

Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

DECRETO Nº 9322
de 07 de junho de 2011

Educação

(Regulamenta a Avaliação Periódica de Desempenho do Profissional do Quadro 1 do Magistério Público da Secretaria Municipal Educação de Rio Claro)

PALMINIO ALTIMARI FILHO, Prefeito Municipal de Rio Claro, no uso de suas atribuições legais e com base no Inciso VIII do Artigo 79 da Lei Orgânica do Município de Rio Claro, na Lei Complementar n.º 024/2007 (alterada pela Lei Complementar n.º 44/2009 e Lei Complementar n.º 59/2010) e Lei Municipal n.º 3.777/07 (alterada pela Lei Complementar n.º 43/2009 e Lei Municipal n.º 4135/2010),

DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º - Este Decreto regulamenta a Avaliação Periódica de Desempenho do profissional do Quadro 1 do Magistério Público da Secretaria Municipal da Educação de Rio Claro.

Artigo 2º - O período avaliatório compreende o período de **1º de janeiro ao último dia letivo**, no caso de docentes, e ao penúltimo dia de trabalho do ano, no caso do suporte pedagógico.

Artigo 3º - A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do Profissional do Magistério, observadas as atribuições do cargo ou função que ocupa e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e como critério para a evolução funcional na forma de progresso horizontal, compreendendo:

- I. divulgação prévia das metas de desempenho coletivas e individuais, indicadores de desempenho, procedimentos, critérios e fatores de avaliação;
- II. conhecimento formal por parte do servidor público do resultado de sua avaliação; e
- III. utilização de critérios e fatores de avaliação objetivos.

Artigo 4º - A Avaliação Periódica de Desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência e o direito a ampla defesa, aplicando-se os instrumentos de avaliação constantes nos Anexos de I a VI deste Decreto que observam os seguintes fatores de desempenho:

- I. qualidade e produtividade do processo de ensino aprendizagem;



[Handwritten signatures and initials]



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

DECRETO Nº 9322
de 07 de junho de 2011

2.

II. comportamento, aí compreendidos os elementos de comprometimento com o ensino, responsabilidade, disciplina, iniciativa, assiduidade, pontualidade e urbanidade no trato com alunos e colegas;

III. esforço demonstrado em capacitar-se e atualizar-se;

IV. integração aos objetivos institucionais e à política educacional do Município; e

V. preparação e conhecimento em sua área específica de atuação.

Artigo 5º - A Avaliação Periódica de Desempenho será aplicada aos seguintes profissionais do Quadro 1 do Magistério Público da Secretaria Municipal da Educação de Rio Claro:

I. ocupantes de cargo de provimento efetivo;

II. ocupantes de função de Suporte Pedagógico atuando na Rede Municipal de Ensino de Rio Claro;

III. ocupantes de cargo de provimento em comissão atuando junto à Prefeitura Municipal de Ensino de Rio Claro, incluindo suas Autarquias e Fundações; alterado pelo art. 1º do Decreto 9376/2011.

IV. em exercício de mandato eletivo em diretoria de entidade sindical representativa de servidores públicos municipais de Rio Claro.

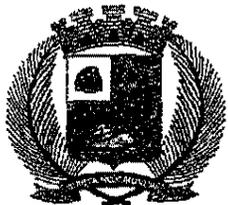
Artigo 6º - A Avaliação Periódica de Desempenho deverá ser aplicada por equipe de avaliação, na seguinte conformidade:

I. no caso de docente que trabalha em apenas uma unidade educacional: por equipe de avaliação constituída pelo diretor/dirigente, vice-diretor e professor-coordenador da unidade educacional sede de controle de freqüência;

II. no caso de docente que acumula cargo na mesma unidade educacional: por equipe de avaliação constituída pelo diretor/dirigente, vice-diretor e professor-coordenador da unidade educacional sede de controle de freqüência, devendo ser aplicada uma Avaliação Periódica de Desempenho para cada cargo;

III. no caso de docente que tem atribuída ampliação e/ou carga suplementar de trabalho docente na mesma unidade educacional do cargo: por equipe de avaliação constituída pelo diretor/dirigente, vice-diretor e professor-coordenador da unidade educacional sede de controle de freqüência, devendo ser avaliado também seu desempenho na classe/aulas referentes a ampliação e/ou carga suplementar;

IV. no caso de docente que tem atribuída ampliação e/ou carga suplementar de trabalho docente em unidade educacional diversa do cargo: por equipe de avaliação constituída pelo diretor/dirigente, vice-diretor e professor-coordenador de cada unidade educacional, cabendo à unidade educacional sede de controle de freqüência atribuir a pontuação final com base na média das duas avaliações;



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

DECRETO Nº 9322
de 07 de junho de 2011

3.

V. no caso de docente designado para a função de suporte pedagógico de vice-diretor na mesma unidade educacional do cargo: por equipe de avaliação constituída pelo diretor da escola, Diretora Administrativa da SME e supervisor de ensino da unidade educacional;

VI. no caso de docente designado para a função de suporte pedagógico de vice-diretor em unidade educacional diversa do cargo: por equipe de avaliação constituída pelo diretor da escola, Diretora Administrativa da SME e supervisor de ensino da unidade educacional em que exerce a função;

VII. no caso de docente designado para a função de suporte pedagógico de professor coordenador na mesma unidade educacional do cargo: por equipe de avaliação constituída pelo diretor/dirigente, pela Diretora do Departamento Pedagógico e de Supervisão da SME e supervisor de ensino da unidade educacional;

VIII. no caso de docente designado para a função de suporte pedagógico de professor coordenador em unidade educacional diversa do cargo: por equipe de avaliação constituída pelo diretor/dirigente, pela Diretora do Departamento Pedagógico e de Supervisão da SME e supervisor de ensino da unidade educacional em que exerce a função;

IX. no caso de diretor de escola: por equipe de avaliação constituída pela Diretora do Departamento Pedagógico e de Supervisão da SME, pela Diretora Administrativa da SME e pelo supervisor de ensino da unidade educacional;

X. no caso de docente ou diretor de escola designado para função de suporte pedagógico de coordenador pedagógico ou supervisor de ensino junto à Secretaria Municipal da Educação: por equipe de avaliação constituída pela Secretária Municipal de Educação, pela Diretora do Departamento Pedagógico e de Supervisão e pela Diretora Administrativa,

XI. no caso de docente ou diretor de escola designado para ocupar cargo de provimento em comissão junto a Prefeitura Municipal de Rio Claro, incluindo suas Autarquias e Fundações; ou em exercício de mandato eletivo em diretoria de entidade sindical representativa de servidores públicos, de âmbito municipal: a chefia imediata encaminhará relatório avaliativo à Secretária Municipal de Educação que, juntamente com o Secretário Municipal de Administração, apreciará o relatório e atribuirá pontuação (de 0 à 100 pontos).

Artigo 7º - A avaliação do profissional do magistério ocupante de dois cargos efetivos, acumuláveis constitucionalmente, que se afaste de ambos para ocupar função de Suporte Pedagógico na Rede Municipal de Ensino da Secretaria Municipal da Educação de Rio Claro será submetido a apenas um instrumento de Avaliação referente à função para qual foi designado, cujo resultado será vinculado para os dois cargos efetivos.

Artigo 8º - Na hipótese de ocorrer início ou término de designação ou qualquer outro tipo de movimentação do profissional do magistério no decorrer do período avaliatório, deverá ser realizada Avaliação Periódica de Desempenho para cada período ou situação nos termos do disposto no artigo 6º deste Decreto e a pontuação final será obtida pela média das avaliações.



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

DECRETO Nº 9322
de 07 de junho de 2011

4.

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO

Seção I

Do processo de avaliação

Artigo 9º - O processo de Avaliação Periódica de Desempenho compreenderá as seguintes etapas:

- I. divulgação pela chefia imediata dos instrumentos de avaliação com ciência do profissional do magistério, preferencialmente no primeiro mês do período avaliatório;
- II. acompanhamentos periódicos do desempenho do profissional do magistério por sua chefia imediata durante o período avaliatório;
- III. preenchimento do instrumento de avaliação, pela equipe de avaliação, até o último dia letivo, no caso de docentes, e até o penúltimo dia de trabalho do ano, no caso do suporte pedagógico; e
- IV. notificação ao avaliado, por escrito, acerca do resultado de sua Avaliação Periódica de Desempenho, no dia útil imediatamente posterior, contados do término do período de preenchimento do instrumento de avaliação.

Seção II

Do tempo mínimo de efetivo exercício

Artigo 10 - Para fins de Avaliação Periódica de Desempenho, o profissional do magistério deverá possuir no período avaliatório, no mínimo, cento e cinquenta dias de efetivo exercício.

§ 1º - A contagem dos dias de efetivo exercício de que trata o caput será encerrada no último dia letivo, no caso de docentes, e no penúltimo dia de trabalho do ano, no caso do suporte pedagógico.

§ 2º - Os dias de efetivo exercício de um período avaliatório não podem ser considerados em períodos avaliatórios subsequentes.

§ 3º - O servidor que não tiver o período mínimo de que trata o caput não será avaliado e deverá aguardar o início do próximo período avaliatório para fins de Avaliação Periódica de Desempenho.

§ 4º - Para fins de apuração de efetivo exercício do profissional do magistério, será considerado o somatório de exercício em seu cargo de provimento efetivo, em cargos de provimento em comissão ocupados e em funções de suporte pedagógico exercidas.



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

DECRETO Nº 9322
de 07 de junho de 2011

5.

Seção III Da equipe de avaliação

Artigo 11 - A equipe de avaliação prevista no artigo 6º deste

Decreto:

- I. será composta por no mínimo três e no máximo cinco membros;
- II - terá a chefia imediata como membro obrigatório, exceto no caso previsto no Art. 12 deste Decreto; *alterado pelo art. 2º de Decreto nº 9376/2011.*
- III. será composta por mais de um vice-diretor e/ou por mais de um professor coordenador na unidade educacional que conta com mais de um destes profissionais atuando no seu quadro de suporte pedagógico;
- IV. terá o número mínimo de membros reduzido a dois na unidade educacional que não comporta o trabalho de vice-diretor e/ou de professor coordenador;
- V. deverá ser composta por membros cujo posicionamento na estrutura organizacional seja igual ou superior ao do avaliado.

Parágrafo Único - Nos casos de Unidades Educacionais que não contam em seu quadro de Suporte Pedagógico com o trabalho de vice-diretor e/ou de professor-coordenador, a Secretária Municipal de Educação indicará membro para compor a equipe a fim de garantir o mínimo de dois membros.

Artigo 12 - É vedado ao profissional do magistério ser membro de equipe de avaliação em que o avaliado seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral até o segundo grau.

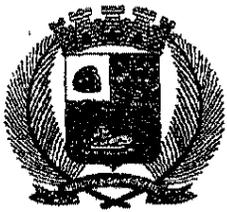
Parágrafo Único - no caso previsto no *caput* deste artigo, a Secretária Municipal de Educação indicará substituto para compor a equipe.

Artigo 13 - Os trabalhos das equipes de avaliação somente serão realizados quando estiverem presentes, no mínimo, a maioria absoluta dos membros que as compõem.

Seção IV Da Comissão de Gestão da Carreira do Magistério

Artigo 14 - Compete a Comissão de Gestão da Carreira do Magistério julgar os recursos dos profissionais do magistério da Rede Municipal de Ensino da Secretaria Municipal da Educação de Rio Claro contra a avaliação de desempenho, conforme estabelecido no inciso I, artigo 10 da Lei Municipal 3777/2007 alterada pela Lei Municipal 4135/2010.

§ 1º - A Comissão a que se refere o *caput* deste artigo é constituída por 5 (cinco) membros, designados pela Secretária Municipal de Educação.



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

DECRETO Nº 9322
de 07 de junho de 2011

6.

§ 2º - O membro da Comissão de Gestão da Carreira do Magistério não poderá julgar o recurso interposto por ele próprio ou por profissional do magistério:

- I - que ele tenha avaliado; ou
- II - que seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral, até o segundo grau.

Artigo 15 - A Comissão de Gestão da Carreira do Magistério poderá, a qualquer tempo, utilizar-se de todas as informações existentes sobre o Profissional do Magistério avaliado, bem como realizar diligências junto às chefias, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros e/ou omissões.

CAPÍTULO III DOS RECURSOS

Artigo 16 - Os profissionais do magistério submetidos à Avaliação Periódica de Desempenho terão direito a recurso junto à Comissão de Gestão da Carreira do Magistério.

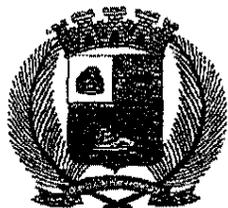
Artigo 17 - O processo referente ao recurso contra o resultado da Avaliação Periódica de Desempenho compreenderá as seguintes etapas:

- I. interposição de recurso à Comissão de Gestão da Carreira do Magistério protocolizados em até dez dias, contados da data da ciência do resultado pelo profissional do magistério;
- II. julgamento do recurso pela Comissão de Gestão da Carreira do Magistério, em até cinco dias úteis, contados a partir do 1º dia letivo do ano seguinte; e
- III. notificação ao profissional do magistério acerca da decisão sobre o recurso, em até dois dias úteis, contados do término do prazo estabelecido para julgamento.

Parágrafo Único - Os recursos serão cabíveis uma única vez, em cada período avaliatório.

Artigo 18 - São regras para o processo e julgamento dos recursos contra a avaliação de desempenho junto à Comissão de Gestão da Carreira do Magistério:

- I - o recurso deve ser protocolizado no setor de protocolo da Secretaria Municipal da Educação em modelo constante no anexo VII deste Decreto;
- II - somente o profissional do magistério pode recorrer da sua avaliação de desempenho;
- III - o recurso só será provido quando a avaliação de desempenho:



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

DECRETO Nº 9322
de 07 de junho de 2011

7.

- a) não tiver sido executada pelo chefe imediato;
- b) tiver sido manifestamente injusta; ou
- c) tiver se baseado em fatos comprovadamente inverídicos.

Artigo 19 - O julgamento do recurso pela Comissão de Gestão da Carreira do Magistério somente será realizado quando estiverem presentes, no mínimo, a maioria absoluta dos membros.

Parágrafo Único - No caso de vacância ou afastamento, a qualquer título, de algum membro ou nas hipóteses previstas §2º do artigo 14, a Comissão de Gestão da Carreira do Magistério realizará seu trabalho com número menor de membros a fim de garantir os prazos previstos neste Decreto.

CAPÍTULO IV DOS DIREITOS E DEVERES

Seção I

Dos direitos do profissional do magistério

Artigo 20 - É assegurado ao profissional do magistério:

- I. ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos resultados da Avaliação Periódica de Desempenho;
- II. acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;
- III. ser notificado de todos os atos relativos à sua Avaliação Periódica de Desempenho; e
- IV. consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de Avaliação Periódica de Desempenho, mediante requerimento devidamente justificado.

Seção II

Dos deveres do profissional do magistério

Artigo 21 - São deveres do profissional do magistério:

- I. inteirar-se da legislação que regulamenta o processo de Avaliação Periódica de Desempenho;
- II. manter-se informado de todos os atos que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;
- III. responsabilizar-se, juntamente com a chefia imediata, pelo cumprimento dos prazos e etapas do seu processo de Avaliação Periódica de Desempenho.



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

DECRETO Nº 9322
de 07 de junho de 2011

8.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

"Art. 22 - Excepcionalmente, no ano de 2011, o período avaliatório de que trata o artigo 2º. Deste Decreto iniciará em 1º. de junho." *alterado pelo Art. 3º do Decreto nº 9376/2011*

Artigo 23 - Para fins de desenvolvimento do profissional do magistério estável ocupante de cargo de provimento efetivo na respectiva carreira será considerada satisfatória a pontuação igual ou superior a setenta pontos da pontuação máxima (100).

Parágrafo Único - É habilitado para evolução funcional na forma de progressão horizontal o profissional do magistério que tiver obtido pontuação igual ou superior a 70 pontos na média aritmética das duas avaliações de desempenho dos anos que serão utilizados para a referida progressão.

Artigo 24 - A Secretária Municipal de Educação poderá editar resolução com normas complementares necessárias ao cumprimento deste Decreto.

Artigo 25 - Os casos omissos no presente Decreto serão analisados e decididos pela Comissão de Gestão da Carreira do Magistério, ouvido a Secretária Municipal de Educação.

Artigo 26 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário em especial o Decreto nº 9208 de 09 de dezembro de 2010.

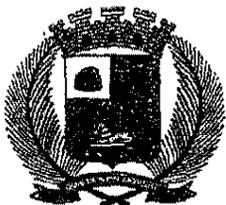
Rio Claro, 07 de junho de 2011

Engº PALMINIO ALTIMARI FILHO
Prefeito Municipal

~~GUSTAVO RAMOS PERISSINOTTO~~
~~Secretário Municipal dos Negócios Jurídicos~~

Publicado na Prefeitura Municipal de Rio Claro, na mesma data supra.

~~JOSÉ ROBERTO REGINATTO~~
~~Secretário Municipal de Administração~~



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

ANEXO I

AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

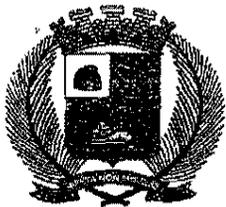
DIRETOR DE ESCOLA

1 Qualidade e Produtividade do Processo Ensino aprendizagem:

- Oportuniza a construção coletiva do Projeto Político Pedagógico (projetos educacionais, HTPCs, reuniões pedagógicas, planejamentos, conselho de escola, APM, avaliação) da escola executando e promovendo a sua avaliação. (0, 5, 7,10 pontos).
- Envolve-se com a prática pedagógica da Unidade Educacional juntamente com o Professor Coordenador e professores, responsabilizando-se com o processo ensino - aprendizagem. (0, 5, 7,10 pontos).

2 Quanto ao seu comportamento ai compreendidos os elementos de comprometimento com o ensino, responsabilidade, disciplina, iniciativa, assiduidade, pontualidade, urbanidade no trato com alunos e colegas:

- Entrega a documentação da U.E. no prazo estabelecido, referente ao assentamento profissional e ao processo de ensino e aprendizagem solicitados pela S.M.E. (0, 5, 7,10 pontos).
- Considera-se disciplinado o profissional que não tiver recebido as penas disciplinares de repreensão suspensão, observado os artigos 140,142,145,147 e 148 da Lei Complementar 024/2007. Este item será considerado cumprido, caso o processo disciplinar não tenha chegado ao fim, nos termos dos artigos supra mencionados. (0 ou10 pontos).
- Considera-se assíduo o profissional que não apresentar nenhuma falta injustificada no período, não sendo contabilizadas as faltas justificadas, as faltas abonadas e as licenças e afastamentos previstos em Lei, observados os artigos 67, incisos I, II e III, artigo 96 e o Título XXI da Lei Complementar 024/2007 (Estatuto do Magistério) (0 ou 10 pontos).
- Considera-se pontual o profissional que não apresentar, no período, atrasos constantes e/ou injustificados às atividades profissionais, cabendo ao superior imediato, avaliar as justificativas nos casos de ausência de atestados, declarações, certidões ou outros documentos, observando o que estabelece o inciso I do artigo 10 da Lei Municipal nº 3777/2007 (0, 5, 7,10 pontos).
- Relaciona-se profissionalmente no ambiente de trabalho e é receptivo no acolhimento diário da comunidade. (0, 5, 7,10 pontos)



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

3 Quanto ao esforço demonstrado em capacitar-se e atualizar-se:

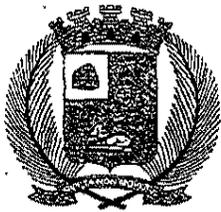
- Realiza ou realizou curso, legalmente reconhecido, relacionado a área educacional, de graduação, especialização, de mestrado ou doutorado e/ou de aperfeiçoamento profissional (curso de extensão universitária, capacitação profissional ou outras modalidades) sendo aceito tanto os realizados por meio de recursos próprios, como os oferecidos pela S.M.E. (0 ou 10 pontos)

4 Quanto à integração aos objetivos institucionais e à política educacional do Município:

- Propõe, participa e executa a Proposta Pedagógica da U.E articulando e mediando-a com as políticas educacionais desenvolvidas na Rede Municipal de Ensino de Rio Claro. (0, 5, 7, 10 pontos)

5 Quanto à preparação e ao conhecimento em sua área específica de atuação:

- Mantém-se atualizado e busca o aprimoramento profissional pertinente à sua área específica de atuação por meio de fontes diversas. (0, 5, 7, 10 pontos)



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

ANEXO II - alterado pelo art. 4º do Decreto
nº 9376/2011.

AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

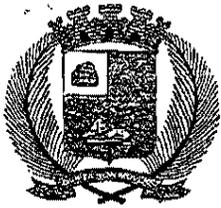
VICE - DIRETOR DE ESCOLA

1 Quanto à qualidade e produtividade do Processo Ensino aprendizagem

- Auxilia e acompanha na elaboração do Projeto Político Pedagógico (projetos educacionais, HTPCs, reuniões pedagógicas, planejamentos, conselho de escola, APM, avaliação) ajudando a identificar as necessidades pedagógicas e fornecendo apoio na execução do trabalho. **(0,5,7,10 pontos)**
- Envolve-se com a prática pedagógica da U.E. juntamente com o professor coordenador e professores e auxilia o diretor no exercício de suas funções, substituindo suas ausências e impedimentos legais, colaborando com o bom andamento do processo ensino aprendizagem. **((0,5,7,10 pontos)**

2 Quanto ao seu comportamento ai compreendidos os elementos de comprometimento com o ensino, responsabilidade, disciplina, iniciativa, assiduidade, pontualidade, urbanidade no trato com alunos e colegas:

- Entrega a documentação da U.E., no prazo estabelecido, referente ao assentamento profissional e ao processo de ensino e aprendizagem solicitados pela direção e S.M.E. **(0, 5, 7,10 pontos).**
- Considera-se disciplinado o profissional que não tiver recebido as penas disciplinares de repreensão suspensão, observado os artigos 140,142,145,147 e 148 da Lei Complementar 024/2007. Este item será considerado cumprido, caso o processo disciplinar não tenha chegado ao fim, nos termos dos artigos supra mencionados. **(0 ou 10 pontos).**
- Considera-se assíduo o profissional que não apresentar nenhuma falta injustificada no período, não sendo contabilizadas as faltas justificadas, as faltas abonadas e as licenças e afastamentos previstos em Lei, observados os artigos 67, incisos I, II e III, artigo 96 e o Título XXI da Lei Complementar 024/2007 (Estatuto do Magistério) **(0 ou 10 pontos).**
- Considera-se pontual o profissional que não apresentar, no período, atrasos constantes e/ou injustificados às atividades profissionais, cabendo ao superior imediato, avaliar as justificativas nos casos de ausência de atestados, declarações, certidões ou outros documentos, observando o que estabelece o inciso I do artigo 10 da Lei Municipal nº 3777/2007 **(0, 5, 7,10 pontos).**
- Relaciona-se profissionalmente no ambiente de trabalho e é receptivo no acolhimento diário da comunidade. **(0, 5, 7,10 pontos)**



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

3 Quanto ao esforço demonstrado em capacitar-se e atualizar-se:

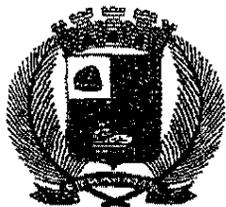
- Realiza ou realizou curso, legalmente reconhecido, relacionado a área educacional, de graduação, especialização, de mestrado ou doutorado e/ou de aperfeiçoamento profissional (curso de extensão universitária, capacitação profissional ou outras modalidades) sendo aceito tanto os realizados por meio de recursos próprios, como os oferecidos pela S.M.E. **(0 ou 10 pontos)**

4 Quanto à integração aos objetivos institucionais e à política educacional do Município:

- Propõe, participa e executa a Proposta Pedagógica da U.E articulando e mediando-a com as políticas educacionais desenvolvidas na Rede Municipal de Ensino de Rio Claro. **(0, 5, 7, 10 pontos)**

5 Quanto à preparação e ao conhecimento em sua área específica de atuação:

- Mantém-se atualizado e busca o aprimoramento profissional pertinente à sua área específica de atuação por meio de fontes diversas. **(0, 5, 7, 10 pontos)**



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

ANEXO III

AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

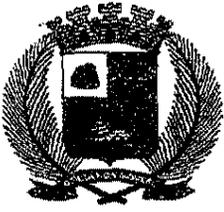
PROFESSOR - COORDENADOR

1 Quanto à qualidade e produtividade do Processo Ensino aprendizagem

- Auxilia o diretor da escola na elaboração da proposta pedagógica da U.E., coordena e avalia a ação docente. (0, 5, 7,10 pontos).
- Planeja e executa reuniões pedagógicas, HTPCs, HTPIs, visando o diagnóstico de situações que reclamem mudanças de métodos e processos, bem como o aprimoramento das funções docentes. (0, 5, 7,10 pontos).

2 Quanto ao seu comportamento ai compreendidos os elementos de comprometimento com o ensino, responsabilidade, disciplina, iniciativa, assiduidade, pontualidade, urbanidade no trato com alunos e colegas:

- Entrega a documentação da U. E., no prazo estabelecido, referente ao assentamento profissional e ao processo de ensino e aprendizagem dos alunos, solicitados pela direção e S.M.E. (0, 5, 7,10 pontos).
- Considera-se disciplinado o profissional que não tiver recebido as penas disciplinares de repreensão suspensão, observado os artigos 140,142,145,147 e 148 da Lei Complementar 024/2007. Este item será considerado cumprido, caso o processo disciplinar não tenha chegado ao fim, nos termos dos artigos supra mencionados. (0 ou 10 pontos).
- Considera-se assíduo o profissional que não apresentar nenhuma falta injustificada no período, não sendo contabilizadas as faltas justificadas, as faltas abonadas e as licenças e afastamentos previstos em Lei, observados os artigos 67, incisos I, II e III, artigo 96 e o Título XXI da Lei Complementar 024/2007 (Estatuto do Magistério) (0 ou 10 pontos).
- Considera-se pontual o profissional que não apresentar, no período, atrasos constantes e/ou injustificados às atividades profissionais, cabendo ao superior imediato, avaliar as justificativas nos casos de ausência de atestados, declarações, certidões ou outros documentos, observando o que estabelece o inciso I do artigo 10 da Lei Municipal nº 3777/2007 (0, 5, 7,10 pontos).
- Relaciona-se profissionalmente no ambiente de trabalho e é receptivo no acolhimento diário da comunidade. (0, 5, 7,10 pontos)



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

3 Quanto ao esforço demonstrado em capacitar-se e atualizar-se:

- Realiza ou realizou curso, legalmente reconhecido, relacionado a área educacional, de graduação, especialização, de mestrado ou doutorado e/ou de aperfeiçoamento profissional (curso de extensão universitária, capacitação profissional ou outras modalidades) sendo aceito tanto os realizados por meio de recursos próprios, como os oferecidos pela S.M.E. (0 ou 10 pontos)

4 Quanto à integração aos objetivos institucionais e à política educacional do Município:

- Propõe, participa e executa a Proposta Pedagógica da U.E articulando e mediando-a com as políticas educacionais desenvolvidas na Rede Municipal de Ensino de Rio Claro. (0, 5, 7, 10 pontos)

5 Quanto à preparação e ao conhecimento em sua área específica de atuação:

- Mantém-se atualizado e busca o aprimoramento profissional pertinente à sua área específica de atuação por meio de fontes diversas. (0, 5, 7, 10 pontos)



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

ANEXO IV

AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

PROFESSORES

1 Quanto à qualidade e produtividade do Processo Ensino aprendizagem

- Desenvolve seu trabalho pedagógico de acordo com o planejamento e a realidade do aluno (0, 5, 7, 10 pontos)
- Colabora e/ou participa das atividades de articulação da escola, família e a comunidade (0, 5, 7, 10 pontos)

2 Quanto ao seu comportamento ai compreendidos os elementos de comprometimento com o ensino, responsabilidade, disciplina, iniciativa, assiduidade, pontualidade, urbanidade no trato com alunos e colegas:

- Entrega a documentação, no prazo estabelecido, referente ao assentamento profissional e ao processo de ensino e aprendizagem solicitados pela direção, coordenação e S.M.E. (0, 5, 7, 10 pontos).
- Considera-se disciplinado o profissional que não tiver recebido as penas disciplinares de repreensão suspensão, observado os artigos 140, 142, 145, 147 e 148 da Lei Complementar 024/2007. Este item será considerado cumprido, caso o processo disciplinar não tenha chegado ao fim, nos termos dos artigos supra mencionados. (0 ou 10 pontos).
- Considera-se assíduo o profissional que não apresentar nenhuma falta injustificada no período, não sendo contabilizadas as faltas justificadas, as faltas abonadas e as licenças e afastamentos previstos em Lei, observados os artigos 67, incisos I, II e III, artigo 96 e o Título XXI da Lei Complementar 024/2007 (Estatuto do Magistério) (0 ou 10 pontos).
- Considera-se pontual o profissional que não apresentar, no período, atrasos constantes e/ou injustificados às atividades profissionais, cabendo ao superior imediato, avaliar as justificativas nos casos de ausência de atestados, declarações, certidões ou outros documentos, observando o que estabelece o inciso I do artigo 10 da Lei Municipal nº 3777/2007 (0, 5, 7, 10 pontos).
- Relaciona-se profissionalmente no ambiente de trabalho e é receptivo no acolhimento diário da comunidade. (0, 5, 7, 10 pontos)

3 Quanto ao esforço demonstrado em capacitar-se e atualizar-se:

- Realiza ou realizou curso, legalmente reconhecido, relacionado a área educacional, de graduação, especialização, de mestrado ou doutorado e/ou de aperfeiçoamento profissional (curso de extensão universitária, capacitação profissional ou outras modalidades) sendo aceito tanto os realizados por meio de recursos próprios, como os oferecidos pela S.M.E. (0 ou 10 pontos).



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

4 Quanto à integração aos objetivos institucionais e à política educacional do Município:

- Propõe, participa e executa a Proposta Pedagógica da U.E articulando e mediando-a com as políticas educacionais desenvolvidas na Rede Municipal de Ensino de Rio Claro. (0, 5, 7, 10 pontos)

5 Quanto à preparação e ao conhecimento em sua área específica de atuação:

- Mantém-se atualizado e busca o aprimoramento profissional pertinente à sua área específica de atuação por meio de fontes diversas. (0, 5, 7, 10 pontos)



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

ANEXO V

AValiação Periódica de Desempenho

Instrumento de Avaliação

Supervisor de Ensino

1 Quanto à qualidade e produtividade do Processo Ensino aprendizagem

- Orienta e supervisiona o cumprimento da legislação vigente referente a documentação pertinente aos discentes, docentes, gestores e funcionários da rede municipal. (0, 5, 7, 10 pontos)
- Orienta e acompanha a elaboração e execução do projeto político Pedagógico das unidades Educacionais. (0, 5, 7, 10 pontos).

2 Quanto ao seu comportamento ai compreendidos os elementos de comprometimento com o ensino, responsabilidade, disciplina, iniciativa, assiduidade, pontualidade, urbanidade no trato com alunos e colegas:

- Entrega a documentação no prazo estabelecido, referente ao assentamento profissional e ao processo de ensino e aprendizagem das U.E. sob sua responsabilidade, solicitados pela S.M.E. (0, 5, 7, 10 pontos).
- Considera-se disciplinado o profissional que não tiver recebido as penas disciplinares de repreensão suspensão, observado os artigos 140, 142, 145, 147 e 148 da Lei Complementar 024/2007. Este item será considerado cumprido, caso o processo disciplinar não tenha chegado ao fim, nos termos dos artigos supra mencionados. (0 ou 10 pontos).
- Considera-se assíduo o profissional que não apresentar nenhuma falta injustificada no período, não sendo contabilizadas as faltas justificadas, as faltas abonadas e as licenças e afastamentos previstos em Lei, observados os artigos 67, incisos I, II e III, artigo 96 e o Título XXI da Lei Complementar 024/2007 (Estatuto do Magistério) (0 ou 10 pontos).
- Considera-se pontual o profissional que não apresentar, no período, atrasos constantes e/ou injustificados às atividades profissionais, cabendo ao superior imediato, avaliar as justificativas nos casos de ausência de atestados, declarações, certidões ou outros documentos, observando o que estabelece o inciso I do artigo 10 da Lei Municipal nº 3777/2007 (0, 5, 7, 10 pontos).
- Relaciona-se profissionalmente no ambiente de trabalho e é receptivo no acolhimento diário da comunidade. (0, 5, 7, 10 pontos)



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

3 Quanto ao esforço demonstrado em capacitar-se e atualizar-se:

- Realiza ou realizou curso, legalmente reconhecido, relacionado a área educacional, de graduação, especialização, de mestrado ou doutorado e/ou de aperfeiçoamento profissional (curso de extensão universitária, capacitação profissional ou outras modalidades) sendo aceito tanto os realizados por meio de recursos próprios, como os oferecidos pela S.M.E. (0 ou 10 pontos)

4 Quanto à Integração aos objetivos institucionais e à política educacional do Município:

- Propõe, participa e executa as políticas educacionais articulando e mediando-as com as propostas pedagógicas desenvolvidas na Rede Municipal de Ensino de Rio Claro. (0, 5, 7, 10 pontos)

5 Quanto à preparação e ao conhecimento em sua área específica de atuação:

- Mantém-se atualizado e busca o aprimoramento profissional pertinente à sua área específica de atuação por meio de fontes diversas. (0, 5, 7, 10 pontos)



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

ANEXOVI

AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

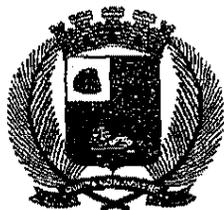
COORDENADOR PEDAGÓGICO

1 Quanto à qualidade e produtividade do Processo Ensino aprendizagem

- Promover, orientar e acompanhar cursos de formação em serviço e continuada, voltados a atualização dos docentes, gestores e funcionários da Rede Municipal de Ensino. (0, 5, 7,10 pontos)
- Acompanhar e assessorar atividades de planejamento, execução, controle e avaliação dos programas, projetos e ações educacionais que visem a melhoria da qualidade do ensino ofertado pelo município. (0, 5, 7,10 pontos)

2 Quanto ao seu comportamento ai compreendidos os elementos de comprometimento com o ensino, responsabilidade, disciplina, iniciativa, assiduidade, pontualidade, urbanidade no trato com alunos e colegas:

- Entrega a documentação no prazo estabelecido, referente ao assentamento profissional e ao processo de ensino e aprendizagem da área sob sua coordenação, solicitados pela S.M.E. (0, 5, 7,10 pontos).
- Considera-se disciplinado o profissional que não tiver recebido as penas disciplinares de repreensão suspensão, observado os artigos 140,142,145,147 e 148 da Lei Complementar 024/2007. Este item será considerado cumprido, caso o processo disciplinar não tenha chegado ao fim, nos termos dos artigos supra mencionados. (0 ou 10 pontos).
- Considera-se assíduo o profissional que não apresentar nenhuma falta injustificada no período, não sendo contabilizadas as faltas justificadas, as faltas abonadas e as licenças e afastamentos previstos em Lei, observados os artigos 67, incisos I, II e III, artigo 96 e o Título XXI da Lei Complementar 024/2007 (Estatuto do Magistério) (0 ou 10 pontos).
- Considera-se pontual o profissional que não apresentar, no período, atrasos constantes e/ou injustificados às atividades profissionais, cabendo ao superior imediato, avaliar as justificativas nos casos de ausência de atestados, declarações, certidões ou outros documentos, observando o que estabelece o inciso I do artigo 10 da Lei Municipal nº 3777/2007 (0, 5, 7,10 pontos).
- Relaciona-se profissionalmente no ambiente de trabalho e é receptivo no acolhimento diário da comunidade. (0, 5, 7,10 pontos)



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

3 Quanto ao esforço demonstrado em capacitar-se e atualizar-se:

- Realiza ou realizou curso, legalmente reconhecido, relacionado a área educacional, de graduação, especialização, de mestrado ou doutorado e/ou de aperfeiçoamento profissional (curso de extensão universitária, capacitação profissional ou outras modalidades) sendo aceito tanto os realizados por meio de recursos próprios, como os oferecidos pela S.M.E. (0 ou 10 pontos)

4 Quanto à integração aos objetivos institucionais e à política educacional do Município:

- Propõe, participa e executa as políticas educacionais articulando e mediando-as com as propostas pedagógicas desenvolvidas na Rede Municipal de Ensino de Rio Claro. (0, 5, 7, 10 pontos)

5 Quanto à preparação e ao conhecimento em sua área específica de atuação:

- Mantém-se atualizado e busca o aprimoramento profissional pertinente à sua área específica de atuação por meio de fontes diversas. (0, 5, 7, 10 pontos)

