

Übersicht über die Teilrevision des Personalreglements der Gemeinde Möhlin

bisher	neu
<p>Art. 1 – Geltungsbereich, Anstellungsverhältnis</p> <p>¹Dieses Reglement gilt für das mit Voll- oder Teilpensum angestellte Personal. Das Anstellungsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird durch Vertrag begründet.</p> <p>²Nicht diesem Reglement, sondern dem Privatrecht (Einzelarbeitsvertrag gemäss OR), unterliegt das Arbeitsverhältnis von</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aushilfen und befristet Beschäftigten - Praktikanten - im Stundenlohn Beschäftigten <p>Das Arbeitsverhältnis wird durch einen Anstellungsvertrag begründet. Die Ansätze und Nebenleistungen werden in einer Verordnung geregelt.</p> <p>³Ebenfalls nicht diesem Reglement unterliegt das Anstellungs-verhältnis von nebenamtlichen Funktionären. Der Aufgabenbereich und das Anstellungsverhältnis werden durch einen Gemeinderats-beschluss begründet.</p> <p>⁴Lernende werden mit separatem Lehrvertrag angestellt.</p>	<p>Art. 1 – Geltungsbereich, Anstellungsverhältnis</p> <p>¹Dieses Reglement gilt für das mit Voll- oder Teilpensum angestellte Personal. Das Anstellungsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird durch Vertrag begründet.</p> <p>²Nicht diesem Reglement, sondern dem Privatrecht (Einzelarbeitsvertrag gemäss OR), unterliegt das Arbeitsverhältnis von</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aushilfen und befristet Beschäftigten - Praktikanten - im Stundenlohn Beschäftigten <p>Das Arbeitsverhältnis wird durch einen Anstellungsvertrag begründet. Die Ansätze und Nebenleistungen werden in einer Verordnung geregelt.</p> <p>³Ebenfalls nicht diesem Reglement unterliegt das Anstellungs-verhältnis von nebenamtlichen Funktionären. Der Aufgabenbereich und das Anstellungsverhältnis werden durch einen Gemeinderats-beschluss begründet.</p> <p>⁴Lernende werden mit separatem Lehrvertrag angestellt.</p> <p>⁵Enthalten dieses Reglement oder die auf dem Reglement beruhenden durch den Gemeinderat festgelegten Bestimmungen keine Regelung, so sind die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes, subsidiär die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag anwendbar.</p>
<p>Art. 3 – Anstellungsbehörde</p> <p>¹Das Personal wird durch den Gemeinderat angestellt.</p> <p>²Der Gemeinderat kann die Anstellungskompetenz an die Abteilungsleiter delegieren.</p>	<p>Art. 3 – Anstellungsbehörde</p> <p>¹Das Personal wird durch den Gemeinderat angestellt.</p> <p>²Der Gemeinderat kann die Anstellungskompetenz an die Abteilungsleitenden delegieren.</p>
<p>Art. 5 – Probezeit</p> <p>Die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.</p>	<p>Art. 5 – Probezeit</p> <p>¹Die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Die Probezeit kann bei Mängeln in der Leistung und dem Verhalten auf sechs Monate verlängert werden.</p> <p>²Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder anderer Abwesenheiten wird die Probezeit entsprechend verlängert.</p>

<p>Art. 6 – Kündigung, Fristen</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig schriftlich unter Einhaltung nachfolgender Fristen gekündigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Während der Probezeit 7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche - Im 1. Anstellungsjahr 2 Monate auf Monatsende - Ab dem 2. Anstellungsjahr 3 Monate auf Monatsende <p>²Die Anstellungsbehörde kann im Anstellungsvertrag eine längere Kündigungsfrist vereinbaren.</p> <p>³Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos gekündigt werden. Dabei sind die Artikel 337 ff. OR anwendbar.</p>	<p>Art. 6 – Kündigung, Fristen</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig schriftlich unter Einhaltung nachfolgender Fristen und Zeitpunkte gekündigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Während der Probezeit 7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche - Im 1. Anstellungsjahr 2 Monate auf Monatsende - Ab dem 2. Anstellungsjahr 3 Monate auf Monatsende <p>²Die Anstellungsbehörde kann im Anstellungsvertrag eine längere Kündigungsfrist vereinbaren.</p> <p>³Kündigungen durch die Arbeitgeberin erfolgen durch die Anstellungsbehörde oder durch die Abteilungsleitenden, sofern die Anstellungskompetenz an diese delegiert wurde.</p> <p>⁴Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung von Fristen ausserordentlich gekündigt werden. Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 337 OR unzumutbar macht.</p>
<p>Art. 7 – Kündigungsschutz</p> <p>¹Die Kündigung durch die Gemeinde nach Ablauf der Probezeit kann nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich;</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Aufhebung einer Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen, sofern die Gemeinden dem betroffenen Mitarbeiter keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann, welche seinen Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht; b) Mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit; c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich während einer schriftlich angesetzten Bewährungszeit fortsetzen; d) Mangelnde Bereitschaft, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten. <p>²Vorbehalten bleiben die verfassungsrechtlichen Grundsätze, namentlich das Verbot der Willkür, das Gebot von Treu und Glauben und der Grundsatz der rechtsgleichen Behandlung.</p> <p>³Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt mit schriftlicher Begründung.</p> <p>⁴Vor Erlass einer Kündigung ist der/die Betroffene anzuhören.</p> <p>⁵In unaufschiebbaren Fällen wird das Kündigungsrecht des Gemeinderates an den Gemeindeammann und Gemeindeschreiber delegiert. Der Gemeinderat ist nach Möglichkeit vorgängig oder mindestens unmittelbar nach dem Aussprechen der Kündigung darüber zu informieren.</p>	<p>Art. 7 – Kündigungsschutz</p> <p>¹Die Kündigung durch die Gemeinde nach Ablauf der Probezeit kann nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich;</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Aufhebung einer Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen, sofern die Gemeinde dem betroffenen Mitarbeiter keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann, welche seinen Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht; b) Mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit; c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung fortsetzen; d) Mangelnde Bereitschaft, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten. <p>²Vorbehalten bleiben die verfassungsrechtlichen Grundsätze, namentlich das Verbot der Willkür, das Gebot von Treu und Glauben und der Grundsatz der rechtsgleichen Behandlung.</p> <p>³Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt mit schriftlicher Begründung.</p> <p>⁴Vor Erlass einer Kündigung ist der/die Betroffene anzuhören. Bei dieser Anhörung ist die Personaldienstleitung und/oder der Gemeindeammann anwesend. Der/Die Betroffene kann eine Begleitperson zur Anhörung beiziehen.</p> <p>⁵Falls das Kündigungsrecht nicht an die Abteilungsleitenden delegiert wird, gilt: In unaufschiebbaren Fällen wird das Kündigungsrecht des Gemeinderates an den Gemeindeammann und Gemeindeschreiber delegiert. Der Gemeinderat ist nach Möglichkeit vorgängig oder mindestens unmittelbar nach dem Aussprechen der Kündigung darüber zu informieren.</p>
<p>Art. 8 – Personalvorsorgeversicherung, Pensionierung</p> <p>¹Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, derjenigen Personalvorsorgeversicherung als Mitglied beizutreten, welcher die Gemeinde Möhlin angehört.</p> <p>²Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind die Bestimmungen des Personalvorsorgereglements massgebend.</p> <p>³Die Mitarbeitenden können die vorzeitige Pensionierung verlangen. Massgebend dafür ist das jeweils aktuell gültige Personalvorsorgereglement.</p>	<p>Neu unter «III. Pflichten der Mitarbeitenden» (zuvor unter «I. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses»)</p>

	<p>Art. XX – Bearbeitung von Personendaten</p> <p>¹Die Mitarbeitenden haben dem Personaldienst umgehend die für die Führung der Personalakten und das Anstellungsverhältnis relevanten Sachverhalte zu melden.</p> <p>²Als relevante Sachverhalte gelten insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adressänderung, - Zivilstandsänderung, - Namensänderung, - Änderung der Bank- oder Postverbindung, - Geburt eines eigenen Kindes, - Bezug einer Invalidenrente.
<p>Art. 20 – Gehaltsanpassung</p> <p>¹Für den Gehaltsanstieg ist die Leistung der Mitarbeitenden massgebend. Beurteilt werden die Fachkompetenz, die Arbeitsqualität, die Effizienz und Effektivität sowie die Sozialkompetenz. Die individuellen Gehaltsanpassungen erfolgen aufgrund der Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten.</p> <p>²Bei unbestritten guter Leistung erfolgt der Gehaltsanstieg jährlich per 1. Januar. Beginnt ein Arbeitsverhältnis vor dem 2. Juli eines Jahres gilt das betreffende Kalenderjahr als anrechenbar.</p> <p>³Bei nachgewiesener ausserordentlich guter Leistung kann der Gehaltsanstieg beschleunigt erfolgen. Bei nachgewiesener ungenügender Leistung wird der Gehaltsanstieg nicht gewährt oder es kann eine Rückstufung erfolgen.</p> <p>⁴Der Gemeinderat befindet auf Vorschlag der paritätischen Kommission jährlich über die Anpassung der Gehaltsbänder¹ oder über den Verzicht des Lohnstufenanstieges unter Berücksichtigung von folgenden Faktoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Entwicklung der Lebenshaltungskosten - der allgemeinen wirtschaftlichen Situation - der finanziellen Situation der Gemeinde - der Situation auf dem regionalen Personalmarkt. <p><small>¹ Ergänzung Einwohnergemeindeversammlung vom 1.12.2016</small></p>	<p>Art. 20 – Gehaltsanpassung</p> <p>¹Der Gemeinderat befindet auf Vorschlag der paritätischen Kommission jährlich über die Anpassung der Gehaltskurven und über die Gewährung oder den Verzicht des Lohnstufenanstieges unter Berücksichtigung von folgenden Faktoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Entwicklung der Lebenshaltungskosten - der allgemeinen wirtschaftlichen Situation - der finanziellen Situation der Gemeinde - der Situation auf dem regionalen Personalmarkt. <p>Die Anpassungen erfolgen jährlich per 1. Januar. Beginnt ein Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni wird im Folgejahr kein Lohnstufenanstieg gewährt.</p> <p>²Bei nachgewiesener ausserordentlich guter Leistung kann der Lohnstufenanstieg beschleunigt erfolgen. Bei nachgewiesener ungenügender Leistung wird der Lohnstufenanstieg nicht gewährt oder es kann eine Rückstufung erfolgen.</p> <p>³Voraussetzungen für individuelle Gehaltsanpassungen sind die Leistungsbeurteilungen durch die Vorgesetzten.</p> <p><small>⁴ Ergänzung Einwohnergemeindeversammlung vom 1.12.2016</small></p>
<p>Art. 22 – Aus- und Weiterbildung</p> <p>¹Die Mitarbeitenden sind für ihre berufliche Weiterbildung verantwortlich und werden von ihren Vorgesetzten dabei unterstützt. Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung der Mitarbeitenden, sofern ein Nutzen zur Funktionsausübung besteht. Er kann dafür Arbeitszeit und zusätzlich Kostenbeiträge bewilligen. Details dazu werden in der Verordnung geregelt.</p> <p>²Bei Übernahme der Aus- und Weiterbildungskosten kann der Gemeinderat die Mitarbeitenden nach Abschluss der Aus- und Weiterbildung für eine angemessene Zeit zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verpflichten. Der Gemeinderat regelt dabei die Rückerstattung der Kosten bei einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>Art. 22 – Aus- und Weiterbildung</p> <p>¹Die Mitarbeitenden sind für ihre berufliche Weiterbildung verantwortlich und werden von ihren Vorgesetzten dabei unterstützt. Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung der Mitarbeitenden, sofern ein Nutzen zur Funktionsausübung besteht. Er kann dafür Arbeitszeit und zusätzlich Kostenbeiträge bewilligen. Details dazu werden in der Verordnung geregelt.</p> <p>²Bei Übernahme der Aus- und Weiterbildungskosten kann der Gemeinderat die Mitarbeitenden nach Abschluss der Aus- und Weiterbildung für eine angemessene Zeit zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verpflichten. Der Gemeinderat regelt dabei die Rückerstattung der Kosten bei einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.</p>

<p>Art. 24 – Erziehungszulage</p> <p>¹Mitarbeitende, die Anspruch auf Ausrichtung einer Familienzulage haben, erhalten unabhängig von der Zahl der Kinder eine Erziehungszulage von Fr. 100.– pro Monat.</p> <p>²Teilzeitarbeitenden wird die Erziehungszulage im gleichen Prozentsatz wie das Anstellungsverhältnis ausgerichtet.</p> <p>³Richtet ein anderer Arbeitgeber eine Erziehungszulage oder eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage für denselben Haushalt aus, entfällt der Anspruch gegenüber der Gemeinde. Dies gilt unabhängig von der Höhe des vom anderen Arbeitgeber geleisteten Beitrages.</p>	<p>Art. 24 – Erziehungszulage</p> <p>¹Mitarbeitende, die Anspruch auf Ausrichtung einer Familienzulage haben, erhalten unabhängig von der Zahl der Kinder und unabhängig davon, wer die Familienzulage ausbezahlt, eine Erziehungszulage von Fr. 100.– pro Monat.</p> <p>²Teilzeitarbeitenden wird die Erziehungszulage im gleichen Prozentsatz wie das Anstellungsverhältnis ausgerichtet.</p> <p>³Richtet ein anderer Arbeitgeber eine Erziehungszulage oder eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage für denselben Haushalt aus, entfällt der Anspruch gegenüber der Gemeinde. Dies gilt unabhängig von der Höhe des vom anderen Arbeitgeber geleisteten Beitrages.</p>
	<p>Art. XX – Leistungsbezogene Prämien</p> <p>Der Gemeinderat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer Prämie honorieren.</p>
<p>Art. 25 – Treueprämien</p> <p>¹An Mitarbeitende, die gemäss Personalvorsorgereglement (BVG) versichert sind, werden folgende Treueprämien ausgerichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nach geleisteten 10 Dienstjahren 1/2 des Monatsgehaltes - nach geleisteten 15 Dienstjahren 3/4 des Monatsgehaltes - nach jeweils weiteren 5 Dienstjahren das volle Monatsgehalt. <p>²Es gilt das Monatsgehalt ohne Kinder- und anderer Zulagen zum Zeitpunkt des Anspruches. Die Dienstjahre müssen ununterbrochen geleistet werden. Lehrjahre sowie Urlaube von 12 oder mehr aufeinanderfolgenden Monaten werden nicht angerechnet.</p> <p>³Für die Berechnung der Treueprämie ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend. Die Treueprämie kann teilweise in bezahlten Urlaub umgewandelt werden. Die Details werden in der Verordnung geregelt.</p> <p>⁴Steht der/die Mitarbeitende im Zeitpunkt des Anspruches im gekündigten Verhältnis, so entfällt die Treueprämie. Bei Pensionierung, im Todesfall und bei unverschuldet gekündigtem Arbeitsverhältnis wird der Anteil pro rata temporis ausgerichtet.</p>	<p>Art. 25 – Treueprämien</p> <p>¹An Mitarbeitende, die gemäss Personalvorsorgereglement (BVG) versichert sind, werden folgende Treueprämien ausgerichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nach geleisteten 10 Dienstjahren 1/2 des Monatsgehaltes - nach geleisteten 15 Dienstjahren 3/4 des Monatsgehaltes <p>nach jeweils weiteren 5 Dienstjahren das volle Monatsgehalt</p> <p>²Es gilt das Monatsgehalt ohne Kinder- und anderer Zulagen zum Zeitpunkt des Anspruches. Die Dienstjahre müssen ununterbrochen geleistet werden. Lehrjahre sowie Urlaube von 12 oder mehr aufeinanderfolgenden Monaten werden nicht angerechnet.</p> <p>³Für die Berechnung der Treueprämie ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend. Die Treueprämie kann teilweise in bezahlten Urlaub umgewandelt werden. Die Details werden in der Verordnung geregelt.</p> <p>⁴Steht der/die Mitarbeitende im Zeitpunkt des Anspruches im gekündigten Verhältnis, so entfällt die Treueprämie. Bei Pensionierung, im Todesfall und bei unverschuldet gekündigtem Arbeitsverhältnis wird der Anteil pro rata temporis ausgerichtet.</p>
<p>Art. 28 – Gehaltsfortzahlung bei Mutterschaft</p> <p>Die Gemeinde entrichtet bei Mutterschaft das volle Gehalt nach den Bestimmungen des Erwerbsersatzgesetzes. Die Leistungen gemäss Erwerbsersatzgesetz fallen der Gemeinde zu, soweit diese das ordentliche Gehalt nicht übersteigen.</p>	<p>Art. 28 – Gehaltsfortzahlung bei Mutter- und Urlaub des anderen Elternteils</p> <p>Die Gemeinde entrichtet bei Mutterschaftsurlaub und Urlaub des anderen Elternteils das volle Gehalt nach den Bestimmungen des Erwerbsersatzgesetzes. Die Leistungen gemäss Erwerbsersatzgesetz fallen der Gemeinde zu, soweit diese das ordentliche Gehalt nicht übersteigen.</p>

<p>Art. 31 – Ferien</p> <p>¹Der jährliche Ferienanspruch der Mitarbeitenden beträgt pro Kalenderjahr:</p> <p>bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr beendet wird 25 Arbeitstage</p> <p>ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Altersjahr beendet wird 23 Arbeitstage</p> <p>ab dem Kalenderjahr, in dem das 30. Altersjahr beendet wird 25 Arbeitstage</p> <p>ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr beendet wird 27 Arbeitstage</p> <p>ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr beendet wird 30 Arbeitstage</p> <p>²Die Ferien sind während des jeweiligen Kalenderjahres zu beziehen. In Absprache mit dem Abteilungsleiter können Ferien bis spätestens Ende April des folgenden Jahres bezogen werden.</p> <p>³Die Ferien werden im Einvernehmen mit den Vorgesetzten so festgelegt, dass durch sie der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.</p> <p>⁴Bei Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst von zusammen mehr als 3 Monaten Dauer im Kalenderjahr werden die Ferien für jeden weiteren vollen Monat um ein Zwölftel des jährlichen Anspruchs gekürzt. In jedem Fall werden aber Ferien von einer Woche gewährt. Bei Gewährung von unbezahltem Urlaub werden die Ferien anteilmässig gekürzt.</p>	<p>Art. 31 – Ferien</p> <p>¹Der jährliche Ferienanspruch der Mitarbeitenden beträgt pro Kalenderjahr:</p> <p>bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr beendet wird 25 Arbeitstage</p> <p>ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Altersjahr beendet wird 23 Arbeitstage</p> <p>ab dem Kalenderjahr, in dem das 30. Altersjahr beendet wird 25 Arbeitstage</p> <p>bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr beendet wird 25 Arbeitstage</p> <p>ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr beendet wird 27 Arbeitstage</p> <p>ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr beendet wird 30 Arbeitstage</p> <p>²Die Ferien sind während des jeweiligen Kalenderjahres zu beziehen. In Absprache mit dem/der Abteilungsleiter Abteilungsleitenden können Ferien bis spätestens Ende April des folgenden Jahres bezogen werden.</p> <p>³Die Ferien werden im Einvernehmen mit den Vorgesetzten so festgelegt, dass durch sie der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.</p> <p>⁴Bei Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst von zusammen mehr als 3 Monaten Dauer im Kalenderjahr werden die Ferien für jeden weiteren vollen Monat um einen Zwölftel des jährlichen Anspruchs gekürzt. In jedem Fall werden aber Ferien von einer Woche gewährt. Bei Gewährung von unbezahltem Urlaub werden die Ferien anteilmässig gekürzt.</p>
<p>Art. 32 – Krankheit und Unfall</p> <p>Erkrankt oder verunfallt ein Arbeitnehmer während der Ferien in einer Weise, welche seine Arbeitsunfähigkeit bewirkt, so werden die ärztlich bescheinigten Tage nicht als Ferientage angerechnet. In einem solchen Fall hat der Patient unverzüglich seinen Vorgesetzten sowie bei Unfall auch die zuständige Stelle zu benachrichtigen und ein ärztliches Zeugnis einzureichen.</p>	<p>Art. 32 – Krankheit und Unfall</p> <p>Erkrankt oder verunfallt ein/e Mitarbeitende/r während der Ferien in einer Weise, welche seine/ihre Arbeitsunfähigkeit bewirkt, so werden die ärztlich bescheinigten Tage nicht als Ferientage angerechnet. In einem solchen Fall hat der/die Mitarbeitende unverzüglich seinen/ihren Vorgesetzten sowie bei Unfall auch die zuständige Stelle zu benachrichtigen und ein ärztliches Zeugnis einzureichen.</p>

<p>Art. 34 – Bezahlter Urlaub Ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Gehaltskürzung wird dem Personal folgender Urlaub gewährt.</p> <p>eigene Hochzeit (zivile und kirchliche Trauung zusammen) 3 Arbeitstage</p> <p>Hochzeit in der eigenen Familie 1 Arbeitstag</p> <p>Geburt¹ eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub) 10 Arbeitstage</p> <p>Tod eines Familienangehörigen oder des Lebenspartners 1-3 Arbeitstage</p> <p>Tod eines nahen Bekannten Teilnahme an der Bestattungsfeier</p> <p>Wohnungswechsel, einmal pro Kalenderjahr 2 Arbeitstage</p> <p>Entlassung aus der Wehrpflicht 1 Arbeitstag</p> <p>Zur Betreuung eigener, kranker Kinder gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses pro Krankheitsfall max. 3 Arbeitstage</p> <p>Der Vaterschaftsurlaub ist innert 6 Monaten nach der Niederkunft zu beziehen.</p> <p>Die erforderliche Arbeitszeit bei amtlichen Vorladungen</p> <p>Die Bewilligung von weitergehendem bezahltem oder von unbezahltem Urlaub ist Sache des Gemeinderates. Er kann diese Kompetenz ganz oder teilweise an die Abteilungsleiter delegieren.</p> <p><small>1 Gemäss Volksentscheid vom 27. September 2020</small></p>	<p>Art. 34 – Bezahlter Urlaub Ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Gehaltskürzung wird dem Personal folgender Urlaub gewährt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eigene Hochzeit (zivile und kirchliche Trauung zusammen) 3 Arbeitstage • Hochzeit in der eigenen Familie 1 Arbeitstag • Tod eines Familienangehörigen oder des Lebenspartners 1-3 Arbeitstage • Tod eines nahen Bekannten Teilnahme an der Bestattungsfeier • Wohnungswechsel, einmal pro Kalenderjahr 2 Arbeitstage • Entlassung aus der Wehrpflicht 1 Arbeitstag • Zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners eigener, kranker Kinder gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses pro Krankheitsfall max. 3 Arbeitstage • Geburt¹ eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub Urlaub des anderen Elternteils) 15 Arbeitstage • Adoptionsurlaub 15 Arbeitstage • Die erforderliche Arbeitszeit bei amtlichen Vorladungen <p>Die Bewilligung von weitergehendem bezahltem oder von unbezahltem Urlaub ist Sache des Gemeinderates. Er kann diese Kompetenz ganz oder teilweise an die Abteilungsleitenden delegieren.</p> <p><small>1 Gemäss Volksentscheid vom 27. September 2020</small></p>
<p>Art. 35 – Mitspracherecht ¹Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in Fragen der Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen. Sie sind vor der Einführung neuer oder der Abänderung bestehender Reglemente und Verordnungen anzuhören.</p> <p>²Zur Vorberatung von Gehaltsfragen inklusive jährlicher Gehaltsüberprüfung wird eine ständige paritätische Kommission bestellt. Die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeberin bestimmen ihre Mitglieder in dieser Kommission.</p>	<p>Art. 35 – Mitspracherecht ¹Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in Fragen der Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen. Sie sind vor der Einführung neuer oder der Abänderung bestehender Reglemente und Verordnungen anzuhören.</p> <p>²Zur Vorberatung von Gehaltsfragen inklusive jährlicher Gehaltsüberprüfung wird eine ständige paritätische Kommission bestellt. Sowohl die Mitarbeitenden als auch die Arbeitgeberin bestimmen ihre Mitglieder in dieser Kommission.</p>

<p>Art. 37 - Disziplinar massnahmen</p> <p>¹Für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens ist der Gemeinderat zuständig, wenn Mitarbeitende ihre Pflichten schuldhaft nicht erfüllen oder sich in einer Weise verhalten, die sich mit ihrer beruflichen Stellung nicht vereinbaren lässt.</p> <p>²Mitarbeitende, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird, sind anzuhören. Sie sind berechtigt, eine Vertrauensperson beizuziehen. Der Entscheid, in welchem eine Massnahme angeordnet wird, ist ihnen mit einer Begründung zuzustellen.</p> <p>³In Berücksichtigung des Ausmasses der Pflichtverletzung kann der Gemeinderat folgende Disziplinar massnahmen verfügen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwarnung - Schriftlicher Verweis - Gehaltsreduktion - Kündigung gemäss Art. 6 - Kündigung mit sofortiger Freistellung - fristlose Entlassung im Sinne von Art. 337 OR. <p>⁴Bezüglich der Rechtsmittel wird auf § 48 des kantonalen Personalgesetzes verwiesen.</p>	<p>Art. 37 - Disziplinar massnahmen</p> <p>¹Für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens ist der Gemeinderat zuständig, wenn Mitarbeitende ihre Pflichten schuldhaft nicht erfüllen oder sich in einer Weise verhalten, die sich mit ihrer beruflichen Stellung nicht vereinbaren lässt.</p> <p>²Mitarbeitende, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird, sind anzuhören. Sie sind berechtigt, eine Vertrauensperson beizuziehen. Der Entscheid, in welchem eine Massnahme angeordnet wird, ist ihnen mit einer Begründung zuzustellen.</p> <p>²In Berücksichtigung des Ausmasses der Pflichtverletzung kann der Gemeinderat folgende Disziplinar massnahmen verfügen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwarnung - Schriftlicher Verweis - Gehaltsreduktion - Kündigung gemäss Art. 6 - Kündigung mit sofortiger Freistellung - fristlose Entlassung im Sinne von Art. 337 OR. <p>³Bezüglich der Rechtsmittel wird auf § 48 des kantonalen Personalgesetzes verwiesen.</p>
<p>Art. 39 – Inkraftsetzung, Aufhebung bisheriges Recht</p> <p>Dieses Reglement tritt per 01.01.2014 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit im Widerspruch stehenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Personalreglement der Gemeinde Möhlin vom 01. Januar 2006 und die dazugehörige Verordnung vom 01. Januar 2009.</p>	<p>Art. 39 – Inkraftsetzung, Aufhebung bisheriges Recht</p> <p>Dieses Reglement tritt per 1. Januar 2025 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit im Widerspruch stehenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Personalreglement der Gemeinde Möhlin vom 01. Januar 2014 und die dazugehörige Verordnung vom 01. Januar 2014.</p>