



Personalreglement der Gemeinde Ins

vom 01.12.2017

I. Rechtsverhältnis

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.

Öffentlich-rechtlich
angestelltes Personal

Art. 2 ¹ Das Personal der Einwohnergemeinde Ins wird durch den Gemeinderat öffentlich-rechtlich angestellt.

² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.

Geltung von Beschlüssen
des Regierungsrates

³ Die Beschlüsse des Regierungsrates zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.

Privatrechtlich
angestelltes Personal

Art. 3 ¹ Im Stundenlohn angestelltes Personal und Aushilfspersonal wird durch den Gemeinderat 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.

II. Lohnsystem

Grundsatz

Art. 5 ¹ Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang 1).

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 Grundgehaltes vorangestellt.

³ Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung. Diese kann wie folgt lauten:

- a) Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen
- b) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen
- c) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt
- d) Anforderungen/Zielvorgaben teilweise erfüllt
- e) Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt

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.

Verfahren

Art. 7 ¹ Bis zur Gehaltsstufe 48 werden jährlich zwei Gehaltsstufen 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 bis Gehaltsstufe 68 können

- 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.

³ Ab Gehaltsstufe 69 bis Gehaltsstufe 80 können 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 ¹ 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.

² Der Gemeinderat kann bei guter finanzieller Lage der Gemeinde dem Gemeindepersonal allfällige Lohnkürzungen oder Kürzungen bzw. Verzicht auf Teuerungszulagen beim Staatspersonal ausgleichen. Dies erfolgt durch Gewährung zusätzlicher ganzer oder halber Gehaltsstufen.

Höhere Einstufung

Art. 10 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 oder Erhaltung einer hervorragenden Arbeitskraft handelt.

III. Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen

Art. 11 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. 12 ¹ Der Gemeindepräsident und ein vom Gemeinderat bestimmtes Ratsmitglied sind für die Leistungsbeurteilung 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 Leistungsbeurteilung bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;
- c) sie unterbreiten dem Gemeinderat ihren Antrag zum Beschluss.

Übrige Stellen

Art. 13 ¹ Das Kader bzw. die übergeordnete Gemeindebehörde ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.

² Für das Verfahren gilt Art. 12 Abs. 2 sinngemäss.

Eröffnung/Rechtsmittel

Art. 14 ¹ Der begründete Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.

² Das Personal kann innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.

³ Das Personal kann die Verfügung innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Regierungsstatthalter anfechten.

Aussergewöhnliche
Leistungen

Art. 15 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal CHF 1'000.-- im Einzelfall belohnen.

IV. Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung

Art. 16 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen neu bewerten.

Stellenausschreibung

Art. 17 Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.

Unfallversicherung

Art. 18 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).

Taggeldversicherung

Art. 19 Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu ihren Lasten.

Pensionskasse

Art. 20 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.

² Die Gemeinde leistet einen um 1 höheren Prozentsatz an die Beiträge und Nachzahlungen gemäss Reglement der jeweiligen Pensionskasse als das Personal.

Abgangsentschädigung
Rentenansprüche

³ Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.

Sitzungsgeld

Art. 21 ¹ Die Mitglieder des Gemeinderates und der Kommissionen sowie die in den Anhängen II und III genannten Funktionäre erhalten für die Teilnahme an Sitzungen ein Sitzungsgeld gemäss Anhang II.

² Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Entschädigungen,
Taggelder

Art. 22 ¹ Die Mitglieder des Gemeinderates und die Funktionäre erhalten die in den Anhängen II und III vorgesehene Jahresentschädigung.

² Mit der Jahresentschädigung sind alle ordentlichen Verrichtungen (Aktenstudium, Sitzungsvorbereitung, Öffentlichkeitsarbeit, Besprechungen mit der Verwaltung) und die anfallenden Spesen (Fahrkos-

ten, Telefon, Porti) aus der Amtsausübung innerhalb der Gemeinde abgegolten. Die Jahresentschädigungen werden durch den Gemeinderat periodisch an die Teuerung angepasst.

³ Soweit die Mitglieder des Gemeinderates und von Kommissionen verpflichtet sind, zusätzlich zu den ordentlichen Verrichtungen an Terminen und Delegationen teilzunehmen, wird ihnen ein Taggeld gemäss Anhang II ausgerichtet. Die Höhe des Taggeldes legt der Gemeinderat fest.

⁴ Der Gemeindepräsident hat keinen Anspruch auf die Ausrichtung eines Taggeldes.

Spesen

Art. 23 ¹ Die Mitglieder des Gemeinderates und von Kommissionen sowie die Funktionäre haben Anspruch auf die Vergütung der Spesen, die ihnen im Rahmen ihrer Amtsausübung erwachsen, soweit sie nicht in der Jahresentschädigung gemäss Art. 19 enthalten sind.

² Den Mitarbeitenden der Gemeinde werden die Spesen vergütet, die ihnen im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit anfallen.

³ Die Spesen sind zu belegen und gemäss den Weisungen des Gemeinderates periodisch abzurechnen.

⁴ Den Spesenrahmen legt der Gemeinderat mit Beschluss fest.

V. *Übergangs- und Schlussbestimmungen*

Inkrafttreten

Art. 24 ¹ Dieses Reglement mit Anhängen I, II und III tritt am 1.1.2018 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 13.12.1996 (mit Änderungen), auf.

Beschlossen durch die Gemeindeversammlung vom 1. Dezember 2017.

NAMENS DER EINWOHNERGEMEINDE INS

Der Präsident: Der Sekretär:

sig. K. Stucki

sig. M. Boss

Auflagezeugnis

Der unterzeichnete Gemeindeschreiber bescheinigt, dass das vorliegende Personalreglement mit Anhängen während 30 Tagen vor der beschlussfassenden Gemeindeversammlung vom 1. Dezember 2017 öffentlich aufgelegt worden ist. Die Auflage wurde ordnungsgemäss im Amtsanzeiger Region Erlach publiziert.

Ins, 04.12.2017

Der Gemeindeschreiber:

sig. M. Boss

Anhang I

Gehaltsklassen

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

Gemeindeschreiber/in	GKL 21
Finanzverwalter/in	GKL 21
Bauverwalter/in	GKL 21 ¹
Gemeindeschreiber/in-Stv. (Dipl. Gemeindeschreiber/in)	GKL 17
Finanzverwalter/in-Stv. (Dipl. Finanzverwalter/in)	GKL 17
Leiter/in AHV-Zweigstelle	GKL 14
Verwaltungsangestellte/r I	GKL 14
Verwaltungsangestellte/r II	GKL 12
Verwaltungsangestellte/r III	GKL 10
Verwaltungsangestellte/r IV	GKL 8
Mitarbeiter/in Ordnungsdienst	GKL 12
Tagesschulleiter/in	GKL 18 ¹
Tagesschulleiter/in-Stv.	GKL 15 ¹
Tagesschul-Betreuer/in mit päd. Ausbildung	GKL 16 ¹
Tagesschul-Betreuer/in ohne päd. Ausbildung	GKL 11 ¹
Koch/Köchin Tagesschule	GKL 12 ¹
Tagesschulsekretär/in	GKL 12 ¹
Bibliotheksleiter/in	GKL 13 ¹
Bibliotheksmitarbeiter/in	GKL 10 ¹
Leiter/in Technische Betriebe	GKL 19 ¹
Gemeindearbeiter/in I	GKL 12
Gemeindearbeiter/in II	GKL 10
Gemeindearbeiter/in III	GKL 8
Chef Schulhausabwart/in	GKL 13
Hausdienstleiter/in I	GKL 12
Hausdienstleiter/in II	GKL 10
Hausdienstleiter/in III	GKL 8
Revierförster/in	GKL 17
Forstwart-Vorarbeiter/in	GKL 13
Forstwart/in	GKL 12
Waldarbeiter/in	GKL 10

¹ eingefügt / geändert am 01.10.2026

Anhang II

Jahresentschädigungen, Tag- und Sitzungsgelder, Spesen

1. Jahresbesoldungen Behörde- und Kommissionsmitglieder

Gemeindepräsident/in (inkl. Taggelder)	25%-Pensum (GKL 26 / Stufe 0) ¹ zuzüglich Spesenpauschale von CHF 3'000.-- ¹
Vize-Gemeindepräsident/in	CHF 8'000.--
Gemeinderatsmitglieder	CHF 6'000.--
Feuerwehr: Entschädigungen gemäss Feuerwehrreglement	

2. Sitzungsgelder

Gemeinderat	vormittag	CHF	80.--
	nachmittag	CHF	80.--
	abend	CHF	80.--
Kommissionspräsidenten		CHF	80.--
Kommissionsmitglieder		CHF	50.--
Protokollführer / Protokollführerin: zusätzlich pro Sitzung		CHF	25.--
Entschädigung für Schlusssessen / Reise pro Jahr und Kommissionsmitglied		CHF	50.--

3. Anpassung der Jahresbesoldungen

Die Jahresbesoldungen gemäss Ziff. 1 basieren auf dem Landesindex der Konsumentenpreise per 30.09.2017. Sie werden auf Beginn jeder Legislaturperiode durch den Gemeinderat dem Landesindex der Konsumentenpreise des vorangehenden Monats November angepasst. (Aufrundung auf die nächsten fünf bzw. zehn Franken).

¹ geändert am 01.10.2026

Beschluss Änderung vom 01.10.2026

Der Gemeinderat hat die Änderung der Anhänge I und II mit Inkraftsetzung per 01.01.2027 beschlossen.

Ins, 1. Oktober 2026

GEMEINDERAT INS

Der Präsident:

Der Sekretär:

sig. K. Stucki

sig. M. Boss

Bescheinigung

Beschlussfassung und Inkraftsetzung der Änderung vom 01.10.2026 sind im Anzeiger Region Erlach vom 16.10.2026 öffentlich bekannt gemacht worden.

Ins, 16. Oktober 2026

Der Gemeindeschreiber:

sig. M. Boss

Anhang III

Angestellte im Nebenamt

<u>Funktion</u>	<u>Jahresgehalt</u>
1. <u>Elektrizitätsversorgung</u>	
1.1. Anlagewärter	CHF 1'300.--
1.2. Zählerableser, je	CHF 6'800.--
2. <u>Wasserversorgung</u>	
2.1. Zählerableser, je	CHF 2'350.--
3. <u>Gasversorgung</u>	
3.1. Anlagewärter	CHF 600.--

Im jeweiligen Jahresgehalt sind enthalten: 9,24% auf Anteil Ferien (= 4 Wochen)
8,33% auf Anteil 13. Monatslohn
3,08% auf Anteil Feiertage.

Gemeinderatsbeschluss betreffend Taggelder, Spesen und Stundenansätze für Teilzeitbeschäftigte gemäss Anhang II des Personalreglementes vom 01.12.2017, gültig ab 01.01.2025

A. Taggelder und Spesen

Gestützt auf Art. 23 und 24 des Personalreglementes der Gemeinde Ins vom 01.12.2017 setzt der Gemeinderat die Taggelder und Spesen wie folgt fest:

1. Taggelder

Behörde- und Kommissionsmitglieder und Funktionäre

Stundenansatz: CHF 33.--

(Ganzer Tag = 8 Std., halber Tag = 4 Std.)

Periodische Abrechnung gemäss Rapport.

2. Spesen

2.1. Fahrkosten

- Benutzung Pw ausserhalb Gemeinde: 70 Rp. / km
- Öffentliche Verkehrsmittel: Billet 2. Klasse

2.2. Verpflegung

Gegen Beleg, max. CHF 24.-- pro Hauptmahlzeit

2.3. Übrige Auslagen

Periodische Rückerstattung gegen Beleg.

B. Teilzeitbeschäftigte im Stundenlohn (ohne Anstellungsvertrag)

Grundlohn

CHF 26.70 / Std.

Ferien

Der Ferienanspruch wird in Form einer Ferienentschädigung abgegolten. Es gelten die jeweiligen Ansätze für das bernische Kantonspersonal.

Feiertage

Die Feiertagsentschädigung richtet sich nach dem jeweils gültigen Ansatz für das bernische Kantonspersonal.

13. Monatslohn

Der Ansatz für den 13. Monatslohn beträgt 8,33%.

Sozialzulagen

Die Sozialzulagen werden gemäss Art. 83 ff Personalgesetz des Kantons Bern (PG) ausgerichtet. Es gelten die jeweiligen Ansätze für das bernische Kantonspersonal.

C. Im Stundenlohn tätiges minderjähriges Reinigungspersonal

7. Klasse	CHF	9.-- / Std.
8. Klasse	CHF	10.-- / Std.
9. Klasse	CHF	12.-- / Std.
Schulentlassene bis zum vollendeten 17. Altersjahr	CHF	14.-- / Std.

In den Ansätzen sind das 13. Monatsgehalt und die Ferien- und Feiertagsentschädigung inbegriffen.

Beschlossen durch den Gemeinderat am 13.12.2024.

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Präsident:

Der Sekretär:

sig. K. Stucki

sig. M. Boss