

Entwurf Synopse Personalreglement Niederrohrdorf

IV. Besoldung	IV. Besoldung
Art. 25 Einreihung	Art. 25 Funktionen / Einreihung
¹ Der Gemeinderat stuft das Personal entsprechend seiner Funktion gemäss der im Anhang 1 enthaltenen Stellenstruktur und Stufenumschreibung ein. ² Eine wesentliche Veränderung der Aufgaben und/oder der Funktionen führt zu einer Neueinreihung der Stelle.	¹ Die Funktionen sind in der Funktionslandschaft im Anhang 1 dargestellt zusammen mit den Mindestanforderungen an Aufgaben, Verantwortung, Aus- und Weiterbildung sowie Berufs- und Führungserfahrung (gültig für das Gemeindepersonal) respektive zusammen mit den notwendigen Grad-Einstufungen (gültig für die Regionalpolizei). ² Die Funktionen sind jeweils einer Lohnklasse zugeteilt. Der Einreihungsplan ist in Anhang 2 ersichtlich.
Art. 26 Basisbesoldung	Art. 26 Funktionslohn / Ersteinstufung
Die Tabelle gemäss Anhang 2 umfasst für jede der Besoldungsstufen die minimalen und maximalen Jahresbesoldungen bei vollem Beschäftigungsgrad.	¹ Es bestehen Lohnklassen mit jeweils einem Funktionslohnminimum sowie -maximum. Die Lohnklassen befinden sich im Anhang 2. Es handelt sich um den Jahresbruttolohn inkl. 13. Monatslohn bei vollem Beschäftigungsgrad. ² Die Ersteinstufung basiert auf einer durch den Gemeinderat verabschiedeten Besoldungssystematik. Für die Übernahme einer Stellvertretungsfunktion sowie weiterer Zusatzaufgaben werden Funktionszulagen entrichtet. Eine Zusammenstellung befindet sich im Anhang 3.
Art. 27 Besoldungsanpassungen	Art. 27 Besoldungsanpassungen
¹ Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung im Rahmen des Voranschlages die für das folgende Jahr vorgesehene Lohnsumme. Diese setzt sich aus einem generellen und einem individuellen Anteil zusammen. Über die Aufteilung entscheidet der Gemeinderat. ² Für die generellen Gehaltsanpassungen sind namentlich folgende Gesichtspunkte massgebend: - Entwicklung der Lebenshaltungskosten	¹ Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung im Rahmen des Budgets die für das folgende Jahr vorgesehene Lohnsumme. Diese setzt sich aus einem generellen, einem individuellen sowie einem strukturellen Anteil zusammen. ² Über die Aufteilung entscheidet der Gemeinderat auf Basis einer durch den Gemeinderat verabschiedeten Besoldungssystematik.

- Allgemeine wirtschaftliche Situation - Finanzielle Lage der Gemeinde - Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt Die generelle Anpassung gilt in der Regel für das gesamte Personal und führt zu einer entsprechenden Erhöhung der Basisbesoldung. ³ Der individuelle Lohnanteil wird unter Berücksichtigung der persönlichen Leistungen festgelegt. ⁴ Der Gemeinderat kann für besondere Funktionen oder Qualifikationen eines Mitarbeiters dessen Jahresbesoldung ausnahmsweise um bis zu 10% über dem Maximalwert der jeweiligen Besoldungsstufe festlegen.	³ Bei einem Teuerungsentscheid des Gemeinderats sind die Löhne aller Mitarbeitenden sowie die Lohnklassen entsprechend anzupassen. ⁴ Der Gemeinderat kann für besondere Funktionen oder Qualifikationen eines Mitarbeiters dessen Jahresbesoldung ausnahmsweise um bis zu 10% über dem Maximalwert der jeweiligen Besoldungsstufe festlegen.