

Personalreglement

Kirchgemeinde bernisch und freiburgisch Ferenbalm

Die in diesem Reglement aus Gründen der besseren Lesbarkeit gewählte männliche Schreibform gilt ausnahmslos für beide Geschlechter.

Inhaltsverzeichnis

Rechtsverhältnis	3
Lohnsystem.....	3
Leistungsbeurteilung.....	3
Besondere Bestimmungen.....	4
Übergangs- und Schlussbestimmungen	4
Genehmigung	4
Auflagezeugnis	5
Anhang I	6
1. Entschädigungen	6
1.1. Entschädigungen Kirchgemeinderatspräsidium.....	6
1.2. Entschädigungen Rechnungsprüfungskommission	6
2. Tag- und Sitzungsgelder Kirchgemeinderat und Behördenmitglieder	6
3. Besondere Aufträge.....	6
4. Spesen Behördenmitglieder.....	6
Beilage I	7
Organigramm.....	7

Rechtsverhältnis

Geltungsbereich	Art. 1 ¹ Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten für das gesamte Personal der Kirchgemeinde.
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	Art. 2 ¹ Das Personal der Kirchgemeinde Ferenbalm wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt. ² Ergänzend gelten die Bestimmungen nach kantonalem bernischem Recht.
Geltung von Beschlüssen des Regierungsrats	³ Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Kirchgemeindepersonal.
Kündigungsfristen	Art. 3 ¹ Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate. ² Die Kündigung durch die Kirchgemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

Lohnsystem

Grundsatz	Art. 4 ¹ Der Kirchgemeinderat ordnet in einer separaten Verordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse zu. Der Kirchgemeinderat 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. ³ Für die Einreihung der Besoldung der Organistinnen und Organisten gelten die Richtlinien des bernischen Organistenverbandes als wegleitend. ⁴ Für die K UW-Mitarbeitenden gelten die „Richtlinien für Arbeit der Unterweisenden (AKUR) als wegleitend. ⁵ Nebenamtliche Funktionen und Aushilfsstellen werden in der Regel nicht in Gehaltsklassen eingereiht.
------------------	--

Aufstieg	Art. 5 ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen. ² Der Kirchgemeinderat legt fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seiner Entscheidung die finanzielle Lage der Kirchgemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft. ³ Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig a) von der individuellen Leistung b) vom individuellen Verhalten c) von der gerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel innerhalb des Verwaltungszweiges und der gesamten Verwaltung d) von anderen sachlich haltbaren Gründen. ⁴ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.
-----------------	---

Leistungsbeurteilung

Organigramm /Angestellte	Art. 6 Der Kirchgemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm (Beilage I) dar. Art. 7 Die Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für die Leistungsbeurteilung. Zwei vom Kirchgemeinderat bestimmte Ratsmitglieder sind für die Leistung und Verhaltensbeurteilung der Mitarbeitenden verantwortlich
---------------------------------	--

Besondere Bestimmungen

- Arbeitsplatzbewertung** **Art. 8** Ändern sich das Arbeitsvolumen und /oder die Anforderungen wesentlich, lässt der Kirchgemeinderat die Stelle neu bewerten.
- Stellenausschreibung** **Art. 9** Die Kirchgemeinde schreibt freie Stellen öffentlich aus.
- Unfallversicherung** **Art. 10** Die Kirchgemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).
- Krankentaggeldversicherung** **Art. 11** Schliesst die Kirchgemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die Prämien hälftig zu ihren Lasten.
- Pensionskasse** **Art. 12** ¹Die Kirchgemeinde 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.
²Die Kirchgemeinde trägt den hälftigen Anteil der Beiträge an die berufliche Vorsorge.
- Freiwillige Versicherung** ³Arbeitnehmer, die auch im Dienste anderer Arbeitgeber stehen, und deren gesamter Jahreslohn den im Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) festgelegten Mindestbetrag übersteigt, können sich freiwillig versichern lassen.
- Abgangsentschädigung
Rentenansprüche** ⁴Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Kirchgemeinde keine Anwendung.
- Sitzungen und Weiterbildung** **Art. 13** ¹Die Sitzungen des Personals gelten als Arbeitszeit.
²Für Sitzungszeiten ausserhalb der üblichen Arbeitszeit werden keine Zeitzuschläge ausgerichtet.
³Auf begründetes Gesuch hin kann der Kirchgemeinderat Kostenbeiträge an Weiterbildungen gewähren. Das Ausmass dieser Unterstützung ist abhängig vom dienstlichen Interesse und vom Beschäftigungsgrad.
- Jahresentschädigungen,
Spesen** **Art. 14** ¹Die Entschädigungen und Spesen des Personals werden in der Personalverordnung geregelt.
²Die Entschädigungen, Tagungs- und Sitzungsgelder sowie die Spesenansätze des Kirchgemeinderates und der übrigen Behördenmitglieder werden im Anhang I geregelt.

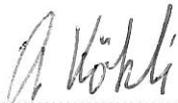
Übergangs- und Schlussbestimmungen

- Inkrafttreten** **Art. 15** ¹Dieses Reglement mit Anhang I tritt per 1. Oktober 2018 in Kraft.
²Mit Inkrafttreten dieses Reglements werden alle privatrechtlichen Arbeitsverträge aufgehoben und per 1. Oktober 2018 in öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge für alle Arbeitnehmenden umgewandelt.

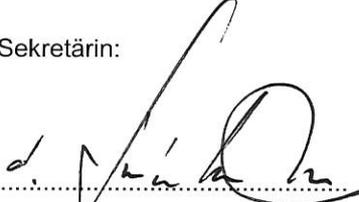
Genehmigung

Die Versammlung vom 17. Juni 2018 nahm dieses Reglement an.

Der Präsident:


.....
A. Köhli

Die Sekretärin:


.....
K. Winkelmann

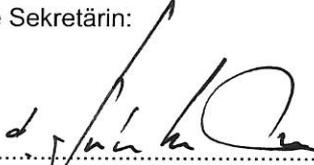
Auflagezeugnis

Das Kirchgemeindesekretariat hat dieses Reglement vom 17. Mai bis 16. Juni 2018 (während dreissig Tagen vor der beschlussfassenden Versammlung) in der Kirche sowie bei den Gemeindeverwaltungen Ferenbalm, Ried b/Kerzers (Ried b/Kerzers und Agriswil), Murten (für Büchslen), Gempnach, Ulmiz und Gurmels (für Wallenbuch) öffentlich aufgelegt.

Es gab die Auflage im Laupen Anzeiger Nrn 20 vom 17. Mai 2018 und 24. vom 14. Juni 2018 sowie im Amtsblatt des Kantons Freiburg Nr. 20 vom 18. Mai 2018 bekannt.

Ferenbalm, 17 Juni 2018

Die Sekretärin:



.....

K. Winkelmann

Anhang I

1. Entschädigungen

1.1. Entschädigungen Kirchgemeinderatspräsidium

- Präsidium, Jahrespauschale 1 000.00

In der Pauschalabgeltung enthalten sind:

- Telefonate
- Fahrspesen innerhalb der Kirchgemeinde

1.2. Entschädigungen Rechnungsprüfungskommission

- RechnungsrevisorIn, Jahrespauschale
 - Ordentliche Revision 250.00
 - Zwischenrevision 100.00

2. Tag- und Sitzungsgelder Kirchgemeinderat und Behördenmitglieder

- a. Ganztagesitzung (ab fünf Stunden) 100.00
- b. Halbtagesitzungen (mindestens drei Stunden) 50.00
- c. Abendsitzungen
 - Kirchgemeinderat 40.00
 - Projektgruppen 40.00
 - Kommissionen /Delegierte 20.00

3. Besondere Aufträge

Die Mitglieder des Kirchgemeinderates, der ständigen und der nichtständigen Kommissionen (ohne Personal der Kirchgemeindevverwaltung) beziehen Spesenentschädigungen für besondere Aufgaben und Arbeiten, die nicht mit Tag- oder Sitzungsgeldern abgegolten werden. 20.00 /Sitzung

4. Spesen Behördenmitglieder

Der Auslagenersatz richtet sich nach der der kantonalen Personalverordnung (PV) Art. 103 ff. Vorbehalten bleibt Ziff. 1.1. – Entschädigungen Kirchgemeinderatspräsidium.

Beilage I Organigramm

