



ESTADO DE MATO GROSSO

Prefeitura Municipal de Ribeirãozinho

INSTRUÇÃO NORMATIVA SRH N° 001/2014

Versão: 01/2009

Aprovação em: 02/06/2014

Ato de aprovação: Decreto n° 1007/2014

Unidade Responsável: Departamento de Recursos Humanos – DRH.

Ação Inicial

Composição da comissão de avaliação.

Ação Final

Revisão das alterações ocorridas na folha de pagamento. Em função das atualizações cadastrais decorrentes das avaliações.

I – Finalidade

Estabelecer os procedimentos para a avaliação anual de desempenho dos servidores, com fins de promoção e/ou reenquadramento.

II – Abrangência

Todas as unidades da Prefeitura Municipal e da Administração Indireta

III – Conceitos

1. Avaliação

A avaliação do desempenho é um processo de apreciação sistemática do desempenho dos trabalhadores no exercício das suas funções que contribui para o seu desenvolvimento futuro.

2. Desempenho

É um conjunto de características ou capacidades de comportamento e rendimento de um indivíduo, de uma organização ou grupo de seres humanos.

3. promoção

É qualquer ato que venha a elevar o status de um produto, indivíduo, situação, empresa, etc.



ESTADO DE MATO GROSSO

Prefeitura Municipal de Ribeirãozinho

4. reenquadramento

O Enquadramento é definido como o ato de posicionar o servidor que ocupa cargo efetivo em cargo, classe e nível de vencimento, do quadro permanente instituído por esta Lei.

IV – Base Legal

Estatuto dos Servidores Municipais; Lei Complementar 101/00; Lei de Diretrizes Orçamentárias (quanto às disposições específicas); Demais legislações e regulamentos aplicáveis ao assunto.

V – Responsabilidades

Especificação dos critérios de julgamento e dos conceitos de avaliação, considerando:

a) Critérios de julgamento, a serem adaptados conforme peculiaridades dos cargos e funções:

Qualidade do trabalho – assiduidade – iniciativa – presteza – aproveitamento em programas de capacitação – assiduidade – pontualidade – administração do tempo – uso adequado dos equipamentos de serviço;

b) Conceitos de avaliação: excelente – bom – regular – insatisfeito.

Critérios para a composição e alteração da comissão de avaliação, que deverá incluir o superior hierárquico imediato de cada servidor a ser avaliado, com estabelecimento dos procedimentos para a aplicação da avaliação.

Homologação da avaliação por autoridade superior, ciência do resultado ao interessado e encaminhamento do processo ao DRH.

Estabelecimento da possibilidade e acompanhamento do processo por parte do interessado (servidor), procedimentos e condições para apresentação de pedido de reconsideração.

Análise a serem efetuados no DRH, procedimentos para a transcrição dos dados relativos à avaliação no sistema de gerenciamento de recursos humanos e arquivamento do processo na pasta individualizada do servidor.

Registro das necessidades de orientação profissional e/ou de treinamentos específicos.

Autorizações, documentação de suporte e procedimentos para atualização dos registros cadastrais sobre alteração de nível ou reenquadramento do servidor em decorrência da avaliação.

Providências a serem adotados objetivando a demissão do servidor que não atingiu os níveis de desempenho estabelecidos na legislação (desde que esta condição seja prevista na legislação local).



ESTADO DE MATO GROSSO

Prefeitura Municipal de Ribeirãozinho

VI – Procedimentos

Revisão para assegurar que todos os servidores estáveis ativos passaram pelo processo de avaliação anual.

Registro das composições das comissões de avaliação, para assegurar que estejam sendo observadas as determinações desta Instrução Normativa.

Registro e controle dos processos de avaliação para os quais foi apresentado pedido de reconsideração, com acompanhamento de sua tramitação.

Revisão sistemática das alterações ocorridas na Folha de Pagamento em função das atualizações cadastrais decorrentes de avaliações, com verificação da adequação da promoção ou do reenquadramento em relação ao resultado consignado no processo de avaliação.

VII – Considerações Finais

O servidor público que descumprir as disposições desta normativa ficará sujeito à responsabilização administrativa.

Os esclarecimentos adicionais a respeito deste documento poderão ser obtidos junto a UCI e ao Departamento de Recursos Humanos que, por parte das diversas unidades da estrutura organizacional.

Tendo em vista as constantes modificações na legislação que rege a Administração Pública, é necessário o permanente reporte à lei e suas alterações.

Esta instrução entra em vigor a partir da data de sua publicação revogada as disposições em contrário.

Ribeirãozinho-MT, 27 de Maio de 2014.

Aparecido Marques Moreira
Prefeito Municipal

Rosilda Oliveira Soares
CRA/MT 02929
Controladora Interna



ESTADO DE MATO GROSSO

Prefeitura Municipal de Ribeirãozinho