



Municipalidad
de
San Isidro

"Año del centenario de Machu Picchu para el Mundo"
"80° Aniversario de San Isidro"

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° 190

San Isidro, 06 MAYO 2011

EL ALCALDE DE SAN ISIDRO;

VISTO:

El Informe N° 096-2011-0900-GRH/MSI de la Gerencia de Recursos Humanos, en el cual remite el proyecto de la Directiva "Criterios para el otorgamiento de Incentivos por Cumplimiento de Metas y Objetivos de Funcionarios, Personal de Confianza, Empleados Nombrados y Contratados Permanentes y Obreros de la Municipalidad de San Isidro", y;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, el Artículo 37° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a Ley; asimismo establece que, los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada;

Que, La Negociación Colectiva del sector Público Municipal es el mecanismo tendiente a la formación de un acuerdo entre las partes iguales, y tiene como objetivo definir, a través del Convenio Colectivo, las relaciones contractuales de trabajo entre los trabajadores y empleadores conforme lo establecen los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, la Constitución Política del Estado, los Decretos Supremos 003-82-PCM, 026-82-JUS y el Decreto Supremo 070-85 PCM, que definen los mecanismos de negociación de condiciones de trabajo e incrementos por costo de vida, para la mejora de las condiciones materiales y espirituales de vida de los trabajadores, considerando entre ello criterios de otorgamiento del incentivos para fortalecer el cumplimiento de las metas y objetivos;

Que, teniendo en cuenta las metas y objetivos establecidos por la Entidad para cada unidad orgánica, siendo éstos medibles a través de los indicadores de desempeño, es necesario disponer determinadas acciones encaminadas a su consecución, así como, reconocer el desprendimiento y esfuerzo de los funcionarios, personal de confianza, empleados nombrados y contratados permanentes y obreros en el cumplimiento eficiente de sus actividades en el ámbito de su competencia funcional;

Que, mediante el Acta N° 09-2011-SITRAMUNSI de fecha 08-04-2011, punto 2, los representantes de la Municipalidad de San Isidro y el Sindicato de Trabajadores Municipales – SITRAMUNSI, acordaron otorgar una bonificación excepcional por cumplimiento de metas y objetivos, en forma trimestral, la misma que no tiene carácter



AN



[Handwritten signature]



Municipalidad
de
San Isidro

"Año del centenario de Machu Picchu para el Mundo"
"80° Aniversario de San Isidro"

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA Nº 190

San Isidro, 06 MAYO 2011

remunerativo, ni pensionable, por consiguiente no está afecto a cargas sociales, deduciéndose únicamente el Impuesto a la Renta; asimismo, no es de aplicación al personal cesante de la Municipalidad, ni es base de cálculo para el reajuste de cualquier tipo de remuneración, bonificación o pensión y/o cualquier otro beneficio;

Que, mediante el Acta Nº 05-2011-SOMSI de fecha 15-04-2011, punto 2, los representantes de la Municipalidad de San Isidro y el Sindicato de Obreros Municipales de San Isidro – SOMSI, acordaron otorgar una bonificación excepcional por cumplimiento de metas y objetivos, en forma trimestral, la misma que no tiene carácter remunerativo, ni pensionable, por consiguiente no está afecto a cargas sociales, deduciéndose únicamente el Impuesto a la Renta; asimismo, no es de aplicación al personal cesante de la Municipalidad, ni es base de cálculo para el reajuste de cualquier tipo de remuneración, bonificación o pensión y/o cualquier otro beneficio;

Que, estando a lo opinado por la Gerencia de Asesoría Jurídica mediante el Informe Nº 0567 2011-0400-GAJ/MSI;

Que, asimismo, la presente cuenta con el visto bueno de las Gerencias de Asesoría Jurídica, Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo, Recursos Humanos y Gerencia Municipal; y,

En uso de las facultades conferidas por los numeral 6) del artículo 20° Ley Nº 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Aprobar la Directiva "Criterios para el otorgamiento del Incentivo por Cumplimiento de Metas y Objetivos de Funcionarios, Personal de Confianza, Empleados Nombrados y Contratados Permanentes y Obreros de la Municipalidad de San Isidro", que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Disponer que la Gerencia Municipal, Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Administración y Finanzas y la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo, efectúen las acciones respectivas a fin de dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva que la presente resolución aprueba, según sus atribuciones funcionales.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



RAUL CANTELLA SALAVERRY
ALCALDE



DIRECTIVA

CRITERIOS PARA EL OTORGAMIENTO DEL INCENTIVO POR CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS DE LOS FUNCIONARIOS, PERSONAL DE CONFIANZA, EMPLEADOS NOMBRADOS Y CONTRATADOS PERMANENTES Y OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO

1. OBJETIVO

Establecer criterios para el otorgamiento del incentivo por cumplimiento de metas y objetivos de funcionarios, personal de confianza, empleados nombrados y contratados permanentes y obreros de la Municipalidad de San Isidro.

2. FINALIDAD

El Incentivo por Cumplimiento de Metas y objetivos, tiene por finalidad retribuir el desprendimiento y esfuerzo de los funcionarios, personal de confianza, empleados nombrados y contratados permanentes y obreros en el cumplimiento eficiente y efectivo de sus actividades en el ámbito de competencia funcional durante el período establecido, sustentada en las metas y objetivos Institucionales, según los criterios de la eficiencia.

3. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 28212, Ley que desarrolla el artículo 39° de la Constitución Política en lo referente a la jerarquía y remuneraciones de los altos funcionarios y autoridades del Estado.
- Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N° 003-82-PCM
- Decreto Supremo N° 026-82-JUS
- Decreto Supremo N° 070-85-PCM
- Acta N° 09-2011-SITRAMUNSI
- Acta N° 05-2011-SOMSI

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Directiva será de aplicación a los funcionarios, personal de confianza, empleados nombrados y contratados permanentes y obreros de la Municipalidad de San Isidro, que se encuentren en actividad y cuyo desempeño lo amerite.

5. DEL INCENTIVO POR CUMPLIMIENTO DE METAS

Para la aplicación de la presente Directiva se entiende por **Incentivo por Cumplimiento de Metas y Objetivos**, al que se otorga al funcionario, personal de confianza, empleados nombrados y contratados permanentes y obreros en función al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales obtenidas en cada unidad orgánica y considerando la evaluación cuantitativa trimestral de los resultados, confrontándolos con los indicadores de eficiencia comprendidos en las directivas de evaluación del presupuesto del sector público.

6. REQUISITOS PARA EL OTORGAMIENTO DEL INCENTIVO POR CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS.



- (1) Ser funcionario o personal de confianza designado por el Titular del Pliego o empleado nombrado, contratado permanente u obrero.
- (2) Que las labores materia de evaluación, se encuentren comprendidas en el Plan Operativo Institucional.
- (3) Estar desempeñando el cargo en la condición de designado o nombrado o estar haciendo uso del descanso físico vacacional, contar con licencia con goce de remuneraciones, estar percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790 y, contar en el servicio con una antigüedad mínima de un (1) mes anterior al finalizar el trimestre correspondiente. Si no contara con el tiempo de servicio de tres (3) meses, el incentivo por cumplimiento de metas se abonará en forma proporcional a los meses laborados.
- (4) Contar con la correspondiente previsión presupuestaria y disponibilidad financiera.

7. PERIODICIDAD DE LOS INCENTIVOS

El **Incentivo por Cumplimiento de Metas y Objetivos**; concluido y evaluado el trimestre, será otorgado de la forma siguiente:

- Evaluación del I Trimestre, se abonará en Abril del presente año
- Evaluación del II Trimestre, se abonará en Julio del presente año
- Evaluación del III Trimestre, se abonará en Octubre del presente año
- Evaluación del IV Trimestre, se abonará en Enero del siguiente año

8. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS

El Gerente Municipal, en base al cumplimiento trimestral de metas del Plan Operativo Institucional, dispondrá que el Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo, evalúe los resultados obtenidos por los responsables de las unidades orgánicas.

9. MÉTODO PARA DETERMINAR EL INCENTIVO POR CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS

En cada Año Fiscal se aprobará mediante Resolución del Titular del Pliego, los montos del incentivo, según grupos de cargos y de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria y recursos financieros de la Institución.

El método a seguir para determinar el Incentivo por Cumplimiento de Metas y Objetivos es el siguiente:

- (1) El Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo, elaborará el Informe trimestral de evaluación cuantitativa del Plan Operativo Institucional, que refleje el cumplimiento de metas y objetivos, de las unidades orgánicas a las cuales pertenecen los funcionarios, personal de confianza, empleados nombrados y contratados permanentes y obreros, los que serán remitidos en la primera quincena de los meses indicados en el punto 7, a la Gerencia de Recursos Humanos
- (2) La valorización del cálculo trimestral del incentivo por Cumplimiento de Metas y Objetivos del funcionario, personal de confianza, empleado nombrado y contratado permanente y obrero, estará a cargo del Gerente de Recursos Humanos el cual se efectuará de la manera siguiente:
 - ✓ Logro menos o igual al 50% de las metas previstas, le corresponderá el 0% del incentivo trimestral por cumplimiento de metas y objetivos detallado en la Tabla del Anexo N° 01.
 - ✓ Logro mayor al 50% y menor al 90% de las metas previstas, le corresponderá como incentivo, un importe proporcional del Incentivo trimestral por Cumplimiento de Metas y Objetivos detallado en la Tabla del Anexo N° 01.
 - ✓ Logro igual o mayor al 90% de las metas previstas, le corresponderá como incentivo, un importe equivalente al 100% del Incentivo trimestral por Cumplimiento de Metas y Objetivos detallado en la Tabla del Anexo N° 01.



[Handwritten signature]

- (3) El Gerente de Recursos Humanos, alcanzará al Gerente Municipal el resultado de la evaluación del cumplimiento de meta del Plan Operativo Institucional y su valorización respectiva, para su visto bueno y pase de autorización para el pago correspondiente

10. DISPOSICIONES GENERALES

- 10.1. El Incentivo trimestral por Cumplimiento de Metas y objetivos no tiene carácter fijo ni permanente, su monto es variable, y es otorgado según el resultado de la evaluación correspondiente.
- 10.2. Los Incentivos por Cumplimiento de Metas y Objetivos no son de naturaleza remunerativa ni pensionable y no se encuentran afectos a cargas sociales, siendo pasible de retención del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría; en tal sentido, no podrá constituir base para ningún reajuste y/o incremento remunerativo, ni para el cálculo de cualquier pago de beneficios ni subsidios.
- 10.3. La Tabla de Incentivo por Cumplimiento de Metas y Objetivos de Funcionarios, Personal de Confianza, Empleados Nombrados y Contratados Permanentes y Obreros (Anexo N° 01) está supeditada a la disponibilidad presupuestal y financiera de cada ejercicio fiscal.
- 10.4. No tendrán derecho a percibir los Incentivos trimestrales por Cumplimiento de Metas y Objetivos, los funcionarios, personal de confianza, empleados nombrados y contratados permanentes y obreros que se encuentren haciendo uso de licencia sin goce de remuneración, los destacados a otra Entidad, o los sancionados con cese temporal o suspensión, por el período comprendido en los hechos mencionados.
- 10.5. El Incentivo por Cumplimiento de Metas y Objetivos de Funcionarios, Personal de Confianza, Empleados Nombrados y Contratados Permanentes y Obreros, se abonan con Recursos Propios de la Municipalidad de San Isidro.
- 10.6. El proceso de cálculos y descuentos para el otorgamiento del Incentivo por Cumplimiento de Metas y Objetivos, corresponde a la Subgerencia de Administración de Personal, Bienestar y Desarrollo de la Gerencia de Recursos Humanos y, el pago correcto corresponde a la Gerencia de Administración y Finanzas.

11. DISPOSICIÓN FINAL

La presente Directiva, de ser el caso será actualizada de acuerdo con lo que disponga el Titular del Pliego.



[Handwritten signature]

ANEXO N° 01

**TABLA DE INCENTIVO POR CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS
DE FUNCIONARIOS, PERSONAL DE CONFIANZA,
EMPLEADOS NOMBRADOS Y CONTRATADOS PERMANENTES Y OBREROS**

GRUPO DE CARGOS	INCENTIVO NETO POR CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS	
	Trimestral S/.	Anual S/.
- GERENTE MUNICIPAL	5,000.00	20,000.00
- GERENTES - SECRETARIO GENERAL - PROCURADOR PUBLICO MUNICIPAL - ASESOR II - JEFES DE OFICINA	4,000.00	16,000.00
- SUBGERENTES - PROCURADOR ADJUNTO MUNICIPAL - ASESOR I	3,000.00	12,000.00
- JEFE DE EQUIPO FUNCIONAL - COORDINADOR - EJECUTOR COACTIVO	2,750.00	11,000.00
- AUXILIAR COACTIVO - COORDINADOR DE ESTUDIOS Y PROYECTOS - SECRETARIA II	2,500.00	10,000.00
- PROFESIONALES	2,300.00	9,200.00
- TECNICOS	2,100.00	8,400.00
- AUXILIARES - OBREROS	1,500.00	6,000.00

