

ANEXO

NORMAS REGLAMENTARIAS CORRESPONDIENTES AL AÑO 2019 PARA LA APLICACIÓN DEL INCENTIVO POR DESEMPEÑO PREVISTO EN EL ART. 11° DE LA LEY N.° 29816

1. OBJETIVO

Establecer las normas reglamentarias para el otorgamiento del incentivo anual por desempeño de sus trabajadores en función al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales correspondientes al año 2019.

2. ALCANCE

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

3. CONDICIONES GENERALES

3.1. El trabajador debe haber ingresado a la Institución al 30 de junio de 2019 y, además, contar con un tiempo mínimo de labor remunerada de seis (6) meses en la Institución durante el 2019, tomando como base de cálculo 360 días. Para la determinación del tiempo de labor remunerada se aplicarán las siguientes reglas:

- a. Se computarán los días de licencia por maternidad y enfermedad del trabajador.
- b. Se consideran los días u horas que -según el tipo de jornada y horario de trabajo del trabajador- son laborables.
- c. No se computará el período en el que el trabajador no ha recibido remuneración, se encuentra destacado a otra institución o se encuentra en uso de licencia con goce de haber por estudios bajo el Reglamento de Becas.
- d. 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.

3.2. No es de aplicación el incentivo por desempeño a los trabajadores cesados por despido.

4. COMPOSICIÓN Y CUANTÍA DEL INCENTIVO

4.1. El incentivo por desempeño está compuesto por: 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 de los siguientes indicadores, previstos en el

Anexo 1 del Set de Indicadores y Proyectos (SIP) para el año 2019 aprobado por Resolución de Superintendencia N° 319-2018/SUNAT y modificatorias:

INDICADORES SELECCIONADOS DEL SIP 2019	
Denominación	Nº
Recaudación Bruta de Ingresos Tributarios del Gobierno Central (RB)	1
Tiempo Total de Liberación de Mercancías de Importación (TTLM)	3
Nivel de Cobertura de Emisión de Comprobantes de Pago Electrónicos	58

- 4.3. El componente por desempeño de equipo se otorga en función al logro de aquellos indicadores previstos en el SIP para el año 2019, que sean seleccionados para tal efecto con documento emitido por la Superintendencia Nacional y visado por los Superintendentes Nacionales Adjuntos. En un plazo que no deberá exceder de 20 días hábiles de emitida la presente Resolución, la Oficina Nacional de Planeamiento y Estudios Económicos (ONPEE) deberá elevar a la Superintendencia Nacional la propuesta de indicadores a seleccionar, en base a la cual la Alta Dirección definirá y emitirá el documento señalado. Como máximo se deberán considerar dos (2) indicadores por órgano.

5. DETERMINACIÓN DEL INCENTIVO

- 5.1. La Gerencia de Planeamiento y Control de Gestión (GPCG) de la ONPEE determina el cumplimiento de las metas de los indicadores a que se refieren los numerales 4.2 y 4.3 conforme a las fichas de los respectivos indicadores y en base a la información ingresada en el Módulo de Planeamiento del Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) por los responsables de los indicadores del SIP, incluidos los Directores de Programas.
- 5.2. Corresponde otorgar el incentivo por desempeño anual sí y solo sí el nivel de cumplimiento en los tres (3) indicadores institucionales resulta igual o mayor al 100%, en cuyo caso se procederá a calcular la cuantía de cada componente según las disposiciones contenidas en el presente reglamento. En caso no se cumpla con alguno de los indicadores institucionales, no se otorgará el incentivo por desempeño anual por el año 2019.
- 5.3. El componente por desempeño institucional a otorgar a los trabajadores de la SUNAT será equivalente a una (1) remuneración mensual. Solo si el cumplimiento del indicador institucional "Recaudación Bruta de Ingresos Tributarios del Gobierno Central (RB)" resulta igual o mayor a 101%, este componente será equivalente a 1.2 remuneraciones.
- 5.4. El componente por desempeño de equipo a otorgar a los trabajadores de la SUNAT se determinará de la siguiente forma:
- Por el cumplimiento de cada indicador seleccionado se asignará el 0.4 de una (1) remuneración. De cumplirse ambos indicadores, se asignará el 0.8 de una (1) remuneración.

- b. En el caso de trabajador de órgano con un solo indicador seleccionado, el cumplimiento de este dará lugar al otorgamiento del 0.8 de una (1) remuneración.
 - c. Los Programas, que tienen a cargo el cumplimiento de indicadores previstos en los Anexos 1 y 2 del SIP 2019, se evaluarán como órgano.
 - d. Las áreas de soporte administrativo serán consideradas como órganos.
- 5.5. 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 correspondiendo otorgar el equivalente a 1.8 remuneraciones. Y si el nivel de cumplimiento del indicador institucional “Recaudación Bruta de Ingresos Tributarios del Gobierno Central (RB)” resulta igual o mayor a 101%, corresponderá otorgar el equivalente a 2.0 remuneraciones.
- 5.6. En el caso de los trabajadores de la Superintendencia Nacional, estos serán asignados por la Superintendente Nacional al órgano o programa más afín a las funciones que realiza, para efectos de la aplicación del componente de equipo. Para el caso de los trabajadores de las Superintendencias Nacionales Adjuntas, dicha asignación la efectuará el Superintendente Nacional Adjunto correspondiente. El plazo máximo para comunicar dichas asignaciones a la INRH es el 31 de diciembre de 2019.
- 5.7. Los trabajadores que durante el 2019 prestaron servicios en más de un órgano o programa, serán considerados en el que se desempeñaron la mayor cantidad de tiempo, de acuerdo con la información registrada en el “Sistema Integrado de Recursos Humanos – SIRH”.

6. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS

- 6.1. Para la evaluación del componente por desempeño institucional y de equipo, la GPCG de la ONPEE determina el cumplimiento de las metas de los indicadores conforme a lo previsto en el numeral 5.1.
- 6.2. 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 7, en un plazo no mayor a doce (12) días hábiles, computado a partir del día siguiente de ingresada la información en el Módulo de Planeamiento del SIGA por el responsable del indicador Nivel de Cobertura de Emisión de Comprobantes de Pago Electrónicos.

7. COMISIÓN DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS

- 7.1. Para la evaluación del cumplimiento de metas y objetivos de los componentes de desempeño institucional y de equipo, la Superintendencia Nacional conformará previamente una Comisión de Verificación del Cumplimiento de Metas y Objetivos.
- 7.2. 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.

7.3. La Comisión de Verificación del Cumplimiento de Metas y Objetivos, en un plazo de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción del informe a que se refiere el numeral 6.2, realiza las siguientes acciones:

- a. Verifica el cumplimiento del componente por desempeño institucional.
- b. Verifica, de manera muestral, el cumplimiento del componente por desempeño de equipo.
- c. Verifica, de manera muestral, el cumplimiento de los entregables o hitos de los programas institucionales de conformidad con lo señalado en las fichas de los indicadores previstos en los Anexos 1 y 2 del SIP 2019, respecto al componente por desempeño de equipo.
- d. Remite el informe final del resultado de la verificación del cumplimiento de los componentes institucional y de equipo a la Intendencia Nacional de Recursos Humanos (INRH) y adjunta el informe elaborado por la GPCG.

8. DISPOSICIONES FINALES

- 8.1. Para el cálculo del incentivo por desempeño se considera la remuneración percibida por cada trabajador en el mes de junio de 2019.
- 8.2. 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.
- 8.3. Las situaciones no previstas que surjan de la aplicación de las presentes normas reglamentarias serán reguladas por la INRH.