

Datum 16. März 2022

Genehmigung 16. März 2022

Inkraftsetzung 1. Juli 2022

Alte Fassung 28. Oktober 2016

Personalreglement des Kantonsspitals Uri

Der Spitalrat des Kantonsspitals Uri, gestützt auf Art. 12 Abs. 1 des Gesetzes über das Kantonsspital Uri¹ und Art. 6 Abs. 2 und 3 der Verordnung über das Kantonsspital Uri², beschliesst:

1. Kapitel Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 Zweck und Gegenstand

¹Dieses Reglement des Kantonsspitals Uri (nachfolgend „Personalreglement“) bildet die Grundlage für die Personalpolitik des Kantonsspitals Uri und regelt das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kantonsspital Uri und den Mitarbeitenden.

Artikel 2 Geltungsbereich und Rechtsgrundlagen

¹Dieses Personalreglement gilt für sämtliche Mitarbeitende des Kantonsspitals Uri.

²Das Personalreglement ist Bestandteil des Einzelarbeitsvertrags des Mitarbeitenden. Dieser hat gegenüber dem Personalreglement Vorrang. Ebenfalls Vorrang gegenüber diesem Personalreglement haben die für einzelne Mitarbeitende geltenden Bestimmungen in Zusatzreglementen, die Bestandteil der betreffenden Einzelarbeitsverträge sind.

³Soweit im Einzelarbeitsvertrag, im Personalreglement und in Zusatzreglementen keine besonderen Regelungen enthalten sind, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere Art. 319 ff. (Einzelarbeitsvertrag) des Schweizerischen Obligationenrechts (OR).

Artikel 3 Definition und Begriffe

¹Mitarbeitende im Sinne dieses Reglements sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages in einem Voll- oder Teilzeitverhältnis auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Kantonsspital Uri beschäftigt sind.

²Zur sprachlichen Vereinfachung wird die männliche Form verwendet; sie gilt jeweils für weibliche und männliche Personen.

¹ KSUG; RB 20.3221

² KSUV; RB 20.3223

Artikel 4 Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse, Arbeitsvertrag, Bewilligungen

¹Die Arbeitsverhältnisse zwischen dem Kantonsspital Uri und den Mitarbeitenden sind privatrechtlich.

²Das Arbeitsverhältnis wird durch den Abschluss eines Arbeitsvertrags begründet.

³Bei ausländischen Mitarbeitenden bleibt für die gegenseitige Verbindlichkeit des Arbeitsvertrags die Erteilung der Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung durch die zuständige Behörde vorbehalten.

2. Kapitel **Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

Abschnitt 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Artikel 5 Stellenantritt

¹Das Arbeitsverhältnis beginnt an dem im Arbeitsvertrag festgelegten Tag.

²Ist dem Mitarbeitenden die Arbeitsaufnahme wegen einem unvorhergesehenen Hindernis (Unfall, Krankheit usw.) auf den vertraglichen Zeitpunkt nicht möglich, muss unverzüglich das HR des Kantonsspitals Uri benachrichtigt werden.

Artikel 6 Probezeit

¹Die ersten drei Monate des unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Für den Mitarbeitenden mit einem befristeten Arbeitsvertrag gelten die ersten zwei Drittel als Probezeit, maximal aber drei Monate.

²Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit wegen Arbeitsverhinderung (Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht) wird die Probezeit entsprechend verlängert.

Abschnitt 2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Artikel 7 Ende

Das Arbeitsverhältnis endet durch ordentliche Kündigung, fristlose Auflösung, Vertragsablauf, Aufhebungsvereinbarung, Zusprechung einer vollen Invalidenrente, Pensionierung oder Tod des Mitarbeitenden.

Artikel 8 Ordentliche Kündigung

Der Arbeitsvertrag kann von beiden Parteien wie folgt ordentlich gekündigt werden:
A) während der Probezeit mit einer Frist von 7 Tagen auf jeden Kalendertag;
B) nach Ablauf der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats.

Artikel 9 Fristlose Auflösung

Aus wichtigem Grund können sowohl der Mitarbeitende als auch das Kantonsspital Uri das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen.

Artikel 10 Vertragsablauf

¹Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

²Eine Verlängerung muss vereinbart werden.

Artikel 11 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit aufgelöst werden.

Artikel 12 Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

¹Das Arbeitsverhältnis endet, sobald dem Mitarbeitenden eine volle Invalidenrente zugesprochen wird.

²Eine rückwirkend verfügte Invalidenrente fällt im Umfang der erbrachten Lohnfortzahlungen dem Kantonsspital Uri zu.

Artikel 13 Ordentlicher Altersrücktritt

Das Arbeitsverhältnis endet per Ende des Monats, in welchem der Mitarbeitende das ordentliche Pensionsalter erreicht.

Artikel 14 Vorzeitiger Altersrücktritt

¹Bei einem vorzeitigen altersbedingten Austritt aus dem Arbeitsverhältnis haben die Mitarbeitenden das HR des Kantonsspitals Uri mindestens sechs Monate vorher über den gewünschten Zeitpunkt des vorzeitigen Altersrücktritts zu informieren. Das Arbeitsverhältnis ist auf diesen Zeitpunkt durch Kündigung des Mitarbeitenden oder mit dem Einverständnis des Kantonsspitals Uri im gegenseitigen Einverständnis zu beenden.

²Im Übrigen gelten die anwendbaren Gesetzesbestimmungen sowie die Bestimmungen der anwendbaren Reglemente der beruflichen Vorsorge.

Artikel 15 Todesfall

Das Arbeitsverhältnis erlischt mit dem Tod des Mitarbeitenden

3. Kapitel Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

Abschnitt 3 Rechte der Mitarbeitenden

Artikel 16 Schutz der Persönlichkeit

¹Das Kantonsspital Uri achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden. Es nimmt auf ihre Gesundheit gebührend Rücksicht.

²Das Kantonsspital Uri trifft zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität seiner Mitarbeitenden die erforderlichen Massnahmen.

Artikel 17 Mitarbeitergespräche

¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf ein jährlich geführtes persönliches Mitarbeitergespräch mit ihren direkten Vorgesetzten.

²Ziele dieses Gespräches sind die Erfassung der Befindlichkeit im bestehenden Arbeitsumfeld, die Förderung der Mitarbeitenden sowie die Beurteilung ihrer Leistungen und ihres Verhaltens.

Artikel 18 Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen

¹Die Übernahme eines öffentlichen Amtes und einer Nebenbeschäftigung mit Erwerbscharakter sind bewilligungspflichtig. Die Bewilligung wird erteilt wenn,

- die Ausübung der Nebenbeschäftigung den Interessen des Kantonsspitals Uri nicht schadet;
- der geordnete Spitalbetrieb gewährleistet ist;
- die Arbeitsleistung für das Kantonsspital Uri nicht leidet;
- im Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes die Höchstarbeitszeit (derzeit 50 Stunden/Woche) gesamthaft nicht überschritten wird.

²Die Bewilligung kann mit Auflagen verbunden werden.

³Ist das Arbeitsverhältnis mit dem Kantonsspital Uri eine Nebenbeschäftigung, ist der Hauptarbeitgeber darüber zu informieren. Im Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes sind dessen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften einzuhalten.

⁴Beschäftigungen ohne Erwerbscharakter sind nicht bewilligungspflichtig; Absatz 1 vorstehend gilt jedoch analog.

Artikel 19 Arbeitsleistung

¹Die Mitarbeitenden sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.

²Sie haben sich rechtmässig, korrekt und freundlich zu verhalten und ihre Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen. Dabei haben sie die Gesamtinteressen des Kantonsspitals Uri zu wahren. Die Qualität der erbrachten Leistung hat oberste Priorität.

³Die Mitarbeitenden haben sich für ihre Arbeit voll einzusetzen und andere Mitarbeitende in ihren Verpflichtungen zu unterstützen und zu vertreten. Sie haben alle Arbeiten gemäss Arbeitsvertrag und Stellenbeschreibung auszuführen. Aus betrieblichen Gründen haben die Mitarbeitenden auch andere als die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten auszuüben, einen vorübergehenden Einsatz in einer anderen Organisationseinheit oder an einem anderen Arbeitsort zu leisten.

⁴Die Mitarbeitenden haben generelle Weisungen sowie die Weisungen ihrer Vorgesetzten gewissenhaft und sorgfältig auszuführen. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, von den für sie geltenden Weisungen Kenntnis zu nehmen und sich über Änderungen zu informieren.

⁵Die Mitarbeitenden verpflichten sich, das Intranet, die KSU-App oder andere bekanntgegebenen Informationskanäle des Kantonsspitals Uri regelmässig zu konsultieren.

⁶Die Mitarbeitenden haben alles zu tun, was die Interessen des Spitals fördert, und alles zu unterlassen, was seine Interessen beeinträchtigt.

Artikel 20 Treue- und Sorgfaltspflicht

¹Die Mitarbeitenden tragen alles zum Erfolg des Kantonsspitals Uri als medizinisches Kompetenzzentrum mit Vorbildcharakter bei.

²Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, jede ihnen übertragene Arbeit sorgfältig und nach bestem Wissen und Können auszuführen.

³Sie haben die ihnen anvertrauten und zur Verfügung gestellten Materialien und Einrichtungen mit Sorgfalt zu behandeln. Sie sind verpflichtet, Schäden, die sie feststellen, unverzüglich ihren Vorgesetzten zu melden. Fügen sie dem Kantonsspital Uri Schaden zu, können sie zu Schadenersatz verpflichtet werden.

⁴Die Mitarbeitenden haben gefundene Gegenstände unverzüglich der definierten Stelle des Kantonsspitals Uri abzugeben.

Artikel 21 Schweigepflicht

¹Die Mitarbeitenden wahren Verschwiegenheit über betriebliche Angelegenheiten, über jene der Patientinnen und Patienten und deren Angehörigen, über Geschäfte und Entscheidungen, die vertraulich sind oder auf deren vertraulichen Charakter aus deren Umständen geschlossen werden muss.

²Die Mitarbeitenden sind zur strikten Einhaltung der beruflichen Schweigepflicht verpflichtet. Sie dürfen namentlich geheim zu haltende Tatsachen über Krankheiten, Verhaltensweisen und persönliche Verhältnisse der Patientinnen und Patienten und ihrer Angehörigen nicht verwerthen oder Dritten mitteilen.

³Die Mitarbeitenden unterschreiben eine Vereinbarung bezüglich Schweigepflicht.

⁴Diese Verpflichtung zur Wahrung der Schweigepflicht und des Berufsgeheimnisses bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

⁵Die Mitarbeitenden können zivil- und strafrechtlich für die Folgen jeder Verletzung der Schweigepflicht und des Berufsgeheimnisses zur Verantwortung gezogen werden.

Artikel 22 Meldepflicht bei Änderung der Personalien

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, dem HR des Kantonsspitals Uri umgehend Sachverhalte mitzuteilen, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, namentlich:

- A) Änderung der Wohnadresse, Telefonnummer und E-Mailadresse
- B) Änderung des Zivilstands
- C) Geburt oder Adoption von Kindern und Aufnahme von Pflegekindern
- D) Anfang und Ende der Bezugsberechtigung für Familienzulagen
- E) Änderung des Lohnkontos
- F) Änderung der militärischen Verhältnisse
- G) Erhalt der Niederlassungsbewilligung oder der Einbürgerung bei ausländischen Mitarbeitenden
- H) Aufnahme oder Aufgabe der Erwerbstätigkeit des Ehepartners bei ausländischen Mitarbeitenden

Artikel 23 Meldepflicht bei Militär-, Zivil-, Zivilschutzdienst usw.

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, den bevorstehenden Militär-, Zivil- bzw. Zivilschutzdienst (inkl. Militärischer Frauendienst oder Rotkreuzdienst) dem HR und der zuständigen vorgesetzten Stelle zu melden, sobald sie vom Zeitpunkt des Einrückens Kenntnis erhalten haben.

Artikel 24 Meldepflicht bei Arbeitsverhinderung/Arztzeugnis/Vertrauensarzt

¹Arbeitsverhinderungen wegen Krankheit und Unfall sind der vorgesetzten Stelle unter Angabe der voraussichtlichen Dauer unverzüglich (spätestens vor Arbeitsbeginn) persönlich telefonisch (keine elektronischen Mitteilungen wie SMS, E-Mail, KSU-App etc.) zu melden.

²Alle Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten und deren voraussichtliche Dauer sind nebst der vorgesetzten Stelle auch sofort dem HR zu melden, damit das Unfallereignis der Versicherungsgesellschaft gemeldet werden kann.

³Unterlassen die Mitarbeitenden diese Meldung, haben sie für die daraus allfällig entstehenden Nachteile selbst aufzukommen.

⁴Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Arbeitstage, ist der vorgesetzten Stelle unverzüglich ein Arztzeugnis einzureichen, das sich mindestens über die voraussichtliche Dauer und den Grad der Arbeitsunfähigkeit auszusprechen hat.

⁵Das Kantonsspital Uri ist befugt, von den Mitarbeitenden jederzeit (ab dem ersten Tag der Arbeitsverhinderung) ein Arztzeugnis zu verlangen. Bei Arbeitsverhinderungen nach erfolgter Kündigung durch das Kantonsspital Uri ist immer ab dem ersten Tag der Absenz ein Arztzeugnis einzureichen.

⁶Das Kantonsspital Uri kann durch vertrauensärztliche Untersuchung krankheits- und unfallbedingte Auswirkungen auf die Erfüllung der Arbeitspflicht des Mitarbeitenden abklären lassen.

Artikel 25 Gesundheitsdienst

¹Das Kantonsspital Uri kann anordnen, dass der Gesundheitszustand der Mitarbeitenden bei Stellenantritt und/oder periodisch untersucht bzw. kontrolliert wird (ärztliches Eignungsgutachten). Die Kosten der Untersuchung gehen zulasten des Kantonsspitals Uri, sofern die Mitarbeitenden sich nicht auf eigenen Wunsch durch einen selbst gewählten Arzt untersuchen lassen.

²Der personalärztliche Dienst des Kantonsspitals Uri ist bei Stellenantritt berechtigt, den Impfstatus der Mitarbeitenden zu überprüfen. Bei Fehlen arbeitsmedizinisch relevanter Impfungen können diese Impfungen verlangt werden. Eine Verweigerung dieser Impfungen kann insbesondere eine Aufhebung des Arbeitsvertrages oder eine Einsatzbeschränkung mit entsprechender Lohnreduktion zur Folge haben.

³Die Spitalleitung legt fest, welche Impfungen arbeitsmedizinisch relevant sind. Sie orientiert sich hierzu an übergeordneten Empfehlungen.

Artikel 26 Mitarbeiterförderung, Aus-, Weiter- und Fortbildung

¹Die Mitarbeitenden sind zur dauernden fachlichen Fortbildung verpflichtet. Das Kantonsspital Uri unterstützt und fördert sie nach Möglichkeit in der gezielten beruflichen Weiterbildung.

²Umfang, Finanzierung und Terminwahl der Aus-, Weiter- und Fortbildung haben in Absprache mit den Vorgesetzten sowie dem HR zu erfolgen.

³Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses erlischt der Anspruch auf bezahlte Arbeitszeit für Aus-, Weiter- und Fortbildungen sowie auf noch nicht geleistete Kostenbeteiligung mit Empfang der Kündigung bzw. dem Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung.

⁴Die entsprechende spitalinterne Weisung regelt die Voraussetzung, Organisation, die Kostenbeteiligung, die Verpflichtungszeit bzw. die Rückzahlungsverpflichtungen bei Aus-, Weiter- und Fortbildungen. Falls Verpflichtungszeiten und Rückzahlungsverpflichtungen bestehen, wird vor Beginn der Aus-, Weiter- und Fortbildungen eine individuelle Vereinbarung abgeschlossen.

Artikel 27 Verbot der Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen

¹Bei der Entgegennahme von Geschenken und anderen Vorteilen ist grundsätzlich Zurückhaltung zu üben. Mitarbeitende dürfen grundsätzlich keine Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind geringfügige, sozial übliche Geschenke und Vorteile (Naturalzuwendungen).

²Bei wertvolleren Geschenken und Vorteilen (Naturalzuwendungen) ist das zuständige Mitglied der Spitalleitung zu informieren. Dieses entscheidet über die Annahme und Verwendung. Bei wertvolleren Geschenken und Vorteilen (Naturalzuwendungen) an ein Mitglied der Spitalleitung ist die Gesamtspitalleitung zu informieren. Diese entscheidet über die Annahme und die Verwendung.

³Kleinere Bargeldebeträge sind zu Handen der gemeinsamen Kasse der Organisationseinheit zu verwenden. Grössere Bargeldebeträge sind der Stiftung für Intensiv- und Notfallmedizin am Kantonsspital Uri zu überweisen.

Artikel 28 Erfindungen und Designs

¹Erfindungen und Designs, die der Mitarbeitende bei Ausübung seiner Arbeitstätigkeit und in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten macht oder an deren Hervorbringung er mitwirkt (Dienstervfindungen oder -designs), gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit dem Kantonsspital Uri. Das Kantonsspital Uri schuldet keine besondere Vergütung.

²Der Mitarbeitende hat Erfindungen und Designs, die er bei Ausübung seiner Arbeitstätigkeit oder unter Verwendung des betrieblichen Know-hows, aber ausserhalb der Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten macht oder an deren Hervorbringung er mitwirkt, dem Kantonsspital Uri sofort bekannt zu geben (Gelegenheitserfindungen oder -designs). Das Kantonsspital Uri kann die Rechte gegen Bezahlung einer angemessenen Vergütung innert 6 Monaten ab Bekanntgabe erwerben.

³Sofern die Rechte nicht automatisch an das Kantonsspital Uri übertragen werden, hat der Mitarbeitende eine Herausgabepflicht. Der Pflicht zur Übertragung hat der Mitarbeitende auch nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit dem Kantonsspital Uri nachzukommen.

Artikel 29 Rechte an Arbeitsergebnissen und Verwendung von Drittwerken

¹Sämtliche Arbeitsergebnisse des Mitarbeitenden gehören dem Kantonsspital Uri. Dies gilt auch für Arbeitsergebnisse, die keinen sachen- oder immaterialgüterrechtlichen Schutz geniessen.

²Soweit Rechte an Arbeitsergebnissen, die immaterialgüterrechtlichen Schutz geniessen, nicht ohnehin aufgrund einer gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmung dem Kantonsspital Uri gehören, tritt der Mitarbeitende, soweit gesetzlich zulässig, vorbehaltlos sämtliche Rechte mit allen Teilrechten sowohl zeitlich, sachlich und geografisch unbeschränkt an das Kantonsspital Uri ab. Als abgetreten gelten insbesondere die Rechte nach Art. 9 bis 11 Urheberrechtsgesetz.

³Falls die Übertragung einzelner Rechte gesetzlich unwirksam ist oder einzelne Rechte aus anderen Gründen beim Mitarbeitenden verbleiben, verzichtet der Mitarbeitende auf deren Geltendmachung. Falls ein derartiger Verzicht gesetzlich unwirksam ist, verpflichtet sich der Mitarbeitende, seine Rechte nur im Einklang mit den Interessen des Kantonsspitals Uri auszuüben.

⁴Sofern die Rechte nicht automatisch an das Kantonsspital Uri übertragen werden, hat der Mitarbeitende eine Herausgabepflicht. Der Pflicht zur Übertragung hat der Mitarbeitende auch nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit dem Kantonsspital Uri nachzukommen.

⁵Die Übertragung sämtlicher Arbeitsergebnisse sowie weitere Pflichten des Mitarbeitenden gemäss dieser Bestimmung sind mit der Bezahlung des arbeitsvertraglich vereinbarten Lohns vollständig abgegolten. Das Kantonsspital Uri schuldet keine besondere Vergütung.

⁶Der Mitarbeitende gewährleistet, dass er keine Drittwerke verwendet, ohne das Kantonsspital Uri auf diese Werke und ihre Quellen hinzuweisen.

Artikel 30 Rückgabe der zum Gebrauch überlassenen Gegenstände

¹Die Mitarbeitenden verpflichten sich, dem Kantonsspital Uri nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die ihnen für die Dauer des Arbeitsverhältnisses zum Gebrauch überlassenen Gegenstände (z. B. Berufskleidung, Schlüssel, Namensschild, Telefon) zurückzugeben.

²Das Kantonsspital Uri ist berechtigt, den Mitarbeitenden die Kosten für den Ersatz nicht zurückgegebener, verlorener oder beschädigter Gegenstände mit ihren Lohn Guthaben zu verrechnen.

4. Kapitel Arbeitszeit

Artikel 31 Jahresarbeitszeit

¹Für die Erreichung einer flexiblen Arbeitszeit gilt eine Jahresarbeitszeit. Die Berechnungsperiode dauert zwölf Monate, vom 1. Januar bis 31. Dezember. Die Jahresarbeitszeitregelung soll sowohl im Interesse des Kantonsspitals Uri als auch im Interesse der Mitarbeitenden eine flexible Arbeitsplanung und Organisation ermöglichen.

²Die Jahresarbeitszeit basiert auf einer 42 Stunden-Woche. Das Kantonsspital Uri teilt den Mitarbeitenden die für ein 100%-Pensum pro Kalenderjahr zu leistenden Arbeitsstunden - unter Berücksichtigung der Feiertage - zu Beginn des Kalenderjahres mit (Soll-Jahresarbeitszeit). Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich das Stundenvolumen entsprechend dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Pensum.

³Aufgrund der Jahresarbeitszeit können unterschiedliche Arbeitszeiten innerhalb der Berechnungsperiode von zwölf Monaten ausgeglichen werden. Der Grundlohn wird ohne Berücksichtigung der unterschiedlichen monatlichen Arbeitszeiten nach Massgabe des Beschäftigungsgrads in gleichbleibender Höhe ausbezahlt.

⁴Die Dienstpläne bzw. das Einsatzdispositiv richten sich nach den Bedürfnissen des Kantonsspitals Uri, damit ein durchgehender 24-Stunden-Betrieb sichergestellt werden kann. Die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Ruhezeiten sind einzuhalten.

⁵Bezahlte Absenzen (bspw. Ferientage) werden bei einer Vollzeitbeschäftigung pro Arbeitstag mit 8.4 Stunden angerechnet. Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Anrechnung entsprechend dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Beschäftigungsgrad. Bei Krankheit und Unfall werden bezahlte Absenzen während maximal eines Monats mit der im Dienstplan bzw. Einsatzdispositiv bzw. mit der an den üblichen Arbeitstagen eingeplanten Zeit an die bezahlte Arbeitszeit angerechnet. Danach werden bezahlte Absenzen mit der dem vereinbarten Beschäftigungsgrad entsprechenden Sollarbeitszeit an die bezahlte Arbeitszeit angerechnet.

⁶Der Zeitsaldo ist die positive (Mehrstunden) oder negative (Minusstunden) Differenz zwischen der Soll- und der Ist-Arbeitszeit.

⁷Der Mitarbeitende ist damit einverstanden, Mehrstunden (inklusive Überzeit) mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren und Minusstunden nachzuarbeiten. Er ist auch damit einverstanden, bei der Kompensation der Mehrstunden immer zuerst die Überzeit zu kompensieren. Die Kompensation der übrigen Mehrstunden kann erst erfolgen, wenn die Überzeit vollständig kompensiert ist.

⁸Das Kantonsspital Uri ist jederzeit (auch kurzfristig) berechtigt, notwendige und zumutbare Mehrstunden und die Kompensation von Mehrstunden anzuordnen. Das Kantonsspital Uri ist jederzeit (auch kurzfristig) berechtigt, notwendige Minusstunden sowie soweit zumutbar das Nacharbeiten von Minusstunden anzuordnen.

⁹Die Vorgesetzten sind für die Kontrolle der Arbeitszeit, Einhaltung des Arbeitsgesetzes sowie die Sicherstellung von Arbeitseffizienz und -qualität der ihnen unterstellten Mitarbeitenden verantwortlich.

Artikel 32 Überstunden

¹Überstunden liegen vor, wenn per 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahrs die Soll-Jahresarbeitszeit überschritten wird.

²Die Überstunden sind durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.

³Über den Zeitpunkt der Kompensation der Überstunden entscheidet der Vorgesetzte.

⁴Können Überstunden ausnahmsweise nicht mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, können diese auf Anordnung des Kantonsspitals Uri zum Normallohn ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht kompensierte Überstunden werden zum Normallohn ohne Zuschlag ausbezahlt.

Artikel 33 Überzeit

¹Überzeit ist die Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden, unabhängig vom vertraglichen Arbeitspensum.

²In Notfällen und bei ausserordentlichem Arbeitsanfall können die Mitarbeitenden zur Leistung von Überzeit herangezogen werden, soweit diese zumutbar ist.

³Die Überzeitarbeit wird mit Freizeit von gleicher Dauer innert zwölf Monaten kompensiert. Nicht innerhalb von zwölf Monaten bzw. bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Freizeit von gleicher Dauer kompensierte Überzeit ist mit einem Zuschlag von 25% auszubezahlen.

⁴Über den Zeitpunkt der Kompensation der Überzeit entscheidet der Vorgesetzte.

Artikel 34 Minusstunden

¹Per 31. Dezember ausgewiesene Minusstunden werden auf das Folgejahr übertragen und sind soweit zumutbar nachzuarbeiten.

²Per Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgewiesene Minusstunden werden vom Kantonsspital Uri geltend gemacht bzw. vom Lohn abgezogen, sofern die Minusstunden vom Mitarbeitenden zu verantworten sind. Sind die Minusstunden nicht vom Mitarbeitenden zu verantworten, verfallen sie zulasten des Kantonsspitals Uri.

Artikel 35 Pausen

¹Die Mitarbeitenden im Vollzeitpensum haben pro Arbeitstag Anspruch auf zweimal 15 Minuten bezahlte Pausen. Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Pausenzeit entsprechend angepasst.

²Im Übrigen sind die arbeitsgesetzlichen Pausen einzuhalten. Sie gelten vorbehältlich von Abs. 1 nicht als bezahlte Arbeitszeit.

³Ungestörte Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, auch wenn eine Abrufverpflichtung besteht. Muss während der Pause ein Einsatz geleistet werden, ist die Pause im Umfang der Einsatzzeit nachzubeziehen. Die Einsatzzeit ist bezahlte Arbeitszeit.

⁴Bei Nichtbezug der Pausen besteht kein Anspruch auf finanzielle oder zeitliche Vergütung.

Artikel 36 Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Pikettdienst

Zur Sicherstellung des Spitalbetriebs sind die Mitarbeitenden entsprechend der Dienstplanung bzw. dem Einsatzdispositiv zu Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Pikettdienst verpflichtet.

5. Kapitel Vergütung

Artikel 37 Zusammensetzung

Die Vergütung setzt sich zusammen aus dem Grundlohn, dem 13. Monatslohn, den gesetzlichen Familienzulagen und der Haushaltszulage, den Inkonvenienzzulagen und den Dienstaltersgratifikationen.

Artikel 38 Beschäftigungsgrad

¹Mitarbeitende mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 40 und mehr Prozenten werden im Monatslohn entlohnt. Bei Mitarbeitenden mit einem geringeren Beschäftigungsgrad als 40 Prozent erfolgt die Vergütung im Stundenlohn.

²Die vorgesetzte Stelle kann in Ausnahmefällen eine Vergütung im Stundenlohn bei einem Beschäftigungsgrad von 40 und mehr Prozenten bewilligen.

³Der Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden ist im Einzelarbeitsvertrag festgehalten.

Artikel 39 Monatslohn und der 13. Monatslohn

¹Der Monatslohn besteht aus einem Dreizehntel des vereinbarten Brutto-Jahresgrundlohnes.

²Treten die Mitarbeitenden während des Kalenderjahrs beim Kantonsspitals Uri ein oder aus, so wird der Anspruch am 13. Monatslohn anteilmässig gekürzt.

³Für Mitarbeitende im Stundenlohn ist der 13. Monatslohn im Stundenlohn enthalten.

Artikel 40 Stundenlohn

¹Der Stundenlohn berechnet sich auf der Grundlage des Jahresbruttolohnes inkl. 13. Monatslohn und Feiertagen zzgl. Ferienentschädigung.

²Die Ferienentschädigung wird im Arbeitsvertrag und in den monatlichen Lohnabrechnungen ausgewiesen und den Mitarbeitenden im Zeitpunkt des Ferienbezugs ausbezahlt.

Artikel 41 Auszahlung

¹Die Auszahlung des Monatsgrundlohns, der gesetzlichen Familienzulagen und der Haushaltszulage sowie der Inkonvenienzzulagen erfolgt jeweils Ende Monat bargeldlos auf ein vom Mitarbeitenden bezeichnetes Post- oder Bankkonto in der Schweiz.

²Der 13. Monatslohn wird hälftig im Juni und im Dezember ausbezahlt.

³Für Mitarbeitende im Stundenlohn ist der 13. Monatslohn im Stundenlohn enthalten, d. h. er wird monatlich ausbezahlt.

⁴Die Inkonvenienzzulagen richten sich nach dem Reglement für Pikett-, Wochenend- und Nachtdienste.

Artikel 42 Gleichwertigkeit gemäss L-GAV im Schweizer Gastgewerbe

¹Die im Gastrobereich tätigen Mitarbeitenden erhalten mindestens die Löhne gemäss Art. 10 des L-GAV des Gastgewerbes.

²Diese aktuellen Mindestlöhne können auf der Webseite www.l-gav.ch oder unter www.hotelleriesuisse.ch eingesehen werden.

Artikel 43 Ausserordentliche Zuwendungen

¹Mit ausserordentlichen Zuwendungen kann die Spitalleitung ausserhalb der ordentlichen Aufgaben erbrachte hervorragende Leistungen von Mitarbeitenden auszeichnen.

²Die Möglichkeit der Ausrichtung von ausserordentlichen Zuwendungen soll der Anerkennung dienen, aber auch Motivationsanreize für hervorragende Leistungen oder für die Förderung des verhaltens-, ergebnis- und/oder zielorientierten Denkens und Handelns schaffen.

³Die Spitalleitung budgetiert jährlich die Höchstsumme, die für ausserordentliche Zuwendungen zur Verfügung steht.

⁴Ausserordentliche Zuwendungen werden in Form von materiellen oder immateriellen Belohnungen entrichtet. Die Leitung HR und Kommunikation entscheidet nach Rücksprache mit dem zuständigen Spitalleitungsmitglied über die Höhe und die Form (Geldauszahlung, Gewährung von Freitagen, Gutscheine) der ausserordentlichen Zuwendung.

⁵Der Bezug von allfälligen Freitagen hat im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse zu erfolgen.

⁶Die Höhe der ausserordentlichen Zuwendung richtet sich nach der Bedeutung der erbrachten Zusatzleistung.

⁷Das HR nimmt die Ausrichtung der ausserordentlichen Zuwendungen vor.

Artikel 44 Inkonvenienzzulagen

Die Anspruchsberechtigung und die Höhe der Inkonvenienzzulagen richten sich nach dem spitalinternen Reglement für Pikett-, Wochenend- und Nachtdienste.

Artikel 45 Familien- und Haushaltszulagen

¹Die Familienzulagen richten sich nach Gesetz.

²Mitarbeitende, die Anspruch auf Familienzulagen haben, erhalten monatlich eine Haushaltszulage von Fr. 100.-- bei einem Vollpensum.

³Der Anspruch auf Familien- und Haushaltszulage ist von den Mitarbeitenden beim HR geltend zu machen und nachzuweisen.

⁴Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, dem HR die Beendigung eines Anspruches auf Familien- und Haushaltszulage zu melden. Unberechtigterweise bezogene Familien- und Haushaltszulagen müssen zurückbezahlt werden.

Artikel 46 Dienstaltersgratifikation

¹Die Mitarbeitenden erhalten als Dienstleistungsgratifikation

- A) nach fünf Dienstjahren einen Freitag;
- B) nach zehn und 15 Dienstjahren je fünf Freitage;
- C) nach 20 Dienstjahren und je weiteren fünf Dienstjahren einen Monatsgrundlohn (brutto).

²Die Dienstaltersgratifikation gemäss Abs. 1 lit. a und b werden bei den in einem festen Arbeitspensum angestellten Mitarbeitenden (Vollzeit- oder festes Teilzeitpensum, nicht bei Mitarbeitenden im Stundenlohn) nicht in Geld ausbezahlt.

³Die Dienstaltersgratifikation nach zwanzig und je weiteren fünf effektiv geleisteten Dienstjahren kann von Mitarbeitenden in einem festen Arbeitspensum ganz oder teilweise in Ferien bezogen werden.

⁴Den im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden wird jede Dienstaltersgratifikation entsprechend ihrem Arbeitspensum (repräsentativer Durchschnitt aus der Vergangenheit der letzten zwölf Monate) ausbezahlt (auch die Freitage nach Abs. 1 lit. a und b).

⁵Die Dienstaltersgratifikation wird per Ende des Monats fällig, der der Vollendung des anspruchsberechtigenden Dienstjahres folgt. Die Auszahlung erfolgt auf der Basis des bei Fälligkeit aktuellen Grundlohns (Monatsgrundlohn oder Stundenlohn, brutto). Während den als Dienstaltersgratifikation bezogenen Freitagen bzw. Ferien erhält der Mitarbeitende den aktuellen Grundlohn.

⁶Kein Anspruch auf eine Dienstaltersgratifikation besteht, wenn im Zeitpunkt des Erreichens des anspruchsberechtigenden Dienstalters

- das Arbeitsverhältnis geendet hat,
- das Arbeitsverhältnis gekündigt ist (vom Mitarbeitenden oder vom Kantonsspital Uri),
- eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen wurde.

6. Kapitel Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

Artikel 47 Lohnfortzahlung bei Krankheit

¹Für den Fall unverschuldeter Arbeitsverhinderung infolge Krankheit hat das Kantonsspital Uri eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Ab dem 91. Krankheitstag treten die Leistungen der Krankentaggeldversicherung an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht des Kantonsspitals Uri. Rechte und Pflichten gegenüber der Krankentaggeldversicherung ergeben sich aus deren jeweils massgebenden Versicherungsbedingungen, die Bestandteil des Arbeitsvertrags des Mitarbeitenden bilden. Der jeweils gültige Leistungsumfang wird auf einem Merkblatt der Krankentaggeldversicherung zusammengefasst und den Mitarbeitenden abgegeben. Zurzeit sind 80% des versicherten Lohnes während der Dauer von maximal 730 Tagen pro Fall abzüglich Wartefrist von 90 Tagen pro Fall abgedeckt (ab 25% Arbeitsunfähigkeit, bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit). Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden je zur Hälfte vom Kantonsspital Uri und von den Mitarbeitenden bezahlt.

²Vom ersten bis längstens am 90. Tag einer Arbeitsverhinderung infolge unverschuldeter Krankheit leistet das Kantonsspital Uri Lohnfortzahlungen im Umfang von 100% des Lohnes (Grundlohn ohne Inkonvenienzentschädigungen und Zuschläge).

³Die Lohnfortzahlung des Kantonsspitals Uri dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben die Leistungen der Krankentaggeldversicherung gemäss den geltenden Versicherungsbedingungen über den Austrittstermin hinaus.

⁴Sofern die Krankentaggeldversicherung keine oder gekürzte Leistungen erbringt oder die Krankentaggeldversicherung nicht gleichwertig sein sollte, erbringt das Kantonsspital Uri die Lohnfortzahlung maximal im Umfang von Art. 324a OR, sofern die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind.

⁵Bei Teilzeitmitarbeitenden erfolgt die Lohnfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung im ersten Monat aufgrund des Einsatzplanes, bzw. des Einsatzdispositiv oder der üblichen Arbeitstage (geplante Tage/Stunden). Danach erfolgt die Lohnfortzahlung aufgrund der durchschnittlichen Arbeitszeit in Stunden der letzten sechs vorangegangenen Monate, ab Krankheitsbeginn zurückgerechnet bzw. aufgrund der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Artikel 48 Lohnfortzahlung bei Unfall

¹Der Mitarbeitende ist durch das Kantonsspital Uri obligatorisch im Rahmen des Unfallversicherungsgesetzes gegen die wirtschaftlichen Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen versichert. Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 8 Stunden, deckt die Unfallversicherung nur Betriebs-, nicht aber Nichtbetriebsunfälle. Der Mitarbeitende ist zudem überobligatorisch für Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert (80% des UVG-Überschusslohns bis maximal CHF 250'000 ab 31. Tag [730 Tage abzüglich Wartefrist von 30 Tagen pro Fall, längstens bis zum Einsetzen der IV-Rente durch die obligatorische Unfallversicherung]). Rechte und Pflichten gegenüber der Unfallversicherung ergeben sich aus den jeweils massgebenden Versicherungsbedingungen und dem Unfallversicherungsgesetz (UVG).

²Während der Wartefrist der Unfallversicherung und danach bis längstens am 30. Tag der Arbeitsverhinderung zufolge unverschuldeten Unfalls ergänzt das Kantonsspital Uri die Leistungen der Unfallversicherung auf 100% des bisherigen Netto-Lohns (Grundlohn ohne Inkonvenienzentschädigungen und Zuschläge; Nettolohndifferenzzahlung). Die Nettolohndifferenzzahlung des Kantonsspitals Uri setzt eine Leistungspflicht des Unfallversicherers voraus. Das Kantonsspital Uri kann die Nettolohndifferenzzahlung im gleichen Ausmass kürzen wie die Unfallversicherung ihre Leistungen kürzt. Ab dem 31. Tag einer unfallbedingten Arbeitsverhinderung erhält der Mitarbeitende ausschliesslich allfällige Leistungen der Unfallversicherung.

³Die Prämien der obligatorischen Berufsunfallversicherung bezahlt das Kantonsspital Uri. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung sowie der Unfallzusatzversicherung gehen gemäss dem vom Spitalrat festgelegten Prämienanteil zu Lasten der Mitarbeitenden.

⁴Der Anspruch auf Lohnfortzahlung während der Wartefrist und die Nettolohndifferenzzahlung des Kantonsspitals Uri dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben die Leistungen der Unfallversicherung über den Austrittstermin hinaus.

⁵Bei Teilzeitmitarbeitenden erfolgt die Lohnfortzahlung bei unfallbedingter Arbeitsverhinderung im ersten Monat aufgrund des Einsatzplanes bzw. das Einsatzdispositives oder der üblichen Arbeitstage (geplante Tage/Stunden). Danach erfolgt die Lohnfortzahlung aufgrund der durchschnittlichen Arbeitszeit in Stunden der letzten sechs vorangegangenen Monate, ab Krankheitsbeginn zurückgerechnet bzw. aufgrund der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Artikel 49 Lohnfortzahlung während des Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes

¹Während des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes wird die volle Lohnfortzahlung (Grundlohn ohne Inkonvenienzentschädigungen und Zuschläge) ausgerichtet, sofern die Dienstleistung dreissig Arbeitstage je Kalenderjahr nicht übersteigt.

²Übersteigt die obligatorische Dienstleistung je Kalenderjahr die Dauer von dreissig Arbeitstagen, gilt ab dem 31. Tag der Dienstleistung ein reduzierter Lohnfortzahlungsanspruch von 80%.

³Die Lohnfortzahlung bei Beförderungsdiensten wird individuell geregelt.

⁴Bei Mitarbeitenden, die vorwiegend zu ihrer Ausbildung beschäftigt werden, richtet sich die Lohnfortzahlung nach Gesetz (Art. 324a und 324b OR).

⁵Die Erwerbsausfallentschädigung fällt dem Kantonsspital Uri zu, soweit sie den Lohnanspruch nicht übersteigt.

Artikel 50 Mutterschaftsurlaub

¹Mitarbeiterinnen, die Anspruch auf die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz (EOG) haben, haben nach der Niederkunft einen Anspruch auf einen 16-wöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung, maximal um 56 Tage.

²Die Höhe der Bezahlung des (allenfalls verlängerten) Mutterschaftsurlaubs beträgt 100% des Bruttogrundlohns (Grundlohn ohne Inkonvenienzentschädigungen und Zuschläge; Ergänzung der Mutterschaftsentschädigung durch das Kantonsspital Uri).

³Bei Mitarbeiterinnen, die keinen Anspruch auf die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung haben, richtet sich der Mutterschaftsurlaub und die Lohnfortzahlung nach dem Gesetz (Art. 329f OR, Art. 324a OR).

Artikel 51 Vaterschaftsurlaub

¹Der Mitarbeitende, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.

²Der Vaterschaftsurlaub muss innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

³Die Entschädigung des Vaterschaftsurlaubs richtet sich nach dem Erwerbsersatzgesetz. Das Kantonsspital Uri ergänzt die Entschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz während des Vaterschaftsurlaubs von zwei Wochen auf 100% des Lohns (Grundlohn ohne Inkonvenienzentschädigungen und Zuschläge).

⁴Erhält der Mitarbeitende keine Erwerbsersatzentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, bezahlt das Kantonsspital Uri während des Vaterschaftsurlaubs von zwei Wochen 100% des Lohns (Grundlohn ohne Inkonvenienzentschädigungen und Zuschläge).

⁵Die Bestimmung ist sinngemäss auch für die mit der Mutter verheiratete Ehefrau anwendbar, die nach Art. 255a ZGB als anderer rechtlicher Elternteil gilt.

Artikel 52 Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

¹Der Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes von maximal 14 Wochen (Betreuungsurlaub) richtet sich nach Gesetz (Art. 329i OR, Art. 16n ff. EOG). Ein Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht nur, falls ein Anspruch auf Betreuungsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz besteht.

²Das Kantonsspital Uri ergänzt die vom Mitarbeitenden bezogene Betreuungsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz auf 100% des Lohns (Grundlohn ohne Inkonvenienzentschädigungen und Zuschläge).

Artikel 53 Auszahlung der Versicherungsleistungen

Die Auszahlung der Versicherungsleistungen erfolgt während der Dauer des Arbeitsverhältnisses durch das Kantonsspital Uri. Die Ansprüche des Mitarbeitenden gegenüber der Taggeldversicherung werden an das Kantonsspital Uri abgetreten. Der Mitarbeitende unterzeichnet auf erste Aufforderung hin eine entsprechende Erklärung.

Artikel 54 Nicht versicherte Arbeitsverhinderungen

¹Bei ganz oder teilweise nicht versicherten unverschuldeten Arbeitsverhinderungen erbringt das Kantonsspital Uri die Lohnfortzahlung maximal im Umfang von Art. 324a OR (unter Anwendung der Berner Skala), sofern die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind.

²Verschiedene Verhinderungsgründe im gleichen Dienstjahr, einschliesslich vom Kantonsspital Uri entschädigter Wartezeiten vor Versicherungsbeginn, werden zusammengerechnet.

³Alle von der Versicherung nicht gedeckten, vom Kantonsspital Uri selbst zu erbringenden Leistungen sind erst geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat.

⁴Die Lohnfortzahlung des Kantonsspitals Uri dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Artikel 55 Lohnnachgenuss im Todesfall

Das Kantonsspital Uri hat den Lohn für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Mitarbeitende den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Personen andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Artikel 56 Spesen

Die Spesenentschädigung richtet sich nach dem spitalinternen Spesenreglement.

7. Kapitel Versicherungen

Artikel 57 Allgemeines

¹Die Versicherungsdeckung beginnt mit dem arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitsbeginn bzw. dem Arbeitsantritt und endet - vorbehaltlich einer allfälligen Nachdeckung gemäss Gesetz oder anwendbaren Versicherungsbedingungen - mit dem Vertragsende.

²Anpassungen der gesetzlichen Bestimmungen oder Veränderungen der Versicherungsbedingungen können die Versicherungsbeiträge und –leistungen verändern.

Artikel 58 Sozial- und Privatversicherungen (AHV/IV/ALV/EO/BU/NBU/UVG-Z/KTG)

Es gelten die entsprechenden gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen.

Artikel 59 Berufliche Vorsorge

Die Mitarbeitenden sind in der beruflichen Vorsorge versichert. Einzelheiten ergeben sich aus dem Gesetz und den geltenden Reglementen der beruflichen Vorsorgeeinrichtung.

Artikel 60 Berufshaftpflichtversicherung

¹Für gegenüber Drittpersonen während der Arbeit verursachte Schäden (Personen- und Sachschäden) besteht für alle Mitarbeitenden eine Haftpflichtversicherung. Die Prämien dafür übernimmt das Kantonsspital Uri.

²Mögliche Haftpflichtfälle sind unverzüglich der Spitalleitung zu melden.

³Für von Mitarbeitenden zu verantwortende Schäden behält sich das Kantonsspital Uri einen allfälligen Regress auf die Mitarbeitenden vor; u.a. wenn das Ereignis unter Einfluss von Alkohol, Drogen oder Medikamenten verursacht wurde.

Artikel 61 Krankenversicherung

¹Alle Mitarbeitenden haben sich auf eigene Kosten bei einer anerkannten Krankenversicherung in der Schweiz für die Folgen von Krankheit gemäss den gesetzlichen Bestimmungen zu versichern.

²Unterlässt es der Mitarbeitende, einer anerkannten Krankenversicherung in der Schweiz beizutreten, so hat er für die daraus entstehenden Nachteile selbst aufzukommen.

Artikel 62 Mobiliar- und Sachversicherung

Die persönlichen Effekten der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz sind vom Kantonsspital Uri gegen Feuer, Wasser und Einbruchdiebstähle (nicht aber gegen einfache Diebstähle) versichert. Nicht versichert sind Geld und Luxusgegenstände.

8. Kapitel Ferien, Feiertage, Absenzen, Urlaub und unbezahlter Urlaub

Abschnitt 1 Ferien

Artikel 63 Anspruch

¹Die Mitarbeitenden haben pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien von:

- A) 25 Arbeitstagen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollendet haben;
- B) 30 Arbeitstagen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden werden.

²Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet.

³Für zu viel bezogene Ferientage per Austrittszeitpunkt bleibt eine Lohnrückforderung des Kantonsspitals Uri vorbehalten.

⁴Teilzeitmitarbeitende erhalten während den Ferien den Lohn bzw. die Arbeitszeitgutschrift, der/die ihnen für die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung (Pensum) zusteht.

⁵Mitarbeitende im Stundenlohn haben den gleichen Anspruch auf Ferien. Das laufende Ferienlohnguthaben wird auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen. Der Ferienlohn beträgt 10.64% bei 25 Tagen Ferien und 13.04% bei 30 Tagen Ferien. Die Ferien sind effektiv zu beziehen. Der Ferienlohn wird im Zeitpunkt des Ferienbezugs ausbezahlt.

Artikel 64 Kürzung

¹Bei unbezahltem Urlaub wird der jährliche Ferienanspruch ab und inklusive des ersten vollen Monats je Kalenderjahr für jeden vollen Absenzmonat um einen Zwölftel gekürzt.

²Bei Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst von mehr als einem Monat je Kalenderjahr wird der Ferienanspruch für den vollen zweiten und jeden weiteren vollen Absenzmonat um einen Zwölftel des jährlichen Ferienanspruches gekürzt.

³Bei Krankheit, Unfall und schwangerschaftsbedingten Arbeitsverhinderungen von mehr als drei Monaten je Kalenderjahr wird der Ferienanspruch für den vollen vierten und jeden weiteren vollen Absenzmonat um einen Zwölftel des jährlichen Ferienanspruches gekürzt.

⁴Beim Bezug des Mutterschaftsurlaubs, des Vaterschaftsurlaubs sowie des Betreuungsurlaubs erfolgt keine Ferienkürzung.

Artikel 65 **Bezug**

¹Der Ferienbezug erfolgt grundsätzlich im Kalenderjahr, für das die Ferien gewährt wurden. Der Zeitpunkt der Ferien wird durch die vorgesetzte Stelle festgelegt, wobei neben den betrieblichen Bedürfnissen die persönlichen Wünsche der Mitarbeitenden angemessen zu berücksichtigen sind.

²Mindestens zwei Wochen Ferien müssen zusammenhängend bezogen werden. Die vorgesetzte Stelle kann den tageweisen Bezug eines kleineren Teils der Ferien bewilligen.

Artikel 66 **Nachbezug**

Kann ein Mitarbeitender die Ferien ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen im laufenden Kalenderjahr nicht oder nicht vollständig beziehen, muss er sie bis spätestens am 31. März des folgenden Kalenderjahres nachbeziehen.

Artikel 67 **Unterbrechung und Nachgewährung**

¹Krankheit oder Unfall während der Ferien unterbrechen den Ferienbezug, sofern dem Ferienzweck der Erholung nicht mehr entsprochen werden kann und die Ferienunfähigkeit mit Arztzeugnis belegt ist. Dieses ist dem HR so schnell wie möglich zuzustellen.

²Arbeitsfreie Tage, die in die Ferien fallen, werden nachgewährt, sofern es sich nicht um Samstage oder Sonntage handelt.

Artikel 68 **Entschädigung**

Wenn die Ferien vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht mehr bezogen werden können, besteht ein Anspruch auf Auszahlung des restlichen Ferienanspruchs.

Abschnitt 2 **Feiertage und arbeitsfreie Tage****Artikel 69** **Geltende Feier- und arbeitsfreie Tage**

¹Es gelten die staatlichen und kantonalen Feiertage – jedoch nicht die Gemeindefeiertage. Der Güdelmontag gilt als arbeitsfreier Tag ohne Anspruch auf Feiertags- bzw. Sonntagsentschädigung. Die Feiertage werden bei der Berechnung der Jahresarbeitszeit berücksichtigt.

²Diese arbeitsfreien Tage werden nicht nachgewährt, wenn sie wegen Krankheit, Unfall oder Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst nicht bezogen werden können.

³Bei den Mitarbeitenden im Stundenlohn ist der Anteil der arbeitsfreien Tage bei der Berechnung des Stundenlohns berücksichtigt.

⁴Das HR kommuniziert die geltenden Feiertage für das Folgejahr im Herbst des laufenden Kalenderjahres.

Abschnitt 3 Absenzen und Urlaub

Artikel 70 Grundsatz

Alle voraussehbaren Absenzen und Urlaube sind bewilligungspflichtig. Die Bewilligung wird erteilt, wenn es der Spitalbetrieb zulässt.

Artikel 71 Kurzabsenzen

¹Kurzabsenzen sind stundenweise Abwesenheiten zur Erledigung dringender (unaufschiebbarer) persönlicher Angelegenheiten. Sofern diese Angelegenheiten zwingend während der Arbeitszeit erledigt werden müssen, kann die vorgesetzte Stelle ausnahmsweise Kurzabsenzen während der Arbeitszeit bewilligen. Dieser Ausfall an Arbeitszeit muss kompensiert werden.

²Von der Kompensationspflicht ausgenommen sind Kurzabsenzen für notwendigen Arztbesuch, Zahnarztbesuch, Therapie, bewilligte Mitwirkung in öffentlichen Ämtern, Vorladungen von Behörden und Gerichten.

Artikel 72 Bezahlte Absenzen

¹Die Mitarbeitenden haben in folgendem Fall Anspruch auf Lohnzahlung während der Absenz oder auf unmittelbaren Nachbezug der entsprechenden bezahlten Freizeit, wenn die Absenz in die Ferien oder auf Feiertage (ausgenommen Sonntage und Samstage) fällt:

- Heirat: 5 Tage

²Die Mitarbeitenden haben in folgenden Fällen Anspruch auf Lohnzahlung während der Absenz, sofern diese unvermeidlicherweise in die Arbeitszeit fällt:

- Heirat der Eltern, Geschwister oder Kinder: 1 Tag
- Todesfall des Ehegatten oder Partners, eigener Kinder oder Eltern: bis 3 Tage
- Todesfall der Schwiegereltern, Grosseltern, Geschwister: 1 Tag
- Beerdigung von Vorgesetzten oder Mitarbeitenden: bis ½ Tag
- zwingende Teilnahme an einer Beerdigung: bis ½ Tag
- Umzug des eigenen Haushaltes (im ungekündigten Arbeitsverhältnis): maximal 1 Tag
- Stellensuche nach der Kündigung der Arbeitsstelle: bis zu 3 Tage
- Blutspenden: gemäss Aufgebot
- Betreuung eines Angehörigen mit kurzzeitiger gesundheitlicher Beeinträchtigung: Für die Betreuung notwendige Dauer, maximal 3 Tage pro Ereignis und maximal 10 Tage pro Kalenderjahr (bei Kindern nach Art. 36 Abs. 4 ArG auch mehr als 10 Tage pro Kalenderjahr, wobei sich diesfalls die Lohnfortzahlung nach der gesetzlichen Regelung von Art. 324a OR richtet).

³In folgenden Fällen haben die Mitarbeitenden nach erfolgter Absprache mit dem Vorgesetzten beim zuständigen Spitalleitungsmitglied eine Bewilligung für die Absenz und die Lohnzahlung einzuholen:

- Bis 30 Jahre Besuch von Jugend+Sport-Leiterkursen oder Ausübung der Leiter- oder Expertenfunktion in Jugend+Sport-Kursen: bis 5 Arbeitstage je Kalenderjahr
- Besuch von Feuerwehrcursen (als Teilnehmer oder Instruktor), kantonalen Fachrapporten, Tagungen und Inspektionen: bis 5 Arbeitstage je Kalenderjahr
- Mitwirkung als Expertin/Experte bei Lehrabschlussprüfungen: für höchstens 5 Arbeitstage je Kalenderjahr

⁴Die bezahlten Absenzen dürfen nur bezogen werden, soweit sie erforderlich sind, um die entsprechenden Tätigkeiten auszuüben. Allfällige Erwerbsersatzleistungen oder ähnliche Vergütungen sind dem Kantonsspital Uri abzuliefern.

Abschnitt 4 Unbezahlter Urlaub

Artikel 73 Bewilligung und Handhabung

Falls es der Spitalbetrieb erlaubt, können die vorgesetzten Stellen ihren Mitarbeitenden unbezahlten Urlaub bewilligen.

9. Kapitel **Schlussbestimmungen**

Artikel 74 Gerichtsstand und anwendbares Recht

Der Gerichtsstand ergibt sich nach Gesetz. Es ist Schweizer Recht anwendbar.

Artikel 75 Genehmigung und Inkraftsetzung

Dieses Reglement ist an der Sitzung des Spitalrats vom 16. März 2022 genehmigt worden und wird per 1. Juli 2022 in Kraft gesetzt.

Spitalrat des
Kantonsspitals Uri

Der Spitalratspräsident
Dr. Peter Vollenweider

Die Sekretärin
Sarah Gottini