkidate?** Lau egun, larunbata eta igandea ere kontatzen direlako.
- **Norberaren kontuetarako baimena eskatu nahi dut lau egunerako, baina jaiegun bat daukan aste batean. Zeintzuk dira ondorio ekonomikoak?** Norberaren kontuetarako baimena eskatzen denez bost egun baino gutxiagorako aste berean, aste osoa kontatzen da, nahiz eta aste hori jaiegunean hasi edo bukatu, edota aste horretan jaiegun bat egon.
- **Norberaren kontuetarako baimena eskatu nahi badut egun baterako, eta egun hori astelehena, ostirala edo jaiegun baten bezpera bada, zenbat egun deskontatzen dizkidate?** Eskatutako eguna besterik ez.