

IARAS - MÃE D' ÁGUA

PREFEITURA MUNICIPAL DE IARAS

ESTADO DE SÃO PAULO

LEI MUNICIPAL Nº 188 / 2001.

“Institui avaliação periódica de desempenho aos servidores públicos municipais, autoriza a concessão de prêmio de incentivo e dá outras providências”.

JOSÉ EDVAL DE MELO ARAUJO, Prefeito Municipal de Iaras, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,

FAZ SABER que a Câmara Municipal **APROVOU** e **ele** **SANCIONA** e **PROMULGA** a seguinte **LEI MUNICIPAL**.

Artigo 1º - Fica instituído o Regime de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores Públicos Municipais.

Artigo 2º - A avaliação será procedida através de preenchimento, pelo superior hierárquico do servidor, de Ficha de Avaliação de Competência constante dos Anexos I e II, que são parte integrante desta Lei Municipal.

Parágrafo Único - O formulário tido como ficha de Avaliação de Competência poderá ser alterada à critério da Administração.

Artigo 3º - os resultados obtidos nas avaliações periódicas poderão ser utilizados para:

I - aplicação de penalidades;
A - advertência, por escrito;
B - suspensão temporária de até 30 (trinta) dias;
C - demissão por Justa Causa e o bem do serviço público.

II - concessão de prêmio de incentivo ao Servidor escolhido como “Servidor Padrão”.

Parágrafo Único - Nos casos das alíneas “b” e “c” do inciso I, deverá ser assegurado ao Servidor, o direito à ampla defesa.



IÁRAS - MÃE D' ÁGUA

PREFEITURA MUNICIPAL DE IÁRAS

ESTADO DE SÃO PAULO

Artigo 4º - Fica criado o "Prêmio de Incentivo" que será concedido aos servidores públicos municipais escolhidos como "Servidor Padrão".

§ 1º - A Classificação será procedida pelo Departamento de Recursos Humanos.

§ 2º - Para efeito de escolha, será analisado os resultados obtidos nas avaliações periódicas.

§ 3º - A escolha será efetuada mensalmente, recaindo sobre os 10 (dez) primeiros servidores melhores classificados.

§ 4º - Os servidores escolhidos como "Servidor Padrão", receberão como "Prêmio de Incentivo", bonificação, tendo como base de cálculo o valor correspondente à 01 (uma) U.F.M.

§ 5º - A Bonificação será una, ou seja, somente referente ao mês que o Servidor recebeu o título de "Servidor Padrão".

§ 6º - Em havendo empate na classificação final, será beneficiado com a bonificação o servidor público que contar com maior tempo de serviço prestado ao município e persistindo, o mais idoso.

Artigo 5º - O cálculo da bonificação, será procedido da seguinte forma:

Primeiro - valor da U.F.M. acrescido de 20%;

Segundo - 90% do valor do 1º;

Terceiro - 90% do valor do 2º;

Quarto - 90% do valor do 3º;

Quinto - 90% do valor do 4º;

Sexto - 90% do valor do 5º;

Sétimo - 90% do valor do 6º;

Oitavo - 90% do valor do 7º;

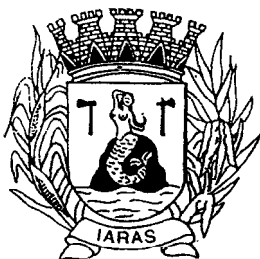
Nono - 90% do valor do 8º; e

Décimo - 90% do valor do 9º.

Artigo 6º - As despesas decorrentes da execução da presente Lei Municipal correrão por conta de dotações próprias do orçamento vigente, suplementadas se necessário, ou pela abertura de Crédito Especial.

Artigo 7º - A presente Lei é aplicável somente aos servidores públicos municipais ocupante de emprego público permanente, ficando excluído aqueles detentores de vaga de emprego permanente, que acham-se ocupando emprego em comissão.

[Handwritten signature]



IARAS - MÃE D' ÁGUA

PREFEITURA MUNICIPAL DE IARAS

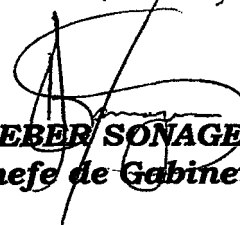
ESTADO DE SÃO PAULO

Artigo 8º - Esta Lei Municipal entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Registre-se e Publique-se.

Pref. Mun. de Iaras, 19 de Março de 2001.


JOSÉ EDVAL DE MELO ARAÚJO
PREFEITO MUNICIPAL


KLEBER SONAGERE
Chefe de Gabinete

PREFEITURA MUNICIPAL DE IARAS

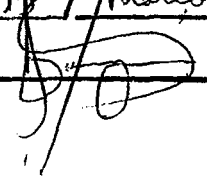
Registrado(a) nesta Secretaria sob nº

246, fls. 06, livro nº 01

PUBLICAÇÃO

Publicado na Imprensa e Afixado(a)
nos átrios da Prefeitura e da Câmara
Art. 95 L. O. M.

IARAS, 19 / Março / 2001



PREFEITURA MUNICIPAL DE IARAS
FICHA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIA TIPO I - Geral

DEPTO.:

esse	A	B	C	D
capacidade do servidor de manter-se no trabalho que executa.	Demonstra sempre muito interesse pelo trabalho	Sempre demonstra pouco interesse pelo trabalho	De modo geral demonstra-se interessado pelo trabalho	Frequentemente demonstra pouco interesse pelo trabalho
idade de trabalho	A	B	C	D
exatidão, a ordem e a apresentação do trabalho	Difícilmente faz seu trabalho bem feito	Seu trabalho sempre demonstra muita qualidade	Seu trabalho costuma ser satisfatório	Seu trabalho algumas vezes deixa a desejar
onsabilidade	A	B	C	D
dedicação do servidor ao trabalho. a orientação é necessária para os resultados	Frequentemente necessita de orientação	Pode-se confiar no seu trabalho, independentemente de supervisão	Não se pode contar com seu trabalho, sem orientação constante	Pode-se contar com ele, desde que se forneça alguma orientação
ção	A	B	C	D
grau de atenção do servidor no trabalho	Está sempre atento ao trabalho	Algumas vezes sua atenção é desviada do trabalho	Difícilmente sua atenção é desviada do trabalho	Distrai-se com muita facilidade
ionamento humano	A	B	C	D
habilidade do servidor em relacionar-se com os supervisores hierárquicos	Relaciona-se muito bem com as pessoas	Tem muita dificuldade para se relacionar com as pessoas	Apresenta algumas dificuldades para relacionar-se com as pessoas	Não apresenta dificuldades para relacionar-se com as pessoas
eração	A	B	C	D
disposição do servidor para cooperar com a chefia	Geralmente demonstra boa vontade em cooperar	Algumas vezes nega-se a cooperar	Raramente é capaz de cooperar	Sempre demonstra boa vontade em cooperar
ização	A	B	C	D
apacidade do servidor para organizar as atividades	Raramente apresenta falhas na organização de suas tarefas	É muito desorganizado em relação às tarefas que executa	Organiza suas tarefas de maneira exemplar	A organização de suas tarefas é deficiente

XX

ecimento do trabalho	A Conhece perfeitamente seu trabalho	B Algumas vezes seus conhecimentos são insuficientes	C Não dispõe do conhecimento necessário para realizar seu trabalho	D Dispõe dos conhecimentos necessários para o seu trabalho
uidade	A Falta do trabalho além de faltas devidamente justificadas	B Comparece regularmente ao trabalho, raramente utilizando-se de justificativas	C É Muito irregular na frequência	D Esporadicamente falta ao trabalho, utilizando-se de justificativas
iativa	A capacidade do servidor para resolver as que não se enquadraram na sua rotina	B Tem dificuldades para a realização de trabalhos rotineiros	C É Extremamente hábil na solução de situações que fogem à rotina	D Consegue sair-se bem em situações que fogem a sua rotina

SÁVEL PELA AVALIAÇÃO: _____ ASSINATURA: _____

E PONTOS: _____ DATA: ____ / ____ / 2001

DO FUNCIONÁRIO: _____

TABELA DE PONTUAÇÃO

	A	B	C	D
	20	05	15	10
	05	20	15	10
	10	20	05	15
	20	10	15	05
	20	05	10	15
	15	10	05	20
	15	10	20	05
	20	10	05	15
	10	20	05	15
	05	10	20	15

PREFEITURA MUNICIPAL DE IARAS
FICHA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIA TIPO II – Docente

DEPTO.:

Qualidade	A	B	C	D
atuação com que o professor comparece	Seu nível de frequência é satisfatório	É irregular na frequência	Apresenta elevado nível de frequência	Nunca falta
Organização				
capacidade do professor na organização conteúdo de sua disciplina às aulas e os ensino	Raramente apresenta falhas em relação às aulas e aos recursos utilizados	Suas aulas são excepcionais e utiliza os recursos de maneira exemplar	A organização de suas aulas e recursos de ensino apresentam falhas	Organiza muito bem suas aulas e sabe utilizar os recursos de ensino
Atualização				
grau de atualização do professor em conteúdo de sua disciplina	Seu grau de atualização em relação à disciplina que leciona é excepcional	Esta muito bem atualizado em relação à disciplina que leciona	Esta desatualizado em relação a alguns aspectos da disciplina que leciona	Seu grau de atualização em relação a disciplina que leciona é satisfatório
Relacionamento Humano				
habilidade do professor para comunicar-se com os pais de alunos e com os demais que atuam na escola.	Não apresenta dificuldade p/ comunicar-se	Comunica-se adequadamente	Comunica-se perfeitamente	Apresenta alguns problemas de comunicação
Atuação em sala de aula				
habilidade do professor para lidar com a do um clima de trabalho e entusiasmo	Costuma manter a classe em elevado clima, dinamismo e colaboração	Geralmente mantém a classe num razoável clima de dinamismo e colaboração	Mantém sempre a classe num excepcional clima de dinamismo e colaboração	Nem sempre consegue manter o dinamismo e colaboração da classe
Atividade				
capacidade do professor para tomar decisões a situações imprevistas	Costuma sair-se muito bem nas situações que se afastam da rotina	Não apresenta maiores dificuldades nas situações que afastam da rotina	Toma sempre decisões precisas e adequadas frente às situações que afastam da rotina	Tem dificuldades em tomar decisões ou solucionar situações imprevistas

Participação	A	B	C	D
Grau de participação do professor nas escolas tais como: Conselho de Escola e as Pedagógicas, HTPC, Planejamento.	Esporadicamente participa dessas atividades	Participa intensivamente dessas atividades	Costuma participar dessas atividades	Participa dessas atividades com excepcional nível de envolvimento
Comunicação	A	B	C	D
Capacidade de comunicação com os alunos	Não apresenta dificuldade para se comunicar com os alunos	Apresenta privilegiada capacidade de comunicação tanto profissional como pessoal	Comunica-se muito bem com os alunos	Algumas vezes sua comunicação se mostra insatisfatória
Interesse	A	B	C	D
Interesse que o professor manifesta em trabalhar	De modo geral mantém interesse pelo trabalho	Nem sempre se mostra interessado pelo trabalho	Seu nível de interesse pelo trabalho é extraordinário	Demonstra muito interesse pelo trabalho
Ativação	A	B	C	D
Capacidade do professor para manter os alunos em suas salas	As vezes consegue manter os alunos motivados	Consegue manter os alunos motivados com muita facilidade	Apresenta extraordinária capacidade para manter os alunos motivados	Não apresenta grande dificuldade para manter os alunos motivados

ÁVEL PELA AVALIAÇÃO: _____ ASSINATURA: _____

PONTOS: _____

DATA: ____ / ____ / 2001

DO FUNCIONÁRIO: _____

TABELA DE PONTUAÇÃO

	A	B	C	D
	10	05	15	20
	10	20	05	15
	20	15	05	10
	10	15	20	05
	15	10	20	05
	15	10	20	05
	05	15	10	20
	10	20	15	05
	10	05	20	15
	05	15	20	10