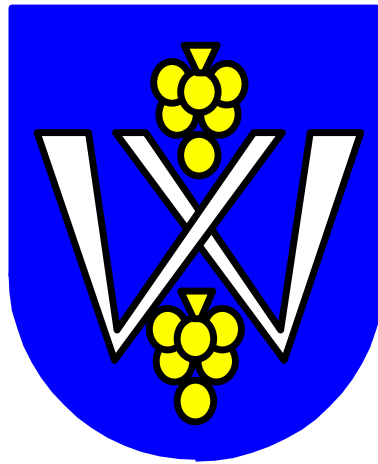


Personalreglement



Einwohnergemeinde Walperswil

Inhaltsverzeichnis

RECHTSVERHÄLTNIS	3
LOHNSYSTEM	3
LEISTUNGSBEURTEILUNG.....	4
BESONDERE BESTIMMUNGEN	5
ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....	6
AUFLAGEZEUGNIS.....	7
ANHANG I.....	8
ANHANG II	9
1. BEHÖRDENMITGLIEDER.....	9
2. TAGGELDER, SITZUNGSGELDER, SPESENVERGÜTUNGEN	10

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 Walperswil wird öffentlich-rechtlich 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 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 Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I).
² Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und zwölf Anlaufstufen.
- Aufstieg **Art. 6** ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt 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 Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.
³ Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig
- von der individuellen Leistung
 - vom individuellen Verhalten
 - von der gerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel innerhalb des Verwaltungszweiges und der gesamten Verwaltung
 - von anderen sachlich haltbaren Gründen

⁴ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.

Einstufung bei Neuans-
tellung

Art. 7 ¹ Neu Angestellte werden in die der Stelle zugewiesene Gehalts-
klasse eingestuft.

² Basis für die Festlegung der Anzahl Stufen sind die Erfahrung und die
Fähigkeit sowie der Quervergleich mit dem bestehenden Personal.

- Direkt dienliche Praxisjahre: bis 4 Stufen pro Jahr
- Indirekt dienliche Tätigkeiten (z. Bsp. Betreuungsarbeit): eine Stufe
pro Jahr bis höchstens 15 Stufen

³ Allfällige Praktika werden angerechnet, sofern es sich nicht um einen
Bestandteil der erforderlichen Ausbildung handelt.

⁴ Bei Nichterfüllen aller Voraussetzungen bei Stellenantritt erfolgt die
Einstufung in eine tiefere Stufe.

⁵ Bei jüngeren und unerfahrenen Mitarbeitenden kann den Umständen
entsprechend eine Anlaufstufe gewählt werden.

Höhere Einstufung

Art. 8 ¹ Der Gemeinderat kann ausnahmsweise einen Mitarbeiter um
max. eine Gehaltsklasse höher einstufen, als für die betreffende Stelle
vorgesehen ist, wenn ihm Obliegenheiten übertragen werden, deren
Besorgung mit besonders hohen Anforderungen oder Belastungen
verbunden sind oder es sich um die Gewinnung und Erhaltung einer
hervorragenden Arbeitskraft handelt.

² Diese höhere Entlohnung kann zeitlich begrenzt werden.

Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kader-
stellen

Art. 9 ¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des
Personals in einem Organigramm dar.

² Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der
Gemeinde.

Kader

Art. 10 ¹ Der Gemeindepräsident oder der Ressortvorsteher sind für die
Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Kaderns verantwortlich.

² Sie gehen dabei wie folgt vor:

- a) Sie führen mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch;
- b) sie geben den Betroffenen die Leistungs- und Verhaltens-
beurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts
bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;
- c) sie unterbreiten dem Gemeinderat ihren Antrag zum Beschluss.

Übrige Stellen	<p>Art. 11 ¹ Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.</p> <p>² Für das Verfahren gilt Art. 10 Abs. 2 sinngemäss.</p>
Eröffnung/Rechtsmittel	<p>Art. 12 ¹ Der begründete Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekannt zu geben.</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 Regierungsrat anfechten.</p>
Aussergewöhnliche Leistungen	<p>Art. 13 ¹ Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 5'000.00 im Einzelfall belohnen.</p> <p>² Die kollektive Leistung eines Teams kann ebenfalls prämiert werden. Für die Teamprämie gilt der Höchstbetrag nach Absatz 1.</p>
Innovationsprämie	<p>Art. 14 Vorschläge für organisatorische, technische oder wirtschaftliche Verbesserungen der Verwaltung oder des Betriebes können nach Massgabe des Nutzens prämiert werden. Der Gemeinderat legt die Prämie fest. Es gilt der Höchstbetrag nach Art. 13 Abs. 1.</p>

Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	<p>Art. 15 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.</p>
Stellenbeschreibung	<p>Art. 16 Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in Stellenbeschrieben.</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).</p>
Pensionskasse	<p>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.</p>

Sitzungsgeld	Art. 20 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.
Jahresentschädigungen, Spesen	Art. 21 Die Entschädigungen und Spesen werden im Anhang II geregelt.
Anpassungen	Art. 22 Der Gemeinderat erhält die Kompetenz, die Entschädigungen gemäss Anhang II bis max. 20 % zu erhöhen.
Funktionäre, Angestellte im Nebenamt	Art. 23 Der Gemeinderat regelt die finanziellen Abgeltungen der Funktionäre und der Angestellten im Nebenamt in einer Verordnung.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten	Art. 24 ¹ Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 01. Januar 2008 in Kraft. ² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement der Einwohnergemeinde Walperswil vom 30. November 1996 auf.
---------------	--

So beraten und angenommen an der Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Walperswil vom 27. November 2007.

Einwohnergemeinde Walperswil

Der Präsident



Christian Mathys

Die Sekretärin



Susanne Wahl

Auflagezeugnis

Die Gemeindeschreiberin hat dieses Reglement vom 26. Oktober 2007 bis 26. November 2007 in der Gemeindeschreiberei öffentlich aufgelegt. Sie gab die Auflage im Amtsanzeiger Nr. 43 vom 25. Oktober 2007 bekannt.

Walperswil, 28. November 2007

Die Gemeindeschreiberin



Susanne Wahl

Anhang I

Gehaltsklassen

Die Stellen der Einwohnergemeinde Walperswil werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet:

- | | |
|---|--------|
| a) Gemeindeschreiberin / Gemeindeschreiber | GKL 20 |
| b) Finanzverwalterin / Finanzverwalter | GKL 19 |
| c) Verwaltungsangestellte / Verwaltungsangestellter | GKL 12 |
| d) Hauswart I / Hauswartin I | GKL 12 |
| e) Hauswart II / Hauswartin II | GKL 2 |

Anhang II

Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

1. Behördenmitglieder

	<u>Funktion</u>	<u>Jahresent- schädigung</u>	<u>Spesen- entschädigung</u>
1.1	<u>Gemeinderat</u>		
1.1.1	Präsidentin / Präsident	Fr. 6'000.00	Fr. 2'000.00
1.1.2	Vizepräsidentin / Vizepräsident	Fr. 2'000.00	Fr. 1'500.00
1.1.3	übrige Mitglieder	Fr. 1'500.00	Fr. 1'000.00
1.1.4	Sitzungsgeld und Spesen gem. Ziff. 2.1/2.2		
1.2	<u>Schulkommission</u>		
1.2.1	Präsidentin / Präsident	Fr. 500.00	Fr. 500.00
1.2.2	Sekretärin / Sekretär	Fr. 3'500.00	
1.2.3	Büro- und PC-Entscheidung SekretärIn		Fr. 200.00
1.2.4	Schulbesuche / Lektion Fr. 10.00 (max. Fr. 160.00 pro Mitglied pro Jahr)		max. Fr. 160.00
1.2.5	Schulzahnpflegeleiterin (inkl. Spesen)	Fr. 1'400.00	
1.2.6	Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziff. 2.1/2.2		
1.3	<u>Baukommission</u>		
1.3.1	Präsidentin / Präsident	Fr. 500.00	Fr. 500.00
1.3.2	Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziff. 2.1/2.2		
1.4	<u>Sicherheitskommission (Feuerwehr WBE)</u>		
1.4.1	Die Ansätze sind in der Verordnung für öffentliche Sicherheit (VöS) festgelegt.		
1.5	<u>Weitere Kommissionen</u>		
1.5.1	Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziff. 2.1/2.2		
1.6	<u>Delegierte</u>		
	Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziff. 2.1/2.2		

2. Taggelder, Sitzungsgelder, Spesenvergütungen

2.1 Tag- und Sitzungsgelder

Mitglieder des Gemeinderates, der ständigen Kommissionen und der Spezialkommissionen, Gemeindedelegierte sowie Angestellte und beamtete Personen

a) Halbtagesitzungen (3 - 5 Stunden)	Fr. 100.00
b) Ganztagesitzung (ab 5 Stunden)	Fr. 200.00
c) Abendsitzungen	
– Gemeinderat	Fr. 50.00
– Kommissionen / Delegierte	Fr. 50.00
d) Stundenentschädigung	Fr. 25.00

2.2 Reisespesen

Bahnbillet 2. Klasse oder Fr. 0.70 pro Autokilometer. Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Für Reisen auf Gemeindegebiet werden keine Reisespesen ausbezahlt.

2.3 Spezialaufträge

Der Gemeinderat kann für Spezialaufträge besondere Ansätze festlegen.