alters + pflegeheime

glarusnord

Besoldungsreglement

der Alters- und Pflegeheime Glarus Nord (APGN)

als selbständig öffentlich-rechtliche Anstalt der Gemeinde Glarus Nord

Erlassen vom Verwaltungsrat der APGN am 17.02.2022
gültig ab 1. Juli 2022

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 01 Gegenstand 3
Art. 02 Geltungsbereich 3
Art. 03 Ergänzendes Recht 3
Art. 04 Lohnbänder 3
Art. 05 Zuordnung zu den Lohnbändern 3
Art. 06 Anpassung der Lohnsumme 3
Art. 07 Auszahlung 13. Monatslohn 3

II. Besoldung der Mitarbeitenden

Art. 08 Lohnfindung bei Neuanstellungen 4
Art. 09 Lohnfestsetzung 4
Art. 10 Regelung für Inkonvenienz-Zulagen und Entschädigungen 4
Art. 11 Leistungsprämien 4
Art. 12 Treueprämien 4
Art. 13 Lohnfortzahlung bei Todesfall 5

III. Entschädigung Verwaltungsrat und Kommissionen

Art. 14 Sitzungsgelder 5

IV. Schlussbestimmungen

Art. 15 Inkrafttreten 5

Anhänge

Anhang 1 Lohnbänder 6
Anhang 2 Funktionen-Zuordnung zu den Lohnbändern 7
Anhang 3 Regelung für Inkonvenienz-Zulagen 8
Anhang 4 Spesenreglement 10
Anhang 5 Anpassung Besoldungsreglement L-GAV 12

Beilage

Beilage 1 Versicherungsmerkblatt (ASSEPRO) 13

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 01 Gegenstand

1. Das Besoldungsreglement regelt die Entlöhnung und weitere finanzielle Angelegenheiten.
2. Sofern im Reglement nur ein Geschlecht erwähnt wird, sind weibliche und männliche Mitarbeitende gemeint. (ev. gleiche Formulierung wie im Personalreglement: mitarbeitende Person/Mitarbeitende)

Art. 02 Geltungsbereich

Dieses Besoldungsreglement gilt für alle Mitarbeitenden der Alters- und Pflegeheime Glarus Nord soweit nicht spezielle, übergeordnete Vorschriften etwas anderes vorsehen.

Art. 03 Ergänzendes Recht

Enthält das Reglement für eine Fragestellung keine Regelung, kommen zuerst die Besoldungsvorschriften der Gemeinde Glarus Nord und dann diejenigen des Kantons subsidiär zur Anwendung.

Art. 04 Lohnbänder

1. Die Jahresgehälter werden im Rahmen der im Anhang 1 festgehaltenen Lohnbänder festgesetzt.
2. Das Lohnbandminimum entspricht dem Funktionslohn, also dem jährlichen Grundlohn, unabhängig von Leistung und Erfahrung.
3. Das Lohnbandmaximum in den Lohnbändern 1 bis 15 entspricht 60 Prozent, im Lohnband 16 zusätzlichen 56.5 Prozent des Funktionslohns.
4. Das Lohnband bildet den Rahmen für die individuelle Lohnentwicklung.

Art. 05 Zuordnung zu den Lohnbändern

1. Der Funktionswert ergibt sich aus der Bewertung der Anforderungen, daraus abgeleitet wird die Lohnbandzuordnung.
2. Der Verwaltungsrat legt die Lohnbandzuordnung der Funktionen und damit den Einreihungsplan fest. (vgl. Anhang 2).
3. Ändern sich die Aufgaben einer Funktion unbefristet und wesentlich, wird die Zuordnung überprüft und nötigenfalls angepasst.
4. Die Zuordnungen erfolgen in bestmöglicher Übereinstimmung mit den umliegenden Alters- und Pflegeheimen und in Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt.

Art. 06 Anpassung der Lohnsumme

Der Verwaltungsrat setzt jährlich mit dem Budget die Lohnsumme unter Berücksichtigung des Indexanstiegs bei den Lebenskosten und des wirtschaftlichen Umfelds fest. Ein Anspruch auf eine jährliche Indexanpassung (Teuerungsausgleich) besteht nicht.

Art. 07 Auszahlung 13. Monatslohn

Für Mitarbeitende im Monatslohn beträgt der 13. Monatslohn ein Zwölftel der ausbezahlten Monatslöhne des Kalenderjahres. Der 13. Monatslohn wird im November ausbezahlt. Mitarbeitenden im Stundenlohn wird der 13. Monatslohn in Form einer separat ausgewiesenen Zulage von 8.33 Prozent pro besoldete Stunde monatlich ausbezahlt.

II. Besoldung der Mitarbeitenden

Art. 08 Lohnfindung bei Neuanstellungen

1. Die Anstellungsinstanz legt das Anfangsgehalt fest.

2. Das Anfangsgehalt hängt von der Funktion und der nutzbaren Erfahrung ab. Ergänzend werden interne Lohnvergleiche und die Lage auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt. Für besondere Berufsgruppen kann der Verwaltungsrat Richtlinien erlassen.
3. Das Anfangsgehalt kann unter dem für eine Funktion vorgesehenen Lohnband liegen, solange noch nicht alle nötigen Voraussetzungen erfüllt werden.

Art. 09 Lohnfestsetzung

1. Individuelle Lohnerhöhungen sind vom Ergebnis der Gesamtbeurteilung sowie von der Bandposition und der Marktsituation abhängig und müssen von der geschäftsführenden Person und der Leitung Finanzen bewilligt werden.
2. Die Lohnvorschläge werden aufgrund der Budgetvorgaben ermittelt. In begründeten Fällen kann die Anstellungsinstanz im Einvernehmen mit dem Verwaltungsrat von den berechneten Budgetvorgaben abweichen.
3. In gekündigten Arbeitsverhältnissen wird keine Lohnerhöhung gewährt.

Art. 10 Regelung für Inkonvenienz-Zulagen und Entschädigungen

1. Die Regelung für Inkonvenienz-Zulagen ist im Anhang 3 festgehalten.
2. Die Spesenentschädigungen sind im Anhang 4 festgehalten.

Art. 11 Leistungsprämien

Einmalige Leistungen oder besondere Belastungen können von der geschäftsführenden Person im Rahmen des Budgets speziell belohnt werden, insbesondere durch Ausrichtung von Einzel- oder Gruppenprämien oder Gewährung von zusätzlichen freien Tagen. Der Verwaltungsrat ist darüber zu informieren.

Art. 12 Treueprämien

1. Bei rfüllung von Dienstjahren erhalten die Mitarbeitenden eine Treueprämie. Bei

   10 Jahren; 10 Tage
   20 Jahren; 10 Tage
   30 Jahren; 10 Tage
   35 Jahren; 20 Tage
   40 Jahren; 20 Tage

   Als Bemessungsgrundlage für den Bezug der Treueprämie in Form von bezahltem Urlaub oder Auszahlung gilt der Durchschnitt des Beschäftigungsumfanges der letzten zwei Jahre. Grundsätzlich wird Mitarbeitenden im Monatslohn die Treueprämie mit bezahltem Urlaub abgegolten. Nach Vereinbarung mit der Geschäftsleitung, kann die Abgeltung auch in Form eines Barbetrages erfolgen.
2. Mitarbeitende im Stundenlohn erhalten die Treueprämie in Form eines Barbetrages.
3. Bei Wiedereintritt werden frühere Dienstjahre seit Bestehen der APGN (01.01.2011) angerechnet. Nicht angerechnet wird die Zeit während unbezahlter Urlaube und die Lehrvertragsjahre.

Art. 13 Lohnfortzahlung bei Todesfall

1. Im Todesfall von Mitarbeitenden besteht während des Sterbemonats der Besoldungsanspruch weiter. Hinterlässt die mitarbeitende Person ~~der Mitarbeitende~~ Ehegatten, eingetragene Partner/Partnerin, minderjährige Kinder oder – bei Fehlen dieser Personen – andere Personen, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht zu erfüllen hat~~en~~, so wird die Besoldung während weiterer drei Monate ausgerichtet.
2. Die Besoldungsansprüche bestehen grundsätzlich für das volle Bruttogehalt, wobei für die Berechnung des Anspruchs das in den letzten 60 Arbeitsmonaten bezogene Bruttogehalt (Durchschnitt) massgebend ist; allfällige Leistungen der Sozial- und sonstigen Versicherungen werden jedoch in Abzug gebracht.

3. Der Besoldungsanspruch bei befristeten Verträgen besteht längstens bis zum Ablauf des befristeten Vertrages.

III. Entschädigung Verwaltungsrat und Kommissionen

Art. 14 Sitzungsgelder

Die Sitzungsgelder für die Verwaltungsräte und Kommissionsmitglieder richten sich nach einem separaten Reglement.

IV. Schlussbestimmungen

Art. 15 Inkrafttreten

Dieses Besoldungsreglement tritt am 1. Juli 2022 in Kraft und ersetzt das bisherige Reglement vom 1.1.2019.

Anhang 1

LOHNBÄNDER

Jahresgehälter in Schweizer Franken / Index 2009 Kanton

Lohnband	Lohnband-Minimum	Lohnband-Maximum
1	41’387.85	66'220.50
2	44'428.05	71'084.90
3	47'690.65	76'305.00
4	51'193.80	81'910.10
5	54'955.55	87'928.90
6	58’990.70	94'385.10
7	63'323.65	101'317.85
8	67'975.85	108'761.35
9	72'968.75	116'750.00
10	78'328.85	125'326.20
11	84'082.70	134'532.30
12	90'258.75	144'414.05
13	96'887.75	155'020.40
14	104'004.30	166'406.90
15	111'644.10	178'630.55
16	119'844.90	191'751.85

Anhang 2

FUNKTIONEN-ZUORDNUNG ZU DEN LOHNBÄNDERN

Funktion	Lohnband
	16
Geschäftsführer/in APGN	15
	14
Leiter/in Finanzen / Administration APGN	13
Leiter/in Pflegedienst APGN	13
Hauswirtschaftliche Betriebsleiterin APGN	13
Leiter Technischer Dienst APGN	13
	12
Pflegeverantwortliche/r APGN in spezieller Funktion	11
Personalverantwortliche/r APGN in spezieller Funktion	11
Leiter/ in Verpflegung APGN	10
Personalverantwortliche APGN	10
Ausbildungsverantwortliche APGN	10
Pflegeverantwortliche/r Standort	10
Dipl. Pflegefachfrau / -mann HF in spezieller Funktion sowie FH und HFP	9
Dipl. Pflegefachfrau / -mann HF	8
Dipl. Pflegefachfrau / -mann DN II in spezieller Funktion	8
Leiter/in Verpflegung Betrieb / Leiter/in Hauswirtschaft Betrieb	8
Leiter/in-Stellvertreter/in Verpflegung Betrieb / -Hauswirtschaft Betrieb	7
Dipl. Pflegefachfrau / -mann DN II / AKP ohne HF-Anerkennung*	7
Dipl. Pflegefachfrau / -mann DN I in spezieller Funktion	7
Dipl. Pflegefachfrau / -mann DN I	6
FaGe, FaBe und FA SRK in spezieller Funktion	6
Kaufm. Sachbearbeiter/in EFZ Kaufmann / Kauffrau EFZ in spezieller Funktion	6
Diätkoch / -köchin EFZ / Hauswart EFZ oder äquivalent	6
Leiter/in Wäscherei	6
Fachfrau / -mann Gesundheit / Betreuung	5
Pflegefachfrau / -mann FA SRK	5
Kaufm. Angestellte/r EFZ	5
Koch w/m EFZ / Fachmann / -frau Betriebsunterhalt EFZ oder äquivalent	5
Hotelfachangestellte/r EFZ / Fachfrau / -mann Hauswirtschaft EFZ	5
Büro-Angestellte/r EBA, Ökonomiepersonal EBA	3
Assistent/in Gesundheit + Soziales EBA (AGS) / Pflegeassistentin FA (= 1j. SRK)	3
Pflegehelfer/in SRK in spezieller Funktion	3
Pflegehelfer/in SRK	2
Oekonomiepersonal in spezieller Funktion	2
Pflegehelfer/in ohne SRK-Kurs	1
Oekonomiepersonal	1

Praktikant/in bis 18 Jahre brutto / Monat = 13x CHF 650.00	
Praktikant/in ab 18 Jahre brutto / Monat = 13x CHF 1‘200.00	

*

Das Diplom Krankenschwester / -pfleger AKP ohne HF-Anerkennung wird wie die Ausbildung DN II dem Lohnband 7 zugewiesen. Sobald eine HF-Anerkennung vorliegt, erfolgt die Zuweisung dem entsprechenden Lohnband 8. Begründung: AKP und HF sind nicht dieselben Ausbildungen. Z.B. dauert AKP 3 Jahre, HF 3 bzw. 5 Jahre. AKP-Absolventen müssen einen Unterrichtsnachweis und ev. Arbeitszeugnisse einreichen sowie praktische Berufserfahrung nachweisen. Die HF-Anerkennung kann durch Einreichung aller Unterlagen ans SRK Wabern beantragt werden (oder auch nur zur Vorprüfung).

Anhang 3

REGELUNG FÜR INKONVENIENZ-ZULAGEN

I. Grundsatz

Geleistete Sonntags-, Feiertags-, Spät-, Nacht- und Pikettdienste geben Anspruch auf Inkonvenienz-Zulagen; diese sind nicht kummulierbar.

Mitarbeitenden im Monatslohn werden die Inkonvenienz-Zulagen jeweils für im Vormonat geleistete Dienste ausbezahlt.

Mitarbeitenden im Stundenlohn werden die Inkonvenienz-Zulagen für denselben Monat ausbezahlt wie die Besoldung.

II. Zulagen

1. Sonntags- und Feiertagszulage

Die Sonn- und Feiertagszulage wird für Arbeitsdienste von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr ausbezahlt und ist nicht kummulierbar mit der Spät- und Nachtzulage. Der Stundenansatz beträgt CHF 6.00.

2. Spät- und Nachtzulage

Die Spät- und Nachtzulage wird von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr ausbezahlt und ist mit der Sonn- und Feiertagszulage nicht kummulierbar. Der Stundenansatz beträgt CHF 6.00.

3. Zeitzuschlag für Nachtarbeit

Dem schweizerischen Arbeitsgesetz (ArG) entsprechend erhalten Mitarbeitende, die in 25 und mehr Nächten pro Jahr arbeiten, einen Zeitzuschlag von 10 Prozent für den Dienst zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr, maximal 42 Minuten. Mitarbeitenden im Stundenlohn wird dieser Zeitzuschlag ausbezahlt, damit sie sich durch eine Arbeitsreduktion mehr Ausgleichsruhezeit gewähren können. Mitarbeitenden im Monatslohn wird der (kumulierte) Zeitzuschlag in Form von besoldeter Ruhe- bzw. Freizeit gewährt.

4. Pikettdienst-Zulage

Für ausserhalb der regulären Arbeitszeit (ausserhalb des Betriebes) geleisteten Pikettdienst beträgt die Zulage CHF 2.00 pro Stunde

Die Interventionszeit darf max. 60 Minuten betragen. Mitarbeitende im Monatslohn kompensieren die während des Pikettdienstes zusätzlich geleistete Arbeitszeit mit Freizeit im Verhältnis 1 zu 1. Mitarbeitenden im Stundenlohn wird die während des Pikettdienstes zusätzlich geleistete Arbeitszeit ausbezahlt.

III. Inkonvenienz-Zulagen während Ferien

Basierend auf Art. 329d Abs. 1 des Schweizerischen Obligationenrechts und der Gerichtspraxis werden Inkonvenienz-Zulagen auch während Ferien und Krankheit ausbezahlt.

Die Sonn- und Feiertagszulage, die Spät- und Nachtzulage sowie die Pikettzulage werden je nach Ferienanspruch erhöht. Die Zulagen-Erhöhung wird separat ausgewiesen.

Erhöhung bei Anspruch auf 25 Ferientage pro Jahr:	10.64 Prozent
Erhöhung bei Anspruch auf 30 Ferientage pro Jahr:	13.04 Prozent

IV. Inkonvenienz-Zulagen während Krankheit, Unfall, schwangerschaftsbedingter Abwesenheiten, besoldetem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub und Militär (EO Entschädigungen)

Zulagen für geplante, infolge Krankheit oder Unfall jedoch ausgefallene Dienste werden ausbezahlt, wenn für die krankheits- resp. unfallbedingte Abwesenheit ein Arztzeugnis vorliegt.

Übertrifft die Dauer der Krankheit oder des Unfalls diejenige der Arbeitspläne, wird der Zulagendurchschnitt der vorangegangenen sechs Monate errechnet und ausbezahlt.

Diese Regelung gilt auch für schwangerschaftsbedingte Abwesenheiten, während des besoldeten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs und bei Militär (EO Entschädigungen).

Bei Auszahlung von Zulagen während oben genannter Abwesenheiten wird die Zulagen-Erhöhung separat ausgewiesen.

V. Inkrafttreten

Diese Regelung für Inkonvenienz-Zulagen tritt am 1. Juli 2022 in Kraft und ersetzt alle vorherigen Reglemente.

Anhang 4

SPESENREGLEMENT

I. Allgemeines

1. Geltungsbereich

Dieses Spesenreglement gilt für alle Mitarbeitenden, welchen von der Institution Alters- und Pflegeheime Glarus Nord ein Lohnausweis ausgestellt wird.

2. Definition der Spesen

Als Spesen im Sinne dieses Reglements gelten die Auslagen, die Mitarbeitenden im Interesse des Arbeitgebers entstanden sind. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, ihre Spesen im Rahmen dieses Reglements möglichst tief zu halten. Aufwendungen, die für die Arbeitsausführungen nicht notwendig waren, werden vom Arbeitgeber nicht übernommen.

Grundsätzlich werden den Mitarbeitenden die folgenden beruflich bedingten Auslagen ersetzt:

> Fahrtkosten	nachfolgend Ziffer II
> Übernachtungskosten	nachfolgend Ziffer III

Bei Tagungen und Seminaren können für jede auswärts eingenommene Hauptmahlzeit (Mittag- und / oder Abendessen) bis CHF 25.00 geltend gemacht werden, sofern diese nicht in den Gebühren enthalten sind.

Im Sinne des Lohnausweises besteht betriebsintern die Möglichkeit der Kantinen-verpflegung. Die Mahlzeiten werden zu den Selbstkosten abgegeben.

3. Grundsatz der Spesenrückerstattung

Die Spesen werden effektiv und nur gegen Originalbeleg abgerechnet und jeweils in bar vergütet.

II. Fahrtkosten

Grundsätzlich sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Durch den Arbeitsweg entstehende Fahrtkosten werden nicht entschädigt.

Bei beruflich bedingten Fahrten werden Tageskarten der Gemeinde oder Bahn-Billette der 2. Klasse vergütet ebenso wie Fahrkarten für Tram und Bus. Es ist die günstigste Variante zu wählen. Die Kosten für den Gebrauch des privaten Motorfahrzeugs inkl. allfälliger Parkgebühren werden nur dann gedeckt, wenn aus dessen Benützung eine Zeit- und / oder Kostenersparnis resultiert bzw. die Verwendung der öffentlichen Verkehrsmittel unzumutbar ist. Wird trotz guter öffentlicher Verkehrsverbindungen das eigene Fahrzeug benützt, werden die Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels (max. Bahnbillett 2. Klasse / Preis Tageskarte) vergütet. Die Kilometerentschädigung beträgt CHF 0.65.

III. Übernachtungskosten

Für Übernachtungen sind grundsätzlich Hotels der Mittelklasse zu wählen. Entschädigt werden die effektiven Übernachtungskosten inkl. Frühstück gemäss Originalbeleg. Allfällige Privatauslagen (~~2.8~~. private Telefongespräche, Konsumationen aus der Minibar usw.) sind von der Hotelrechnung abzuziehen. Für private Übernachtungen bei Freunden können maximal CHF 50.00 für ein Geschenk an die Gastgeber vergütet werden.

IV. Administrative Bestimmungen

Die Spesenabrechnungen sind nach Beendigung des Spesenereignisses, mindestens jedoch einmal monatlich, zu erstellen und zusammen mit den entsprechenden Originalbelegen dem zuständigen Kadermitglied zum Visum vorzulegen.

V. Gültigkeit

Dieses Spesenreglement wurde von der Steuerverwaltung des Kantons Glarus genehmigt.

Aufgrund der Genehmigung verzichtet die Institution Alters- und Pflegeheime Glarus Nord auf die betragsmässige Bescheinigung der nach tatsächlichem Aufwand abgerechneten Spesen in den Lohnausweisen.

Jede Änderung dieses Spesenreglements oder dessen Ersatz wird der Steuerverwaltung des Kantons Glarus zur Genehmigung unterbreitet. Ebenso wird diese informiert, wenn das Reglement ersatzlos aufgehoben wird.

VI. Inkrafttreten

Dieses Spesenreglement tritt am 1. Januar 2016 in Kraft und ersetzt alle vorherigen Reglemente.

Anhang 5

ANPASSUNG BESOLDUNGSREGLEMENT L-GAV

I. Allgemeines

1. Geltungsbereich

Diese Anpassung des Besoldungsreglements an den L-GAV gilt für alle Mitarbeitenden, welche in der Institution Alters- und Pflegeheime Glarus Nord im Gastro-Bereich arbeiten.

2. Definition der Anpassung des Besoldungsreglements an den L-GAV

Für Mitarbeitende im Gastro-Bereich werden die Mindestlöhne gemäss L-GAV ausgerichtet.

Als Mindestlöhne gelten gemäss Besoldungstabelle folgende Einstufungen:

> Lohnband 1 ab Segment 5

> Lohnband 2 ab Segment 4

II. Inkrafttreten

Diese Anpassung des Besoldungsreglements an den L-GAV tritt rückwirkend auf den 1. Januar 2014 in Kraft.

Beilage 6

VERSICHERUNGSMERKBLATT (ASSEPRO) per 01.01.2023

Versicherungsmerkblatt

alters + pflegeheime

glarusnord

Inhaltsverzeichnis

Einleitung **2**
Lohnfortzahlung durch die Arbeitgeberin **2**
Versicherungsleistungen bei Mutterschaft **2**
Versicherungsleistungen bei Vaterschaft **3**
Versicherungsleistungen bei Krankheit **4**
Allgemeines Leistungsschema bei Krankheit 4
Versicherungsleistungen bei Unfall **5**
Allgemeines Leistungsschema bei Unfall 6
Pensionskasse **7**
Dienstfahrtenkasko **9**
AHV, IV, EO, ALV **10**
Hinweise zum Versicherungsfall **10**
Unbezahlter Urlaub **10**
Rechtsgültigkeit **10**
Für Fragen: Adresse unseres Versicherungsbrokers **10**

Version: 01. Januar 2023

Einleitung

Das Versicherungsmerkblatt gibt Ihnen einen Überblick über die Vergütungen der Arbeitgeberin und die Versicherungsleistungen aus den entsprechenden Versicherungsverträgen rund um Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft, Tod und Invalidität. Die Höhe und die Dauer der Versicherungsleistungen richten sich nach den gültigen Versicherungsbedingungen und den gesetzlichen Grundlagen. Bei jeder Überarbeitung wird das Reglement den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen angepasst.

Lohnfortzahlung durch die Arbeitgeberin

Die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgebenden bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft ist im Personalreglement der Alters- und Pflegeheime Glarus Nord geregelt.

Versicherungsleistungen bei Mutterschaft

Versicherungsträger	Erwerbsersatzordnung (EO)
Anspruchsberechtigt	Frauen, die während den letzten neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des AHVG obligatorisch versichert waren und während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. Im Zeitpunkt der Niederkunft müssen diese als Arbeitnehmerin oder als selbstständig Erwerbende gelten. In Einzelfällen können Frauen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, ebenfalls anspruchsberechtigt sein.
Höhe	80 % des durchschnittlichen Lohnes vor der Niederkunft, max. Entschädigung CHF 220.-- pro Tag.
Beginn	Am Tag der Niederkunft.
Dauer	Max. 14 Wochen; bei früherer Wiederaufnahme der Arbeit (Voll- oder Teilzeit) jedoch nur bis zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme.
Finanzierung	Wird aus den EO-Beiträgen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmenden finanziert.

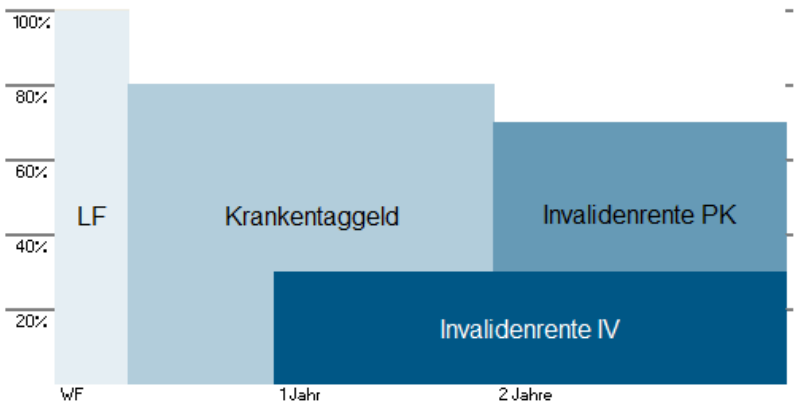
Versicherungsleistungen bei Vaterschaft

Versicherungsträger	Erwerbsersatzordnung (EO)
Anspruchsberechtigt	Männer, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche Vater sind oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate werden, während der neun Monate unmittelbar vor der Geburt des Kindes im Sinne des AHVG obligatorisch versichert waren und während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. Im Zeitpunkt der Geburt müssen diese als Arbeitnehmer oder als selbstständig Erwerbende gelten. In Einzelfällen können Männer, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, ebenfalls anspruchsberechtigt sein.
Höhe	80 % des durchschnittlichen Lohnes vor der Geburt, max. Entschädigung CHF 220.-- pro Tag.
Beginn / Dauer	Am Tag der Geburt, während sechs Monaten.
Leistungsumfang	Die Entschädigung für den bezogenen Vaterschaftsurlaub wird als Taggeld ausbezahlt. Es besteht ein Anspruch auf höchstens 14 Taggelder. Bezieht er den Urlaub wochenweise, so werden pro Woche 7 Taggelder ausgerichtet. Bezieht er den Urlaub tageweise, so werden pro 5 entschädigte Tage zusätzlich 2 Taggelder ausgerichtet.
Finanzierung	Wird aus den EO-Beiträgen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmenden finanziert.

Versicherungsleistungen bei Krankheit

Versicherungsträger	Groupe Mutuel Police Nr. 2152521
Wer ist versichert?	Alle Arbeitnehmenden, welche das 70. Altersjahr noch nicht vollendet haben.
Arbeitsunfähigkeit	80 % des AHV-Lohnes sowie der Kinder-/Ausbildungszulagen (Familienzulagen) während maximal 730 Tagen abzüglich einer Wartefrist von 30 Tagen. Für Arbeitnehmende im AHV-Alter ist die Leistung auf maximal 180 Taggelder beschränkt.
Heilungskosten	Individuell durch jeden Arbeitnehmenden selbst bei einer Krankenkasse zu versichern. Bei Reisen, beispielsweise in die Vereinigten Staaten von Amerika, Kanada, Australien und Japan, empfiehlt es sich zu prüfen ob eine Zusatzdeckung benötigt wird.
Tod	Lohnnachgenuss nach OR 338 bzw. Besoldungsverordnung der Gemeinde Glarus Nord
Höchstversichertes Jahresgehalt	CHF 250'000.--
Beginn des Versicherungsschutzes	Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Tag des Arbeitsantrittes im Betrieb. Bei arbeitsunfähigen Personen jedoch erst mit der vollen Arbeitsaufnahme im Rahmen des Arbeitsvertrages.
Örtlicher Geltungsbereich	Weltdeckung In der Schweiz erkrankte Arbeitnehmende haben keinen Anspruch auf Leistungen während eines Auslandaufenthaltes, sofern die Versicherung dem Auslandaufenthalt nicht vorgängig zugestimmt hat.
Finanzierung	Die Arbeitgeberin beteiligt sich zur Hälfte an den Prämien.
Krankheitsmeldung	Ein Krankheitsfall muss der Arbeitgeberin am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit gemeldet werden. Die Abrechnung erfolgt aufgrund der Arbeitsunfähigkeitszeugnisse.

Allgemeines Leistungsschema bei Krankheit



LF: Lohnfortzahlung Betrieb (Bruttolohn)
WF: Wartefrist Krankentaggeld
Die effektiven Leistungen der IV hängen insbesondere von der Beitragsdauer ab.

Versicherungsleistungen bei Unfall

Versicherungsträger

Obligatorische Unfallversicherung UVG: AXA Police Nr. 44.142.700
Unfallzusatzversicherung: Baloise Police Nr. 20/2.263.434

Wer ist versichert?

Alle Arbeitnehmenden im Betrieb. Arbeitnehmende, die weniger als 8 Std./Woche bei den Alters- und Pflegeheimen Glarus Nord arbeiten, sind nur für Berufsunfälle versichert.

Lohndefinition Höchstversichertes Jahresgehalt

UVG-Lohn: Bruttolohn bis max. CHF 148'200.-- pro Jahr
Überschuss-Lohn: Lohnteile über CHF 148'200.-- bis max. CHF 250'000.-- pro Jahr

Arbeits- bzw. Erwerbsunfähigkeit

Taggeld	3. bis 30. Tag	80 % des UVG-Lohnes
	ab 31. Tag	80 % des UVG- und Überschusslohnes bis zum Beginn der Invalidenrente (in der Regel nach 2 Jahren)
Invalidenrente	80 % des UVG-Lohnes	
Invaliditätskapital	CHF 150'000 (Progression 350% je nach IV-Grad)	

Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen können die Geldleistungen wegen Grobfahrlässigkeit, aussergewöhnlicher Gefahren, Vergehen und Verbrechen oder Wagnissen respektive Eventualvorsätzen gekürzt oder verweigert werden. Im Rahmen der UVG-Zusatzversicherung sind diese Leistungskürzungen teilweise mitversichert.

Heilungskosten

Versichert sind ambulante Arzt- und Arzneikosten, sowie die Behandlung in der allgemeinen Abteilung einer anerkannten Heilanstalt. Für eine notwendige Heilbehandlung im Ausland wird dem Versicherten höchstens der doppelte Betrag der Kosten vergütet, die bei der Behandlung in der Schweiz entstanden wären.
Bei Reisen, beispielsweise in die Vereinigten Staaten von Amerika, Kanada, Australien und Japan, empfiehlt es sich zu prüfen ob eine Zusatzdeckung benötigt wird.

Todesfall

Witwen- / Witwerrente	40 % des UVG-Lohnes
Halbwaisenrente pro Kind	15 % des UVG-Lohnes
Vollwaisenrente pro Kind	25 % des UVG-Lohnes

Für mehrere Hinterlassene zusammen max. 70 % des UVG-Lohnes.

Todesfallkapital	CHF 100’000

Beginn des Versicherungsschutzes

Der Versicherungsschutz beginnt an dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis anfängt oder erstmals Lohnanspruch besteht, in jedem Fall aber im Zeitpunkt, da der Arbeitnehmende sich auf dem Weg zur Arbeit begibt.

Örtlicher Geltungsbereich

Weltdeckung
In der Schweiz verunfallten und arbeitsunfähigen Arbeitnehmenden, welche sich ins Ausland begeben, wird empfohlen vor der Ausreise die Zustimmung der Versicherung einzuholen. Leistungen der Unfall-Zusatzversicherung können verweigert werden, wenn die Versicherung dem Auslandaufenthalt nicht vorgängig zugestimmt hat.

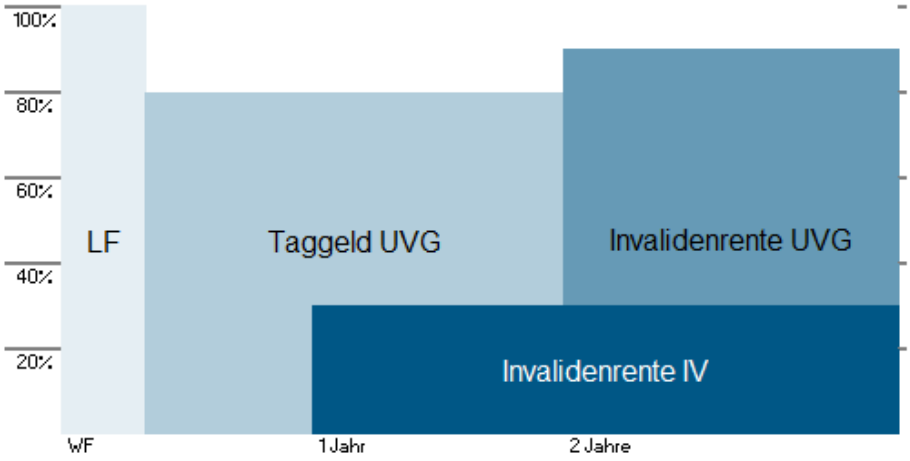
Finanzierung

Die Prämien für die Berufsunfallversicherung sowie die Unfallzusatzversicherung des Kaders übernimmt die Arbeitgeberin. Die Nichtberufsunfallversicherungsprämie sowie die Prämie für die Unfallzusatzversicherung für das Personal wird hälftig vom Arbeitgebenden getragen und hälftig dem Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen.

Unfallmeldung

Ein Unfall muss der Arbeitgeberin noch am Unfalltag gemeldet werden. Die Abrechnung erfolgt aufgrund der Arbeitsunfähigkeitszeugnisse.

Allgemeines Leistungsschema bei Unfall



LF: Lohnfortzahlung Betrieb (Bruttolohn)
WF: Wartefrist UVG
Die effektiven Leistungen der IV hängen insbesondere von der Beitragsdauer ab.

Pensionskasse

Versicherungsträger SwissLife Anschlussvertrag Nr U1086

Versichert sind folgende Arbeitnehmenden:

Tod/Invalidität

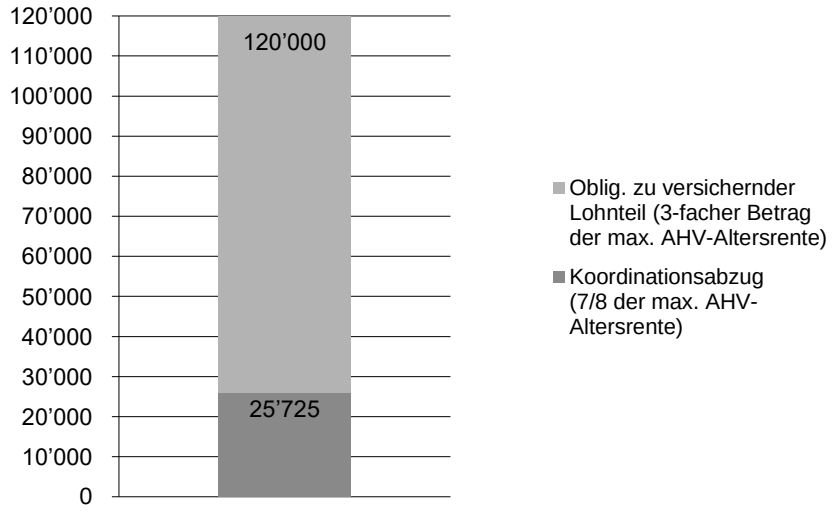
Jede Person, die am 1. Januar das 17. Altersjahr vollendet hat und einen Jahreslohn von mind. CHF 22'050.-- erreicht (Eintrittsschwelle BVG). Bei teilzeitbeschäftigten Personen wird die Eintrittsschwelle dem Beschäftigungsgrad angepasst.

Sparen

Jede Person, die am 1. Januar das 24. Altersjahr vollendet hat und einen Jahreslohn von mind. CHF 22'050.-- erreicht (Eintrittsschwelle BVG). Bei teilzeitbeschäftigten Personen wird die Eintrittsschwelle dem Beschäftigungsgrad angepasst.

Versicherter Lohn

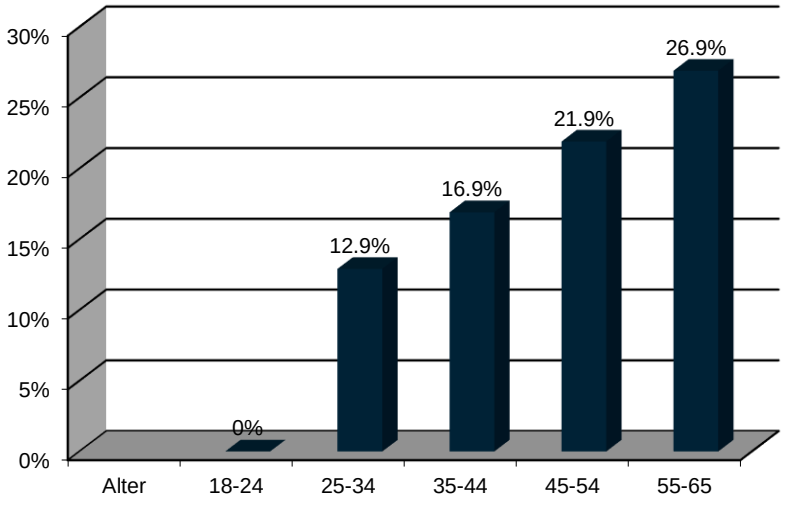
Versichert ist die Differenz zwischen dem AHV-Lohn und dem Koordinationsabzug, welcher jeweils vom Bundesrat festgelegt wird und momentan (2023) CHF 25'725.-- beträgt. Der Koordinationsabzug wird bei teilzeitbeschäftigten Personen dem Beschäftigungsgrad angepasst. Der min. versicherte Lohn beträgt CHF 3'675.--.



Leistungen im Alter

Altersrente

Rente von 6.2 % (ohne Übergangsbestimmungen) des obligatorischen Alterskapitals sowie 4.5411 % (Frauen) resp. 4.4855 % (Männer) des überobligatorischen Alterskapitals. Das Alterskapital wird gebildet durch jährliche Altersgutschriften gemäss nachfolgender Altersskala und den aufgelaufenen Zinsen.



Kapitalbezug	Ein Kapitalbezug muss der Pensionskasse mindestens einen Monat vor dem Bezug schriftlich mitgeteilt werden. Dieselbe Frist muss beachtet werden, wenn die Wahl der Kapitaloption wieder rückgängig gemacht werden soll. **Nach Ablauf der Frist ist die Entscheidung unwiderruflich**.
Vorzeitige Pensionierung	Möglichkeit des Rentenvorbezuges ab Vollendung des 58. Altersjahres.
Vorbezug / Rückzahlung Wohneigentum	Der spätmöglichste Zeitpunkt zur Geltendmachung eines Vorbezuges für den Erwerb von selbstbewohntem Eigentum oder für dessen Rückzahlung muss ich mehr als einen Monat vor der Pensionierung stehen.

Leistungen im Todesfall

Ehegattenrente	- vor Alter 65/64 - nach Alter 65/64	60 % der Invalidenrente 60 % der Altersrente
Waisenrente	20 % der Invalidenrente pro Kind längstens bis zum 18. bzw. 25. Altersjahr	
Lebenspartnerrente	Die jährliche Lebenspartnerrente entspricht der Ehegattenrente.	
Todesfallkapital	In der Höhe des vorhandenen Altersguthabens, soweit dieses nicht zur Finanzierung der Ehegattenrente benötigt wird.	
Individuelle Begünstigungen für Unverheiratete	Eine Änderung der Begünstigungsordnung muss der Vorsorgeeinrichtung **schriftlich** mitgeteilt werden (Meldepflicht).	

Leistungen bei Invalidität

Invalidenrente Wartefrist	50 % des versicherten Lohnes 24 Monate
Invaliden-Kinderrente Wartefrist	20 % der Invalidenrente pro Kind längstens bis zum 18. bzw. 25. Altersjahr 24 Monate
Beitragsbefreiung Wartefrist	in der Höhe der gesamten Beiträge 3 Monate
Finanzierung	Die Kosten werden zu 58% von der Arbeitgeberin und zu 42% von den Arbeitnehmenden getragen.
Stellenwechsel	Der bisherigen Vorsorgeeinrichtung ist die neue Pensionskasse raschmöglichst bekanntzugeben, damit die Freizügigkeitsleistungen überwiesen werden können. Verlangen Sie bei der neuen Pensionskasse einen Einzahlungsschein.

Dienstfahrtenkasko

Versicherungsträger	Allianz Suisse Policen Nr. T30.7.524.650
Versicherte Fahrten	Dienstfahrten mit einem privaten Fahrzeug für welche der Arbeitgeber eine Kilometer-Entschädigung oder eine Pauschale entrichtet.
Versicherte Fahrzeuge	Private Fahrzeuge bis zu einem Gesamtgewicht von 3'500 kg
Max. Entschädigung	CHF 100'000.-
Versicherte Leistungen	Kollisions- und Teilkaskoereignisse, wobei für Kollisionsereignisse ein Selbstbehalt von CHF 500.- in Abzug gebracht wird. Ein allfälliger Selbstbehalt und Bonusverlust aus der Motorfahrzeug-Haftpflicht des Fahrzeughalters ist ebenfalls versichert.
Stellenwechsel	Der bisherigen Vorsorgeeinrichtung ist die neue Pensionskasse rasch möglichst bekanntzugeben, damit die Freizügigkeitsleistung überwiesen werden können. Verlangen Sie bei der neuen Pensionskasse einen Einzahlungsschein.

Betriebshaftpflicht-Versicherung

Versicherungsträger	Helvetia Policen Nr. 4.000.440.071

Die APGN hat eine Betriebshaftpflicht-Versicherung für Drittschäden mit einer Versicherungssumme von CHF 20 Mio. (max. je Ereignis und gesamthaft maximal zweimal pro Versicherungsjahr) abgeschlossen. Die Prämien werden von den APGN getragen.

AHV, IV, EO, ALV

Diesbezüglich verweisen wir auf die diversen Informationsbroschüren, welche durch die AHV-Informationsstelle kostenlos abgegeben werden. Zu Ihrer Information teilen wir Ihnen mit, dass im jetzigen Zeitpunkt der Satz 12.8 % beträgt und sich wie folgt zusammensetzt: AHV 8.7 %, ALV 2.2 %, IV 1.4 % und EO 0.5 %. Der ALV-Beitrag erfasst nur die Lohnsumme bis CHF 148‘200.--.

Finanzierung	Diese Beiträge werden je zur Hälfte durch die Arbeitgeberin bzw. durch die Arbeitnehmenden finanziert.

Hinweise zum Versicherungsfall

Obliegenheiten im Versicherungsfall

Nach dem Eintritt eines Ereignisses ist so bald als möglich ein Arzt beizuziehen. Die Arbeitnehmenden haben den Anordnungen des behandelnden Arztes oder dessen Hilfspersonen Folge zu leisten. Arbeitsunfähigkeitszeugnisse sind umgehend und unaufgefordert der Personalabteilung abzugeben.

Folgen bei vertragswidrigem Verhalten im Versicherungsfall

Befolgen die Arbeitnehmenden die Obliegenheiten im Versicherungsfall nicht, können die Leistungen durch die Versicherer gekürzt oder verweigert werden. Grobfahrlässiges oder waghalsiges Handeln, das ein Ereignis beeinflusst, kann ebenfalls zu Kürzungen oder Leistungsverweigerungen führen.

Direktes Forderungsrecht im Versicherungsfall

Aus der kollektiven Unfall- oder Krankenversicherung steht den versicherten Personen nach dem Eintritt des Unfalls oder der Krankheit ein selbstständiges Forderungsrecht gegen die Versicherer zu.

Unbezahlter Urlaub

Während der Dauer eines unbezahlten Urlaubs kann der Versicherungsschutz in der Regel weitergeführt werden, sofern der Arbeitsvertrag nicht gekündet wird. Bezüglich Möglichkeiten der Weiterführung wenden Sie sich bitte an das Personalbüro.

Rechtsgültigkeit

Für sämtliche Versicherungsleistungen gelten in jedem Fall die entsprechenden Versicherungsverträge, die Versicherungsbedingungen, die Zusatzbedingungen, der Vorsorgeausweis der Pensionskasse inkl. Statuten und Reglemente. Ein allfälliges Personalreglement gibt Ihnen weitere Informationen. Zusätzliche Informationen oder Versicherungsbedingungen können bei der Arbeitgeberin bezogen werden. Bei Abweichungen gegenüber diesem Versicherungsreglement gehen die Bestimmungen der Versicherungsverträge und Bedingungen vor. Das Versicherungsreglement bildet einen integrierenden Bestandteil des Anstellungsvertrages.

Für Fragen: Adresse unseres Versicherungsbrokers

ASSEPRO Brokerage AG
Turbinenweg 6
8866 Ziegelbrücke

Tel. 58 590 45 20
E-Mail ziegelbruecke@assepro.com