



Resolución Ministerial

Lima, 24 de Mayo del 2005

Vistos, la propuesta de la Secretaría General para establecer estímulos e incentivos a favor de los empleados públicos que cumplan con los principios, deberes y obligaciones y respeten las prohibiciones contenidas en el Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento; así como los mecanismos de protección a favor de los empleados públicos que denuncien el incumplimiento de las disposiciones de dicho Código; y

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo dispuesto por el artículo 9° de la Ley 27815- Ley del Código de Ética de la Función Pública y su modificatoria Ley 28496, y el Título V del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, corresponde a la Secretaría General del Ministerio de Salud, diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos, así como los mecanismos de protección a favor de los empleados públicos que denuncien el incumplimiento de las disposiciones de la citada Ley y su Reglamento;

Que, la Secretaría General ha propuesto, conforme a los criterios establecidos por el Despacho Ministerial, los incentivos y estímulos, así como los mecanismos de protección, a favor de los empleados públicos del Sector Salud que denuncien el incumplimiento de la Ley 27815, su modificatoria Ley 28496 y su Reglamento;

Que, en esta virtud y de conformidad con lo previsto en la última parte del artículo 21° del Decreto Supremo N° 033-2005-PCM y el artículo 8° inciso l) de la Ley 27657;

SE RESUELVE:

Aprobar la propuesta de la Secretaría General sobre incentivos y estímulos, así como sobre los mecanismos de protección a favor de los empleados públicos del Sector Salud a que se





hace referencia en la parte considerativa de la presente Resolución, los mismos que debidamente rubricados forman parte integrante de la misma.

Regístrese y comuníquese



PILAR MAZZETTI SOLER
Ministra de Salud





MINISTERIO DE SALUD
Secretaría General

NORMAS SOBRE INCENTIVOS, ESTIMULOS Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN A LOS EMPLEADOS PUBLICOS.

Artículo 1º.- Todo empleado público que tenga conocimiento de cualquier acto **contrario a los Principios de la Función Pública** como son: Respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad, lealtad al Estado de Derecho; **contrario a los Deberes de la Función Pública** como son: Neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes del Estado, responsabilidad y; **actúe contra las Prohibiciones Éticas de la Función Pública** como son: Mantener Intereses en Conflicto, obtener ventajas indebidas, realizar actividades de proselitismos político, hacer mal uso de información privilegiada, presionar, amenazar y/o acosar, está obligado a denunciarlos a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos disciplinarios, bajo responsabilidad.

Artículo 2º.- El empleado público que en cumplimiento de sus deberes formule denuncia conforme a lo señalado en el artículo primero que antecede, gozará de los siguientes incentivos que a continuación se relacionan:

- a. Felicitación Privada Escrita, el mismo que se insertará en su foja de servicios;
- b. Felicitación Pública Escrita, mediante Resolución Directoral de la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, la misma que se insertará en su foja de servicios;
- c. Diploma al Mérito, el mismo que será otorgado por la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, cuyo acto y copia del Diploma constará en su foja de servicios.

Los Incentivos se otorgarán tomando en consideración los niveles de infracción de la falta denunciada.

Adicionalmente y dependiendo de la forma y circunstancias del caso, a criterio de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos se podrá conceder, como Estímulo, uno o dos días de descanso dentro de un mes calendario al empleado público.



MINISTERIO DE SALUD
Secretaría General



Artículo 3°.- Para efectos de evitar que el empleado público que cumple con su deber pueda ser amenazado o intimidado de cualquier forma, el nombre de la persona que formule la denuncia se mantendrá en reserva, bajo responsabilidad de la Comisión de Procesos Administrativos, en tanto se lleven a cabo las investigaciones y el proceso mismo y sólo, en el caso que el denunciante es a su vez testigo de cargo, será llamado a prestar su testimonio dentro del proceso, empero, solamente se levantará la reserva del nombre del denunciante al finalizar el proceso administrativo, sea que éste concluya con la absolución o la sanción al denunciado.

Artículo 4°.- Queda plenamente entendido que la denuncia que se formule debe estar debidamente sustentada a efecto que la Comisión de Procesos Administrativos, abra proceso contra el denunciado, caso contrario se archivará el proceso, no bastando a dicho efecto abrir proceso con el sólo mérito de la denuncia.

