

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

5.

§ 2º - A distribuição dos recursos previstos em orçamento para a Evolução Funcional dos servidores será distribuída entre os Grupos Ocupacionais, de acordo com a massa salarial de cada um desses.

§ 3º - Eventuais sobras da Progressão Vertical serão utilizadas na Progressão Horizontal do próprio Grupo Ocupacional.

§ 4º - Sobras apuradas após a aplicação do parágrafo anterior poderão ser utilizadas na Evolução Funcional dos Grupos Ocupacionais que tiverem mais servidores habilitados.

Artigo 13 - Os processos de Evolução Funcional ocorrerão anualmente, tendo seus efeitos financeiros emmarco do exercício seguinte, beneficiando os servidores habilitados.

Artigo 14 - O interstício mínimo exigido na Evolução Funcional:

I - será contado em anos, compreendendo o período entre Janeiro e Dezembro;

II - começará a ser contado a partir do mês de Janeiro do ano em que o servidor perceber os efeitos financeiros da primeira evolução funcional;

III - considerará apenas os anos em que o servidor tenha trabalhado por, no mínimo, 9 meses, ininterruptos ou não;

IV - considerará apenas os dias efetivamente trabalhados e o período de gozo:

a) das férias;

b) da licença nojo, gala, maternidade, paternidade e adotante;

c) da licença prêmio;

d) de até seis meses iniciais de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho.

e) o afastamento para tratamento de neoplasia maligna e Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – SIDA.

§ 1º - Nos casos de licenças e afastamentos descritos acima, a Avaliação de Desempenho recairá somente sobre o período trabalhado.

§ 2º - Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Funcional:

I - a nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança;

II - o afastamento por convocação da Justiça Eleitoral.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

6.

Seção II Da Progressão Vertical

Artigo 15 - A Progressão Vertical é a passagem de um Nível para outro imediatamente superior, mantido o Grau, mediante Avaliação de Desempenho e Qualificação.

Artigo 16 - Está habilitado à Progressão Vertical o servidor que:

- I - possuir estabilidade no cargo;
- II - houver cumprido o interstício mínimo de 3 (três) anos no Grau e Nível em que se encontra;
- III - não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado aplicando pena disciplinar de suspensão;
- IV - obtiver 2 (dois) desempenhos superiores à média do Grupo Ocupacional a que pertence, consideradas as 3 (três) últimas Avaliações de Desempenho;
- V - não possuir, durante o interstício, mais de 15 (quinze) ausências;
- VI - possuir pelo menos uma das qualificações exigidas no Anexo V para o Nível, observado o disposto no artigo seguinte.

§ 1º - A média a que se refere o inciso IV do "caput" deste artigo é obtida a partir da soma das pontuações obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho ou na Avaliação Especial de Desempenho, em cada Grupo Ocupacional, não podendo ser inferior a 70 (setenta) pontos.

§ 2º - Para fins do inciso V deste artigo, são consideradas ausências:

- I - Falta justificada: ausência em caso de necessidade ou força maior, mediante requerimento fundamentado do servidor e validação do seu chefe imediato;
- II - Falta injustificada: ausência sem apresentação de requerimento ou caso o requerimento apresentado pelo servidor não for aceito pelo chefe imediato, em razão da impertinência das justificativas apresentadas.

§ 3º - Excluem-se do conceito de ausência, para fins do inciso V:

- I - das férias;
- II - da licença nojo, gala, maternidade, paternidade e adotante;
- III - da licença prêmio;
- IV - de até seis meses iniciais de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

7.

V - o afastamento para tratamento de neoplasia maligna e Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – SIDA.

Artigo 17 - A Qualificação exigida para a Progressão Vertical, conforme Anexo V, pode ser obtida mediante:

I - Graduação;

II - Titulação;

III - Capacitação.

§ 1º - A Graduação e a Titulação:

I - devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação;

II - têm validade indeterminada para os fins desta Lei Complementar;

III - não podem ser utilizadas mais de uma vez para fins de Evolução Funcional;

IV - não podem ter sido utilizadas como requisito de ingresso no cargo ou em processos de evolução na carreira previstos em legislação anterior.

§ 2º - A Capacitação:

I - deve ser previamente aprovada pelo Departamento de Recursos Humanos ou, posteriormente, pela Comissão de Gestão de Carreiras;

II - deve ser utilizada em no máximo 5 (cinco) anos, contados da data do certificado de conclusão até a data dos efeitos financeiros da progressão;

III - pode ser obtida mediante a somatória de cargas horárias de cursos de capacitação, respeitadas as cargas horárias mínimas por curso:

a) cargos com exigência de ingresso de nível fundamental: curso com carga horária mínima de 8 (oito) horas;

b) cargos com exigência de ingresso de nível médio ou técnico: curso com carga horária mínima de 16 (dezesesseis) horas;

c) cargos com exigência de ingresso de nível superior: curso com carga horária mínima de 30 (trinta) horas.

IV - não pode ser utilizada mais de uma vez para fins de Evolução Funcional.

§ 3º - O servidor que se habilitar à Progressão Vertical e não se beneficiar da mesma por inexistência de disponibilidade orçamentária e financeira poderá fazer uso dos cursos realizados independentemente do prazo estabelecido no inciso II do parágrafo anterior.

§ 4º - A Qualificação deve ser pertinente com as atribuições do cargo, exceto nos casos de graduação de Nível Fundamental e Nível Médio.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

8.

Seção III Da Progressão Horizontal

Artigo 18 - A Progressão Horizontal é a passagem de um Grau para outro imediatamente superior, dentro do mesmo nível, mediante classificação no processo de Avaliação de Desempenho.

Artigo 19 - Está habilitado à Progressão Horizontal o servidor que:

- I - possuir estabilidade no cargo;
- II - houver cumprido o interstício mínimo de 3 (três) anos no Grau e Nível em que se encontra;
- III - não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado aplicando pena disciplinar de suspensão;
- IV - obtiver 2 (dois) desempenhos superiores à média do Grupo Ocupacional a que pertence, consideradas as 3 (três) últimas Avaliações de Desempenho;
- V - que não possuir, durante o interstício, mais de 15 (quinze) ausências.

§ 1º - A média a que se refere o inciso IV do "caput" deste artigo é obtida a partir da soma das pontuações obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho ou na Avaliação Especial de Desempenho, em cada Grupo Ocupacional, não podendo ser inferior a 70 (setenta) pontos.

§ 2º - Para fins do inciso V deste artigo, são consideradas ausências:

- I - Falta justificada: ausência em caso de necessidade ou força maior, mediante requerimento fundamentado do servidor e validação do seu chefe imediato;
- II - Falta injustificada: ausência sem apresentação de requerimento ou caso o requerimento apresentado pelo servidor não for aceito pelo chefe imediato, em razão da impertinência das justificativas apresentadas.

§ 3º - Excluem-se do conceito de ausência, para fins do inciso V:

- I - das férias;
- II - da licença nojo, gala, maternidade, paternidade e adotante;
- III - da licença prêmio;
- IV - de até seis meses iniciais de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho.
- V - o afastamento para tratamento de neoplasia maligna e Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – SIDA.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

9.

CAPÍTULO IV DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Artigo 20 - Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de proporcionar o aprimoramento dos métodos de gestão, a valorização do servidor, a melhoria da qualidade e eficiência do serviço público, bem como a Evolução Funcional.

Parágrafo Único - Compete ao Departamento de Gestão de Pessoas a gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Artigo 21 - O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I - Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o artigo 41, § 4º da Constituição Federal, e para fins da primeira Evolução Funcional;

II - Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.

Artigo 22 - A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do servidor, e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a Evolução Funcional, compreendendo:

I - Avaliação Funcional;

II - Assiduidade.

§ 1º - A Avaliação Funcional ocorrerá anualmente a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Autarquia e do órgão em que estiver em exercício e terá pontuação máxima de 100 (cem) pontos.

§ 2º - Os servidores serão classificados em lista para a seleção daqueles que vão progredir, considerando as notas obtidas na Avaliação de Desempenho.

§ 3º - Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

I – estiver há mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;

II - tiver obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho mais recente;

III - tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo.

Artigo 23 - O Sistema de Avaliação de Desempenho será regido pelo Anexo VIII, observando-se:

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

10.

I - a Avaliação de Desempenho será realizada pelo chefe imediato do avaliado, assim considerado aquele que, legalmente, executa a coordenação e liderança sobre o avaliado;

II - o servidor será avaliado pela chefia a que esteja por mais tempo subordinado o avaliado, no decorrer do período compreendido pela avaliação;

III - na impossibilidade de realização da Avaliação de Desempenho pelo chefe imediato, esta será realizada pelo superior imediato.

Artigo 24 - O servidor nomeado para ocupar cargo em comissão ou designado para função de confiança será avaliado de acordo com as atribuições do cargo ou função que tiver exercido mais tempo durante o período avaliado.

CAPÍTULO V DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRAS

Artigo 25 - Fica criada a Comissão de Gestão de Carreiras, com os seguintes membros, nomeados pelo Superintendente:

I - 02 membros do Departamento Administrativo e Financeiro, indicados pelo respectivo Diretor, sendo um deles designado como Presidente;

II - 1 (um) membro da Área Operacional, indicado pela respectiva direção;

III - 1 (um) membro da Área Administrativa, indicado pela respectiva direção;

IV - 2 (dois) membros eleitos dentre os funcionários do DAAE, sendo um da área Operacional e outro da área Administrativa.

§ 1º - A Comissão delibera por maioria simples e seu presidente só vota em caso de empate.

§ 2º - Compete à Comissão de Gestão de Carreiras:

I - julgar os recursos dos servidores relativos à Avaliação de Desempenho;

II - avaliar a pertinência dos cursos que se pretendem utilizar para fins de Evolução Funcional;

III - acompanhar os processos de Evolução Funcional e de Avaliação de Desempenho.

§ 3º - São regras para o processo e julgamento dos recursos referidos no inciso I do parágrafo anterior:

I - o recurso deve ser protocolizado em até 5 (cinco) dias úteis, contados da ciência da Avaliação de Desempenho pelo servidor;

II - somente o servidor pode recorrer da sua Avaliação de Desempenho;

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

11.

III - o recurso só será provido quando a Avaliação de Desempenho:

- a) não tiver sido executada na forma prevista no regulamento;
- b) tiver sido manifestamente injusta;
- c) tiver se baseado em fatos comprovadamente inverídicos.

§ 4º - A Comissão de Gestão de Carreiras poderá, a qualquer tempo:

I - utilizar-se de todas as informações existentes sobre o servidor avaliado;

II - realizar diligências junto às unidades e chefias, solicitando, se necessária, a revisão das informações, a fim de corrigir erros ou omissões;

III - convocar servidor para prestar informações ou participação opinativa, sem direito a voto;

IV - valer-se da Procuradoria Jurídica, que ficará responsável por assessorar o processo de revisão relativo à Avaliação de Desempenho, mencionado no §2º, I, deste artigo.

Artigo 26 - Os trabalhos da Comissão de Gestão de Carreiras serão regulamentados por Decreto.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Seção I Do Enquadramento

Artigo 27 - Ficam os cargos alterados e renomeados na conformidade do Anexo IV desta Lei Complementar, observada as seguintes regras:

I - os cargos constantes da coluna "Situação Anterior" ficam com a denominação mantida ou alterada para a constante da coluna "Situação Nova";

II - ficam criados os cargos constantes na coluna "Situação Nova" sem correspondência na coluna "Situação Anterior".

Artigo 28 - Os atuais ocupantes dos cargos públicos do DAAE são enquadrados:

I - nos cargos definidos pelo Anexo IV ou VI, considerando o cargo ocupado na data da publicação desta Lei Complementar;

II - preferencialmente no Nível I;

III - no Grau que corresponder ao vencimento idêntico ou, se não for possível, no imediatamente superior, apurado no mês da publicação desta Lei Complementar.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

12.

Seção II Do Quadro Suplementar

Artigo 29 - O Quadro Suplementar é o constante do Anexo VI desta Lei Complementar, ao qual se aplicam as normas deste Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, inclusive quanto à Evolução Funcional.

§ 1º - Os cargos do Quadro Suplementar extinguem-se na sua vacância.

§ 2º - Os servidores vinculados ao Quadro Suplementar de Cargos serão remunerados pela Tabela de Vencimento correspondente ao Grupo Salarial referido no Anexo VI desta Lei Complementar.

§ 3º - Ficam extintos os cargos do Quadro Suplementar que estiverem vagos na data da publicação desta Lei Complementar.

Seção IV Das Disposições Gerais

Artigo 30 - Extinguem-se, à data de publicação desta Lei Complementar, os seguintes adicionais:

I - Regime de Dedicação Plena - RDP, instituído pelas Leis nº 1.484, de 04 de maio de 1978 e nº 2.261, de 18 de fevereiro de 1989;

II - Adicional de Desempenho de Função - ADF, instituído pela Lei nº 3.746, de 20 de abril de 2007;

III - Regime de Dedicação Exclusiva - RDE, instituído pelas Leis nº 2.131, de 27 de fevereiro de 1987, nº 2.247, de 22 de novembro de 1988, nº 2.261, de 18 de fevereiro de 1989 e nº 2.890, de 30 de junho de 1997;

IV - Gratificação de Função, instituído pela Lei nº 2.890, de 30 de junho de 1997;

V - Adicional por Tempo de Serviço, instituído pela Lei nº 2.131, de 27 de fevereiro de 1987;

VI - Valores percebidos a título de Substituição de Função e Diferença de Função.

§ 1º - O servidor que fazia jus, à data de publicação desta Lei Complementar, aos adicionais mencionados neste artigo continuará a perceber o montante correspondente, sob a rubrica de Vantagem Pessoal Inominada – VPI, após o enquadramento previsto no Artigo 28 desta Lei Complementar.

§ 2º - A vantagem pessoal nominada – VPI:

I - corresponde ao valor nominal referente aos adicionais mencionados nos incisos I a V do art. 30, *caput*, percebidos efetivamente pelo servidor, à data de publicação desta Lei Complementar e após o enquadramento previsto no Artigo 28 desta Lei Complementar;

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

13.

II - será considerada na base de cálculo para fins de pagamento de férias e 13º vencimento;

III - não será considerada na base de cálculo para fins de pagamento de adicionais, gratificações ou carga suplementar de trabalho;

IV - será objeto de revisão geral anual.

§ 3º - O servidor referido no parágrafo primeiro deste artigo poderá fazer jus à Função Gratificada, a ser regulamentada por Lei própria, atendidas as seguintes condições:

I - a Função Gratificada absorverá o montante correspondente à VPI referida no parágrafo anterior;

II - na hipótese de o montante correspondente à Função Gratificada ser inferior à Vantagem Pessoal Inominada, a diferença continuará a ser percebida pelo servidor, a título de Vantagem Pessoal Residual – VPR, que se submeterá às regras do inciso II a IV do parágrafo anterior.

Artigo 31 - O prazo para o enquadramento dos servidores é de até 60 (sessenta) dias, a contar da data de publicação desta Lei Complementar.

Parágrafo Único - Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data da promulgação desta Lei Complementar.

Artigo 32 - Constará do demonstrativo de vencimentos o Nível e Grau em que está enquadrado o servidor.

Artigo 33 - Na primeira Evolução Funcional do servidor serão mantidas as exigências de habilitação definidas nesta Lei Complementar, exceto:

I - não é exigido interstício mínimo no Grau ou Nível;

II - será exigida apenas uma Avaliação de Desempenho acima da média, caso o servidor tenha sido avaliado apenas uma ou duas vezes.

Artigo 34 - O primeiro processo de Evolução Funcional deverá ser realizado no ano seguinte ao do enquadramento dos servidores.

Artigo 35 - Esta Lei Complementar consolida os cargos efetivos criados no âmbito do Departamento Autônomo de Água e Esgoto de Rio Claro.

§ 1º - Os cargos não mencionados nesta Lei Complementar ficam extintos na data da publicação desta Lei Complementar.

§ 2º - Os cargos em comissão e funções de confiança serão disciplinados em legislação específica.

Artigo 36 - As despesas decorrentes da presente Lei Complementar correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente.

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

14.

Parágrafo Único - O provimento dos cargos e a concessão das vantagens de que trata esta Lei Complementar ficam condicionados à comprovação da existência de prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes, assim como à existência de autorização específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias, conforme determina o § 1º do artigo 169 da Constituição Federal.

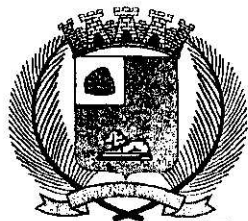
Artigo 37 -Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Artigo 38 - Revogam-se as disposições em contrário.

Rio Claro,

PRESIDENTE

Aprovado por 07 votos favoráveis e 01 contrário em 1ª Discussão na Sessão Ordinária de 08/12/2014 – Maioria Absoluta.



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

Of.D.E.138/14

Rio Claro, 09 de dezembro de 2014

Senhor Presidente

Tenho a honra de encaminhar a Vossa Excelência para que seja colocada à apreciação e votação pela Colenda Câmara de Vereadores, Emenda Modificativa ao Projeto de Lei Complementar nº 245/14.

Contando com a costumeira e proverbial atenção dessa Presidência e de todos os nobres Edis na aprovação desta Emenda, aproveito o ensejo para apresentar meus protestos da mais alta estima e consideração.

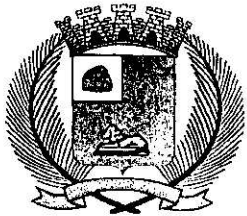
Atenciosamente

Engº PALMINIO ALTIMARI FILHO
Prefeito Municipal

10DEZ/2014 09:16

CÂMARA SECRETARIA

Excelentíssimo Senhor
AGNELO DA SILVA MATOS NETO
DD.Presidente da Câmara Municipal de
RIO CLARO



Prefeitura Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

EMENDA MODIFICATIVA AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 245/14

Altera e suprime itens constantes do § 2º do Artigo 30 do Projeto de Lei Complementar nº 245/14, que passam a ter a seguinte redação:

"Artigo 30 -

§ 2º -

I -

II - será considerada na base de cálculo para fins de pagamento de férias e 13º salário, adicionais, gratificações ou carga suplementar de trabalho;

III - será objeto de revisão geral anual. "

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

EMENDA EM SEPARADO AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 245/2014 DO PREFEITO MUNICIPAL, QUE DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DO DEPARTAMENTO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE RIO CLARO.

01. Emenda Substitutiva ao Projeto de Lei Complementar n.º 245/2014.

Substitui o artigo 10 do presente Projeto de Lei que passa a ter a seguinte redação:

Artigo 10 – Os servidores poderão trabalhar em regime especial de trabalho diurno e/ou noturno em atendimento à natureza e necessidade do serviço.

Parágrafo Único – Os servidores e/ou empregados públicos com mais de 5(cinco) anos de trabalho, na data de publicação desta Lei, terão mantidas suas jornadas de trabalho, salvo em condição mais favorável aos mesmos e que não reduzam o valor de seus vencimentos.

Rio Claro, 08 de dezembro de 2014.

Vereadores

10/02/2014 10:31

CÂMARA SECRETARIA

*Marcelo do Carmo
Fulcêncio*

[Assinatura]
Raquel P. Gomes
Luiz Carlos Lopes
[Assinatura]
[Assinatura]

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 246/2014

PROCESSO Nº 14307

2ª DISCUSSÃO

A CÂMARA MUNICIPAL DE RIO CLARO,
delibera o seguinte

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR

(Dispõe sobre a organização da estrutura administrativa do Departamento Autônomo de Água e Esgoto de Rio Claro – DAAE e dá outras providências).

CAPÍTULO I

Disposições Preliminares

Artigo 1º - A Estrutura Administrativa do Departamento Autônomo de Água e Esgoto de Rio Claro – DAAE, órgão integrante da Administração Indireta do Município de Rio Claro, passa a obedecer as disposições fixadas nesta Lei Complementar, no que concerne à sua organização e às atribuições gerais das unidades que a compõem.

CAPÍTULO II

Órgãos integrantes do DAAE

Artigo 2º - O DAAE é composto pelos seguintes órgãos administrativos:

- I - Superintendência;
- II - Diretoria Técnica;
- III - Diretoria de Relações com o Usuário;
- IV - Diretoria Administrativa e Financeira;
- V - Diretoria de Gestão, Projetos e Planejamento;
- VI - Procuradoria Jurídica.

Parágrafo Único - Compete ao DAAE:

- I - assistir e assessorar o Prefeito Municipal na estipulação de políticas, programas, planos, projetos, diretrizes e metas que orientem a ação geral do Município quanto a aspectos de saneamento básico, nos limites da Lei Federal nº 11.445/2007;
- II - supervisionar as unidades que lhe são subordinadas;
- III - planejar e coordenar a execução das atividades ligadas a estudos, projetos, administração, operação, manutenção e execução dos serviços e obras de saneamento básico;
- IV - fixar e submeter à aprovação da Regulação do Serviço de Saneamento as tarifas de água, esgoto e outras taxas que incidam sobre imóveis beneficiados com tais serviços;

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

2.

V - fixar e submeter à aprovação do Prefeito Municipal as contribuições de melhorias;

VI - supervisionar, coordenar, controlar e executar a cobrança da tarifa devida pelo serviço de água e esgoto;

VII - acompanhar e fiscalizar a execução dos serviços de construção, conservação e manutenção na área de saneamento básico;

VIII - atuar como Agente Interveniente Técnico da Parceria Público-Privada.

Artigo 3º - A estrutura administrativa e funcional básica de cada uma das Diretorias, unidade organizacional com atribuição de planejamento e coordenação de ações e projetos sob suas responsabilidades, é composta pelas seguintes unidades funcionais, em regime de subordinação hierárquica:

I - GERÊNCIAS: Unidade organizacional com atribuições de programar e implementar ações e operacionalizar processos de trabalho de natureza técnica ou administrativa inerentes à sua área de atuação, para dar efetividade às entregas de competência da unidade organizacional a que está vinculada;

II - NÚCLEOS: Unidade organizacional com atribuições de operacionalização de ações específicas, que demandam conhecimento de nível superior ou técnico, dentro do campo de atribuição próprio da unidade organizacional a que está vinculada.

Artigo 4º - São competências de todas as Diretorias e da Procuradoria Jurídica:

I - oferecer subsídios à Autarquia na formulação de diretrizes gerais e prioridades da ação de saneamento no Município;

II - garantir a concretização das políticas, diretrizes e prioridades definidas por Lei para a Autarquia e sua respectiva área de competência;

III - garantir ao Superintendente o apoio necessário ao desempenho de suas funções e especialmente as condições necessárias para a tomada de decisões, coordenação e controle do Serviço de Saneamento no Município;

IV - coordenar, integrando esforços, recursos financeiros, materiais e humanos colocados à sua disposição, garantindo aos seus órgãos o apoio necessário à realização de suas atribuições;

V - participar da elaboração do orçamento da Autarquia e acompanhar a execução do mesmo.

Artigo 5º - São competências específicas da:

I - Diretoria Administrativa e Financeira:

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

3.

- a) coordenar e supervisionar as atividades de gestão de pessoal, material, financeira, comunicação, suporte administrativo e tecnológico, bem como o patrimônio;
- b) formular e submeter à Superintendência instruções e outros atos normativos que visem à disciplina e à eficiência dos trabalhos no DAAE;
- c) tomar as medidas necessárias ao cumprimento das obrigações Administrativas da Autarquia, inclusive no tocante a obrigações tributárias, trabalhistas e previdenciárias;
- d) coordenar o sistema contábil e acompanhar os serviços de auditoria;
- e) gerenciar os recursos e aplicações financeiras;
- f) controlar as ações referentes aos serviços gerais de patrimônio;
- g) administrar e fiscalizar os bens pertencentes ao DAAE;
- h) administrar os recursos humanos e a prestação de serviços gerais;
- i) planejar, definir, normatizar e monitorar procedimentos de promoção à saúde e segurança do trabalho do servidor da Autarquia;
- j) estabelecer políticas de desenvolvimento voltadas à profissionalização e responsabilização dos servidores no exercício de diferentes atribuições e competências;
- k) promover a avaliação de desempenho dos servidores conforme determina a legislação pertinente;
- l) acompanhar ações pertinentes aos processos licitatórios.

II - Diretoria Técnica:

- a) planejar, dirigir, orientar e fiscalizar planos, programas e atividades de operação e manutenção dos sistemas públicos de abastecimento de água e dos sistemas de esgoto sanitário;
- b) propor a contratação de serviços de manutenção ou reparos e fiscalizar sua execução;
- c) fixar padrões de operação e de manutenção preventiva e corretiva no saneamento básico do Município;
- d) planejar, coordenar, fiscalizar e promover a execução das obras de implantação dos serviços de água e esgoto;

Câmara Municipal de Rio Claro

Estado de São Paulo

4.

- e) elaborar e promover a execução dos projetos de melhoria e expansão dos serviços de água e esgoto;
- f) assessorar a Superintendência na contratação de projetos técnicos especiais;
- g) controlar a execução de obras em geral, de edificações e de estruturas destinadas à instalações ou relacionadas aos sistemas operados pela unidade;
- h) elaborar estudos de viabilidade técnica, bem como anteprojetos básicos sobre o sistema de saneamento básico, oferecendo dados para a elaboração de orçamento;
- i) dirigir, coordenar, controlar e executar a elaboração de normas de proteção ambiental relativos aos sistemas de água e esgotos;
- j) fiscalizar obras de sistema de abastecimento de água, executados em loteamentos e em conjuntos residenciais;
- k) coordenar as obras e manutenção dos sistemas públicos de abastecimento de água, tais como captação, tratamento e distribuição;
- l) estabelecer parcerias de cooperação técnica junto a órgãos e instituições públicas e privadas, com vistas a aprimorar as atividades de cunho técnico da Autarquia.

III - Diretoria de Gestão, Projetos e Planejamento:

- a) realizar o planejamento estratégico da Autarquia;
- b) coordenar e supervisionar a elaboração e execução de planos, projetos e programas condizentes ao planejamento estratégico;
- c) coordenar a manutenção de informações georeferenciadas no tocante à formação do banco de dados interno e integrado a outros órgãos da Administração Municipal;
- d) promover e coordenar o levantamento de dados por meio de pesquisas e cadastros;
- e) coordenar a integração e sistematização dos programas de informática e de modernização administrativa;
- f) organizar e manter a documentação e informações produzidas ou geradas a partir dos programas, planos, projetos, estudos e intervenções realizados pela Autarquia, garantindo o aprendizado continuado por meio destes registros;
- g) propor e coordenar projetos, programas e políticas públicas de saneamento básico do Município;