

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N.º 328 -2017/SUNAT**DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PARA LA APLICACIÓN DEL INCENTIVO POR DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA SUNAT COMPRENDIDOS EN LOS RÉGIMENES LABORALES PREVISTOS EN LOS DECRETOS LEGISLATIVOS N.ºS 728 y 276 PARA EL AÑO 2017****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.ºs 728 y 276.

3. Condiciones generales

- 3.1. El trabajador debe haber ingresado a la Institución hasta el 30 de junio de 2017.
- 3.2. El trabajador debe contar con un tiempo mínimo de labor remunerada de seis (06) meses en la Institución tomando como base de cálculo 360 días laborales. Considérese para estos efectos los días de licencia por maternidad y enfermedad del trabajador.
- 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 2017.
- 3.5. Para el caso de trabajadores que hayan cesado de la Institución y cumplan con lo establecido en los numerales precedentes se considerará el otorgamiento del incentivo en forma proporcional hasta el día de cese en la Institución, a excepción de los trabajadores cesados por despido.
- 3.6. Para determinar el cumplimiento de los indicadores del componente institucional y de equipo, la Gerencia de Planeamiento y Control de Gestión (GPCG) redondeará a un dígito decimal la cifra del avance porcentual registrado en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA; para tal efecto, si el dígito a la derecha del primer decimal es mayor o igual a 5, este primer decimal aumentará en una unidad.

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 previstos en los siguientes Indicadores POI 2017: Ratio IGV potencial a pagar (indicador N.º 1), Nivel de atención de entregables o hitos de control del Programa de Transformación Digital

(indicador N° 3), Tiempo Total de Liberación de Mercancías de importación - TTLM (indicador N° 4) y Nivel de cumplimiento de entregable priorizado (Indicador N° 64).

En el caso de la Alta Dirección, conformada por el Superintendente Nacional y los Superintendentes Nacional Adjuntos, se aplica únicamente el componente por desempeño institucional y en caso de cumplirse las metas institucionales el incentivo será de 1.8 remuneraciones.

- 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. Corresponde a la Oficina Nacional de Planeamiento y Estudios Económicos (ONPEE) elevar la propuesta de indicadores del componente por desempeño de equipo al Superintendente Nacional en base a la cual la Alta Dirección definirá y emitirá el documento señalado. Como máximo se deberá considerar dos (2) indicadores POI por órgano.
- 4.4. En el caso del trabajador asignado a la Superintendencia Nacional, éste será asociado por el Superintendente Nacional al órgano, programa 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, teniendo como plazo máximo hasta el 31 de diciembre de 2017 para comunicar a la Intendencia Nacional de Recursos Humanos tal asignación.

Los trabajadores serán considerados dentro del órgano en el cual se desempeñaron la mayor cantidad de tiempo durante el año 2017 de acuerdo a la información registrada en el Sistema Integrado de Recursos Humanos – SIRH”.

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, incluidos los directores de programa y jefes de proyectos independientes.
- 5.3. En un plazo no mayor al décimo segundo día hábil del mes de febrero de 2018 la GPCG remite el informe de cumplimiento del componente por desempeño institucional y de equipo al Presidente de 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 Tributos Internos.
- 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 y proyectos institucionales previstos en el Anexo 1 y 2 del POI 2017, 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 los resultados de los siguientes indicadores :

INDICADORES OPERATIVOS			Meta 2017
Denominación	Nº	Unidad de Medida	
Ratio IGV potencial a pagar	1	%	3.387%
Nivel de atención de entregables o hitos de control del Programa de Transformación Digital	3	%	100%
Tiempo Total de Liberación de Mercancías de Importación - TTLM	4	Horas	105 -108
Nivel de cumplimiento de entregable priorizado	64	%	100%

- 7.2. Si el nivel de cumplimiento de cada uno de los cuatro (4) indicadores, señalados en el punto anterior, resulta mayor o igual al 100%, corresponde asignar una (1) remuneración como incentivo por desempeño para los trabajadores de la SUNAT. Si dicho nivel de cumplimiento de uno o más de los indicadores señalados resulta menor al 100%, 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 (1) remuneración. De cumplirse ambos indicadores, se asignará un total de 80% de una (1) 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 y Proyectos Independientes previstos en los Anexos 1 y 2 del POI 2017 se evaluarán como órganos independientes.
 - d. Las áreas de soporte administrativo se considerarán como equipos independientes.

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.