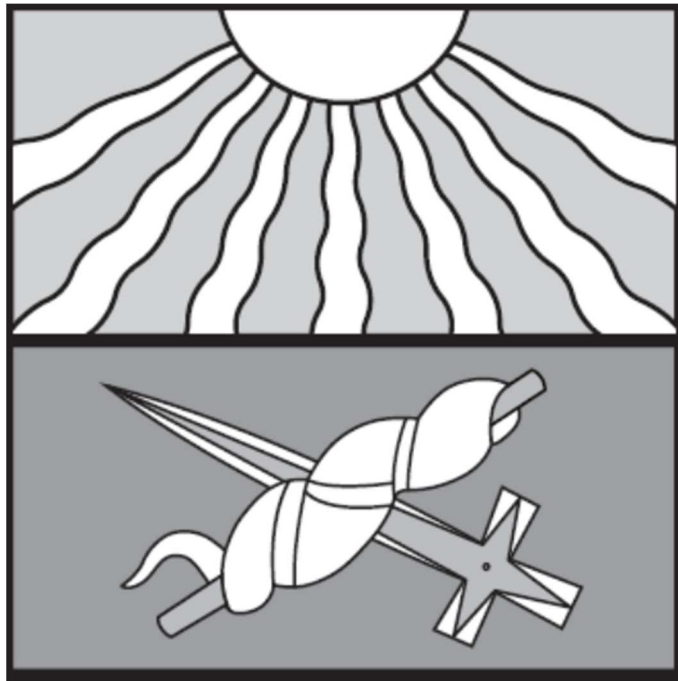


Einwohnergemeinde Lenk



Personalreglement PR

2022

A.	RECHTSVERHÄLTNIS	3
B.	LOHNSYSTEM.....	3
C.	LEISTUNGSBEURTEILUNG.....	5
D.	BESONDERE BESTIMMUNGEN.....	5
E.	ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	6
ANHANG I	1
	BEHÖRDENMITGLIEDER.....	1

Aus Gründen der besseren Lesbar- und Verständlichkeit wird bei geschlechterspezifischen Bezeichnungen nur die männliche Form benutzt.

(Gemeindeversammlungsbeschluss Nr. 14-2021 vom 07.12.2021)

Die Gemeindeversammlung von Lenk, auf Antrag des Gemeinderates,

beschliesst:

A. Rechtsverhältnis

Gegenstand

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 Lenk 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 wird privatrechtlich angestellt.

² Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen.

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.

B. Lohnsystem

Allgemeines

Art. 5 ¹ Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet.

² Die Gehaltsklassenzuordnung regelt der Gemeinderat in der Personalverordnung.

³ Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen. Innerhalb der Gehaltsklasse ist die Gehaltsentwick-

lung 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.

⁴ Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Leistung und Verhalten werden wie folgt beurteilt:

- a ausgezeichnet
- b sehr gut
- c gut
- d genügend
- e ungenügend

Aufstieg

Art. 6 ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

² Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig

Art. 7 ¹ Bis zur Gehaltsstufe 48 werden jährlich zwei Gehaltsstufe(n) gewährt, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben der Stelle erfüllt werden (Erfahrungsanteil). Sofern die Anforderungen/Zielvorgaben

- a) erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden, können zwei weitere Gehaltsstufen angerechnet werden;
- b) deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden, können bis zu vier weitere Gehaltsstufen angerechnet werden

² Ab Gehaltsstufe 49 können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden:

- a) bis zu vier Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden;
- b) bis zu sechs Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden

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.

C. 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 Zwei vom Gemeinderat bestimmte Ratsmitglieder sind für die Leistungsbeurteilung des Kadere verantwortlich.</p> <p>² Sie gehen dabei wie folgt vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Sie führen mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch; b) sie geben den Betroffenen die Leistungsbeurteilung 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. 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 Der 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 Beschwerde beim Regierungsrat anfechten.</p>

D. Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	Art. 14 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, kann der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten lassen.
Funktionendiagramm	Art. 15 Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einem Funktionendiagramm.
Stellenausschreibung	Art. 16 Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.
Unfallversicherung	Art. 17 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).
Taggeldversicherung	Art. 18 Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu ihren Lasten.
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.

Sitzungsgeld

Art. 20 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Jahresentschädigungen,
Spesen

Art. 21 Die Entschädigungen der Behörden werden im Anhang I geregelt.

² Die Entschädigungen und Spesen der Angestellten und Funktionäre werden in der Personalverordnung geregelt.

E. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 22 ¹ Dieses Reglement mit dem Anhang I tritt am 1.1.2022 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement und die Personalverordnung vom Dezember 2006, auf.

Lenk, 7. Dezember 2021

NAMENS DER EINWOHNERGEMEINDEVERSAMMLUNG

Präsident

Sekretär



Müller



Bucher

Anhang I

Jahresentschädigungen gültig ab 1.1.2022

Behördenmitglieder

	<u>Funktion</u>	<u>Jahresentschädigung</u>
1	<u>Gemeinderat</u>	
1.1	Präsident	GKL 22
	- Die Einreihung bei Amtsantritt erfolgt in der Gehaltsstufe 34. Bei Wiederwahl werden für die nächste Legislatur zwei Erfahrungsstufen pro Amtsjahr in der vergangenen Legislatur angerechnet.	
	- Das Pensum beträgt 50 % (Halbamt)	
1.2	Vizepräsident	Fr. 10'800.00
1.2	übrige Mitglieder	Fr. 7'200.00
1.3	Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziff. 3.1 ff Personalverordnung	
2	<u>Delegierte</u>	
	Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziff. 3.1 ff Personalverordnung	