

DECRETO Nº 646/2009

Regulamenta o Prêmio de Incentivo à Produtividade aos servidores que menciona, instituído pela Lei nº 10.801/2009.

O PREFEITO MUNICIPAL DE UBERABA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 88 VII da Lei Orgânica do Município e considerando a Lei nº 10.801, de 17 de agosto de 2009,

DECRETA:

Art. 1º. O Prêmio de Incentivo ao Desempenho aos servidores ocupantes dos cargos efetivos ou das funções públicas de Operador de Máquinas, Operador de Base e Operador de Rolo, no efetivo desempenho de suas atribuições e em exercício na Secretaria Municipal de Infra-Estrutura e na Secretaria Municipal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento instituído pela Lei nº 10.801, de 17 de agosto de 2009, observará, para fins de sua percepção e concessão, as regras e procedimentos estabelecidos neste Decreto.

Art. 2º. O Prêmio de Incentivo ao Desempenho instituído por este Decreto:

I - tem caráter transitório e é condicionado à efetiva prestação do serviço e ao preenchimento dos requisitos legais estabelecidos;

II - será fixado em razão da natureza, da responsabilidade e da complexidade das atribuições desempenhadas;

III - será devido em razão da pontuação obtida pelo servidor em avaliação mensal, na forma definida em regulamento;

IV - será acrescido ao vencimento básico, dele se destacando;

V - não integra a remuneração para nenhum efeito, sendo devida por ocasião de férias e da gratificação natalina, na forma da lei;

VI - é inacumulável com outras vantagens de espécie semelhante;

VII - não será devido na hipótese de imposição de qualquer penalidade disciplinar, aplicada mediante o devido processo administrativo

Art. 3º. Na avaliação mensal referida no art. 2º serão avaliados os seguintes critérios:

I - qualidade: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos;

II - produtividade: volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo, cumprindo-se as demandas dentro dos prazos e conforme as metas previamente estabelecidas;

III - assiduidade e pontualidade: comparecimento regular e permanência no local de trabalho e observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida;

IV - utilização dos recursos, equipamentos e instalações de serviço: cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações e melhor utilização dos recursos disponíveis para melhoria do trabalho e consecução de resultados eficientes;

V - capacidade de trabalho em equipe: capacidade de desenvolver as atividades em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.

Art. 4º. Ficam fixados os valores abaixo para o Prêmio de Incentivo ao Desempenho:

I - R\$ 200,00 (duzentos reais) por operar a seguinte máquina:
Trator Agrícola;

II - R\$ 300,00 (trezentos reais) para por operar as seguintes máquinas: **Rolo Compactador, Retroescavadeira, Pá Mecânica, Trator de Esteira, Usina de Asfalto PMF e Usina de Asfalto CBUQ;**

III - R\$ 400,00 (quatrocentos reais) por operar as seguintes máquinas: **Escavadeira Mecânica, Motoniveladora e Vibroacabadora.**

Parágrafo único. Os valores fixados para o Prêmio de Incentivo ao Desempenho serão devidos conforme a pontuação obtida pelo servidor na avaliação citada no art. 2º, na seguinte proporção:

I - de 70 a 75 pontos: 70% do valor do prêmio;

II - de 76 a 85 pontos: 80% do valor do prêmio;

III - de 86 a 95 pontos: 90% do valor do prêmio;

IV - de 96 a 100 pontos: 100% do valor do prêmio.

§ 1º. A pontuação igual ou inferior a 69 (sessenta e nove) pontos não contará para efeitos de percepção do Prêmio de Incentivo ao Desempenho tratado neste Decreto.

§ 2º. A nota final considerará, proporcionalmente, no valor de pontos, o desconto dos dias de ausências injustificadas, licenças e outros afastamentos gozados no período.

§ 3º. A avaliação será feita mensalmente pela chefia imediata do servidor, juntamente com o encarregado, quando for o caso, e deverá ser homologada pelo Secretário.

(Cont. DECRETO Nº 646/2009 - FLS. 03)

Art. 5º. O resultado da avaliação a que se refere o ANEXO deste Decreto deverá ser encaminhado à Unidade Central de Recursos Humanos até o dia 10 de cada mês.

Art. 6º Revogadas as disposições em contrário, este Decreto entrará em vigor a partir de 1º de setembro de 2009.

Prefeitura Municipal de Uberaba, 25 de agosto de 2.009.

Anderson Adauto Pereira
PREFEITO MUNICIPAL

Antônio Sebastião de Oliveira
SECRETÁRIO M. DE GOVERNO

José Humberto Machado Guimarães
SECRETÁRIO M. DE AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO

José Eduardo Rodrigues da Cunha
SECRETÁRIO M. DE INFRAESTRUTURA

Rômulo de Souza Figueiredo
SECRETÁRIO M. DE ADMINISTRAÇÃO

ANEXO

(a que se refere o DECRETO Nº 646/2009)

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO					
Servidor: _____		Matrícula: _____			
Cargo: _____		Lotação: _____		Período: _____	
Avaliadores: _____			Cargo: _____		
			Cargo: _____		
CRITÉRIOS	DESCRITORES	PESO	PONTOS ATRIBUÍDOS	OCORRÊNCIAS	NOTA
1	Qualidade: grau de exatidão, correção e satisfatoriedade dos trabalhos (15 pts)	5	S=5,0 F=3,75 AV=1,25 R=0	S () F () AV () R ()	
	Emprega medidas de segurança na execução dos trabalhos, evitando a aplicação de multas de trânsito e o envolvimento culposo ou doloso em acidentes de trânsito, bem como por outra forma causar danos à máquina.	5	S=5,0 F=3,75 AV=1,25 R=0	S () F () AV () R ()	
	Desenvolve o trabalho de acordo com as orientações estabelecidas pela chefia, promovendo a vistoria na máquina; informando à chefia sobre as irregularidades e os problemas identificados na máquina ou relativas à mesma; conserva planilhas e outros documentos de controle organizados e de fácil acesso para consulta; mantém atualizados documentos pessoais necessários à licença para dirigir máquinas.	5	S=5,0 F=3,75 AV=1,25 R=0	S () F () AV () R ()	
	DESCRITORES	PESO	PONTOS ATRIBUÍDOS	OCORRÊNCIAS	NOTA
2	Produtividade: volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo, cumprindo-se as demandas dentro dos prazos e conforme as metas previamente estabelecidas (45 pts)	15	S=15,0 F=11,25 AV=3,75 R=0	S () F () AV () R ()	
	Executa e conclui seus trabalhos dentro do prazos estabelecidos, mesmo que haja aumento inesperado do volume de trabalho.	15	S=15,0 F=11,25 AV=3,75 R=0	S () F () AV () R ()	
	Organiza e divide adequadamente seu tempo de trabalho, evitando adiamentos	15	S=15,0 F=11,25 AV=3,75	S () F () AV ()	

		das atividades a serem executadas.		R=0	R ()	
3	Assiduidade e Pontualidade: comparecimento regular e permanência no local de trabalho E observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida (10 pts)	DESCRIPTORES	PESO	PONTOS ATRIBUÍDOS	OCORRÊNCIAS	NOTA
		Comparece com pontualidade no local de trabalho.	2	S=2 F=1,5 AV=0,5 R=0	S () F () AV () R ()	
		Comparece diariamente e permanece no local de trabalho, executando as atribuições que lhe são devidas.	4	S=4 F=3 AV=1 R=0	S () F () AV () R ()	
		Cumpe rigorosamente o horário de trabalho e a carga horária definida.	4	S=4 F=3 AV=1 R=0	S () F () AV () R ()	
4	Utilização dos recursos, materiais, equipamentos e instalações de serviço: cuidado e zelo na utilização e conservação dos materiais, equipamentos e instalações e melhor utilização dos recursos disponíveis para melhor da do trabalho e consecução de resultados eficientes (20 pts)	DESCRIPTORES	PESO	PONTOS ATRIBUÍDOS	OCORRÊNCIAS	NOTA
		Utiliza regularmente todos os recursos e opcionais disponíveis na máquina para aprimorar e racionalizar o trabalho, executando de maneira eficaz e de forma a agilizar sua prática profissional.	12	S=12 F=9 AV=3 R=0	S () F () AV () R ()	
		É cuidadoso com os materiais, equipamentos e instalações de trabalho e os utiliza de forma adequada, zelando pela sua boa conservação.	8	S=8 F=6 AV=2 R=0	S () F () AV () R ()	
5	Capacidade de trabalho em equipe: capacidade de desenvolver as atividades em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns (10 pts)	DESCRIPTORES	PESO	PONTOS ATRIBUÍDOS	OCORRÊNCIAS	NOTA
		Desenvolve de forma regular atividades e tarefas em equipe.	2	S=2 F=1,5 AV=0,5 R=0	S () F () AV () R ()	
		Sabe ouvir, e discordar de forma respeitosa, as idéias dos membros da equipe, acatando as decisões.	4	S=4 F=3 AV=1 R=0	S () F () AV () R ()	
		Mantém bom relacionamento e interação com colegas e superiores, contribuindo para um clima agradável.	4	S=4 F=3 AV=1 R=0	S () F () AV () R ()	
TOTAL DE PONTOS DISTRIBUÍDOS						100
NOTA FINAL						

Justificativa para a menor e a maior nota nos critérios (citar fatos ocorridos):

Sugestão para melhoria do desempenho do servidor avaliado:

--

Uberaba, MG, _____ . Ciente, para os devidos fins: _____ . (data) (Secretário)

Fica o servidor acima identificado do resultado de sua avaliação no período compreendido entre _____ e _____ Uberaba, MG, _____ . Ciente: _____ (data) (Assinatura do servidor por extenso)
No caso de recusa: _____ (testemunha 1) (testemunha 2)

*** INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO:**

1) **Código:** S= sempre; F= freqüentemente; AV= às vezes; R= raramente.

2) A avaliação de desempenho de que cuida este Decreto será realizada mensalmente pela chefia imediata do servidor, em conjunto com o respectivo encarregado, quando for o caso, e deverá ser homologada pelo Secretário.

3) Para fins da percepção do Prêmio de Incentivo ao Desempenho, será considerada a avaliação com valor igual ou superior aos abaixo relacionados, do total de 100 (cem) pontos distribuídos, na proporção discriminada a seguir:

- a) de 70 a 75 pontos: 70% do valor do prêmio;
- b) de 76 a 85 pontos: 80% do valor do prêmio;
- c) de 86 a 95 pontos: 90% do valor do prêmio;
- d) de 96 a 100 pontos: 100% do valor do prêmio.

4) O resultado final será obtido da seguinte forma:

- a) a soma dos pontos de cada descritor será igual ao total de pontos por critério;
- b) a soma dos pontos obtidos em cada critério será igual ao valor total de pontos obtidos na avaliação do período;
- c) a nota final será obtida através da aplicação da nota alcançada na forma da letra "b" deste item, descontando-se, proporcionalmente, no valor de pontos, os dias de ausências injustificadas, licenças e outros afastamentos gozados no período.

5) A maior e a menor nota obtida nos critérios avaliados deverão ser justificadas mediante relato de um fato ocorrido no período que as fundamente.

6) Deverão ser apontadas, se for o caso, sugestões para a melhoria do desempenho do servidor avaliado.

7) No caso de recusa de assinatura do servidor em sua avaliação, a mesma será subscrita por 02 (duas) testemunhas devidamente identificadas que presenciaram a recusa, para os devidos efeitos legais.

