



Einwohnergemeinde Moosseedorf

Personalreglement

20. August 2020

Inhaltsverzeichnis

RECHTSVERHÄLTNIS	3
LOHNSYSTEM	3
LEISTUNGSBEURTEILUNG	4
BESONDERE BESTIMMUNGEN	5
ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	7
AUFLAGEZEUGNIS	8
ANHANG I	9
1. ENTSCHÄDIGUNG BEHÖRDENMITGLIEDER	9

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 Personal der Einwohnergemeinde Moosseedorf 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 Aushilfspersonal und im Stundenlohn angestelltes Personal wird privatrechtlich angestellt.
- ² Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen in einer Verordnung.
- ³ Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
- Kündigungsfristen **Art. 4** ¹ Die Kündigungsfrist beträgt 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 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.
- Dem Grundgehalt sind 6 Einstiegsstufen von je 1.5 Prozent des Grundgehalts vorangestellt.

- Aufstieg **Art. 6** ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.
- ² Der Gemeinderat legt fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seiner Entscheidung die finanzielle Lage der Gemeinde, die Entwicklung der Gehälter der kantonalen Verwaltung und den öffentlichen Gemeinwesen.
- ³ Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig
- von der individuellen Leistung
 - vom individuellen Verhalten
 - von der gerechten Verteilung der zu Verfügung stehenden Mittel innerhalb des Verwaltungsbereichs und gesamten Verwaltung
 - von anderen sachlichen haltbaren Gründen
- ⁴ Es besteht kein Rechtsanspruch auf Gewährung von Gehaltsstufen.
- Rückstufung **Art. 7** ¹ Bei fortgesetzter Beurteilungsstufe C kann das Gehalt jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden.
- ² Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Gehaltsstufe 0) reduziert werden.
- Stundenlöhne **Art. 8** ¹ Der Gemeinderat legt die Stundenlöhne für das privatrechtlich angestellte Personal in einer Verordnung fest.
- ² Die Stundenlöhne enthalten einen Ferienanteil, eine Feiertagsentschädigung und einen Anteil 13. Monatslohn
- ³ Ein allfälliger Teuerungsausgleich wird auf den Stundenlöhnen gewährt.

Leistungsbeurteilung

- Organigramm / Kaderstellen **Art. 9** ¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.
- ² Dem Gemeinderat direkt unterstellt ist die Leiterin Verwaltung oder der Leiter Verwaltung.
- Mitarbeitergespräche **Art. 10** ¹ Mit allen öffentlich-rechtlich angestellten Personen wird jährlich mindestens ein Mitarbeitergespräch (MAG) geführt. Das Organigramm regelt, wer mit wem das MAG führt.
- ² Im MAG werden die Leistung und Verhalten beurteilt und die Ziele für die nächste Beurteilungsperiode festgelegt.
- ³ Die oder der Mitarbeitende erhält im MAG Raum für ein Feedback an

den Vorgesetzten.

Ergebnisse MAG

Art. 11 ¹ Die Leiterin Verwaltung oder der Leiter Verwaltung koordiniert und überwacht die Durchführung aller MAG.

² Sie oder er stellt zu Händen des Gemeinderates die Beurteilung aller Mitarbeitenden zusammen und macht einen Vorschlag für den individuellen Gehaltsaufstieg.

Eröffnung/Rechtsmittel

Art. 12 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 Regierungsrat anfechten.

Leistungsprämien

Art. 13 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen jährlich mit einer einmaligen Prämie von maximal Fr. 5000.00 belohnen. Die Leistungsprämie ist auch für eine Teamleistung möglich.

Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung

Art. 14 Für die Arbeitsplatzbewertungen gelten die kantonalen Richtlinien. Ändern sich das Arbeitsvolumen oder die Belastung wesentlich, kann der Gemeinderat eine Stelle neu einreihen.

Ausserordentlicher Gehaltsaufstieg

Art. 15 ¹ Bei offensichtlicher Fehleinstufungen kann der Gemeinderat auf Antrag der Leiterin oder des Leiters der Verwaltung einen ausserordentlichen Gehaltsaufstieg beschliessen.

² Dieser erfolgt durch Gewährung von zusätzlichen Gehaltsstufen.

Stellenausschreibung

Art. 16 ¹ Offene, wieder zu besetzende Stellen werden mindestens im elektronischen Stellenmarkt ausgeschrieben.

² Von der Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung sind ausgenommen:

- bis zu einem Jahr befristete Stellen;
- Stellen, die intern besetzt werden;
- Stellen für die interne Jobrotation.

Funktionendiagramm

Art. 17 Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einem Funktionendiagramm (Verordnung).

Aktiver Feuerwehrdienst	Art. 18 Der Gemeinderat kann die Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Moosseedorf zum aktiven Feuerwehrdienst verpflichten. Die Erfüllung des Auftrages gemäss Funktion geht vor.
Unfallversicherung	Art. 19 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).
Taggeldversicherung	Art. 20 Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu ihren Lasten.
Pensionskasse	Art. 21 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.
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. ³ Wird einer mindestens 50-jährigen angestellten Person aus unverschuldeten Gründen im Sinne des Personalgesetzes gekündigt, legt der Gemeinderat eine Abgangsentschädigung von bis zu 6 Monatslöhnen fest. ⁴ Die Abgangsentschädigung beträgt: a) Bei bis zu 5 Dienstjahren: 4 Monatslöhne b) Bei bis zu 10 Dienstjahren: 5 Monatslöhne c) Ab 10 Dienstjahren: 6 Monatslöhne ⁵ Besteht ein Anspruch auf eine finanzielle Leistung der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde, ist das Ausrichten einer Abgangsentschädigung ausgeschlossen. ⁶ Die Entschädigung wird nur ausbezahlt, wenn wesentliche wirtschaftliche Nachteile erlitten werden.
Überbrückungsrente	Art. 22 ¹ Mitarbeitende können frühestens drei Jahre vor dem ordentlichen Altersrücktritt zusammen mit der Kündigung um eine Überbrückungsrente der Gemeinde ersuchen. ² Auf die Überbrückungsrente besteht kein Anspruch. ³ Die Überbrückungsrente entspricht dem Betrag von 75 Prozent der maximalen AHV-Altersrente. ⁴ Das Gesuch ist mindestens sechs Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt zusammen mit der Kündigung oder dem Gesuch um Teilpensionierung einzureichen. ⁵ Die Überbrückungsrente kann wie folgt gewährt werden: a) Bei 5 bis 10 Dienstjahren während einem Jahr. b) Bei 10 bis 15 Dienstjahren während zwei Jahren. c) Ab 15 Dienstjahren während drei Jahren.

⁶ Sobald einer erneuten BVG-pflichtigen Erwerbstätigkeit nachgegangen wird, entfällt die Überbrückungsrente.

Sitzungsgeld **Art. 23** Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Weiterbildung **Art. 24** ¹ Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist für die Führungsausbildung des Kadrs verantwortlich.

² Er regelt die Bewilligungskompetenz und die Bedingungen in einer Verordnung.

Jahresentschädigungen, Spesen **Art. 25** Die Entschädigungen und Spesen der Behörden werden im Anhang I geregelt. Der Gemeinderat regelt die übrigen Entschädigungen und Spesen in einer separaten Verordnung.

Beeinträchtigende Substanzen **Art. 26** ¹ Der Gemeinderat regelt den Umgang mit beeinträchtigenden Substanzen wie Alkohol und Betäubungsmitteln in der Personalverordnung.

² Der Gemeinderat kann vorsehen, dass Mitarbeitende, die wegen dem Konsum von beeinträchtigenden Substanzen nicht über die für ihre Aufgaben erforderliche körperliche und geistige Leistungsfähigkeit verfügen, dienstunfähig sind. Er kann die Folgen der Dienstunfähigkeit insbesondere auf die Arbeitszeit regeln.

³ Der Gemeinderat kann vorsehen, dass Mitarbeitende, die Anzeichen von Dienstunfähigkeit aufweisen, einer Untersuchung unterzogen werden können, namentlich einer Atem- oder blutalkoholprobe oder einem entsprechenden Nachweisverfahren für andere Substanzen, welche die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen.

⁴ Der Gemeinderat sieht unterstützende Massnahmen für Mitarbeitende mit Suchtproblemen vor.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten **Art. 27** ¹ Dieses Reglement mit dem Anhang I tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 5. Dezember 2017, auf.

³ Es wird kein Besitzstand gewährleistet.

Anhang I

Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

1. Behördenmitglieder

	<u>Funktion</u>	<u>Jahreslohnent- schädigung</u>	<u>Spesent- schädigung</u>
1.1	<u>Gemeinderat</u>		
1.1.1	Präsidentin / Präsident	Fr. 32'000.00	Fr. 8000.00
1.1.2	Vizepräsidentin / Vizepräsident	Fr. 6750.00	Fr. 2250.00
1.1.3	übrige Gemeinderatsmitglieder	Fr. 5625.00	Fr. 1875.00
1.2	<u>Entschädigung für die Ressortführung</u>		
1.2.1	Ressort Präsidiales	Fr. 2250.00	Fr. 750.00
1.2.2	Ressort öffentliche Sicherheit	Fr. 3375.00	Fr. 1125.00
1.2.3	Ressort Planung, Umwelt und Energie	Fr. 5625.00	Fr. 1875.00
1.2.4	Ressort Bau	Fr. 6750.00	Fr. 2250.00
1.2.5	Ressort Soziale Sicherheit und Jugend	Fr. 6425.00	Fr. 2140.00
1.2.6	Ressort Erziehung, Bildung, Kultur und Sport	Fr. 6750.00	Fr. 2250.00
1.2.7	Ressort Finanzen	Fr. 3375.00	Fr. 1125.00

In den Entschädigungen sind die Sitzungs- und Taggelder eingeschlossen. Die Spesentschädigung gilt als Abgeltung aller Spesen und Repräsentationsauslagen. Ausnahmen bewilligt der Gemeinderat.

Genehmigung

Das vorliegende Reglement wurde an der Gemeindeversammlung vom 20. August 2020 genehmigt.

Moosseedorf, 20. August 2020

Gemeinderat Moosseedorf



Peter Bill
Gemeindepräsident



Peter Schöll
Leiter Verwaltung

Auflagezeugnis

Der Leiter Verwaltung hat dieses Reglement dreissig Tage vor der beschlussfassenden Versammlung in der Gemeindeverwaltung öffentlich aufgelegt. Er gab die Auflage im Amtsanzeiger vom 17. Juli 2020 sowie im Amtsanzeiger vom 14. August 2020 bekannt.

Moosseedorf, 20. August 2020

Gemeindeverwaltung Moosseedorf



Peter Schöll
Leiter Verwaltung