

Personalreglement der Einwohnergemeinde Rubigen

vom 01.06.2017 (Stand 01.06.2017)

Die Gemeindeversammlung, auf Antrag des Gemeinderats, beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

1.1 Zielsetzung

Art. 1 *Gegenstand und Zweck*

¹ Dieses Reglement bildet die Grundlage für die Personalpolitik der Gemeinde und regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

² Enthält dieses Reglement keine ausdrückliche Bestimmung, gelten die Regeln des kantonalen Personalrechts.

Art. 2 *Personalpolitik*

¹ Die Gemeinde verfolgt eine zeitgemässe Personalpolitik mit dem Ziel, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten.

² Die Personalpolitik der Gemeinde beruht auf dem Grundsatz der Chancengleichheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie berücksichtigt die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Arbeitsmarkt sowie die Lage des Finanzhaushaltes der Gemeinde.



1.2 Organisation und Kompetenzen

Art. 3 *Gemeinderat*

Der Gemeinderat erlässt im Rahmen des Personalreglements eine Personalverordnung unter anderem mit folgenden Regelungen:

- a) Öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Anstellungen
- b) Detailbestimmungen für das Personal
- c) Stelleneinreihung in Gehaltsklassen
- d) Ausrichtung von Pauschal- und Stundenentschädigungen
- e) Periodische Beurteilungsgespräche

2 Rechtsverhältnisse

Art. 4 *Geltungsbereich*

¹ Die Vorschriften dieses Reglements gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Gemeinde.

Art. 5 *Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal*

Das Personal der Einwohnergemeinde Rubigen wird in der Regel öffentlich-rechtlich angestellt.

Art. 6 *Privatrechtlich angestelltes Personal*

¹ Personal im Stundenlohn und Aushilfspersonal wird in der Regel privatrechtlich angestellt.

² Massgebend sind die Bestimmungen des jeweiligen Arbeitsvertrages und ergänzend das Obligationenrecht.

Art. 7 *Anstellungsbehörde*

¹ Der Gemeinderat ist Anstellungsbehörde für das Personal der Gemeinde.

² Für Anstellungen mit Ausnahme des Kaders kann er die Kompetenz delegieren.

Art. 8 *Stellenprozente*

¹ Es können Stellen im Umfang von maximal 1300 Stellenprozenten, davon 200 Stellenprozente als Kaderstellen gemäss Art. 12 besetzt werden.

² Ausgenommen sind die Stellen im Bereich der Tagesschule. Diese richten sich nach den kantonalen Vorschriften über die Tagesschulen.

3 Lohn und Entschädigungen

3.1 Lohnsystem

Art. 9 *Grundsatz*

Jede Stelle wird durch den Gemeinderat einer Gehaltsklasse nach dem kantonalen Gehaltsklassensystem zugeordnet.

Art. 10 *Aufstieg*

¹ Der Gemeinderat legt den Gehaltsaufstieg für jede Person einzeln fest.

² Es besteht kein Anrecht auf einen Gehaltsaufstieg.

³ Der Entscheid über den Gehaltsaufstieg wird dem Personal schriftlich bekannt gegeben.

3.2 Organisation und Leistungsbeurteilung

Art. 11 *Organisation*

¹ Der Gemeinderat regelt die Unterstellungsverhältnisse des Personals.

² Der Gemeindeverwalter oder die Gemeindeverwalterin und der Leiter oder die Leiterin Bau + Betriebe bilden das Kader.

Art. 12 *Aussergewöhnliche Leistungen*

Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von jährlich maximal Fr. 2'000.00 pro Person oder pro Team belohnen.

3.3 Gemeinderat / Kommissionen

Art. 13 Entschädigungen

¹ Es werden folgende Entschädigungen ausgerichtet:

Gemeinderat (Jahresentschädigung)			
Gemeindepräsident	CHF	30'000.00	
Gemeindevizepräsident	CHF	11'000.00	
Gemeinderäte	CHF	9'000.00	
Spesenpauschale Gemeindepräsident	CHF	3'000.00	
Spesenpauschale Gemeinderäte	CHF	2'000.00	
Ständige Kommissionen (Jahresentschädigung)			
Präsidium	CHF	1'000.00	
Mitglieder	CHF	500.00	
Ständiger Stimm- und Wahlausschuss (Jahresentschädigung)			
Präsidium	CHF	200.00	pro Abstimmung/Wahl
Mitglieder	CHF	50.00	pro Abstimmung/Wahl
Sitzungsgelder			
pro Stunde	CHF	25.00	
Variable Funktionsentschädigung			
pro Stunde	CHF	30.00	

² Der Gemeinderat kann die Jahresentschädigung der ausgewiesenen Teuerung anpassen. Massgebend ist der Index der Konsumentenpreise zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements.

³ Die Jahresentschädigungen decken sämtliche Zeitaufwände mit Ausnahme der ordentlichen Sitzungen.

⁴ Die Spesen umfassen die Entschädigungen von Aufwendungen für Fahrkosten, Verpflegung, Unterkunft, Büroentschädigung und Kommunikationsmittel.

3.4 Besondere Bestimmungen

Art. 14 Aus- und Weiterbildung / Lehrstellen

Die Gemeinde fördert die Aus- und Weiterbildung und bietet Lehrstellen an.

Art. 15 Arbeitsplatzbewertung

Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, kann der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten lassen.

Art. 16 Stellen- und Anforderungsprofil

Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einem Stellen- und Anforderungsprofil.

Art. 17 Stellenausschreibung

Die Gemeinde schreibt Kaderstellen öffentlich aus.

Art. 18 Sitzungsgeld für das Personal

Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Art. 19 Berufliche Vorsorge

¹ Der Gemeinderat versichert das Personal gemäss den gesetzlichen Vorschriften.

² Der Gemeinderat legt den Sparplan sowie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge fest. Er kann einen tieferen Koordinationsabzug definieren.

4 Schlussbestimmungen

Art. 20 Inkrafttreten

¹ Dieses Reglement tritt auf den 1. Juli 2017 in Kraft.

² Mit dem Inkrafttreten wird das Personalreglement vom 1. Juni 2006 aufgehoben.

Einwohnergemeinde Rubigen
Renato Krähenbühl Roland Schüpbach
Präsident Sekretär

Änderungstabelle – nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung
01.06.2017	01.07.2017	Erlass	Neu

Änderungstabelle – nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung
01.06.2017	01.07.2017	Erlass	Neu