

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 273 -2016/SUNAT

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PARA LA APLICACIÓN DEL INCENTIVO POR DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA SUNAT COMPRENDIDOS EN LOS REGÍMENES LABORALES PREVISTOS EN LOS DECRETOS LEGISLATIVOS N°S 728 y 276 PARA EL AÑO 2016

1. Objetivo

Establecer las normas reglamentarias para la aplicación del incentivo por desempeño a otorgarse a los trabajadores de la SUNAT.

2. Alcance

Las presentes disposiciones reglamentarias son de aplicación a los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales previstos en los Decretos Legislativos N°s 728 y 276.

3. Condiciones generales

- 3.1. El trabajador debe haber ingresado a la Institución hasta el 30 de junio de 2016.
- 3.2. El trabajador debe contar con un tiempo mínimo de labor remunerada de seis (06) meses en la institución.
- 3.3. Para la determinación del tiempo de labor remunerada se consideran los días u horas que -según el tipo de jornada y horario de trabajo del trabajador- son laborables, excluyéndose el período en el que el trabajador no ha recibido remuneración, se encuentra destacado a otra institución o se encuentra con licencia con goce de haber por estudios bajo el Reglamento de Becas.
- 3.4. La remuneración a considerar es la que corresponde a cada trabajador por el mes de junio de 2016.
- 3.5. El trabajador participa de la aplicación del incentivo por desempeño si al 31 de diciembre de 2016 mantiene vínculo laboral con la Institución.

4. Composición del incentivo

- 4.1. El incentivo por desempeño está compuesto por dos elementos: un componente por desempeño institucional y un componente por desempeño de equipo.
- 4.2. El componente por desempeño institucional se asigna en función al logro de las metas y objetivos institucionales siguientes: Nivel de post-contacto con el contribuyente y usuario (indicador N° 12 del Plan Operativo Institucional - POI 2016); Nivel de satisfacción de los servicios electrónicos (indicador N° 13 del POI 2016), Cumplimiento de entregables – Facultades Delegadas, que es el Indicador N° 16.3 del POI 2016); Cumplimiento de entregables - Plan de Simplificación y Facilitación Tributos Internos (Fase I), que corresponde al Indicador N° 16.4 del POI 2016; Cumplimiento de entregables - Plan de Simplificación y Facilitación Aduanas (Fase I), que es el Indicador N° 16.5 del POI 2016, así como Tiempo Total de liberación de mercancías (TTLM- Indicador N° 24 del POI 2016).

- 4.3. El componente por desempeño de equipo se asigna en función al logro de metas que, encontrándose bajo responsabilidad del órgano, son determinadas para efectos del incentivo con documento emitido por la Superintendencia Nacional y visado por los Superintendentes Nacionales Adjuntos correspondientes, a propuesta conjunta de la Oficina Nacional de Planeamiento (ONP) y de la Superintendencia Nacional de Desarrollo Estratégico (SNADE).

En el caso del trabajador asignado a la Superintendencia Nacional o al Gabinete de Asesores, éste será asociado por el Superintendente Nacional al órgano, programa de cambio o proyecto más afín a las funciones que realiza aquél, para efectos de la aplicación de este componente. En el caso del trabajador asignado a alguna de las Superintendencias Nacionales Adjuntas, dicha asociación la efectuará el Superintendente Nacional Adjunto correspondiente.

5. Evaluación del cumplimiento de metas y objetivos

- 5.1. Para la evaluación del cumplimiento del componente por desempeño institucional, la Gerencia de Planeamiento y Control de Gestión (GPCG) determina el cumplimiento de las metas.
- 5.2. Para la evaluación del cumplimiento del componente por desempeño de equipo, la GPCG determina el cumplimiento de las metas en base a la información ingresada en el Módulo de Planificación del Sistema de Información y Gestión Administrativa (SIGA) por los responsables de los indicadores POI y por los directores de programa de cambio y jefes de proyectos independientes.
- 5.3. En un plazo no mayor al décimo segundo día hábil del mes de febrero de 2017 la GPCG remite el informe de cumplimiento del componente por desempeño institucional y de equipo a la Comisión de Verificación del Cumplimiento de Metas y Objetivos a que se refiere el numeral 6.

6. Comité de Verificación de Cumplimiento de Metas y Objetivos

- 6.1. Para la evaluación del cumplimiento de metas y objetivos del componente por desempeño institucional y de equipo, la Superintendencia Nacional conforma previamente una Comisión de Verificación del Cumplimiento de Metas y Objetivos.

- 6.2. La citada Comisión está conformada por:

- Un representante de la Superintendencia Nacional, quien la preside.
- Un representante de la Superintendencia Nacional Adjunta de Desarrollo Estratégico.
- Un representante de la Superintendencia Nacional Adjunta Operativa.
- Un representante de la Superintendencia Nacional Adjunta de Aduanas.
- Un representante de la Superintendencia Nacional Adjunta de Administración y Finanzas.
- Un representante del Órgano de Control Institucional, quien participa en calidad de veedor.

6.3. A partir del informe de cumplimiento remitido por la GPCG, la Comisión de Verificación de Cumplimiento de Metas y Objetivos realiza las siguientes acciones, en un plazo de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción del informe de la GPCG:

6.3.1. Verifica el cumplimiento del componente por desempeño institucional.

6.3.2. Verifica de manera muestral, el cumplimiento respecto al componente por desempeño de equipo.

6.3.3. Verifica de manera muestral, el cumplimiento de los entregables o hitos de control de programas de cambio y proyectos independientes priorizados para el año 2016, respecto al componente por desempeño de equipo.

6.3.4. Remite el informe final del resultado de verificación del cumplimiento del componente institucional y de equipo a la Intendencia Nacional de Recursos Humanos (INRH).

7. Determinación del Incentivo

7.1. El cumplimiento de los indicadores institucionales se determina con el promedio simple de cada uno de los tres grupos de indicadores siguientes:

1. Indicadores vinculados al desempeño institucional en su relación con el ciudadano.
 - a. Nivel de satisfacción de los Servicios Electrónicos.
 - b. Nivel de Post Contacto con el contribuyente y usuario
 - c. Tiempo Total de Liberación de Mercancías
2. Indicadores vinculados al Plan de Simplificación y Facilitación:
 - a. Cumplimiento de entregables – Plan de Simplificación y Facilitación Tributos Internos – Fase I
 - b. Cumplimiento de entregables – Plan de Simplificación y Facilitación Aduanas – Fase I
3. Indicador vinculado a la Delegación de Facultades en el Poder Ejecutivo:
 - a. Cumplimiento de entregables – Facultades Delegadas

7.2. Si el promedio general del nivel de cumplimiento de los tres grupos resulta mayor o igual al 100%, corresponde asignar una remuneración como incentivo por desempeño para los trabajadores de SUNAT. Si dicho promedio resulta menor, no corresponde asignar incentivo.

7.3. Para el componente de equipo se considerará lo siguiente:

- a. Por el cumplimiento de cada indicador, se asignará un 40% de una remuneración. De cumplirse ambos indicadores, se asignará un total de 80% de una remuneración por el componente por desempeño de equipo.
- b. En el caso de órganos con un solo indicador, se considerará a éste como 100% del componente de equipo, por lo que de cumplirse, se asignará un total de 80% de una remuneración por el componente por desempeño de equipo.
- c. Los Programas de Cambio y Proyectos definidos bajo el Modelo de Gobernabilidad de Programas y Proyectos serán considerados dentro de la

Superintendencia Nacional Adjunta correspondiente, salvo el caso de los proyectos independientes que se evaluarán como órgano independiente.

8. Disposiciones finales

- 8.1. La INRH remite el informe de incentivo por desempeño al Órgano de Control Institucional y lo publica en la Intranet Institucional, en un plazo no mayor a veinte (20) días hábiles de efectuado el pago.
- 8.2. Las situaciones no previstas que surjan de la aplicación del presente Reglamento serán reguladas por la INRH.