**NORMAS DE OPERACIÓN DEL TABULADOR DE SUELDOS MENSUAL POR PUESTOS, INCLUYENDO EL SISTEMA DE ESTIMULOS Y COMPENSACIONES.**

1.- Para efectos de la Administración de los Estímulos y Compensaciones se tienen constituidos dos tabuladores:

Uno para puestos de base y confianza (Puestos Técnicos y Operativos) cuya estructura es flexible, constituido sobre la base de tres rangos: “Inicial, A y B” cuya finalidad es la de promover la existencia permanente de Sistemas de remuneración basados en el desempeño y la obtención de resultados individuales en la búsqueda de un alto nivel de rendimiento en el personal.

El segundo Tabulador corresponde a puestos de confianza ubicados en posiciones de mandos medios y superiores el cual funciona de acuerdo al nivel del puesto tipificado en una sola categoría o rango. Lo que corresponde a los niveles 12,13,14 y 15 se encuentra sustentado en lo que señala el Artículo 26 del Decreto del Presupuesto de Egresos para 2016.

2.- Conforme a la normatividad vigente del Plan de Previsión Social, la partida correspondiente a sueldo base está sujeta a descuentos tales como impuesto sobre producto del trabajo, aportaciones para servicios médicos, Fondo de pensiones y vivienda del ISSSTESON.

3.- Sobre estos montos en todos los puestos se pagan:

a).- Prima Vacacional:

* En Julio: 10 días sobre sueldo base
* En Diciembre: 10 días sobre sueldo base

b).- Aguinaldo:

* En Noviembre: 30 días sobre sueldo total mensual
* En Enero: 10 días sobre sueldo total mensual

c).- Bonos de fin de año:

* En Diciembre: 5 días por ajuste de calendario y 5 días por bono navideño sobre sueldo base.

4.- Sistema de compensaciones:

a).- Personal de base: De acuerdo a las Condiciones Generales de Trabajo, este personal goza de las siguientes prestaciones económicas: Bono de despensa ($1,260.00 mensuales), Bono de puntualidad y asistencia ($795.00 mensuales), Ayuda para transporte ($625.00 mensuales), Ayuda para desarrollo y capacitación ($532.00 mensuales), Ayuda para guardería ($720.00 a $1,075.00 mensuales), Días económicos no disfrutados (10 días de sueldo mensual al año), bono por licenciatura, Maestría y Doctorado (10% a 20% sobre sueldo mensual) útiles escolares ($1,020.00 anual en una sola exhibición), Apoyo sindical (6 días sobresueldo mensual al año), Bono del día de las Madres ($1,000.00 anual en una sola exhibición), Canastilla para maternidad ($1,200.00 por evento), apoyos a padres con hijos con capacidades diferentes ($1,200.00 mensuales), Bono por aniversario sindical ($400.00 anual), Bono del día del Padre ($450.00 anual), Apoyo para compra de material de construcción ($235.00 mensuales), Apoyo para despensa a Representantes Sindicales ($395.00 mensuales), Bono de productividad ($850.00 en forma semestral).

b).- Personal de confianza: De acuerdo a la estructura del Tabulador para puestos demandados medios y superiores, se tiene contemplada una partida cuya finalidad es diferenciar a través de la retribución a aquellos puestos que por su importancia, tipo de resultados y/o nivel jerárquico contribuyen más directamente a la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo del Gobierno del Estado.

Esta partida que conforma el Sistema de Compensaciones para el personal de confianza y está sustentada en el artículo 43 del Decreto del Presupuesto de Egresos 2016 aprobado por el H Congreso del Estado y que obedece a factores de productividad y eficiencia, cargas de trabajo, así como por el uso óptimo de los recursos presupuestados; este estímulo se considera en plan individual y no es de aplicación general.

Políticas de aplicación del Estimulo por Productividad y Eficiencia:

1.- Los niveles 13 y 14 tendrán derecho al estimulo en todos los casos. En los niveles 14 la cantidad a otorgar la definirá el titular del Ejecutivo; en los niveles 13 la cantidad a otorgar la definirá el Titular de la Secretaria de acuerdo al presupuesto de la partida de remuneraciones adicionales a que hace referencia el Art. 26 antes mencionado.

2.- En el nivel 12 se otorgará el tope mínimo y el tope máximo solo se otorgará bajo las siguientes condiciones:

a).- 1 año en el cargo

b).- Estudio de justificación basado en cargas de trabajo y responsabilidades por manejo de valores, recursos humanos y recursos materiales y

c).- Autorización del Titular de la Secretaria y sustento presupuestal de la Subsecretaria de Planeación del Desarrollo de la Secretaria de Hacienda.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PUESTO | NIVEL | COMPENSACION ADICIONAL |
| MINIMO | MAXIMO |
| SECRETARIO | 14 | $ 36,340.00 | $ 37,797.00 |
| SUBSECRETARIO | 13 | $ 25,380.00 | $ 26,400.00 |
| DIRECTOR GENERAL | 12 | $ 15,240.00 | $ 15,840.00 |

3.- En el nivel 11 se otorgará estímulo solo a las plazas que cuenten con sustento presupuestal y el estímulo máximo a otorgar es de $ 5,950.00 en todos los casos.

Cualquier solicitud para otorgar estímulo a plazas nivel 11, adicionales a las autorizadas en cada Dependencia o en una cantidad mayor a la señalada en el párrafo anterior, deberá justificarse en términos de productividad y eficiencia obtenidas por cargas de trabajo o por el uso óptimo de recursos y ser autorizadas por el Subsecretario de Planeación del Desarrollo de la Secretaria de Hacienda.

**POLITICASDE APLICACIÓN DEL ESTIMULO POR JORNADA EXTRAORDINARIA, TRABAJO COMPLEMENTARIO O PROYECTOS ESPECIALES:**

1.- En los niveles 9,10,11,12,13 y 14 solo se otorgará estímulo aquellas plazas que cuenten con sustento presupuestal y los montos máximos por nivel son los siguientes:

a).- Nivel 9 $5,000.00

b).- Nivel 10 $5,000.00

c).- Nivel 11 $5,950.00

d).- Nivel 12 $9,800.00

e).- Nivel 13 $19,600.00

f).- Nivel 14 $21,100.00

Toda solicitud para otorgar estímulo a plazas de estos niveles adicionales a las autorizadas en cada Dependencia, deberá estar sustentada presupuestalmente y ser autorizada por la Subsecretaria de Planeación del Desarrollo.

2.- En los niveles del 1 al 8 solo se pagará para compensar las jornadas extraordinarias efectivamente laboradas a meses cumplidos, lo cual deberá sustentarse con copia de los registros de control de asistencia (tarjetas de reloj checador o reportes de checadores digitales) los montos máximos a pagar serán los siguientes:

a).- Niveles 1 al 3 $2,500.00

b).- Niveles 4 y 5 $3,000.00

c).- Niveles 6 al 8 $3,500.00

Solo se dará tramite a solicitudes de estímulos de estos niveles que cuenten con el sustento presupuestal, lo cual deberá ser autorizado por la Subsecretaria de Planeación y Desarrollo.

**ACLARACIONES:**

1.- El estímulo por jornada extraordinaria, trabajo complementario o proyectos especiales no se deberá otorgar a plazas de carácter temporal o al personal contratado bajo el régimen de honorarios. Estas plazas operan al amparo de un contrato celebrado entre la persona que ocupará la plaza y la dependencia contratante y salvo que así lo señale expresamente el contrato, no podrán recibir ingresos adicionales a los pactados en el clausulado del mismo.

2.- El nivel 11 solo podrá recibir un estímulo, es decir por productividad y eficiencia o por jornada extraordinaria, trabajo complementario o proyectos especiales.

3.- Los estímulos aquí señalados no son de aplicación general, obligatoria y permanente, como su nombre lo indica son estímulos diseñados para reforzar el logro de resultados metas y para estimular el esfuerzo individual, por lo que pueden ser retirados con la sola petición del Titular del Ejecutivo o del Secretario del ramo.