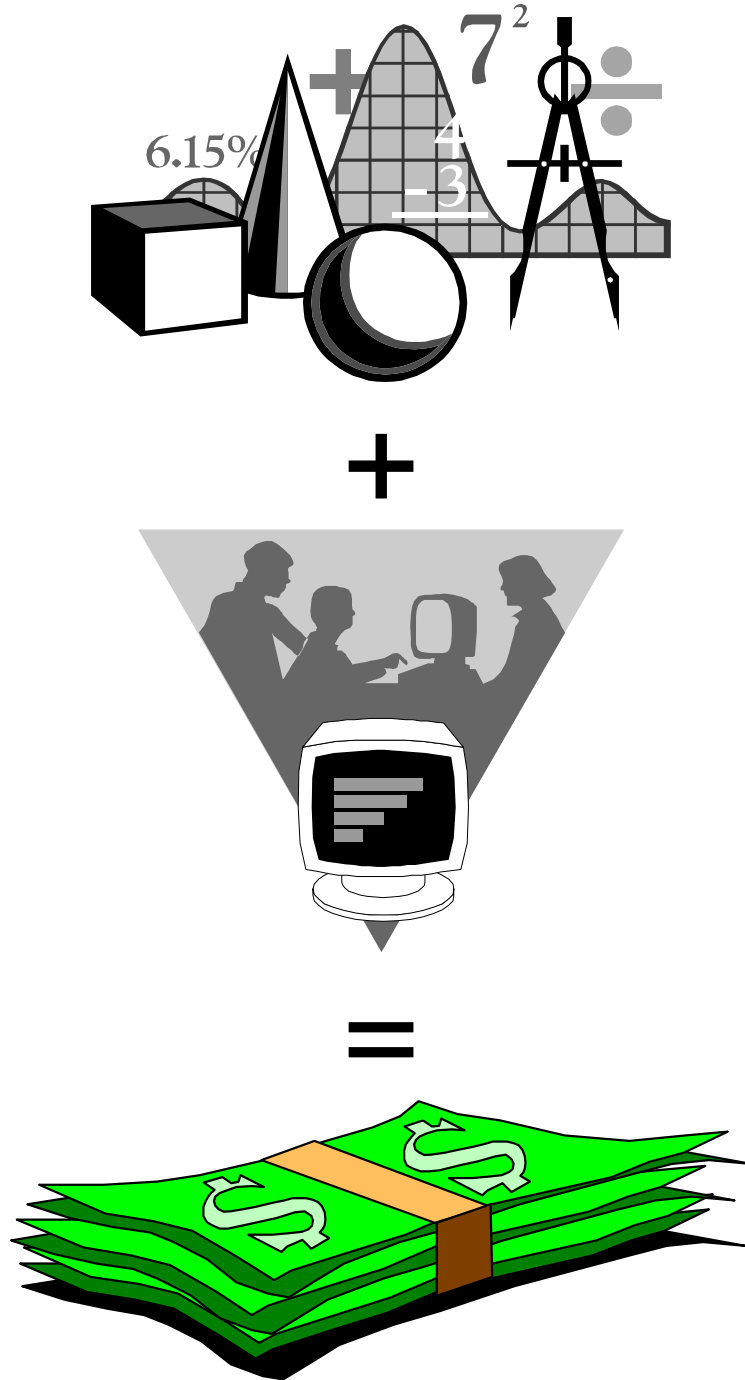


PERSONALREGLEMENT



EINWOHNERGEMEINDE NEUENEGG

Inhaltsverzeichnis

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

Rechtsverhältnis

1. Geltungsbereich **Art. 1** Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Gemeinde.
- 1.1 Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal **Art. 2** ¹ Das Personal der Einwohnergemeinde Neuenegg wird öffentlich-rechtlich angestellt. Die Anstellung erfolgt durch den Gemeinderat.
- ² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts, namentlich das Personalgesetz und die Personalverordnung.
- Geltung von Beschlüssen des Regierungsrats ³ Die Beschlüsse des Regierungsrates zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.
- 1.2 Privatrechtlich angestelltes Personal **Art. 3** ¹ Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.
- ² Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
- Kündigungsfristen **Art. 4** ¹ Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate für den Bauverwalter, den Finanzverwalter und den Gemeindeschreiber und drei Monate für das übrige in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehende Personal.
- ² Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

Lohnsystem

- Grundsatz **Art. 5** ¹ Der Gemeinderat ordnet 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.
- ² 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.
- ³ Dem Grundgehalt sind sechs Einstiegsstufen von je 1,5 Prozent des Grundgehalts vorangestellt.

Aufstieg	Art. 6 ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen. Ein Anspruch auf Ausrichtung von zusätzlichen Gehaltsstufen besteht nicht.
	² Der Aufstieg ist abhängig von der individuellen Leistung und vom Verhalten. Die zusammenfassende, nicht rechnerisch ermittelte Gesamtbeurteilung erfolgt nach folgendem Beurteilungsschema:
	a A++: Zielvorgaben oder Leistungserwartungen deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen (herausragende Leistungen), b A+: Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen übertroffen (sehr gute Leistungen), c A: Zielvorgaben und Leistungserwartungen vollumfänglich erfüllt (gute Leistungen), d B: Zielvorgaben oder Leistungserwartungen teilweise erfüllt (ausreichende Leistungen), e C: Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen nicht erfüllt (nicht ausreichende Leistungen).
Verfahren	Art. 7 ¹ Gestützt auf das Ergebnis der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung und im Rahmen der verfügbaren Mittel können wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden:
	a für herausragende Leistungen (Beurteilungsstufe A++) jährlich bis zu zehn Gehaltsstufen, b für sehr gute Leistungen (Beurteilungsstufe A+) jährlich bis zu sieben Gehaltsstufen,* c für gute Leistungen (Beurteilungsstufe A) jährlich bis zu vier Gehaltsstufen.*
	² Für ausreichende Leistungen (Beurteilungsstufe B) oder nicht ausreichende Leistungen (Beurteilungsstufe C) können keine Gehaltsstufen angerechnet werden.
	³ Eine gute Leistung (Beurteilungsstufe A) liegt vor, wenn die Zielvorgaben und Leistungserwartungen vollumfänglich erfüllt sind.*
Rückstufung	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.
	² Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.
Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde	Art. 9 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.

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 Die Gemeindepräsidentin oder der Gemeindepräsident ist für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Kadere verantwortlich.</p> <p>² Sie oder er geht dabei wie folgt vor</p> <ol style="list-style-type: none">Sie oder er führt mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durchsie oder er gibt den Betroffenen die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bekannt und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;sie oder er unterbreitet den Betroffenen den in Aussicht genommenen Entscheid betreffend den Gehaltsaufstieg aufgrund des Verfahrens nach Art. 6 und gibt nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme;sie oder er unterbreitet dem Gemeinderat ihren oder seinen Antrag zum Beschluss.
Übrige Stellen	<p>Art. 12 ¹ Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.</p> <p>² Für das Verfahren gilt Art. 11 Abs. 2 sinngemäss.</p>
Eröffnung/Rechtsmittel	<p>Art. 13 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 innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsstatthalter anfechten.</p>
Aussergewöhnliche Leistungen	<p>Art. 14 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien belohnen.</p>

Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	<p>Art. 15 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.</p>
Pflichtenhefte	<p>Art. 16 Der Gemeinderat erlässt für alle Stellen Pflichtenhefte.</p>
Stellenausschreibung	<p>Art. 17 Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus. Die übrigen Stellen nur, soweit die Besetzung nicht durch Beförderung oder Berufung als gegeben erscheint.</p>

- Unfallversicherung,
Taggeld **Art. 18** ¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) sowie gegen Lohnausfall infolge Krankheit (Taggeld).
- ² Die Versicherten haben ein Drittel der Prämien der Nichtbetriebsunfallversicherung und der Krankentaggeldversicherung zu übernehmen.
- 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) und besonderer Gemeindevorschriften.
- ² Der Gemeinderat schliesst zu diesem Zweck einen Vertrag mit der Pensionskasse Previs ab. Das Reglement dieser Pensionskasse ist verbindlich anwendbar.
- ³ Die Prämien werden getragen von:
- | | |
|-------------------------|------|
| a) der Gemeinde mit | 55 % |
| b) den Versicherten mit | 45 % |
- Sitzungsgeld **Art. 20** Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.
- Jahresentschädigungen,
Spesen **Art. 21** ¹ Die pauschalen Entschädigungen der Gemeinderatsmitglieder werden im Anhang geregelt.
- ² Die übrigen pauschalen Entschädigungen, die Tag- und Sitzungsgelder sowie die Spesenansätze setzt der Gemeinderat in einer Verordnung fest

Übergangs- und Schlussbestimmungen

- Anrechnung von Gehaltsstufen **Art. 22** Die vor dem Inkrafttreten dieses Erlasses angerechneten Gehaltsstufen werden durch Multiplikation mit dem Faktor zwei in Gehaltsstufen und Vorstufen nach neuem Recht umgewandelt. Das bisherige Gehalt wird dadurch nominell nicht verändert.
- Inkrafttreten **Art. 23** ¹ Dieses Reglement mit Anhang tritt am 1. Januar 2006 in Kraft
- ² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 26. November 1997 auf.

So beraten und angenommen durch die Versammlung der Einwohnergemeinde Neuenegg
in Neuenegg, am 30. November 2005

Namens der Einwohnergemeinde Neuenegg
Der Gemeindepräsident:
R. Schmid

Der Gemeindeschreiber:
H. Gerber

Auflagezeugnis

Der unterzeichnete Gemeindeschreiber bescheinigt, dass das vorliegende Reglement 30 Tage vor der beschlussfassenden Gemeindeversammlung, das heisst vom 27. Oktober bis 29. November 2005, öffentlich aufgelegt worden ist. Die Auflage wurde im Amtsanzeiger Laupen vom 27. Oktober 2005 bekannt gemacht.

Neuenegg, 3. Januar 2006

Der Gemeindeschreiber:
H. Gerber

Anhang

Pauschale Entschädigung des Gemeinderates

Für die Mitglieder des Gemeinderates gelten folgende Ansätze:

Pauschale Entschädigung des Gemeinderates

Für die Mitglieder des Gemeinderates gelten folgende Ansätze:

a) Gemeindepräsidentin oder Gemeindepräsident

Entschädigung, pro Kalenderjahr CHF 80'000.--
Spesen, pro Kalenderjahr CHF 5'000.--

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Personalreglements.

b) Gemeinderat

Gemeinderätinnen und Gemeinderäte, pro Kalenderjahr CHF 12'000.--
Gemeindevizepräsidentin oder Gemeindevizepräsident,
zusätzlich pro Kalenderjahr CHF 2'000.--

Mit der Jahrespauschale gilt der Zeitaufwand für Sitzungsvorbereitungen, Aktenstudium und Besprechungen mit der Verwaltung als abgegolten.

Bei länger dauernder Abwesenheit der Gemeindepräsidentin oder des Gemeindepräsidenten haben deren Stellvertreter anteilmässig Anspruch auf die entsprechende Entschädigung.

Änderungstabelle – nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung
28.05.2008	01.01.2009	Anhang	Geändert
31.05.2017	01.01.2018	Art. 5, 6, 7	Geändert
29.05.2024	01.01.2025	Anhang	Geändert