



Einwohnergemeinde 3428 Wiler b.U.

Personalreglement 2011

Im Personalreglement und den Anhängen I und II ist mit der männlichen Schreibform immer auch die weibliche Form eingeschlossen, auch wenn diese nicht ausdrücklich erwähnt wird.

Inhaltsverzeichnis

RECHTSVERHÄLTNIS	3
LOHNSYSTEM.....	3
LEISTUNGSBEURTEILUNG	4
BESONDERE BESTIMMUNGEN.....	5
ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....	6
ANHANG I.....	7
ANHANG II.....	8
AUFLAGEZEUGNIS	11

Rechtsverhältnis

1. Geltungsbereich **Art. 1** Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Abs. 2 für das gesamte Personal der Gemeinde.
- 1.1. Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal **Art. 2** ¹ Das Personal der Einwohnergemeinde Wiler wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.
- ² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.
- ³ Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.
- 1.2 Privatrechtlich angestelltes Personal **Art. 3** ¹ Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.
- ² Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen.
- ³ Zur Anstellung des Aushilfspersonals im Zuständigkeitsbereich der Bau- und Liegenschaftskommission ist diese Kommission zuständig, für übrige Anstellungen der Gemeinderat.
- ⁴ Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
- Kündigungsfristen **Art. 4** ¹ Die Kündigungsfrist für den Gemeindegemeinschafter und den Finanzverwalter beträgt sechs Monate, für das übrige öffentlich-rechtlich angestellte Personal gilt eine Kündigungsfrist von drei Monate.
- ² Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

Lohnsystem

- Grundsatz **Art. 5** ¹ Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I).
- ² Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und zwölf Anlaufstufen.
- ³ Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung. Diese kann wie folgt lauten:
- Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen
 - Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen
 - Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt
 - Anforderungen/Zielvorgaben teilweise erfüllt
 - Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt

Aufstieg	<p>Art. 6 ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.</p> <p>² Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.</p>
Verfahren	<p>Art. 7 ¹ Bis zur Gehaltsstufe 48 werden jährlich zwei Gehaltsstufen gewährt, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben der Stelle erfüllt werden (Erfahrungsanteil). Sofern die Anforderungen/Zielvorgaben</p> <p>a) erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden, können zwei weitere Gehaltsstufen angerechnet werden;</p> <p>b) deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden, können bis zu vier weitere Gehaltsstufen angerechnet werden.</p> <p>² Ab Gehaltsstufe 49 bis Gehaltsstufe 68 können</p> <p>a) bis zu vier Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden;</p> <p>b) bis zu sechs Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden.</p> <p>³ Ab Gehaltsstufe 69 bis Gehaltsstufe 80 können bis zu sechs Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden.</p>
Rückstufung	<p>Art. 8 ¹ Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden.</p> <p>² Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.</p>
Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde und der Konjunkturlage	<p>Art. 9 Der Gemeinderat kann unter Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde und der Konjunkturlage sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft auf die Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise verzichten.</p>

Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen	<p>Art. 10 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. 11 ¹ Ein vom Gemeinderat bestimmtes Ratsmitglied ist für die Leistungsbeurteilung des Kadere verantwortlich.</p>

² Er geht dabei wie folgt vor:

- a) Er vereinbart die Zielsetzungen
- b) Er führt mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch;
- c) Er gibt den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;
- d) Er unterbreitet dem Gemeinderat seinen Antrag zum Beschluss.

Übrige Stellen

Art. 12 ¹ Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.

² Für das Verfahren gilt Art. 11 Abs. 2 sinngemäss.

Eröffnung/Rechtsmittel

Art. 13 ¹ Der Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.

² Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.

³ Das Personal kann die Verfügung innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Regierungstatthalter anfechten.

Aussergewöhnliche Leistungen

Art. 14 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 5'000.00 im Einzelfall belohnen.

Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung und Arbeitszeit

Art. 15 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten. Die Arbeitszeit richtet sich nach den Büroöffnungszeiten, welche vom Gemeinderat festgesetzt werden

Stellenausschreibung

Art. 16 Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.

Unfallversicherung

Art. 17 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG). Die Leistungen richten sich nach den kantonalen Vorschriften soweit nicht weitergehende Leistungen in den Kollektiv-Versicherungsverträgen enthalten sind. Die Prämien werden vollumfänglich von der Gemeinde übernommen.

Krankentaggeldversicherung

Art. 18 Bei Krankheit bezahlt die Gemeinde die Besoldung nach den kantonalen Vorschriften soweit nicht weitergehende Leistungen im Kollektiv-Versicherungsvertrag enthalten sind. Die Prämien werden vollumfänglich von der Gemeinde übernommen.

Pensionskasse	Art. 19 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) Alle Beiträge werden im Verhältnis von 9,5 vom Arbeitgeber und 6.0 vom Arbeitnehmer getragen.
Abgangsentschädigung 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	Art. 20 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld ausserhalb der ordentlichen Büroöffnungszeiten. Diese Sitzungszeit gilt nicht als Arbeitszeit.
Jahresentschädigungen, Spesen	Art. 21 Die Entschädigungen und Spesen werden im Anhang II geregelt.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten	Art. 22 ¹ Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 15. Juni 2011 in Kraft. ² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 04. Dezember 2000, den Anhang I vom 02. Juni 2004 und den Anhang II, vom 25. November 2009 auf.
---------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Beschlossen durch den Gemeinderat Wiler b.U. an seiner Sitzung vom 14. März 2011.

GEMEINDERAT WILER B.U.

Der Präsident: Der Sekretär:

Ulrich Schwaller Walter Wenger

Publikation / Auflage / Fakultatives Referendum

Der Erlass des revidierten Personalreglements mit den Anhängen I und II wurden im amtlichen Anzeiger Kirchberg/Utzenstorf/Bätterkinden, vom 31. März und 07. April 2011 publiziert.

Das fakultative Referendum wurde nicht ergriffen.

3428 Wiler,

Der Gemeindeverwalter:

Walter Wenger

Anhang I

Gehaltsklassen

Die Stellen der Einwohnergemeinde Wiler b.U. werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet:

a) Gemeindeschreiber	GKL 20
b) Finanzverwalter	GKL 19
c) Gemeindeschreiber-Stellvertreter	GKL 13
d) Ausgleichskassenleiter	GKL 13
e) Mitarbeitender im Aussenbereich	GKL 09
f) Verwaltungsangestellter	GKL 08
g) Lehrender	Ansatz Kanton

ANHANG II

Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

Allgemeine Bestimmungen

- a) Über nicht geregelte Entschädigungsfragen entscheidet die vorgesetzte Stelle, im Streitfall der Gesamtgemeinderat.
- b) Werden für Behördentätigkeiten durch Dritte Entschädigungen ausgerichtet, so reduzieren sich die Leistungen der Gemeinde um diese Entschädigungen.
- c) Die Auszahlung der Sitzungsgelder und Entschädigungen erfolgt auf Ende des Rechnungsjahres. Gesuche um vorzeitige Taggeldauszahlungen können auch während des Jahres, gestützt auf Abrechnungen, eingereicht werden.
- d) Spesenforderungen müssen bis Ende November, nach Anweisung durch die jeweils zuständige Behörde oder Kommission der Finanzverwaltung zugestellt werden.
- e) Die Entschädigungsansätze unterliegen nicht den kantonalen Entscheiden über den Teuerungsausgleich.
- f) Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen zu diesem Anhang.

Tag- und Sitzungsgelder

- Tagesentschädigung (ab 5 Stunden)	Fr.	180.00
- Halbtagesentschädigung (min. 3 Stunden)	Fr.	90.00
- Sitzungsgeld (Behörden, Verwaltungspersonal)	Fr.	60.00

Feste Aufgabenentschädigungen nach Fall oder Stundenansatz:

Fallentschädigung:

- Ortspolizeiliche Zustellungen	Fr.	20.00
- Siegelungsbeauftragter	Fr.	50.00

Pikettentschädigung Winterdienst (pro Jahr)	Fr.	1'000.00
Durchführung und Teilnahme an der Jungbürgerfeier	Fr.	100.00

Stundenansatzentschädigung:

- Ackerbaustellenleiter	Fr.	35.00
- Raumpfleger	Fr.	26.00
- Mitarbeiter im Aussenbereich (qualifizierte Arbeit)	Fr.	31.00
- Verwaltungspersonal Aushilfe	Fr.	35.00
- Allgemeiner Stundenansatz (sofern keine Regelung getroffen)	Fr.	26.00

Im jeweiligen Stundenansatz sind enthalten

- 9,24 % (- 49 Jahre) / 11,59 % (50-59 Jahre) / 14,04 % (ab 60 Jahre) auf Anteil Ferien
- 8,33 % auf Anteil 13. Monatslohn
- 3,08 % auf Anteil Feiertage
- 1,04 % auf Sozialleistungen
- Teuerungsausgleich

Projektentschädigungen

Als Projekte, die nicht in der Pauschalentschädigung enthalten sind, gelten solche Aufgaben, die nicht ordentlicherweise einem Ressort zugeteilt werden können. Die Aufgabe ist nicht ordentlich.

Beispiele:

Begleitung von Projekten, die nicht regelmässig vorkommen wie z.B. Personaleinstellung, Begleitung von Bauprojekten u.a.

Für diese Projekte können folgende Stundenansätze zur Verrechnung gelangen:
Fr. 26.00 – Fr. 60.00/Std. Der Gemeinderat setzt für jede Tätigkeit den Stundenansatz individuell fest. Eine Pauschalabgeltung pro Projekt ohne Stundenabrechnung ist ebenfalls möglich. Die Bau- und Liegenschaftskommission reicht die Gesuche mit Ihren Anträgen vor der Projektierung beim Gemeinderat ein.

Spesen

Bahnбилет 2. Klasse oder Fr. 0.65 pro Autokilometer. Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen. Im Gebiet der Unteren Emme werden keine Reisespesen ausbezahlt.

Spesen und Auslagen für Bahnбилет, Eintritte und andere Auslagen, werden grundsätzlich nur gegen Beleg oder Quittung ausbezahlt.

Dem Gemeinderat (und dem Leiter der Gemeindeversammlung), der Bau- und Liegenschaftskommission wird jährlich ein Behörden- resp. Kommissionsessen bewilligt.

Dem Wahlausschuss wird für Auszählung bei Nationalrats-, Grossrats- und Gemeindewahlen ein Essen bewilligt.

Feste Jahresentschädigungen für Behördenmitglieder

Leitung Gemeindeversammlung

Leiter Gemeindeversammlung	Fr.	300.00
----------------------------	-----	--------

Pauschal entschädigt für: Vorbereiten und Durchführen von zwei ordentlichen Gemeindeversammlungen, Teilnahme an einer Tages- oder zwei Halbtages-sitzungen des Gemeinderats.

Gemeinderat

Präsident Gemeinderat	Fr.	12'000.00
-----------------------	-----	-----------

Pauschal entschädigt für: Führen des Gemeinderats, Planung und Koordination der Tätigkeiten der Ressortvorsteher, Aktenstudium, Weiterbildung (Zeitaufwand), 1 Klausurtagung, diverse Besprechungen und Verhandlungen, Gemeindepolizeiaufgaben (ohne Vorladungszustellungen), repräsentative Aufgaben.

Zusätzlich zur Verrechnung gelangen:
Sitzungen mit regionalen und überregionalen Organen.

Die Gemeinde übernimmt zudem die Differenz der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für die Vorsorgeleistungen bei einer Reduktion des Arbeitspensums im Rahmen von bis 10 % bei einer Limitierung des Gehaltes gemäss Gehaltsklasse 22 und max. Gehaltsstufe der kantonalen Personalgesetzgebung.

Die Selbständigerwerbenden unterliegen den gleichen Rahmenbedingungen.

Vizepräsident des Gemeinderats	Fr.	500.00
Pauschal entschädigt für gelegentliche Vertretung des Präsidenten		

Mitglieder Gemeinderat

Ressort Bildung, Kultur und Sport	Fr.	2'500.00
Ressort Bau und Liegenschaft	Fr.	2'500.00
Ressort Finanzen, Steuern	Fr.	2'500.00
Ressort Öffentliche Sicherheit, Land- Forstwirtschaft	Fr.	2'500.00
Ressort Soziales und Vormundschaft	Fr.	2'500.00
Ressort Projekte (inkl. BEakom)	Fr.	2'500.00

Pauschal entschädigt für: Führen des zugeteilten Ressorts, Stellvertretung eines Ressortvorstehers, Aktenstudium, Ressortbezogene Weiterbildung (Zeitaufwand), 1 Klausurtagung, Teilnahmen an Anlässen von Verbänden und Vereinen u.dgl., diverse Besprechungen.

Zusätzlich zur Verrechnung gelangen:
Auswärtige Sitzungen, die nicht dem Ressort zugewiesen sind.

Mitglieder der Bau- und Liegenschaftskommission

Präsident	Fr.	2'500.00
Vize-Präsident	Fr.	500.00
Ressort Strassenbau, Stromversorgung	Fr.	1'500.00
Ressort Abfall, Gewässer und Umwelt	Fr.	1'500.00
Ressort Wasser und Abwasser	Fr.	1'500.00
Ressort Bauinspektorat	Fr.	1'500.00
Ressort Liegenschaften	Fr.	1'500.00
Ressort Projekte	Fr.	1'500.00

Uebrigere Pauschalentschädigung:

Verwalter Gemeinde-Liegenschaften	Fr.	1'500.00
-----------------------------------	-----	----------

Mit den festen Jahresentschädigungen sind bei der Bau- und Liegenschaftskommission folgende Tätigkeiten abgegolten:

- Beim Präsidenten: die Leitung der Kommission, Planung und Koordination der Tätigkeiten der Ressortvorsteher, Aktenstudium, Weiterbildung (Zeitaufwand), Besprechungen, Verhandlungen, Teilnahme an Anlässen von Verbänden und Vereinen u.dgl. ohne behördlichen Auftrag.

Beim Vize-Präsidenten: die gelegentliche Vertretung des Präsidenten

- Bei den Mitgliedern: das Führen des zugeteilten Ressorts, Stellvertretung eines Ressortvorstehers, Aktenstudium, Ressortbezogene Weiterbildung (Zeitaufwand), Teilnahme an Anlässen von Verbänden und Vereinen u.dgl. ohne behördlichen Auftrag, diverse Besprechungen

Publikation / Auflage / Fakultatives Referendum

Der Erlass des revidierten Personalreglements mit den Anhängen I und II wurde im amtlichen Anzeiger Kirchberg/Utzenstorf/Bätterkinden vom 31. März und 07. April 2011 publiziert.

Das fakultative Referendum wurde nicht ergriffen.

3428 Wiler,

Der Gemeindeverwalter:

Walter Wenger