
Lohnreglement Alters- und Pflegeheim Biberzelten, Lachen

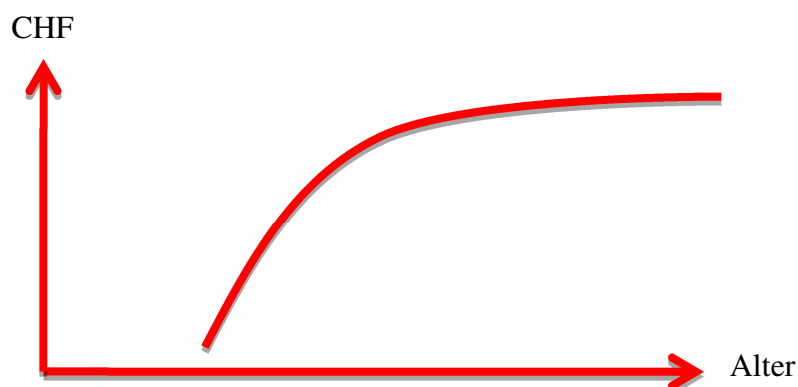
(vom 20. Oktober 2011)

1 Präambel

Das Bestreben des Alters- und Pflegeheims Biberzelten ist es, den Lohn der Mitarbeitenden marktüblich, leistungs- und erfahrungsorientiert sowie nachvollziehbar zu gestalten.

Der Lohn der Mitarbeitenden des Alters- und Pflegeheims Biberzelten richtet sich nach folgenden Grundsätzen:

- Der Lohn orientiert sich an Aufgabe, Verantwortung, Kompetenz, Erfahrung und Marktgegebenheiten.
- Es sind keine zwingenden Automatismen in der Lohnentwicklung (keine Lohnstufen, Stufenanstiege) vorgesehen.
- Orientierung der Lohnentwicklung an den Finanzhaushalt des Alters- und Pflegeheims Biberzelten.
- Gute Leistung wird honoriert.
- Die Lohnkurve flacht mit zunehmender Erfahrung und Alter ab.



- Die Einordnung in die Funktionsstufen ist für die Mitarbeitenden verständlich und wird als gerecht empfunden.
- Die Bereichsleitungen haben durch die Mitarbeiter-Beurteilungen grossen Einfluss auf die Lohngestaltung der Mitarbeitenden. Die Heimleitung beantragt die Anpassungen der Löhne der APH-Kommission.
- Die Einstellungslohne von neuen Mitarbeitenden nehmen eine künftige Lohnentwicklung teilweise vorweg.

2 Allgemeines

2.1. Geltungsbereich

Dieses Lohnreglement gilt für alle Mitarbeitenden des Alters- und Pflegeheims Biberzelten und ist integraler Bestandteil des Arbeitsvertrages.

2.2. Arbeitsvertrag

Mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages wird gleichzeitig auch dieses Lohnreglement durch den Mitarbeitenden akzeptiert.

2.3. Änderungen

Änderungen oder Anpassungen dieses Dokumentes werden bei Bedarf und mit Beschluss durch die Gemeindeversammlung Lachen vorgenommen. Die Mitarbeitenden werden auf geeignete Weise informiert.

Die Aktualität wird zusätzlich jährlich überprüft.

2.4. Gleichstellung

Begriffe wie Mitarbeiter, Vorgesetzter und Angestellter beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

3 Zusammensetzung der Gesamtbezüge

3.1. Lohn

Der Lohn ist das im Arbeitsvertrag vereinbarte und regelmässig ausbezahlte Entgelt und wird in 13 Monatstranchen ausbezahlt.

3.2. Zulagen

Das Alters- und Pflegeheim Biberzelten richtet Kinder- und/oder Ausbildungszulagen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften aus.

Weitere Zulagen werden im Personalreglement geregelt.

3.3. Leistungszulagen

Leistungszulagen drücken die finanzielle Wertschätzung für die gezeigte ausserordentliche Leistung während einer gewissen Zeitperiode aus. Dabei handelt es sich um Einmalzahlungen, es besteht kein Anrecht auf diese Zulage. Die Einzelheiten werden unter Punkt 5.4 Leistungszulage geregelt.

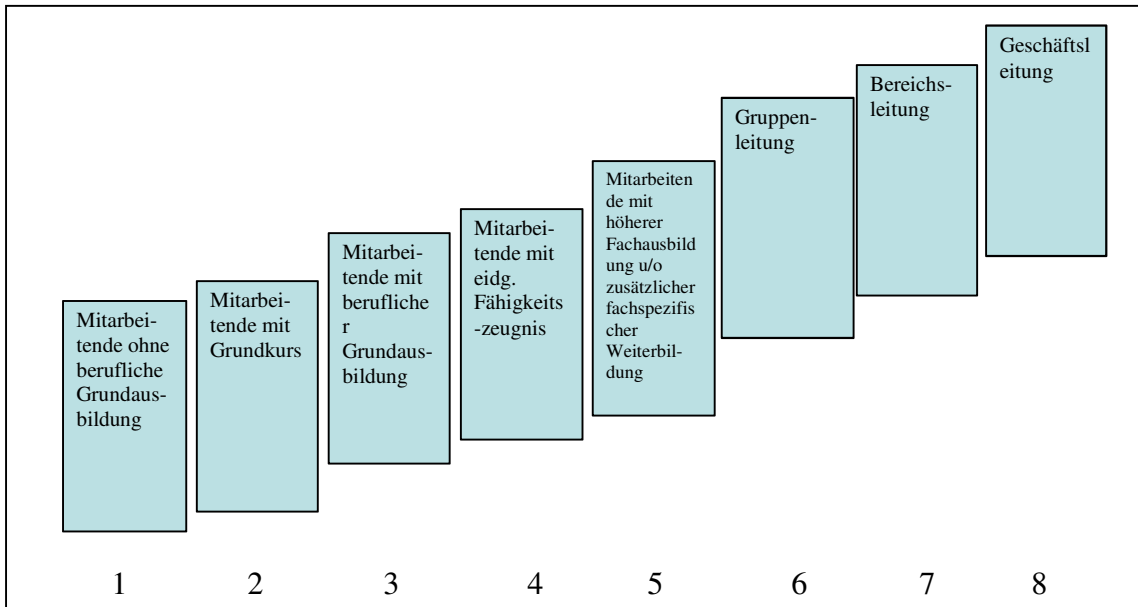
3.4. Zusatzleistungen

- Vorsorge (vgl. Reglement Pensionskasse / Personalreglement)
- Weiterbildungsbeiträge (Personalreglement)
- Vergünstigungen (Personalreglement)
- Dienstatersgeschenke (Personalreglement)
- Sitzungsentschädigung (Personalreglement)
- Spesen (Personalreglement)

4 Funktionsgruppen

4.1. Übersicht

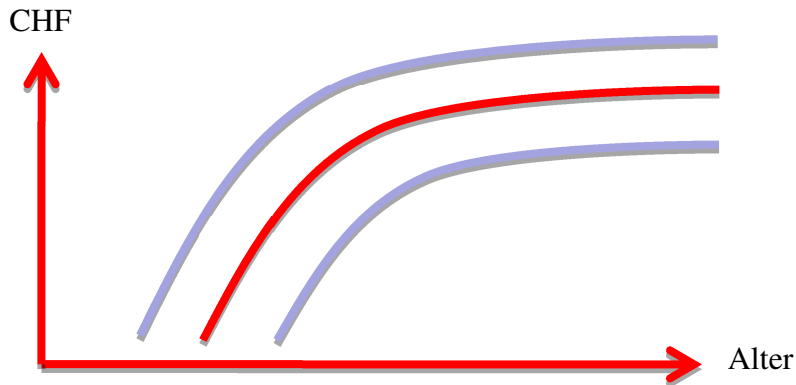
Die verschiedenen Funktionen innerhalb des Alters- und Pflegeheims Biberzelden werden in neun verschiedene Funktionsstufen eingeteilt.



4.2. Beschreibung der Funktionsgruppen

Nr.	Beschreibung	Berufsbezeichnung
1	Mitarbeitende ohne berufliche Grundausbildung	Küchenhilfe Mitarbeitende Lingerie und Reinigung
2	Mitarbeitende mit Grundkurs	Pflegehelfer/in SRK
3	Mitarbeitende mit beruflicher Grundausbildung	Pflegeassistent/in, Hauspfleger/in Küchenangestellte EBA Mitarbeitende Hauswartung (Anlehre) Mitarbeitende Aktivierung
4	Mitarbeitende mit eidg. Fähigkeitszeugnis	Pflegefachperson DNI, FASRK, FAGE, FABE Koch Hauswart
5	Mitarbeitende mit höherer Fachausbildung und / oder mit zusätzlicher fachspezifischer Weiterbildung	Pflegefachperson Höfa 1, HF, DNII, AKP, PsyKP, KWS Mitarbeitende Administration
6	Gruppenleitung	Leiter/in Reinigung, Leiter/in Lingerie, Leiter/in Hauswartung, Leiter/in Aktivierung, Leiter/in Station
7	Bereichsleitung	Leiter/in Pflege, Leiter/in Gastronomie, Leiter/in Hauswirtschaft, Leiter/in Rechnungswesen
8	Geschäftsleitung	Heimleiter/in

4.3. Lohnbänder



Die einzelnen Funktionsgruppen überschneiden sich bezüglich ihres Lohnrahmens. Die Marktgegebenheiten bilden die Voraussetzungen für den Lohnrahmen. Dieser ist abhängig von:

- der Erfahrung
- der Ausbildung
- der Leistung (Beurteilung) des Mitarbeitenden

Die Einteilung in die Funktionsgruppe erfolgt aufgrund der Stellenanforderungen und dem Erfüllungsgrad der Anforderungen durch den Mitarbeitenden.

5 Lohnanpassungen

5.1. Beförderungen in eine andere Funktion, Funktionsstufe

Mitarbeitende, die

- zusätzliche Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung übernehmen und damit ihre Funktion ändern,
- eine Führungsfunktion übernehmen,
- in eine andere Funktion wechseln,

erhalten ab dem Zeitpunkt der Übernahme den neuen Lohn (Lohnerhöhung).

Bei Mitarbeitenden, die eine tiefere Funktion übernehmen, wird der Lohn dem Rahmen der neuen Funktionsstufe angepasst (Lohnreduktion).

5.2. Individuelle Lohnerhöhung

Die nachfolgenden Richtlinien müssen für die Gewährung individueller Lohnerhöhungen erfüllt sein:

- Sehr gute Qualifikation
- Erfüllung der Zielvorgaben
- Bewegt sich innerhalb der Bandbreite des Lohnrahmens

5.3. Teuerung

Die Teuerung wird jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr ausgeglichen. Befindet sich das Heim in einer schlechten wirtschaftlichen Lage, kann vom vollen Teuerungsausgleich abgewichen werden. Bei veränderten Verhältnissen kann die nicht ausgeglichene Teuerung zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wieder in den Grundlohn eingebaut werden.

Der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise Ende August ist richtungsweisend.

Die Lohnanpassung wird per 1. Januar des folgenden Jahres wirksam.

Bei ungenügender Leistung wird der Lohn auch nicht um die Teuerung erhöht.

5.4. Leistungszulage

Eine Leistungszulage ist eine finanzielle Wertschätzung für die gezeigte ausserordentliche Leistung während einer gewissen Zeitperiode (Beispiele für die Ausrichtung von Leistungszulagen: Zusätzliche Stellvertretungsaufgaben bei längerem Ausfall eines Mitarbeitenden, kurzfristige Übernahme von zusätzlichen Aufgaben, Mitarbeit / Führung eines Projektes, ...)

Leistungszulagen sind Einmalzahlungen, es besteht kein Anrecht darauf.

Sie werden zusammen mit allfälligen Lohnanpassungen (einmal im Jahr) ausbezahlt.

Diese Zulagen sind Bestandteil des Jahreseinkommens und damit steuerpflichtig.

Die Sozialabgaben (AHV/IV/EO, etc.) werden für diese Beträge erhoben.

Der Höchstbetrag einer Leistungszulage pro Mitarbeitendem und Jahr beträgt CHF 3'000.00.

Anträge für eine solche Zulage sind schriftlich begründet an die Personalkommission einzureichen. Die Gründe für die Entrichtung einer Leistungszulage dürfen nicht identisch mit der Begründung einer individuellen Lohnerhöhung sein.

6 Inkraftsetzung

6.1. Grundsätzliches

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2012 in Kraft und löst das Personal- und Besoldungsreglement vom 14. September 1993 ab.

Dieses Reglement wurde an der Urnenabstimmung vom 27. November 2011 mit 1463 Ja und 315 Nein genehmigt.