



Normas de operación del tabulador de sueldos mensual por puestos, incluyendo el sistema de estímulos 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 Decreto del Presupuesto de Egresos.

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 prestaciones económicas y/o compensaciones:

- a. Personal de base:
- b. 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 y está sustentada en el Decreto del Presupuesto de Egresos 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 Estímulo por Productividad y Eficiencia:

1. Los niveles 13 y 14 tendrán derecho al estímulo 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 Secretaría de acuerdo al presupuesto de la partida de remuneraciones adicionales a que hace referencia el Presupuesto de Egresos.



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 o,
 - 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 Secretaría y sustento presupuestal de la Subsecretaria de Egresos de la Secretaría de Hacienda.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA SECRETARIA DE HACIENDA SUB-SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS TABULADOR DE ESTIMULOS Vigente a partir del 01 de marzo del 2021		
NIVEL	PUESTO	COMPENSACIÓN ADICIONAL
12	Director Gral.	14,000
13	Subsecretario	28,000
14	Secretario	31,000

3. En los niveles 9, 10 y 11 solo se otorgará estímulo a las plazas que cuenten con sustento presupuestal y los montos máximos por nivel son los siguientes:
- a) Nivel 9 y 10: \$ 5,000.00
 - b) Nivel 11: \$ 5,950.00

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 el Subsecretario de Egresos.

4. En los niveles del 1 al 8 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 9: \$ 3,500.00

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 y 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