

**Einwohnergemeinde
Rümligen BE**

Gültig ab 1. Januar 2011

Personal- Reglement

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Rechtsverhältnis	3
Lohnsystem	3
Leistungsbeurteilung	4
Besondere Bestimmungen	5
Übergangs- und Schlussbestimmungen	6
Auflagezeugnis	6
Anhang I	7

Rechtsverhältnis

1. Geltungsbereich **Art. 1** ¹ Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Abs. 2 für das gesamte Personal der Gemeinde.
- ² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.
- 1.1 Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal **Art. 2** ¹ Das Verwaltungspersonal der Einwohnergemeinde Rümligen wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.
- ² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.
- Geltung von Beschlüssen des Regierungsrats ³ Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.
- 1.2 Privatrechtlich angestelltes Personal **Art. 3** ¹ Das übrige Personal wird privatrechtlich angestellt.
- ² Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen.
- ³ Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen, die Verordnung zum Personalreglement bezüglich Regelung der Entschädigungen und Spesen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
- Kündigungsfristen **Art. 4** ¹ Die Kündigungsfrist beträgt für das Kaderpersonal sechs Monate, für das übrige Personal drei Monate.
- ² Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.
- Ausführungsbestimmungen **Art. 5** Der Gemeinderat regelt weiterführende Einzelheiten und die zum Vollzug dieses Reglements erforderlichen Ausführungsbestimmungen in einer Verordnung.
- Ergänzendes Recht **Art. 6** Soweit dieses Reglement und die Verordnung keine besonderen Bestimmungen enthalten, gelten sinngemäss die kantonalen Bestimmungen:
- a) Personalgesetz
 - b) Personalverordnung
 - c) Praxis zum Personalrecht

Lohnsystem

Grundsatz	<p>Art. 7 ¹ Der Gemeinderat weist in einer Verordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse gemäss kantonalem Recht zu. Dabei berücksichtigt er die Anforderungen und Belastungen und vergleicht die Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.</p> <p>² Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und zwölf Anlaufstufen.</p> <p>³ Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung. Diese kann wie folgt lauten:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffenb) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffenc) Anforderungen/Zielvorgaben erfülltd) Anforderungen/Zielvorgaben teilweise erfüllte) Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt
Aufstieg	<p>Art. 8 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> <p>³ Der Gemeinderat regelt das Nähere durch Verordnung.</p> <p>⁴ Es besteht kein Anspruch auf einen Gehaltsaufstieg.</p>
Rückstufung	<p>Art. 9 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> <p>³ Der Gemeinderat regelt das Nähere durch Verordnung.</p>
Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde	<p>Art. 10 Der Gemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde, unter Berücksichtigung 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. 11 ¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm (Anhang zur Personalverordnung) dar.</p> <p>² Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.</p>
Kader	<p>Art. 12 ¹ Ein vom Gemeinderat bestimmtes Ratsmitglied ist für die Leistungsbeurteilung des Kadere verantwortlich.</p> <p>² Es geht dabei wie folgt vor:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Es führt mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch;b) Es gibt den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;c) Es unterbreitet dem Gemeinderat seinen Antrag zum Beschluss.
Übrige Stellen	<p>Art. 13 ¹ Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.</p> <p>² Für das Verfahren gilt Art. 12 Abs. 2 sinngemäss.</p>
Eröffnung/Rechtsmittel	<p>Art. 14 ¹ Der Entscheid des Gemeinderats 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 innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsstatthalter anfechten.</p>
Aussergewöhnliche Leistungen	<p>Art. 15 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 500.00 im Einzelfall belohnen.</p>

Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	<p>Art. 16 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.</p>
Stellenausschreibung	<p>Art. 17 Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.</p>
Unfallversicherung	<p>Art. 18 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG). Die Prämien gehen zu Lasten des Arbeitgebers.</p>

Taggeldversicherung	Art. 19 Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu ihren Lasten.
Pensionskasse	Art. 20 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) im Beitragsprimat. Die Prämien werden zu 60 % durch den Arbeitgeber und zu 40 % durch den Arbeitnehmer getragen. Zusätzliche Einkäufe hat der Arbeitnehmer zu 100 % zu finanzieren.
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. 21 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird. ² Die Abendsitzungen der Behörden zählen zur Arbeitszeit.
Jahresentschädigungen, Spesen Gemeinderat Gehaltsklassen, Entschädigung Aushilfen	Art. 22 Die Entschädigungen und Spesen des Gemeinderats werden in Anhang I geregelt.
Gehaltsklassen, Entschädigungen, Spesen Personal, Delegierte, Funktionäre	Art. 23 Die Zuordnung der Gehaltsklassen des Verwaltungspersonals sowie die Entschädigungen und Spesen für alle weiteren Funktionen regelt der Gemeinderat in einer Verordnung.
Entschädigungen, Spesen Aushilfspersonal	Art. 24 Der Gemeinderat regelt die Entschädigungen und Spesen, namentlich für den Winterdienst und für weiteres Aushilfspersonal mittels Vertrag.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 25 ¹ Dieses Reglement mit Anhang I tritt am 1. Januar 2011 in Kraft.

² Mit dem Inkrafttreten dieses Personalreglements sind alle damit in Widerspruch stehenden Bestimmungen aufgehoben, insbesondere das Dienst- und Besoldungsreglement vom 9. Dezember 2000.

Das vorliegende Reglement wurde an der Versammlung der Einwohnergemeinde Rümligen vom 29. November 2010 genehmigt.

EINWOHNERGEMEINDE RÜMLIGEN

Der Präsident

Eduard Probst

Die Sekretärin

Pia Schmocker

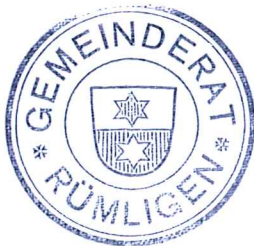
Auflagezeugnis

Das Personalreglement lag während dreissig Tagen vor der beschlussfassenden Versammlung, vom 29. Oktober bis am 29. November 2010 auf der Gemeindeverwaltung Rümligen öffentlich auf. Die Auflage- und Einsprachefristen wurden im Anzeiger Gürbetal Nr. 43 am 28. Oktober 2010 bekannt gegeben. Einsprachen sind keine eingegangen.

Rümligen, 29. November 2010

Die Gemeindeschreiberin

Pia Schmocker



Anhang I (Reglement)***Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen Behördenmitglieder:***

	<u>Funktion</u>	<u>Jahresentschädigung</u>	<u>Stundenentschädigung</u>
1.1	<u>Gemeinderat</u>		
1.1.1	Präsidentin / Präsident	Fr. 5'000.00	
1.1.2	Vizepräsidentin / Vizepräsident	Fr. 2'500.00	
1.1.3	Gemeinderat / Gemeinderätin	Fr. 2'000.00	

In der Jahresentschädigung sind enthalten:

Sitzungsvorbereitungen, Aktenstudium, Rückfragen/Besprechung mit Verwaltung, Telefon, Reisen im Umkreis von 10 km.

2. Taggelder, Sitzungsgelder, Spesenvergütungen

2.1	<u>Tag- und Sitzungsgelder</u> Mitglieder Gemeinderat		
	a) pro Abendsitzung (ab 18.00 Uhr)	Fr. 50.00	
	b) Stundenansatz	Fr. 25.00	
2.2	<u>Reisespesen</u> Vergütet wird das Bahnbillet 2. Klasse ½ Tax. Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Für Reisen auf Gemeindegebiet werden keine Reisespesen ausbezahlt.		