

Personalreglement
der
Einwohnergemeinde
Meinisberg
(PR)

vom
15. August 2017

Inhaltsverzeichnis

RECHTSVERHÄLTNIS	3
LOHNSYSTEM	4
LEISTUNGSBEURTEILUNG	5
BESONDERE BESTIMMUNGEN.....	6
ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	7
REFERENDUMS- UND AUFLAGEZEUGNIS	7
ANHANG I	8
JAHRENTSCHÄDIGUNGEN, SPESEN.....	8

Alle männlichen Bezeichnungen in diesem Reglement gelten sinngemäss auch für weibliche Personen.

Rechtsverhältnis

Geltungsbereich	<p>Art. 1 ¹ Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Gemeinde.</p> <p>² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.</p>
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	<p>Art. 2 ¹ Das Personal der Einwohnergemeinde Meisberg wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.</p> <p>² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts, namentlich das Personalgesetz und die Personalverordnung.</p> <p>³ Aufgaben und Befugnisse des hauptamtlich öffentlich-rechtlich angestellten Personals richten sich nach Anhang IV der Personalverordnung.</p> <p>⁴ Die Beschlüsse des Regierungsrates zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.</p>
Privatrechtlich angestelltes Personal	<p>Art. 3 ¹ Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.</p> <p>² Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen in einer Verordnung.</p> <p>³ Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht sowie die Entschädigungen im Anhang III der Personalverordnung.</p>
Probendienstverhältnis	<p>Art. 4 ¹ Unter Vorbehalt einer abweichenden Regelung im Einzelfall stellt die Anstellungsbehörde die Angestellten in der Regel auf Probe an.</p> <p>² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Während des ersten Monats beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, während der weiteren Probezeit einen Monat.</p> <p>³ Die Probezeit dauert unter Vorbehalt von Absatz 4 höchstens sechs Monate. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Arbeitsverhältnis definitiv.</p> <p>⁴ Verkürzt sich die Beurteilungszeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz, kann die Anstellungsbehörde die Probezeit entsprechend verlängern.</p>

Kündigungsfristen

Art. 5 ¹ Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Dienstjahr ein Monat und in jedem Weiteren drei Monate resp. für das Verwaltungskader sechs Monate.

² Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

Lohnsystem

Grundsatz

Art. 6 ¹ Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (siehe Anhang I, Personalverordnung).

² Degressives Modell:

Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen. Innerhalb der Gehaltsklasse ist die Gehaltsentwicklung bezogen auf das Grundgehalt wie folgt abgestuft:

- a) 20 Gehaltsstufen von je 1,0 Prozent,
- b) 40 Gehaltsstufen von je 0,75 Prozent,
- c) 20 Gehaltsstufen von je 0,5 Prozent.

Dem Grundgehalt sind 6 Einstiegsstufen von je 1,5 Prozent des Grundgehalts vorangestellt.

Aufstieg

Art. 7 ¹ Der Gemeinderat legt zuerst fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seinem Entscheid die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.

² Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

³ Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig

- a) von der individuellen Leistung
- b) vom individuellen Verhalten
- c) von der gerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel innerhalb des Verwaltungszweiges und der gesamten Verwaltung
- d) von anderen sachlich haltbaren Gründen

⁴ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.

⁵ Der Gemeinderat regelt in einer Verordnung das Verfahren für die Gewährung von Gehaltsstufen aufgrund der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (Anhang II, Personalverordnung).

Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen	<p>Art. 8 ¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.</p> <p>² Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.</p>
Kader	<p>Art. 9 ¹ Der Personalvorsteher und der jeweilige Sachgebietsvorsteher des Gemeinderates sind für die Leistungsbeurteilung des Personals nach Anhang I (a, b, d, e & g) der Personalverordnung verantwortlich.</p> <p>² Sie gehen dabei wie folgt vor:</p> <ol style="list-style-type: none">Sie führen mit den betroffenen Personen einzeln Beurteilungsgespräche mittels dem Zielvorbereitungsformular gemäss Anhang II der Personalverordnung durch;Sie geben den betroffenen Personen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;Sie unterbreiten dem Gemeinderat ihren Beschluss.
Übrige Stellen	<p>Art. 10 ¹ Der Gemeindeschreiber, der Finanzverwalter, der Hauswart, der Weg- und Brunnenmeister sind für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich. Ein Gemeinderatsmitglied kann als Beisitzer anwesend sein. (Qualitätssicherung einheitliche Beurteilung)</p> <p>² Für das Verfahren gilt Art. 9 Abs. 2 sinngemäss.</p>
Eröffnung/Rechtsmittel	<p>Art. 11 ¹ Der begründete Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.</p> <p>² Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.</p> <p>³ Das Personal kann die Verfügung des Gemeinderates innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Regierungsstatthalter anfechten.</p>
Aussergewöhnliche Leistungen	<p>Art. 12 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 1'000.— im Einzelfall belohnen.</p>

Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	Art. 13 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen neu bewerten.
Stellenausschreibung	Art. 14 Die Gemeinde schreibt freie Stellen gemäss Anhang I der Personalverordnung öffentlich aus.
Unfallversicherung	Art. 15 ¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).
Taggeldversicherung	² Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die Prämien je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers.
Pensionskasse	Art. 16 ¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) und besonderer Gemeindevorschriften.
Abgangs- entschädigung / Rentenansprüche	² Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.
Sitzungsgeld, Spesen, Entschädigungen	Art. 17 Der Gemeinderat legt die Sitzungsgelder, Spesen und Entschädigungen der Behördenmitglieder und des Personals in einer Verordnung fest (Anhang III, Personalverordnung).
Jahresentschädigungen, Spesen	Art. 18 Die Jahresentschädigungen und Spesen des Gemeinderates werden im Anhang I geregelt.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 19 ¹ Dieses Reglement mit Anhang I tritt am 1.1.2018 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere die Personal- und Entschädigungsverordnung vom 21.11.2006, auf.

Vorliegendes Reglement mit dem Anhang I wurde an der Gemeinderatssitzung vom 15. August 2017 angenommen.

GEMEINDERAT MEINISBERG

Der Präsident:

Der Sekretär:



Daniel Kruse



Kurt Mülchi

Referendums- und Auflagezeugnis

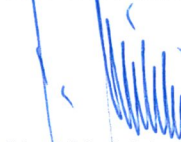
Die Genehmigung des Personalreglements, mit dem Hinweis auf das fakultative Referendum gemäss Art. 36 des Organisationsreglements der Einwohnergemeinde Meinisberg und Art. 37 und 45 der kant. Gemeindeverordnung, wurde im Anzeiger Büren und Umgebung Nr. 34 vom 24.08.2017 veröffentlicht.

Während der 30-tägigen Auflage- und Referendumsfrist vom 25.08.2017 bis 25.09.2017 lag das Personalreglement zur Einsichtnahme öffentlich auf. Das Referendum wurde nicht ergriffen.

Die Genehmigung und Inkraftsetzung wurde im Anzeiger Büren und Umgebung Nr. 40 vom 05.10.2017 publiziert. Beschwerden sind keine eingelangt.

Meinisberg, 20. Dezember 2017

Der Gemeindeschreiber:



Kurt Mülchi

Anhang I

Jahresentschädigungen, Spesen

Nachstehend aufgeführte Behördenmitglieder haben Anspruch auf folgende feste Jahresentschädigungen und Spesenpauschalen:

Gemeinderat

	<u>Funktion</u>	<u>Jahresent- schädigung</u>	<u>Spesen- pauschale</u>
1.1	<u>Gemeinderat</u>		
1.1.1	Präsident	Fr. 15'000.—	Fr. 2'000.—
1.1.2	Vizepräsident	Fr. 5'000.—	Fr. 1'500.—
1.1.3	übrige Mitglieder	Fr. 3'000.—	Fr. 1'000.—

Folgende Leistungen sind durch die Pauschalen abgedeckt:

Jahresentschädigungen	In der Entschädigung gelten sämtliche Leistungen als abgedeckt, welche nachfolgend aufgeführt sind: <ul style="list-style-type: none">- Aktenstudium für Sitzungen und Versammlungen- Vorbereitungsarbeit und Nachbearbeitung von Sitzungen und Versammlungen- Besprechungen mit Gemeindepersonal, der Schul- resp. Tagesschulleitung und mit Behördenmitgliedern- Jungbürgerfeier, Neuzuzügerapéro, Repräsentationen im Allgemeinen und an Vereins- und Dorfanlässen, Geburtstagsbesuche- Einbürgerungsgespräche- gesellige Anlässe
Spesenpauschale	In der Spesenpauschale gelten sämtliche Leistungen als abgedeckt, welche nachfolgend aufgeführt sind: <ul style="list-style-type: none">- Infrastruktur für Heimbüro (Büroarbeitsplatz, PC, Drucker, Fax usw.)- Heimspesen (Telefon, Schreibmaterialien, Büroartikel usw.)- Fahrten (Fahrzeug oder ÖV) im Umkreis von 20 Kilometer

Für nachfolgend aufgeführten übrigen Auslagen gelten die Bestimmungen zu den Sitzungsgelder und Entschädigungen für Spezialaufgaben im Anhang III der Personalverordnung.

- Taggeld für Weiterbildungskurse/Klausurtagungen
- Kurskosten
- Sitzungsgeld für Gemeinderatssitzungen
- Sitzungsgeld für Gemeinde- und Orientierungsversammlungen
- Sitzungsgeld für Kommissionssitzungen
- Sitzungsgeld für übrige Sitzungen/Besprechungen
- Reisespesen von mehr als 20 Kilometer
- Verpflegungskosten
- Siegelung
- Schulbesuche