



QUAIS AS DICAS PARA CONSEGUIR MELHORIAS SALARIAIS COM O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DA PREFEITURA?

A dedicação ao trabalho e os esforços individuais para ampliar o conhecimento na área de atuação são fundamentais. Desempenhar bem as funções, evitar faltas desnecessárias, respeitar o ambiente e os colegas de trabalho são essenciais para uma boa avaliação de desempenho. Além disso, não se acomodar, fazer cursos e investir em especialização na área de atuação aumenta a qualificação no trabalho. Boa avaliação e constante qualificação são os caminhos para melhorias salariais pelo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da prefeitura.

MAIS INFORMAÇÕES

Além desta cartilha, o servidor também encontra informações sobre o assunto nas leis complementares 090, 092, 094 e 095, de 22 de dezembro de 2014, que regulamentam o Sistema de Avaliação de Desempenho para os servidores da Prefeitura de Rio Claro, DAAE, Fundação Municipal de Saúde e Guarda Civil Municipal. Estas leis podem ser obtidas nos sites www.rioclaro.sp.gov.br, www.saude.rc.sp.gov.br e no Diário Oficial do Município de 30 de dezembro de 2014.



PLANO DE CARGOS E CARREIRA



O QUE É PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS?

O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos foi criado para valorizar e incentivar os servidores municipais. Com ele, existe a possibilidade de crescimento profissional e melhorias nos salários para o servidor estável que bem desempenha suas funções e para aquele que se qualifica em sua área de trabalho, requisitos que são considerados na avaliação periódica de desempenho.



QUANDO É FEITA A AVALIAÇÃO?

A Avaliação Periódica de Desempenho é feita anualmente e abrange todos os servidores estáveis, ou seja, não se destina aos servidores em período probatório. Também não participam os servidores cedidos a órgãos estaduais ou federais.



QUAIS AS MANEIRAS DE CONSEGUIR MELHORIAS SALARIAIS COM O PLANO DE CARREIRAS?

Existem dois tipos de melhoria salarial previstos no Plano de Carreiras da Fundação Municipal de Saúde:



PROGRESSÃO HORIZONTAL - Leva em conta a avaliação de desempenho do servidor. Ou seja, se o servidor é bem avaliado como profissional, pode ter melhoria salarial pelo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Fundação Municipal de Saúde.



PROGRESSÃO VERTICAL - Leva em conta a avaliação de desempenho do servidor e a sua qualificação. Ou seja, se o servidor é bem avaliado como profissional e faz cursos de qualificação, graduação, pós-graduação, mestrado, doutorado e outros, também pode ter melhoria salarial pelo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Fundação Municipal de Saúde. Para esta progressão, o servidor deverá encaminhar os títulos e documentos à Comissão de Gestão de Carreiras/Departamento de Gestão de Pessoas da Fundação Municipal de Saúde no prazo a ser estipulado em cada processo de avaliação de desempenho através do setor de protocolo junto à Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro na sua sede.



NESTE ANO, ALGUNS SERVIDORES TIVERAM MELHORIAS SALARIAIS COM O PLANO DE CARREIRAS E OUTROS NÃO. POR QUÊ?

Todo ano, o Orçamento Municipal determina quanto de recursos a prefeitura poderá usar para melhorar os salários de servidores com o Plano de Carreiras. Isso depende das condições financeiras do município. A lei estabelece que anualmente serão contemplados até 33,33% do número total de servidores.



COMO A PREFEITURA DEFINE OS SERVIDORES QUE TERÃO MELHORIAS SALARIAIS COM O PLANO DE CARREIRAS?

Os servidores são classificados pelas notas da avaliação de desempenho e títulos obtidos, feita anualmente. Depois, são utilizados critérios de desempate:

- 1 - Maior tempo sem melhorias salariais pelo Plano de Carreiras.
- 2 - Maior nota na avaliação de desempenho mais recente.
- 3 - Maior tempo no cargo.



E COMO FICAM OS DEMAIS SERVIDORES?

Todos terão oportunidade, pois todo ano haverá melhorias salariais para parte do funcionalismo pelo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos. A prefeitura fixou mecanismos para que as chances sejam iguais para todos. Por exemplo, aqueles que são beneficiados voltam a ter direito a nova progressão após três anos, no entanto, neste período, deverão obter dois desempenhos superiores à média do Grupo Ocupacional a que pertençam, consideradas as três últimas avaliações, não podendo ser inferior a 70 pontos.



QUER DIZER QUE TODOS OS SERVIDORES TERÃO MELHORIAS SALARIAIS PELO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS?

Não necessariamente. Todos podem ter, desde que estejam dentro dos critérios da lei que criou o Plano. Média abaixo de 70 pontos nas avaliações de desempenho tira o servidor da lista de classificação. Mais de 15 ausências no interstício (período de avaliação) também exclui automaticamente o servidor do benefício (exceto as ausências previstas no § 3º dos artigos 16 e 19 da LC 094/2014). O servidor que se ausentar mais de nove meses no período de avaliação não será avaliado.