

**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE COIHUECO
ALCALDIA**

**REF: APRUEBA REGLAMENTO PROGRAMA MEJORAMIENTO DE LA GESTION
DE LA MUNICIPALIDAD DE COIHUECO**

DECRETO N° 4867

COIHUECO, 14 AGO 2014

VISTOS:

Las facultades que me confiere el D.F.L. N°1 del Ministerio del Interior, Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695 Orgánica constitucional de Municipalidades publicada en el Diario Oficial de fecha 26 de Julio del 2006.

La Ley N° 18.883 de 1989, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Decreto con Fuerza de Ley N° 167 (19.321) de 1994 que adecua, modifica y establece Plantas del Personal de la Municipalidad de Coihueco.

Ley N° 20.008 de fecha 22-03-05 que Establece Asignaciones para Funcionarios Municipales y Jueces de Policía Local.

Ley N° 19.803 publicada en el Diario Oficial de fecha 27 de Abril del 2002, que establece Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

Ley N° 20.723 publicada en el Diario Oficial de fecha 30 de Enero del 2014, que actualiza aplicación del Sistema de Incentivos Establecidos en la Ley N° 19.803.

CONSIDERANDO:

1.- Certificado N° 459 de fecha 08 de Agosto del 2014, emitido por la Secretaria del Concejo Municipal de Sesión Extraordinaria N° 20 de fecha 28-04-2014, que aprobó en forma unánime el Reglamento de Mejoramiento de la Gestión, adecuada a la Ley N° 20.723 que modifica la Ley N° 19.803 sobre aplicación de Incentivos para el Personal Municipal.

DECRETO:

1.- Apruébese Reglamento de Mejoramiento de la Gestión Municipal de la Municipalidad de Coihueco.

ANOTESE, COMUNIQUESE, ARCHIVASE



GEORGINA MORENO LOPEZ
Secretaria Municipal



CARLOS CHANDIA ALARCON
Alcalde de Coihueco

Distribución:

- Secretaria Municipal
 - Dirección Adm. y Finanzas
 - Depto de Personal
- CCHAA/GML/HSM/ema

REGLAMENTO MUNICIPAL

ACTUALIZA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY 19.803, DE ACUERDO A LA LEY N° 20.723 PUBLICADA EL 30 de ENERO de 2014.

TITULO I

PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACION DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION DE LA MUNICIPALIDAD DE COIHUECO.

Artículo 1: Establézcanse las siguientes normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal que regulan las leyes N° 19.803, N° 20.008, la Ley N° 20.198, y la Ley N° 20.723 en la Municipalidad de Coihueco.

Artículo 2: La Municipalidad de Coihueco, otorgará a sus funcionarios de planta y a contrata, una asignación del mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1° de Enero de cada año en los términos y condiciones establecidas en las Leyes N° 19.803, N° 20.008, N° 20.198 y N° 20.723.

Esta asignación considerará los siguientes componentes:

- a) Incentivo por gestión institucional, vinculado al cumplimiento eficiente y eficaz de un programa anual de mejoramiento de la gestión municipal, con objetivos específicos de gestión institucional, medibles en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.
- b) Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento, secciones, oficina o unidad municipal.
- c) Un componente base al que se refiere el Artículo 9° bis de la Ley N° 20.723.

Artículo 3: El Alcalde, en el mes de Junio de cada año, mediante decreto, dispondrá la instalación del Comité Técnico a que se refiere el artículo 5° de la Ley N° 19.803. el que estará integrado por 6 (seis) funcionarios de los cuales la mitad corresponderá a representantes nombrados por el Alcalde y la otra mitad a representantes de la Asociación de Funcionarios Municipales a que se refiere el Artículo 4° de la Ley 19.803, a este Comité le corresponderá proponer el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, que deberá considerar:

- a) Los objetivos de gestión Institucional para el año siguiente,
- b) Los objetivos o metas a cumplir en el mismo período por cada una de las direcciones o unidades de trabajo del municipio, los que constituirán objetivos colectivos.

El Plan de Mejoramiento de la Gestión Municipal contemplará además para cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo municipal, los correspondientes indicadores que permitan evaluar su grado de nivel de cumplimiento, para el objeto de determinar la procedencia del pago de las asignaciones a que se refiere la Ley antes mencionada.

Dicho Programa contemplará asimismo, la asignación de responsabilidades específicas en los niveles que corresponda, que permitan coordinar y supervisar debidamente las actividades necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y de las metas a desarrollar por las unidades de trabajo municipal.

El Comité Técnico Municipal deberá efectuar la correspondiente proposición de Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal dentro del último trimestre de cada año al Concejo Municipal para el trámite de revisión y posterior aprobación.

Para elaborar el proyecto de dicho Programa, el Comité Técnico solicitará a todas las Direcciones y/o Jefaturas de Unidades Municipales que formulen proyecto de mejoramiento de gestión institucional, y de metas a cumplir para el año siguiente en desempeño colectivo de la propia unidad, el que podrá realizarse en forma conjunta por dos Direcciones. En este proceso se deberán adoptar las medidas necesarias para la plena información y debida participación de todo el personal municipal. Para tal objeto el Comité Técnico propondrá la documentación necesaria para facilitar y orientar la participación de los funcionarios en la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

Artículo 4: El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal deberá considerar especialmente los principios de eficiencia y eficacia en el accionar municipal, teniendo como objetivos específicos, entre otros, lograr un mejoramiento en la calidad y cobertura de los servicios y en general en la atención al usuario, la transparencia municipal, el uso eficiente de los recursos municipales, mayor eficiencia institucional en la determinación y manejo de los procedimientos y fortalecimiento en la gestión del recurso humano, y el aumento de la productividad.

Dicho Programa deberá ser adecuadamente coordinado y armonizado con los demás instrumentos de gestión municipal que establece la normativa vigente especialmente la correspondencia con el Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO).

Artículo 5: El Alcalde propondrá al Concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, presentado el mismo por el Comité Técnico Municipal.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión deberá ser aprobado por el Concejo Municipal antes del día 15 de Diciembre de cada año.

El período de ejecución del Programa antes mencionado y de los objetivos y metas que en él se establezcan, corresponderá al período comprendido entre el 1° de Enero al 31 de Diciembre del año siguiente al de su formulación.

Una vez aprobado el presupuesto y el programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, y dentro del mes de Diciembre, el Alcalde informará a todo el personal sobre el contenido de dicho programa y de los recursos disponibles para el pago de cada uno de los incentivos establecidos en el artículo 2° de la Ley N° 19.803, considerando además la situación presupuestaria para el evento de acordarse aplicar la asignación por desempeño individual a que se refiere el artículo 9° de la misma Ley.

TITULO II FORMA DE MEDICION Y PONDERACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS

Artículo 6: El Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión contendrá un indicador para cada objetivo de gestión y para cada una de las metas determinadas para cada unidad de trabajo, que permita medir en forma objetiva su grado o nivel de cumplimiento.

Artículo 7: Los objetivos de gestión institucional y los objetivos colectivos o metas asignadas a cada unidad de trabajo serán priorizados considerando la importancia de su contribución para el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos generales de la municipalidad, clasificándose de tal forma en objetivos o metas, según corresponda, de alta, mediana o baja prioridad.

En base a la prioridad otorgada a cada objetivo de gestión institucional, o metas por unidades de trabajo, se asignarán las siguientes ponderaciones:

- a) Los objetivos de gestión institucional de alta prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 60% dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- b) Los objetivos de gestión institucional de mediana prioridad , tendrán en conjunto una ponderación de un 30% dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología
- c) Los objetivos de gestión institucional de baja prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 10%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología

Se deberá considerar a lo menos un objetivo de gestión o meta por unidad de trabajo, según corresponda, para cada una de las prioridades antes señaladas.

Respecto a las metas por unidad de trabajo municipal se aplicará igual sistema de ponderaciones.

TITULO III

MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACION Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTION INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO

Artículo 8°: De acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la Ley N° 19.803, corresponde al Concejo Municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el Jefe de la Unidad de Control Municipal, antes del 31 de Marzo de cada año.

El informe antes mencionado deberá señalar el grado efectivo de cumplimiento al 31 de Diciembre del año anterior, para cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo, que hubiere sido establecido.

En consecuencia, el Concejo Municipal determinará en definitiva el grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión fijados para el año precedente, y por tanto, el porcentaje que les corresponderá a los funcionarios por concepto de incentivo por gestión institucional en el año respectivo. Igualmente establecerá el grado de cumplimiento de las metas por desempeño colectivo por áreas de trabajo y el derecho de incentivo que corresponda por tal motivo.

Artículo 9°: El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por unidades de trabajo se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de

diciembre del respectivo año, con la cifra comprometida en el correspondiente objetivo o meta.

El valor máximo que podrá alcanzar el grado de cumplimiento de un objetivo de gestión institucional o meta por unidad de trabajo será de un 100%.

El grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión institucional de la Municipalidad o de las metas por unidad de trabajo, según corresponda, se calculará multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión o meta, determinado de acuerdo a lo señalado en el inciso anterior, por el ponderado que le haya sido asignado de acuerdo a lo establecido en el artículo 7° de este reglamento, sumándose seguidamente cada uno de estos resultados parciales.

Podrán establecerse porcentajes mínimos de cumplimiento para cada uno de los objetivos de gestión o metas por unidades de trabajo comprometidos. En este caso, si no se logra dicho mínimo, el grado de cumplimiento de ese objetivo o meta en particular será igual a cero.

Lo anterior es sin perjuicio de los grados de cumplimiento exigidos para toda la Municipalidad, que dan derecho al pago del incentivo a que se refiere la letra a), del artículo 2° de la Ley N° 19.803.

Artículo 10: Para el adecuado control del avance del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional, las jefaturas de las unidades que tengan responsabilidades directas en su ejecución, deberán establecer mecanismos internos permanentes de evaluación, coordinación y control de avance, informando de su estado y resultado a la unidad de Control Municipal en las fechas que determine el programa. Lo anterior, no obstante a que la Unidad de Control pueda solicitar periódicamente información sobre el estado de avance de las acciones o etapas que se definan para el logro de los objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo.

El jefe de la Unidad de Control deberá informar al Alcalde, al Concejo Municipal y al Comité Técnico Municipal, a lo menos en dos informes, sobre el estado de avance de los diversos objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo y sobre las eventuales dificultades que presente su cumplimiento.

Artículo 11: En todo caso, los objetivos de gestión institucional y las metas por unidades de trabajo que hayan sido determinados para el respectivo año, podrán ser revisadas o reformuladas, por motivos fundados, en el evento que durante el periodo de ejecución se presenten causas externas calificadas y no previstas que limiten o dificulten seriamente su logro o se produzcan reducciones en el presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para su cumplimiento. Para tal efecto, se

aplicará igual procedimiento que el establecido para la formulación y aprobación del Programa de Gestión, informando al Alcalde, al Comité Técnico Municipal sobre la situación suscitada, con el objeto de que dicho Comité efectúe una proposición y seguidamente se someta al acuerdo del Concejo Municipal.

Respecto de los objetivos de gestión institucional y de las metas por unidades de trabajo, dicho Programa contemplará además la asignación de responsabilidades específicas que permitan coordinar y supervisar las actividades necesarias para asegurar su cumplimiento.

TITULO IV

PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

Artículo 12°: Conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 19.803, si no existe acuerdo entre el Alcalde y la o las Asociaciones de Funcionarios, sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se considerará un incentivo por desempeño individual, para cuyo efecto, el Alcalde, previa aprobación del Concejo podrá acordar en el mes de diciembre de cada año, con la o las Asociaciones de Funcionarios, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente.

Artículo 13°: Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo o cada funcionario, las que deberán ser cumplidas durante el período a evaluar, dependiendo de su resultado el derecho de éste a obtener el beneficio. Las tareas, deberán determinarse en función de los objetivos generales y de gestión aprobados por el municipio. Los parámetros de cumplimiento deberán vincularse a indicadores que permitan la medición de su grado de cumplimiento.

Artículo 14°: El jefe directo, durante la primera semana del mes de Enero de cada año, comunicará por escrito a los funcionarios de su dependencia las tareas asignadas para el mismo año. Los funcionarios podrán formular observaciones a las tareas fijadas, dentro del plazo de tres días contados desde su comunicación. El jefe directo tendrá un plazo de dos días para resolver, si no lo hiciere se entenderá aceptada las observaciones del funcionario. Si el jefe directo rechazare dichas observaciones, los funcionarios tendrán derecho a recurrir por escrito ante el Alcalde, con copia al Comité Técnico en el plazo de tres días, quien resolverá, previo informe del Comité Técnico Municipal, dentro de los cinco días siguientes a la respectiva presentación. Si no existe pronunciamiento del Sr. Alcalde se dará por aprobado el

informe del Comité. De todas las comunicaciones, observaciones, y resoluciones deberá remitirse copia a la unidad encargada del personal.

Artículo 15°: En el mes de Enero del año siguiente al del ejercicio correspondiente, el jefe directo deberá evaluar el nivel o grado de cumplimiento de las tareas asignadas a los funcionarios de su dependencia, sobre la base de los procedimientos y parámetros acordados en la materia entre el Alcalde y la Asociación de Funcionarios. De dicho resultado serán notificados los funcionarios durante la primera semana de febrero, quienes tendrán un plazo de cinco días para interponer un reclamo ante el Alcalde, con copia al Comité Técnico Municipal, por la evaluación realizada. El Alcalde previo informe del Comité Técnico Municipal, deberá resolver dicho reclamo en el plazo de cinco días contados desde su presentación. Si no existe pronunciamiento del Sr. Alcalde se dará por aprobado el informe del Comité.

Artículo 16°: Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual sobre la base del cumplimiento de tareas y el porcentaje de la asignación que les beneficiará, con el resultado de las evaluaciones, la oficina encargada del personal, durante la primera semana del mes de marzo deberá ordenar a los funcionarios de cada planta, incluyendo el personal a contrata, sin considerar el grado de remuneraciones, en forma descendente conforme a la puntuación obtenida.

Artículo 17°: En caso de producirse situaciones de igualdad en el resultado a que se refiere el artículo anterior entre dos o más funcionarios de cada planta, para determinar al o los funcionarios a quienes les corresponda el beneficio se aplicarán los siguientes elementos dirimientes, en el orden de prioridad que se señala:

- a) Mejor puntaje de calificación obtenido en el último proceso de evaluación por aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 18.883,
- b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el periodo de evaluación inmediatamente anterior al señalado en la letra precedente, siempre que todos los funcionarios en situación de dirimir presenten o conserven calificación por el respectivo periodo. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos quienes se encuentren en igualdad de puntaje.
- c) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo periodo,
- d) Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente,
- e) Ausencia de anotaciones de demérito en el periodo,

- f) Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo,
- g) Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y equitativo.

En caso de mantenerse la igualdad resolverá el Alcalde.

Artículo 18º: De no existir el acuerdo a que se refiere el artículo 12, de este reglamento, entre el Alcalde y la asociación de funcionarios, la aplicación de este incentivo se efectuará considerando el resultado de la aplicación del sistema de calificación de desempeño establecido en la Ley N° 18.883, correspondiendo el beneficio a los funcionarios de planta y a contrata con mejor desempeño, según el proceso de calificaciones verificado el año anterior al de percepción del beneficio.

Artículo 19º: Para la determinación de los funcionarios que percibirán el beneficio y el porcentaje que les corresponderá, con el resultado de las calificaciones, la oficina encargada del personal ordenará a los funcionarios de cada planta, incluyendo al personal a contrata, por escrito orden de puntaje en forma descendente, sin considerar el grado de remuneraciones.

Artículo 20º: En caso de producirse situaciones de igualdad de puntaje de calificaciones entre dos o más funcionarios de una misma planta, para determinar al o los funcionarios a quienes les corresponderá el beneficio se aplicarán los siguientes elementos dirimientes, en el orden de prioridad que se señala:

- a) Mejor puntaje de calificación obtenido en el último proceso de evaluación por aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 18.883, en el factor que evalúa el rendimiento,
- b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el periodo de evaluación inmediatamente anterior al señalado en la letra precedente, siempre que todos los funcionarios en situación de dirimir presenten o conserven calificación por el respectivo periodo. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos quienes se encuentren con igualdad de puntaje. Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo,
- c) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo periodo,

- d) Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente,
- e) Ausencia de anotaciones de demérito en el periodo,
- f) Menor número de inasistencias injustificadas en el. Ejercicio que da lugar al pago del incentivo, y
- g) Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y equitativo.

En caso de mantenerse la igualdad resolverá el Alcalde.

TITULO V DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS DE SUS ASOCIACIONES

Artículo 21º: La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a la o las asociaciones de funcionarios, de acuerdo a las normas vigentes, en las materias de que trata este reglamento, implementará un proceso informado sobre la aplicación, evaluación y resultados del sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios. Este proceso informativo será de responsabilidad del Comité Técnico.

Artículo 22º: La elección de los representantes del personal en el Comité Técnico Municipal se efectuará por los funcionarios reunidos en asamblea. Para tal efecto, el Jefe de la Unidad Encargada del personal, durante el mes de Septiembre, recibirá la inscripción de los funcionarios que estén interesados en participar en el mencionado Comité. La solicitud de inscripción deberá realizarse por escrito. Vencido el plazo de inscripción, el Jefe de la Unidad encargada del personal confeccionará una lista con los nombres de los funcionarios que se hayan inscrito dentro del plazo, la que remitirá a todas las dependencias de la Municipalidad.

El Alcalde, dentro de los primeros 10 días del mes de octubre, convocará a elecciones, la que deberá realizarse dentro de los diez días siguientes, indicando el lugar donde se verificará, con el objeto de que los funcionarios, en voto personal y secreto, expresen el nombre de sus representantes en el Comité Técnico Municipal, siendo elegidos los que obtengan la más alta votación. En caso de igualdad de votos dirimirá la antigüedad, primero en la Municipalidad, después en el grado y a continuación en la Administración del Estado.

La votación se realizará en dependencias municipales durante la jornada normal de trabajo. La oficina encargada del personal será la encargada de realizar el recuento

de los votos y de comunicar el resultado al personal a mas tardar el día siguiente de efectuada la elección.

Actuará como Ministro de Fe en dicha elección, el o la Secretario Municipal.

TITULO VI PORCENTAJE APLICABLE A CADA COMPONENTE DE LA ASIGNACION

Artículo 23°: Monto Asignación: El incentivo por gestión institucional y colectiva se concederán en función del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y colectiva determinados para el año precedente en el programa de mejoramiento de la gestión municipal, propuesto al Alcalde por el Comité Técnico Municipal. El referido programa, que contendrá las metas de las diversas unidades de trabajo del municipio, deberá considerarse como parte integrante del Plan Anual de Acción Municipal.

Artículo 24°: El cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y colectiva del año precedente a los que se indican en los cuadros siguientes, dará derecho a los funcionarios al pago de las bonificaciones que se señalan:

AÑO 2014

COMPONENTE	PORCENTAJE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Gestión Institucional	6,0%	90% a 100%
	3,0%	75% a 89%
Meta Colectiva	4,0%	90% a 100%
	2,0%	75% a 89%
Base	10,0%	No hay.

AÑO 2015

COMPONENTE	PORCENTAJE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Gestión Institucional	6,8%	90% a 100%
	3,4%	75% a 89%
Meta Colectiva	6,0%	90% a 100%
	3,0%	75% a 89%

Base	12,5%	No hay.
------	-------	---------

AÑO 2016 Y SIGUIENTES.

COMPONENTE	PORCENTAJE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Gestión Institucional	7,6%	90% a 100%
	3,8%	75% a 89%
Meta Colectiva	8,0%	90% a 100%
	4,0%	75% a 89%
Base	15%	No hay.

Artículo 25°: Forma de Pago: La municipalidad pagará la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, de acuerdo al nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales y colectivos vigentes en el año precedente al pago.

Se otorgará a todos los funcionarios municipales regidos por la Ley N° 18.883, aunque se hayan incorporados a la Municipalidad en la respectiva anualidad, en este último caso sólo tendrán derecho respecto a la cuota que se haya devengado por mes de acuerdo a lo preceptuado en el inciso siguiente.

La asignación será pagada a los funcionarios municipales de planta y a contrata en servicio a la fecha de pago en cuatro cuotas, en los meses de mayo, julio, octubre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente, respectivamente al valor acumulado entre los meses de enero a marzo, abril a junio, julio y septiembre y octubre a diciembre, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación.

DE LOS PREINFORMES E INFORME FINAL DE LAS UNIDADES

Artículo 26°: Informes Parciales: Las unidades involucradas en el P.M.G.M. de año respectivo, deberán comunicar a la Dirección de Control Interno el grado de avance y cumplimiento de los objetivos que les corresponden a cada uno de sus departamentos y los antecedentes que lo avalan, mediante 4 informes parciales que deberán ser enviados en las siguientes fechas a la Unidad de Control Interno:

1. 15 de abril
2. 15 de julio
3. 15 de octubre

4. 15 de diciembre

Si las fechas anteriores recaen en día sábado, domingo o feriado legal, se entenderá prorrogada la fecha de presentación, al día hábil siguiente.

Artículo 27°: Informe Final: Todas las unidades involucradas en el P.M.G. del año respectivo deberán remitir a la Unidad de Control Interno, el Informe Final de cumplimiento en los objetivos, en la primera semana del mes de enero del año siguiente.

Artículo 28°: El Informe Final, deberá ser presentado por escrito, adjuntándosele los documentos que avalan el grado de avance y cumplimiento de los objetivos institucionales y colectivos.

Artículo 29°: Evaluación y Observaciones: los pre informes y el Informe Final, serán calificados por la Unidad de Control Interno, de acuerdo, al grado de cumplimiento de los objetivos, considerándose factores de calidad, puntualidad y registro documental de las actividades realizadas.

En la eventualidad de existir observaciones a los informes mencionados precedentemente por parte de la Dirección de Control, deberán éstas ser subsanadas en el plazo de cinco días hábiles.