

SISTEMA DE REMUNERACION Y COMPENSACION 2017

1.- Para efectos de la Administración de sueldos se tiene constituido, como se detalla a continuación:

Para puestos de base, confianza y Operativos cuya estructura es flexible, constituido sobre la base de tres

Rangos: “Inicial, A, B y Pago por hora semana mes “cuya finalidad es la de promover la existencia permanente de Sistemas de remuneración basados en el desempeño y la obtención de resultados individuales en búsqueda de un alto nivel de rendimiento en el personal.

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

Los puestos de base y confianza se pagan como se enlistan a continuación:

A. Prima vacacional:

En Julio: 10 días sobre sueldo base y quinquenio

En Diciembre: 10 días sobre sueldo base y quinquenio

B. Aguinaldo:

En Noviembre: 30 días sobre sueldo base y quinquenio.

En Enero: 10 días sobre sueldo base y quinquenio.

C. Bonos de fin de año:

En Diciembre: 5 días por ajuste de calendario y

5 días por bono navideño sobre Sueldo base y quinquenio.

D. Permisos Económicos

En Diciembre 5 días sobre sueldo base y quinquenio

2.- Sistema de compensaciones:

A. Personal de confianza: De acuerdo a la estructura del Tabulador para puestos de mandos 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 está sustentada en la fracción IV del artículo 26 del decreto del presupuesto de egresos 2008 aprobado por el 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.

Políticas de aplicación del Estímulo por Productividad y Eficiencia:

1. Los niveles 13 tendrán derecho al estímulo en todos los casos.
2. En el nivel 12 se otorgará el tope mínimo y el tope máximo.

Puesto	Nivel	Compensación adicional	
		Mínimo	Máximo
Secretario	14	\$20,210.54	\$ 30,210.54
Subsecretario	13	\$19,600.00	\$ 28,022.22
Director General	12	\$ 9,800	\$ 18,480.00
Director de Área	11		\$ 5,950.00
Jefe de Departamento	9		\$ 5,000.00

3. En los niveles 9 y 11 se otorgará estímulo solo a las plazas que cuenten con sustento presupuestal y el estímulo máximo a otorgar es de \$ 8,500.00 en todos los casos.

Políticas de aplicación del Estímulo por Jornada Extraordinaria, Trabajo Complementario o Proyectos Especiales:

1. 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 del 1 al 3: \$ 2,500.00

b) Niveles de 4 y 5: \$ 3,000.00

c) Niveles 6 al 8: \$ 3,500.00

ACLARACIONES:

- A. En los niveles del 1 al 8, la Secretaría de Hacienda autoriza compensar las Jornadas Extraordinarias efectivamente laboradas, las cuales se sustentarán con copia de los registros de control de asistencia y según tabulador autorizado por dicha Secretaría.