

PERSONALREGLEMENT

(Änderung vom ...)

Der Regierungsrat des Kantons Uri beschliesst:

I.

Das Personalreglement vom 24. Oktober 2000¹ wird wie folgt geändert:

Titel

Personalreglement (PR)

Artikel 2 Absatz 2 Einleitungssatz und Buchstabe c

² Die Anstellungsbehörde kann insbesondere auf die Ausschreibung verzichten:
c) aufgehoben

Artikel 6 Entschädigung bei einer Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund

Stellt das Gericht fest, dass einer angestellten Person ohne sachlich zureichenden Grund gekündigt wurde, legt die Anstellungsbehörde im Einvernehmen mit dem Amt für Personal die Entschädigung im Sinne von Artikel 16a der Personalverordnung fest.

Artikel 7

aufgehoben

Artikel 9 Arbeitszeitrahmen

¹ Die normale Arbeitszeit dauert von Montag bis Freitag.

² Pro Woche werden höchstens 50 Stunden und pro Tag höchstens zwölf Stunden angerechnet.

³ Im Normalfall kann die Arbeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr geleistet werden. Bei mehr als sechs Stunden Arbeit pro Tag, ist eine Pause von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Diese wird von der täglichen Arbeitszeit abgezogen.

⁴ Mit Zustimmung der vorgesetzten Person kann die Arbeit auch ausserhalb der unter Absatz 1 und 3 festgelegten Arbeitszeiten geleistet werden. In diesen Fällen besteht kein Anspruch auf Zulagen nach den Artikeln 43 ff.

Artikel 12 Absatz 3

¹ RB 2.4213

³ Die Angestellten erfassen ihre Arbeitszeit täglich. Die vorgesetzte Person kann die Zeiterfassung jederzeit einsehen und ist verpflichtet, diese monatlich zu visieren.

Artikel 12a Homeoffice (neu)

¹ Homeoffice kann auf Wunsch der Angestellten von der Direktion bewilligt werden, wenn sich die Tätigkeit dazu eignet und die betrieblichen Bedürfnisse erfüllt werden können.

² Die Finanzdirektion erlässt dazu eine Weisung.

Artikel 15 Absatz 1

¹ Aus der Differenz zwischen der täglichen Soll-Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ergeben sich Zeitguthaben oder Zeitschulden. Diese dürfen bei der gleitenden Arbeitszeit 25 Stunden pro Monat nicht überschreiten. Die Abrechnungsperiode beträgt einen Monat.

Artikel 20 Grundsatz

¹ Als Überstundenarbeit gelten die von der Direktion im Voraus angeordneten oder vom Regierungsrat nachträglich genehmigten Arbeitsstunden, welche die vereinbarte Arbeitszeit übersteigen.

² Die Erfassung der Überstunden wird mit der Anordnung oder mit der nachträglichen Genehmigung geregelt.

Artikel 21 Absatz 2 und Absatz 2a (neu)

² Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, lässt die Direktion die Überstundenarbeit vergüten, sofern und soweit sie die Überstunden zum Voraus angeordnet hat oder diese im Nachhinein vom Regierungsrat genehmigt wurde.

^{2a} Als Bemessungsgrundlage für die Abgeltung ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn und der Teuerungszulage massgebend.

Artikel 24 Bezahlte Absenzen

¹ Die angestellte Person hat in folgenden Fällen generell Anspruch auf bezahlte Absenz. Fällt diese bezahlte Absenz in die Ferien oder auf Feiertage, kann sie nachbezogen werden:

- a) eigene Hochzeit oder Eintragung der eigenen Partnerschaft: zwei Tage;
- b) Todesfälle:
 1. Ehepartner oder Ehepartnerin, eingetragener Partner oder eingetragene Partnerin, Lebenspartnerin oder Lebenspartner, eigene Kinder oder Eltern: drei Tage;
 2. Schwiegereltern, Grosseltern oder Geschwister: ein Tag;
- c) Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts: ein Tag.

² Die angestellte Person hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Absenz, sofern diese zwingend in die Arbeitszeit fällt:

- a) Beerdigung von Mitarbeitenden: ein Halbtage;
- b) Vorladung als Zeuge oder Zeugin oder Auskunftsperson: gemäss Aufgebot;
- c) Vorstellungsgespräche für Stellensuche nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses: zwei Tage;
- d) Blutspenden: gemäss Aufgebot;
- e) für leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendigen Aus- und Weiterbildung; die notwendige Zeit, höchstens 5 Tage pro Jahr;
- f) Besuch von Feuerwehrcursen, kantonalen Fachrapporten, Tagungen oder Inspektionen: bis 5 Tage pro Jahr;
- g) Mitwirkung in öffentlichen Ämtern: bis höchstens 15 Arbeitstage pro Jahr;
- h) Rettungseinsätze gemäss Aufgebot: bis höchstens 15 Arbeitstage pro Jahr;
- i) Arzt- und Zahnarztbesuch, sofern diese zwingend in die Blockzeit fallen;
- j) für die Pflege eines Familienmitglieds in auf- oder absteigender Linie oder des Lebenspartners oder Lebenspartnerin mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen soweit eine Pflege notwendig und nicht anderweitig geregelt ist; höchstens 3 Tage pro Ereignis und höchstens 10 Tage pro Jahr. Es kann ein Arzteugnis verlangt werden;
- k) Betreuungsurlaub für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder gemäss Artikel 329i des Obligationenrechts².

³ Bei Teilzeitbeschäftigten gelten diese Regeln entsprechend dem Beschäftigungsgrad, wobei bei ungeplanten Absenzen nach Absatz 2 von weniger als fünf Tagen auf die geplante Arbeitszeit abzustellen ist.

Artikel 25 Absatz 2

² Für unbezahlte Absenzen kann die Direktion bis 120 Arbeitstage bewilligen. Für die Bewilligung zusätzlicher unbezahlter Absenzen ist der Regierungsrat zuständig.

Neuer Abschnitt nach Artikel 25

4. Abschnitt: Urlaub aus familiären Gründen

Artikel 26 Mutterschaftsurlaub

¹ Angestellte haben Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen zu 100 % Lohn.

² Bemessungsgrundlage für den Mutterschaftsurlaub ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

³ Der Mutterschaftsurlaub kann durch anschliessenden unbezahlten Urlaub oder Ferienbezug verlängert werden. Wird ein unbezahlter Urlaub vor der Geburt oder innert zwei Wochen nach der Geburt beantragt, besteht ein Anspruch auf acht Wochen zusätzlichen unbezahlten

² SR 220

Urlaub.

⁴ Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der angestellten Person unter Wahrung des Urlaubsanspruches reduziert werden, soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

Artikel 26a Vaterschaftsurlaub

¹ Angestellte haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen zu 100 % Lohn.

² Bemessungsgrundlage für den Vaterschaftsurlaub ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

³ Innerhalb von zwei Jahren nach Geburt des Kindes kann ein unbezahlter Vaterschaftsurlaub von 2 Monaten bezogen werden.

⁴ Nach dem Vaterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der angestellten Person unter Wahrung des Urlaubsanspruches reduziert werden, soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

Artikel 26b Gemeinsame Bestimmungen

¹ Der Kanton gewährt den Urlaub aus familiären Gründen nur, sofern auch das Erwerbsersatzgesetz³ Leistungen gewährt. Sind dessen Leistungen höher, werden diese ausbezahlt.

² Der Kanton bevorschusst die ihm nach dem Erwerbsersatzgesetz⁴ zufallenden Taggeldleistungen.

Artikel 30 Absatz 2

² In diesem Rahmen und gestützt auf Artikel 42 der Personalverordnung entscheidet die Direktion, ob und für wen sie eine ausserordentliche Zuwendung verfügen will.

Artikel 32
aufgehoben

Artikel 33 Dienstaltersgeschenk

¹ Der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk besteht nur, wenn die entsprechenden Dienstjahre voll erfüllt sind.

³ SR 834.1

⁴ SR 834.1

² Die individuelle Höhe des Dienstaltersgeschenks bemisst sich beim 10-Jahre-Jubiläum nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten zehn Jahre. Bei den übrigen Jubiläen gelten die letzten fünf Jahre als Berechnungsbasis. Ein unbezahlter Urlaub wird als Dienstzeit, jedoch mit Beschäftigungsgrad null berechnet. Die Bemessungsgrundlage für die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks bildet der Grundlohn und die Teuerungszulage.

³ Wurde das Dienstverhältnis unterbrochen, so werden die Dienstjahre vor dem Unterbruch mitgezählt.

⁴ Die Dauer von Ausbildungsverhältnissen, insbesondere des Lehrverhältnisses, der Polizeischule oder der Praktika wird als Dienstzeit berücksichtigt.

⁵ Die Urlaubstage aus dem Dienstaltersgeschenk sind innerhalb von fünf Jahren zu beziehen.

Artikel 34 Absatz 1

¹ Wird eine angestellte Person länger als zwei Monate für eine höher eingereichte Funktion eingesetzt, hat sie grundsätzlich Anspruch auf eine Vergütung.

Artikel 35 Verpflegung und Übernachtung

¹ Die angestellte Person hat für Amtsverrichtungen ausserhalb des Arbeitsortes Anspruch auf folgende Entschädigungen:

- a) für jede Hauptmahlzeit: Fr. 28;
- b) für das Frühstück: Fr. 8;
- c) als Rucksackentschädigung: Fr. 15;
- d) für Übernachten und Frühstück: die effektiven Kosten.

² Ausnahmsweise besteht ein Anspruch gemäss Absatz 1 am Arbeitsort, wenn die Verpflegung im Zusammenhang mit einer Veranstaltung zwingend oder von der vorgesetzten Person angeordnet ist.

³ Der Anspruch auf eine der vorstehenden Entschädigungen besteht nur, wenn und soweit tatsächlich Auslagen entstanden sind.

⁴ Sofern die Vergütung die tatsächlichen Auslagen der angestellten Person nicht deckt, hat sie Anspruch auf Ersatz der tatsächlichen Auslagen, wenn der Mehraufwand ausgewiesen und dienstlich begründet ist.

⁵ Die Direktionen können Entschädigungen gemäss Absatz 1 für Angestellte gemeinsam geltend machen und verwenden. Die Direktionen stellen sicher, dass die Angestellten nicht zusätzlich Spesen abrechnen.

Artikel 36 Absatz 1 und Absatz 3a (neu)

¹ Für Dienstfahrten sind in der Regel die öffentlichen Verkehrsmittel und die Dienstfahrzeuge des Kantons zu benützen.

^{3a} Angestellte, die regelmässig Dienstfahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln unternehmen, haben Anspruch auf ein Halbtaxabonnement, sofern dies für den Kanton kostengünstiger ist. Sie können für die Fahrspesen nur den reduzierten Preis abrechnen.

Artikel 37 Private Motorfahrzeuge
a) Bewilligung

Können erheblich Zeit und Kosten eingespart werden oder ist der Einsatz eines Dienstfahrzeuges nicht möglich, können Angestellte mit Bewilligung der vorgesetzten Person private Motorfahrzeuge benützen.

Artikel 39 Absatz 1

¹ Für die regelmässige Benützung des Privatfahrzeuges zu Dienstfahrten, kann die Direktion im Einvernehmen mit dem Amt für Personal mit der angestellten Person eine Sonderregelung treffen. Diese ist der Finanzkontrolle mitzuteilen.

Artikel 40
aufgehoben

Artikel 41 Abrechnung

Spesenvergütungen sind aufgrund von Belegen durch die vorgesetzte Person zu kontrollieren, zu visieren und zusammengefasst spätestens quartalsweise geltend zu machen.

4. Kapitel, 2. Abschnitt, 3. Unterabschnitt (Artikel 42)

aufgehoben

Artikel 43 Sachüberschrift sowie Absatz 1 und 3
Wochenend- und Feiertagsdienst

¹ Die angestellte Person hat für angeordnete Dienstleistungen an Samstagen und Sonntagen sowie an eidgenössischen und kantonalen Feiertagen Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung.

³ aufgehoben

Artikel 44 Absatz 1 und 2

¹ Die angestellte Person hat für angeordnete Dienstleistungen in der Zeit zwischen 20.00 Uhr

und 06.00 Uhr Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung. Diese beträgt Fr. 13.— pro Arbeitsstunde.

² Nacht-, Wochenend- und Feiertagszulagen werden nicht kumulativ ausgerichtet. Massgeblich ist jene Zulage, die für die Angestellten vorteilhafter ist.

Artikel 45a

aufgehoben

Artikel 46 Gemeinsame Bestimmungen

¹ Der Regierungsrat kann beim Vorliegen sachlicher Begründungen abweichende Ansätze für einzelne Verwaltungseinheiten oder Personalkategorien festlegen.

² Die Vergütungen für Wochenend-, Feiertags-, Nacht- und Pikettdienst werden grundsätzlich nur aufgrund der tatsächlich erbrachten und abgerechneten Leistung ausgerichtet. Die angestellte Person hat während Ferien, Freistellung und militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen keinen Anspruch auf Zulagen für Wochenend-, Feiertags-, Nacht- und Pikettdienst.

³ Die Direktionen bestimmen, welchen Angestellten Dienst- und Schutzkleider zugeteilt werden.

Artikel 47a Ferienbezug (neu)

Lassen sich die Ferienwünsche nicht mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbaren, entscheidet die vorgesetzte Person. Grundsätzlich sollen einmal pro Jahr mindestens zwei Wochen Ferien ununterbrochen bezogen werden.

Artikel 51 Absatz 2

² Eine entsprechende Kürzung findet auch statt nach dem 90. Tag bei Dienstaussetzung infolge Krankheit, Nichtbetriebsunfall oder bei militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen.

Artikel 54 Personalentwicklung

¹ Die Personalentwicklung ist Sache der Direktionen. Sie benennen je eine verantwortliche Person, welche die Personalentwicklung innerhalb der Direktion organisiert und mit dem Amt für Personal koordiniert.

² Das Amt für Personal koordiniert die Personalentwicklung innerhalb der Verwaltung und bietet jährlich ein Weiterbildungsprogramm an. Es berät die Direktionen und ist dafür besorgt, dass Synergien in der Personalentwicklung innerhalb der Verwaltung ausgeschöpft werden.

Artikel 55 Weiterbildung

¹ Vom Kanton angeordnete Weiterbildung gilt als Arbeitszeit und die Kosten werden vom Kanton übernommen.

² Die Finanzdirektion regelt das Nähere zur obligatorischen und zur freiwilligen Weiterbildung in einer Weisung.

Artikel 55a Weiterbildungsurlaub und Kostenbeiträge (neu)

a) Grundsatz

¹ Im Rahmen der bewilligten Kredite können die Direktionen den Angestellten Kostenbeiträge und Weiterbildungsurlaub für den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen gewähren.

² Zu den Weiterbildungskosten zählen Kurskosten, Material, Prüfungsgebühren und Spesen.

³ In der Regel entspricht der Kostenbeitrag bis maximal 5 000 Franken den gesamten Weiterbildungskosten und dem bezahlten Weiterbildungsurlaub. Hat der Kanton nur ein teilweises oder mittelbares Interesse an der Weiterbildung, ist der Kostenbeitrag und der bezahlte Weiterbildungsurlaub angemessen zu kürzen oder auf einen solchen zu verzichten.

Artikel 55b b) Beiträge über 5 000 Franken (neu)

¹ Übersteigen Kostenbeitrag und bezahlter Weiterbildungsurlaub zusammen 5 000 Franken, erstellt die Direktion im Einvernehmen mit dem Amt für Personal einen Weiterbildungsvertrag.

² Es gelten zusätzlich folgende Bestimmungen:

- a) Der Beitrag des Kantons beträgt höchstens 80 Prozent.
- b) Der Kostenbeitrag und der bezahlte Weiterbildungsurlaub sind zu 100 Prozent zurückzahlen, wenn die angestellte Person die Weiterbildung nicht antritt oder ohne triftigen Grund nicht zu Ende führt.
- c) Der Kostenbeitrag und der bezahlte Weiterbildungsurlaub sind zu 50 Prozent zurückzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der angestellten Person innerhalb von drei Jahren nach Abschluss der Weiterbildung endet.
- d) Das Amt für Personal berechnet den Rückerstattungsbetrag im Auftrag der Direktion, stellt diesen in Rechnung und kontrolliert den Eingang.

Artikel 59a Übergangsbestimmung zur Änderung vom ... (neu)

Artikel 33 Absatz 4 findet keine Anwendung auf Anstellungsverhältnisse, die vor dessen Inkrafttreten abgeschlossen wurden.

II.

Diese Änderung tritt am ... in Kraft.

Im Namen des Regierungsrats
Der Landammann: Urban Camenzind
Der Kanzleidirektor: Roman Balli