

**MANUAL que regula las percepciones de los servidores públicos del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación para el ejercicio fiscal 2014.**

Al margen un logotipo, que dice: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

MANUAL QUE REGULA LAS PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 2014.

La Junta de Gobierno del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 3o., fracción IX y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 22, 24, 38, fracciones I y XVII de la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación; 3o., 5o., fracción I, 66 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y 24 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2014, y

**CONSIDERANDO**

Que el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación es un Organismo Público Autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propios con plena autonomía técnica, de gestión, presupuestaria y para determinar su organización interna, conforme a lo dispuesto en los artículos 3o., fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 22 de la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación;

Que la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria establece que los entes autónomos, por conducto de sus respectivas unidades de administración, emitirán sus manuales de remuneraciones, los cuales incluirán el tabulador de percepciones y las reglas correspondientes para su aplicación;

Que Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación le otorga al INEE, la facultad de aprobar su proyecto de presupuesto para su integración al Presupuesto de Egresos de la Federación observando los criterios generales de política económica, ejercer su presupuesto, autorizar las adecuaciones a su presupuesto, y realizar sus pagos a través de su tesorería, de conformidad con lo dispuesto en la fracción I del artículo 5 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria;

Que en el artículo 64 de la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, se establece que las relaciones laborales de los trabajadores del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, se sujetarán a lo dispuesto en el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

Que en virtud de la heterogeneidad de los elementos y conceptos que caracterizan a los distintos grupos de servidores públicos y a fin de que exista un adecuado equilibrio entre el control, el costo de la fiscalización, el costo de la implementación y la obtención de resultados en los programas y proyectos del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, es necesario prever la emisión de disposiciones específicas para el otorgamiento de las remuneraciones, así como de las prestaciones; y

Que el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2014 en el artículo 24 dispone que los entes autónomos deberán publicar a más tardar el último día hábil de febrero en el Diario Oficial de la Federación, el manual que regule las remuneraciones y prestaciones para los servidores públicos a su servicio.

La Junta de Gobierno del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación emite el siguiente:

**MANUAL QUE REGULA LAS PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 2014.****Objeto**

**Artículo 1.-** El presente ordenamiento tiene por objeto establecer las disposiciones generales para regular las remuneraciones de los servidores públicos del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

**Definiciones**

**Artículo 2.-** Las definiciones previstas en los artículos 2 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, serán aplicables para este Manual. Adicionalmente, para efectos de la instrumentación de este ordenamiento, se entenderá por:

- I. **Catálogo Institucional de Puestos:** Instrumento técnico que se integra por los puestos del INEE, mediante la identificación de la información que corresponde a su denominación, adscripción, código, rama de cargo o puesto, funciones y remuneraciones, entre otros.
- II. **Categoría:** El conjunto de puestos autorizados, que por su rama de especialidad técnica o profesional requieren de un esquema de remuneraciones particular;

- III. **Compensación Garantizada:** Remuneración complementaria al sueldo base tabular, que se cubre a los servidores públicos que corresponda y que se integra a los sueldos y salarios. Esta remuneración no forma parte de la base de cálculo para determinar las prestaciones básicas, así como las cuotas y aportaciones de seguridad social, salvo aquellas que en forma expresa determinen las disposiciones aplicables;
- IV. **Estructura Ocupacional:** Agrupación de puestos plaza, jerarquizados con actividades definidas, delimitadas y concretas, refleja el número total de plazas autorizadas por nivel y el desglose de sus percepciones;
- V. **Grado:** El valor que se le da a un puesto del Tabulador de sueldos y salarios de acuerdo con el Sistema de Valuación de Puestos;
- VI. **Grupo:** El conjunto de puestos del Tabulador de sueldos y salarios con la misma jerarquía o rango, independientemente de su denominación, resultante del valor en puntos obtenidos en el Sistema de Valuación de Puestos;
- VII. **Instituto:** Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación;
- VIII. **ISSSTE:** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- IX. **Junta de Gobierno:** Órgano Superior de Dirección del Instituto;
- X. **Ley:** Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación;
- XI. **Manual:** Manual que regula las Percepciones de los Servidores Públicos del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación para el Ejercicio Fiscal 2014;
- XII. **Nivel:** La escala de percepciones ordinarias que corresponden conforme a un puesto del tabulador de sueldos y salarios;
- XIII. **Percepción Extraordinaria:** Remuneraciones que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente, ya que su otorgamiento se encuentra sujeto a requisitos y condiciones variables. Dichos conceptos de pago en ningún caso podrán formar parte integrante de la base de cálculo para efectos de indemnización o liquidación o de prestaciones de seguridad social;
- XIV. **Percepción Ordinaria Bruta Mensual:** Remuneraciones fijas mensuales, regulares y permanentes que reciben los servidores públicos por el desempeño de sus funciones de acuerdo con el grupo, grado y nivel del puesto que ocupan, que considera el sueldo base tabular y la compensación;
- XV. **Personal Eventual:** Trabajadores cuyos servicios son contratados para desempeñar o realizar obras, estudios o trabajos determinados, por lo que sus nombramientos son de carácter provisional, se rigen por su propio tabulador y tienen las mismas prestaciones que el personal con plaza permanente conforme al grupo jerárquico y nivel, salvo las excepciones señaladas en este ordenamiento;
- XVI. **Plantilla de Personal:** Informe que contiene la relación de los trabajadores que laboran en una unidad administrativa, señalando el puesto que ocupan y el sueldo que perciben;
- XVII. **Plaza:** Posición presupuestaria que respalda un puesto y la estructura ocupacional que sólo puede ser ocupada por un servidor público y que tiene una adscripción determinada;
- XVIII. **Prestaciones:** Son los beneficios económicos o en especie que reciben los servidores públicos, en razón del grupo, grado y nivel al que pertenezcan, en los términos de este Manual;
- XIX. **Presupuesto de Egresos:** Al Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2014.
- XX. **Puesto:** La unidad impersonal establecida en el catálogo institucional de puestos, que implica deberes específicos y delimita jerarquías y capacidades para su desempeño, así **como aptitud, habilidad, preparación y experiencia;**
- XXI. **Servidor Público:** Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Instituto, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones y a los que define el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- XXII. **Sistema de Valuación de Puestos:** Metodología empleada para establecer el valor de los puestos, a través de ponderar sus diversos aspectos y características, comparándolo con otros, para determinar su valor relativo y establecer criterios uniformes y equitativos para la asignación de sueldos;
- XXIII. **SMGVDF:** Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal;

- XXIV. **Sueldo Base Tabular:** Los importes que se consignan en los tabuladores de sueldos y salarios, que constituyen la base de cálculo aplicable para computar las prestaciones básicas en favor de los servidores públicos, así como las cuotas y aportaciones por concepto de seguridad social;
- XXV. **Sueldos y Salarios:** Remuneraciones que se deben cubrir a los servidores públicos por concepto de sueldo base tabular y compensaciones por los servicios prestados al Instituto, conforme al contrato o nombramiento respectivo. Los sueldos y salarios se establecen mediante importes en términos mensuales, con una base anual expresada en 360 días;
- XXVI. **Tabulador de Sueldos y Salarios:** Instrumento que permite representar los valores monetarios con los que se identifican los importes por concepto de sueldos y salarios en términos mensuales, que aplican a un puesto determinado, en función del grupo, grado o nivel autorizados, según corresponda, y

### **Ámbito de Aplicación**

**Artículo 3.-** Las disposiciones contenidas en el presente Manual, son de aplicación exclusiva al personal del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

**Artículo 4.-** La Junta de Gobierno del Instituto podrá aprobar o modificar en cualquier tiempo disposiciones que regulen en forma complementaria las percepciones ordinarias y, en su caso, las extraordinarias referidas en este Manual.

**Artículo 5.-** Se excluye de la aplicación del Manual a las personas físicas contratadas para prestar servicios profesionales bajo el régimen de honorarios.

**Artículo 6.-** El titular de la Dirección General de Administración y Finanzas, asistido por los Directores de Recursos Humanos y de Presupuesto y Recursos Financieros serán los responsables de observar y dar seguimiento a la aplicación de este Manual.

### **Disposiciones Generales**

**Artículo 7.-** Las remuneraciones y prestaciones de los miembros de la Junta de Gobierno quedarán reguladas de acuerdo a lo establecido en el párrafo segundo del artículo 37 de la Ley, y no podrán ser mayores a las establecidas para el Presidente de la República en el presupuesto correspondiente.

**Artículo 8.-** Los trabajadores del Instituto recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades, en ningún caso, podrá tener una remuneración igual o mayor que su superior jerárquico.

**Artículo 9.-** El Manual considera las remuneraciones de los servidores públicos para:

- I. Personal operativo, que comprende al personal de confianza que realiza labores de apoyo técnicas o administrativas, y
- II. Personal de enlace y de mando, que comprende los grupos de servidores públicos de confianza con puesto de:
  - a) Enlace; que depende de los puestos de mando y realiza funciones o actividades de coordinación dentro de la estructura ocupacional, así como sus homólogos o equivalentes, y
  - b) Mando; de nivel de Jefe de Departamento a Presidente del Instituto, así como sus homólogos o equivalentes.

**Artículo 10.-** Las adecuaciones a las estructuras orgánicas, ocupacionales y salariales, así como a las plantillas de plazas que se deriven de la conversión u otras modificaciones, se deberán realizar mediante movimientos compensados y no deberán incrementar el presupuesto regularizable de servicios personales.

**Artículo 11.-** Las remuneraciones del personal se regularán exclusivamente por las disposiciones de este Manual, así como por aquellas que para tales efectos emita la Junta de Gobierno.

**Artículo 12.-** En ningún caso se podrán autorizar ni otorgar prestaciones por el mismo concepto, independientemente de su denominación, que impliquen un doble beneficio.

### **Sistema de Remuneraciones**

**Artículo 13.-** Se considera como remuneración o retribución toda percepción ordinaria y extraordinaria, en numerario o en especie, que reciban los servidores públicos en los términos de este Manual y de la legislación laboral aplicable por el producto de su trabajo.

**Artículo 14.-** Las remuneraciones a que se refiere el artículo anterior se integran por las percepciones ordinarias y extraordinarias, agrupadas en los siguientes conceptos:

**A. Percepciones Ordinarias:**

- I. En numerario, que comprende:
  - a) Sueldos y salarios:
    - i. Sueldo base tabular,
    - ii. Compensación garantizada y
    - iii. En su caso, otro esquema de compensación que determine la Junta de Gobierno.
  - b) Prestaciones, de conformidad con las disposiciones del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismas que son susceptibles de otorgarse a los servidores públicos conforme al tipo de personal que corresponda.  
Las prestaciones se clasifican en:
    - i. Por mandato de ley, y
    - ii. Por acuerdo de la Junta de Gobierno.
- II. En especie.

**B. Percepciones Extraordinarias:**

- I. Premios, estímulos, reconocimientos, recompensas, incentivos y pagos equivalentes a los mismos, que se otorgan de manera excepcional a los servidores públicos, condicionados al cumplimiento de compromisos de resultados sujetos a evaluación, en los términos de las disposiciones aplicables;
- II. Otras percepciones de carácter excepcional aprobadas por la Junta de Gobierno, con sujeción a las disposiciones aplicables.

**Percepciones Ordinarias Sueldos y Salarios**

**Artículo 15.-** Corresponde a la Junta de Gobierno aprobar y emitir los tabuladores de sueldos y salarios aplicables a los servidores públicos de mando, enlace y operativos, así como las modificaciones a éstos.

**Artículo 16.-** Los Tabuladores de sueldos y salarios se presentan en los Anexos 1 a 3 de este Manual y contienen sus respectivas reglas de aplicación considerando, entre otros, los siguientes criterios:

- I. El importe de la percepción ordinaria bruta mensual que se otorgue a los servidores públicos por concepto de sueldos y salarios, estará integrado por el sueldo base tabular y en su caso, la compensación garantizada a la que se refiere el artículo 14 del Manual;
- II. En ningún caso la percepción ordinaria bruta mensual que se pague a los trabajadores deberá rebasar los montos que se consignen en los tabuladores de sueldos y salarios autorizados, ni modificar la composición establecida en los mismos para el sueldo base tabular y la compensación;
- III. En los importes del sueldo base tabular y compensación no se incluirán las prestaciones económicas o en especie;
- IV. El otorgamiento del aguinaldo y gratificación de fin de año que corresponda a los servidores públicos, se sujetará a los términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y a las disposiciones que al efecto apruebe la Junta de Gobierno en concordancia con las disposiciones se emitan para el Gobierno Federal;
- V. Los tabuladores de sueldos y salarios considerarán únicamente la percepción ordinaria bruta mensual por concepto de sueldo base tabular y compensación garantizada. No se deberán rebasar los límites máximos de percepción ordinaria neta mensual por concepto de sueldos y salarios establecidos en el Presupuesto de Egresos, y en el Anexo 6 del Manual;
- VI. Para determinar el grupo, grado y nivel de un puesto se deberá utilizar el Sistema de Valuación de Puestos, que se establezca en el INEE.
- VII. Las categorías (grupo, grado y nivel) que se asignen a los puestos que se definan en la estructura de organización del INEE serán validados utilizando un Sistema de Valuación de Puestos.
- VIII. El costo de la aplicación de los tabuladores de sueldos y salarios autorizados deberá ser cubierto con cargo a los recursos del presupuesto autorizado.

## Prestaciones

**Artículo 17.-** El Instituto podrá otorgar las prestaciones que correspondan al personal, en función de lo siguiente:

### A. Prestaciones por Mandato de Ley

**Artículo 18.-** La remuneración incluye dentro del esquema de prestaciones, las aportaciones por concepto de seguridad social de conformidad con la Ley del ISSSTE y de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en los términos de las disposiciones aplicables.

**Artículo 19.-** Las prestaciones previstas para los servidores públicos sujetos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, son las siguientes:

- I. La prima quinquenal, que se otorgará en razón de la antigüedad, por cada 5 años de servicios efectivamente prestados hasta llegar a 25 años. Esta prestación se entregará sobre base mensual, en forma quincenal conforme a lo siguiente:

	Monto mensual en pesos	Antigüedad en años de servicio efectivo en la Administración Pública Federal y en entes autónomos
1	100	5 a menos de 10 años de servicio
2	125	10 a menos de 15 años de servicio
3	175	15 a menos de 20 años de servicio
4	200	20 a menos de 25 años de servicio
5	225	25 años en adelante

- II. La prima vacacional, que equivale al 50 por ciento de 10 días de sueldo base tabular, se otorgará a los servidores públicos por cada uno de los 2 periodos vacacionales a que tengan derecho.

Los servidores públicos con más de 6 meses consecutivos de servicio tendrán derecho a disfrutar de 2 periodos de 10 días laborables de vacaciones durante el ejercicio, el primero se definirá con base en la propuesta de cada servidor público a su superior jerárquico y, para su autorización, deberá atender las necesidades del servicio. El segundo periodo se otorgará preferentemente en el mes de diciembre.

Si por las necesidades del servicio los servidores públicos no disfrutaren de los días de vacaciones en el ejercicio de que se trate, podrán disfrutarlos en el ejercicio inmediato subsecuente una vez que cesen las causas que lo impidieron, sujetándose en su caso a la autorización del jefe inmediato.

Los días de vacaciones no disfrutados no deberán compensarse con ninguna percepción; y

- III. Un aguinaldo anual por un monto equivalente a 40 días de sueldo base tabular, sin deducción alguna, que deberá cubrirse en un 50 por ciento antes del 15 de diciembre y el 50 por ciento restante a más tardar el 15 de enero, en los términos que apruebe la Junta de Gobierno.

**Artículo 20.-** Cuando algún servidor público fallezca y tuviere cuando menos una antigüedad en el servicio de 6 meses, sus familiares o quienes hayan vivido con él en la fecha del fallecimiento y que se hagan cargo de los gastos de inhumación, recibirán hasta el importe de 4 meses de las percepciones ordinarias por concepto de sueldos y salarios que estuviere percibiendo en esa fecha, en términos de las disposiciones aplicables.

**Artículo 21.-** La prima quinquenal otorgada a los servidores públicos indicada en el artículo 19, fracción I del presente manual, forma parte de la base de cálculo para determinar las cuotas correspondientes de los trabajadores a favor del ISSSTE; no así para determinar las aportaciones institucionales.

### B. Por aprobación de la Junta de Gobierno

**Artículo 22.-** La gratificación de fin de año y aguinaldo anual con base en la compensación garantizada se otorgará a los servidores públicos de mando y enlace hasta por un monto equivalente a cuarenta días, en la forma y términos que al efecto establezca la Junta de Gobierno.

**Artículo 23.-** Los seguros se otorgan con el fin de coadyuvar a la estabilidad económica, seguridad y bienestar de los servidores públicos.

Los seguros de personas que otorga como prestación el Instituto a sus servidores públicos son colectivos, y las condiciones generales establecidas en los mismos aplican a la totalidad que integra el grupo asegurado conforme al Anexo 4. Estos seguros son los siguientes:

- I. El seguro de vida institucional tiene por objeto cubrir únicamente los siniestros de fallecimiento o de incapacidad total, invalidez o incapacidad permanente total, sin beneficios adicionales, de conformidad con las disposiciones aplicables.

La suma asegurada básica será el equivalente a 40 meses de percepción ordinaria bruta mensual y la prima correspondiente será cubierta por el Instituto.

Aquellos servidores públicos que con motivo de incapacidad total, invalidez o incapacidad permanente total, hayan cobrado la suma asegurada correspondiente y se reincorporen a laborar en el Instituto, serán sujetos del otorgamiento del seguro de vida institucional con una cobertura por fallecimiento, sin el beneficio de la incapacidad total, invalidez o incapacidad permanente total.

- II. El seguro de retiro se otorga en favor de los servidores públicos que causen baja del Instituto y se ubiquen en los años de edad y de cotización que establece la Ley del ISSSTE, con el propósito de hacer frente a las contingencias inherentes a la separación del servicio público.

Para el otorgamiento de esta prestación, el pago de la prima correrá a cargo del servidor público en un 50 por ciento y el otro 50 por ciento por parte del Instituto de conformidad con la póliza de seguro vigente.

En el caso de los servidores públicos que opten por el sistema de pensiones basado en cuentas individuales a que se refiere la Ley del ISSSTE, la suma asegurada se otorgará conforme a lo establecido en el Anexo 5 A del Manual.

En el caso de los servidores públicos que opten por el sistema de pensiones previsto en el artículo décimo transitorio del Decreto por el que se expide la Ley del ISSSTE, la suma asegurada se otorgará conforme a lo establecido en los Anexos 5 B al 5 D del Manual.

- III. El seguro de gastos médicos mayores cubre al personal de mando y enlace, así como a su cónyuge o, en su caso, su concubina o concubinario e hijos o pareja del mismo sexo, en términos de las disposiciones legales aplicables, ante la eventualidad de un accidente o enfermedad que requiera tratamiento médico, cirugía u hospitalización.

La suma asegurada básica conforme al Anexo 4 del Manual tiene un rango de 74 a 295 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el Distrito Federal, dependiendo del puesto que ocupe el servidor público, cuya prima, así como las de su cónyuge o, en su caso, su concubina o concubinario e hijos o pareja del mismo sexo, en términos de las disposiciones legales aplicables, son cubiertas por el Instituto.

El servidor público puede voluntariamente, con cargo a sus percepciones, incrementar la suma asegurada de manera limitada conforme a las disposiciones aplicables en la materia.

Adicionalmente, podrá hacer extensiva la suma asegurada básica y en su caso, la suma asegurada potenciada a que se refiere el párrafo anterior para proteger a sus ascendientes en primer grado; en ambos casos, el servidor público deberá pagar la prima correspondiente a través de descuentos quincenales que le aplique el Instituto.

- IV. El seguro de separación individualizado es un beneficio del seguro de vida correspondiente, el cual tiene como finalidad fomentar el ahorro de los servidores públicos de mando y de enlace, para el momento de causar baja o separación del servicio en el Instituto, así como disponer de un apoyo económico para atender necesidades eventuales durante su permanencia en el mismo, conforme a las disposiciones legales aplicables.

El Instituto cubrirá un monto equivalente al 2, 4, 5 o 10 por ciento de la percepción ordinaria bruta mensual del servidor público que se incorpore al mismo, según corresponda, en función de la aportación ordinaria que éste haga de acuerdo a su elección. Asimismo, el servidor público podrá aportar recursos adicionales para incrementar la suma asegurada en los términos establecidos en la póliza correspondiente, por los cuales el Instituto no aportará cantidad alguna.

**Artículo 24.-** La ayuda para despensa consiste en el otorgamiento de 265 pesos mensuales al personal operativo y de 77 pesos mensuales al personal de mando y de enlace.

**Artículo 25.-** En el caso de las prestaciones al personal operativo se incluirán los siguientes conceptos:

- I. Previsión social múltiple; por un importe mensual de 265 pesos,
- II. Ayuda de servicios; por un importe mensual de 265 pesos, y
- III. Compensación por desarrollo y capacitación; por un importe mensual de 1,100 pesos. Este concepto forma parte de la base de cálculo para determinar las cuotas de los trabajadores y las aportaciones del Instituto a favor del ISSSTE.

Estos conceptos se otorgarán en efectivo, en forma quincenal, a través del pago de nómina.

**Artículo 26.-** Los servidores públicos que ocupen un puesto comprendido en los grupos jerárquicos K al H, o equivalentes del Tabulador de sueldos y salarios, podrán optar por un apoyo económico para cubrir los gastos de mantenimiento, combustible, lubricantes, seguros y depreciación del vehículo que sea de su propiedad y utilice en el desempeño de sus funciones, siempre y cuando no cuenten con vehículos asignados por el Instituto como apoyo para el desarrollo de las funciones o actividades institucionales que tienen encomendadas, y no se contravenga lo dispuesto en el artículo 8 del presente Manual.

El otorgamiento del apoyo económico estará sujeto a que el Instituto cuente con disponibilidad presupuestaria en el capítulo 1000 Servicios Personales del Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública Federal y se aplicará una vez que sea autorizado por el Titular de la Unidad de Administración.

El servidor público que opte por recibir el apoyo económico deberá presentar ante la Unidad de Administración del Instituto, la documentación siguiente:

- I. Solicitud firmada, y
- II. Documentación que acredite la legal propiedad del vehículo, expedida o endosada a nombre del servidor público solicitante.

En ningún caso el apoyo económico podrá otorgarse retroactivamente a la fecha en que el servidor público presente dicha su solicitud.

**Artículo 27.-** El monto total neto del apoyo económico se integra por los siguientes conceptos:

- I. Depreciación: se podrá cubrir hasta un 75 por ciento del valor del vehículo, según el grupo jerárquico al que pertenezca el servidor público, durante 36 meses.

La cuota por concepto de depreciación mensual del vehículo se calculará conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Depreciación mensual del vehículo} = (A \times 0.75)/36$$

Donde:

A = Valor del vehículo en la Factura o Carta Factura, Guía EBC para Comerciantes de Automóviles y Camiones y Aseguradores de la República Mexicana (Libro Azul) antes de impuestos.

La cuota que se otorgue por concepto de depreciación del vehículo para aquéllos cuyo modelo sea igual al del año en que se solicite, se calculará tomando como referencia el valor en moneda nacional del vehículo establecido en la Factura o Carta Factura, antes de impuestos. Para vehículos de modelos anteriores, se tomará el valor comercial antes de impuestos establecido en la Guía EBC o Libro Azul del mes en que se autorice la solicitud correspondiente.

La cuota por concepto de depreciación del vehículo tendrá como límites máximos, los establecidos para el valor de los vehículos de acuerdo con el grupo jerárquico al que pertenezca el servidor público, de conformidad con la tabla siguiente.

Grupo	Precio Máximo del Vehículo <sup>1</sup>
K	142,000
J hasta H	180,000

<sup>1</sup> Precio Máximo del vehículo en moneda nacional, sin incluir impuestos (para efectos de conversión de moneda extranjera se estará a la cotización en el Diario Oficial de la Federación de la fecha de la factura).

En caso de que el vehículo tenga un valor menor al monto máximo fijado, el Instituto tomará dicho valor como base para el cálculo correspondiente, y procederá al ajuste proporcional de la cuota de depreciación del vehículo.

En caso de que el valor del vehículo rebase el límite máximo establecido, se tomará este último para el cálculo respectivo, y

- II. Cuota fija mensual: la que corresponda para apoyo del mantenimiento, combustible, lubricantes y seguros.

El monto total neto que se otorgará a los servidores públicos por concepto del apoyo económico, se cubrirá por el Instituto con recursos de su presupuesto autorizado, mediante reembolso mensual vía nómina, que podrá ser pagado en dos exhibiciones quincenales, adicionando al pago correspondiente el monto determinado por la Ley del Impuesto Sobre la Renta, con cargo a la partida 15901 Otras Prestaciones del Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública Federal. Los límites máximos de monto total neto se desglosan en la siguiente tabla.

Grupo	Tope Máximo por concepto de Depreciación Mensual	Cuota Fija Mensual (Gastos)			Monto Máximo de Reembolso Mensual Neto Moneda Nacional (Depreciación + Gastos)
K	2,958	+	2,958	=	5,916
H y J	3,750		3,750		7,500

Los servidores públicos podrán solicitar que el apoyo económico que vienen recibiendo se les sustituya para otro vehículo que acrediten sea de su propiedad y que pretendan utilizarlo en el desempeño de sus funciones.

Al término de los 36 meses base para el cálculo de la depreciación mensual, podrán solicitar que el apoyo por este concepto les sea sustituido para otro vehículo que acrediten sea de su propiedad y que pretendan utilizarlo en el desempeño de sus funciones o, en su caso, continuar con la cuota fija mensual de gasolina y mantenimiento únicamente.

Los servidores públicos que reciban el apoyo económico estarán obligados a informar al titular de la Unidad de Administración cuando el vehículo por el cual reciben dicha prestación, deje de ser de su propiedad en los términos del procedimiento que para tal efecto se establezca.

**Artículo 28.-** El apoyo económico se suspenderá o cancelará, según proceda, cuando el servidor público:

- I. No acredite ante la Unidad de Administración, que el vehículo por el cual recibe el apoyo económico continúa siendo de su propiedad;
- II. Cause baja, u
- III. Obtenga licencia, sin goce de sueldo, durante el tiempo que dure ésta, con base en la legislación aplicable.

A efecto de que el Instituto esté en posibilidad de otorgar el apoyo económico, llevará a cabo durante el presente ejercicio fiscal las adecuaciones presupuestarias correspondientes, sin que ello implique efectuar ampliaciones líquidas por dicho concepto. Para los ejercicios fiscales subsecuentes, deberán realizar las previsiones presupuestarias pertinentes.

#### **Percepciones Extraordinarias**

**Artículo 29.-** El Instituto otorgará anualmente en vales de despensa al personal operativo la medida de fin de año, en los términos que apruebe la Junta de Gobierno en concordancia con las disposiciones que al efecto se emitan para el Gobierno Federal.

#### **Transparencia**

**Artículo 30.-** La información de cada uno de los niveles salariales relativa a las percepciones ordinarias y extraordinarias, tanto en numerario como en especie, autorizadas de conformidad con este Manual y sus disposiciones específicas, deberá sujetarse a lo dispuesto en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y demás disposiciones aplicables en la materia.

**Artículo 31.-** El Instituto publicará en el Portal de Transparencia el inventario de plazas o plantilla con los niveles salariales de conformidad con la estructura ocupacional autorizada.

**Artículo 32.-** Las remuneraciones y los tabuladores de sueldos y salarios que correspondan a cada nivel salarial serán públicos y deberán especificar y diferenciar la totalidad de sus elementos fijos y variables tanto en numerario como en especie.

#### **Interpretación**

**Artículo 33.-** El titular de la Dirección General de Administración y Finanzas, asistido por el Director de Recursos Humanos, será el responsable de interpretar, para efectos administrativos, el presente Manual y resolverá los casos no previstos en el mismo.

#### **Vigilancia**

**Artículo 34.-** Corresponde a la Contraloría Interna del Instituto, de conformidad con sus atribuciones, vigilar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Manual.

#### **TRANSITORIO**

**PRIMERO.-** El presente Manual entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

México, D.F., a 20 de febrero de 2014.- Así lo aprobó la Junta de Gobierno del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación en la Segunda Sesión Ordinaria 2014, celebrada el 20 de febrero de dos mil catorce. Acuerdo número SOAJG/2-14/01.07.R.- La Consejera Presidenta, **Sylvia Irene Schmelkes del Valle**.- Rúbrica.- Los Consejeros: **Eduardo Backhoff Escudero**, **Teresa Bracho González**, **Gilberto Ramón Guevara Niebla**, **Margarita María Zorrilla Fierro**.- Rúbricas.

**ANEXO 1. PERSONAL OPERATIVO****TABULADOR DE PERCEPCIONES BRUTAS MENSUALES PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS CONSIDERADOS COMO PERSONAL OPERATIVO DEL INEE, DEL EJERCICIO FISCAL 2014**

NIVEL	SUELDO BASE BRUTO (PESOS)	COMPENSACIÓN GARANTIZADA BRUTA (PESOS)	PERCEPCIÓN ORDINARIA BRUTA (PESOS)
11	7,020.00	1,980.00	9,000.00
10	6,995.00	1,930.00	8,925.00
9	6,720.00	1,780.00	8,500.00

**ANEXO 2. PERSONAL DE ENLACE****TABULADOR DE PERCEPCIONES BRUTAS MENSUALES PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS CONSIDERADOS COMO PERSONAL DE ENLACE DEL INEE, DEL EJERCICIO FISCAL 2014**

GRUPO	GRADO	NIVEL	SUELDO BASE BRUTO (PESOS)	COMPENSACIÓN GARANTIZADA BRUTA (PESOS)	PERCEPCIÓN ORDINARIA BRUTA (PESOS)
P	C	3	6,604.82	10,900.19	17,505.01
		2	6,604.82	10,514.07	17,118.89
	B	2	6,363.31	9,765.28	16,128.59
		1	6,363.31	8,825.84	15,189.15
	A	1	6,130.63	8,166.74	14,297.37

**ANEXO 3. PERSONAL DE MANDO****TABULADOR DE PERCEPCIONES BRUTAS MENSUALES PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS CONSIDERADOS COMO PERSONAL DE MANDO DEL INEE, DEL EJERCICIO FISCAL 2014**

CATEGORÍA	GRUPO	GRADO	NIVEL	SUELDO BASE BRUTO (PESOS)	COMPENSACIÓN GARANTIZADA BRUTA (PESOS)	PERCEPCIÓN ORDINARIA BRUTA (PESOS)	
CONSEJERO PRESIDENTE	H	C	2	23,667.18	179,820.79	203,487.97	
CONSEJERO		A	1	23,667.18	166,277.12	189,944.30	
TITULAR DE UNIDAD	J	A	1	17,629.88	128,913.76	146,543.64	
DIRECTOR GENERAL	K	A	1	16,762.88	102,907.57	119,670.45	
DIRECTOR DE ÁREA	M	C	3	14,409.43	80,945.12	95,354.55	
			2	11,552.21	67,253.21	78,805.42	
			1	11,552.21	54,118.97	65,671.18	
		B	1	9,863.81	46,265.41	56,129.22	
SUBDIRECTOR DE ÁREA	N	C	3	8,157.13	39,733.80	47,890.93	
			2	8,157.13	31,751.97	39,909.10	
			1	8,157.13	25,379.94	33,537.07	
JEFE DE DEPARTAMENTO	O	C	3	7,385.77	21,404.66	28,790.43	
			2	7,385.77	17,868.99	25,254.76	
			1	7,385.77	14,767.53	22,153.30	
JEFE DE PROYECTO A	O	A	C	3	7,385.77	21,404.66	28,790.43
JEFE DE PROYECTO B			3	6,855.50	15,297.80	22,153.30	
JEFE DE PROYECTO C			2	6,855.50	12,577.22	19,432.72	
JEFE DE PROYECTO D			1	6,855.50	10,190.75	17,046.25	

Los tabuladores contenidos en los anexos 1 a 3 del presente manual se regirán por las siguientes reglas de aplicación:

1. Los montos que se consignan están calculados para ser pagados al personal que trabaja la jornada laboral establecida;
2. El importe de percepción ordinaria bruta mensual que se otorga a los servidores públicos, está integrado por el sueldo base tabular y la compensación garantizada, sin considerar prestaciones, por lo que éstas deberán calcularse y ser otorgadas en términos de las disposiciones aplicables;
3. El aguinaldo y gratificación de fin de año que corresponde a los servidores públicos, se sujetará a los términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y a las disposiciones adicionales que para el efecto emita la Junta de Gobierno en concordancia con las disposiciones que al efecto se emitan para el Gobierno Federal;
4. Los incrementos o modificaciones salariales sucesivas que, en su caso se determinen, estarán sujetos a lo que la Junta de Gobierno disponga en materia de política salarial, y no deberán rebasar los límites señalados en el Presupuesto de Egresos de la Federación.
5. El costo de la aplicación de los tabuladores deberá ser cubierto con los recursos autorizados al Instituto en el Presupuesto de Egresos vigente.

#### ANEXO 4. SEGUROS

SEGUROS	DESCRIPCIÓN	NIVELES	
VIDA	Suma asegurada de 40 meses de la percepción ordinaria bruta mensual	Todos los niveles	
DE RETIRO	Suma asegurada de hasta 25.000 pesos	Todos los niveles	
GASTOS MEDICOS MAYORES	Suma asegurada básica de 74 a 295 Salarios Mínimos Generales Mensuales Vigentes en el D.F.	P	74
		O	111
		N	148
		M	185
		K	259
		J	295
		H	295

#### Sumas aseguradas del Seguro de Retiro para los servidores públicos que eligieron el sistema de pensiones basado en cuentas individuales

##### ANEXO 5 A

##### A partir del año 2014

Para recibir la suma asegurada de \$25,000.00, los trabajadores deberán de cumplir con los requisitos establecidos para el cobro del Seguro de Retiro (de acuerdo con la póliza o contrato respectivo, según corresponda). Así como presentar original (para su cotejo) y copia simple de la Resolución de Pensión emitida por el ISSSTE (concesión de pensión), y copia simple del documento en el que el servidor público acredite el régimen de retiro elegido (Cuenta individual).

#### Sumas aseguradas del Seguro de Retiro para los servidores públicos que eligieron el sistema de pensiones establecido en el artículo Décimo Transitorio de la Ley del ISSSTE

##### ANEXO 5 B

##### Para los (las) trabajadores (as) que causen baja en el año 2014

Los trabajadores que hubieren cotizado 30 años o más y tengan una edad mínima de 52 años, y las trabajadoras que hubieran cotizado 28 años o más y tengan una edad mínima de 50 años, tendrán derecho a una suma asegurada equivalente a \$25,000.00.

**ANEXO 5 C**

**Sumas aseguradas del Seguro de Retiro para los servidores públicos que tengan cuando menos 57 años de edad y 15 o más años de servicio y que causen baja en el 2014**

Años de servicio y cotización al Instituto	Suma Asegurada (pesos)
15	12,500.00
16	13,125.00
17	13,750.00
18	14,375.00
19	15,000.00
20	15,625.00
21	16,250.00
22	16,875.00
23	17,500.00
24	18,125.00
25	18,750.00
26	20,000.00
27	21,250.00
28	22,500.00
29	23,750.00

**ANEXO 5 D**

**Sumas aseguradas del Seguro de Retiro para los servidores públicos que tengan 62 o más años de edad y 10 o más años de servicio y que causen baja en el año 2014**

Edad	Suma Asegurada (pesos)
62	10,000.00
63	10,500.00
64	11,000.00
65	11,500.00
66	12,000.00
67 o más años	12,500.00

**ANEXO 6**

**LIMITES DE PERCEPCIÓN ORDINARIA TOTAL EN EL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN (NETOS MENSUALES) (pesos)\***

Tipo de personal	Sueldos y salarios		Prestaciones		Percepción Ordinaria Total	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
CONSEJERO PRESIDENTE	0	144,664	0	52,182	0	196,846
CONSEJERO	0	135,035	0	48,709	0	183,744
TITULAR DE UNIDAD	0	104,181	0	37,579	0	141,760
DIRECTOR GENERAL	0	85,076	0	30,688	0	115,764
DIRECTOR DE ÁREA	46,687	83,494	16,841	31,383	63,528	114,877
SUBDIRECTOR DE ÁREA	23,842	35,776	8,600	14,489	32,442	50,265
JEFE DE DEPARTAMENTO U HOMÓLOGO	12,462	23,139	6,853	10,276	19,315	33,415
PERSONAL DE ENLACE	10,164	14,776	5,109	7,305	15,273	22,081
PERSONAL OPERATIVO	5,847	8,252	5,556	6,558	11,403	14,810

\* El impuesto de esta tabla se calculó con base en el Artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente en 2013.

## ANEXO 7

## CONCEPTOS QUE INTEGRAN LAS DEDUCCIONES DE LEY

CONCEPTO	FUNDAMENTO LEGAL		
Impuesto Sobre la Renta de Sueldos y Salarios	Art. 113 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta		
Seguro de Retiro CEAV	Art. 102, Fracción I, Trigésimo Primero Transitorio de la Ley del ISSSTE		
	<b>Artículo</b>	<b>Conceptos</b>	<b>%</b>
	102, Fracción I, Trigésimo Primero	Seguro de Retiro CEAV	0.06125
Cuotas al ISSSTE	Artículos 42, Fracción I, incisos a) y b), 140, Fracción I y 199, Fracción I.		
	<b>Artículo</b>	<b>Conceptos</b>	<b>%</b>
	42, Fracción I, inc. a)	Seguro de Salud de Trabajadores en activo y Familiares	2.75%
	42, Fracción I, inc. b)	Seguro de Salud de pensionados y Familiares	0.625%
	140, Fracción I	Seguro de Invalidez y Vida	0.625%
	199, Fracción I	Servicios Sociales y Culturales	0.5%
		<b>TOTAL ISSSTE</b>	<b>4.500%</b>