Dienst- und Besoldungsgesetz für die Mitarbeiter der Gemeinde Igis

Genehmigt durch Urnengemeindebeschluss vom 27. Oktober 1996

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz regelt die Anstellung, die Pflichten und Rechte der Mitarbeiter der politischen Gemeinde Igis, die ihre Obliegenheiten gegen Jahres-, Monats-, Tag- oder Stundenlohn, bzw. gegen Tag- oder Sitzungsgeld ausüben.

Die in diesem Gesetz verwendeten Berufsbezeichnungen gelten für beide Geschlechter.

Art. 2

Subsidiäres Recht

Kann dem Gesetz keine Vorschrift oder kein Verweis auf einzelne andere kantonale oder eidgenössische Bestimmungen entnommen werden, gilt ergänzend das Obligationenrecht.

Vorbehalten bleiben die kantonale und eidgenössische Gesetzgebung für einzelne Mitarbeiterkategorien.

Art. 3

Begriffe

Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind:

a) Angestellte: Sie werden ohne feste Anstellungsdauer ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis genommen.

b) Lehrkräfte: Soweit das Dienstverhältnis der Lehrer und Kindergärtnerinnen nicht durch besondere Vorschriften geregelt ist, finden auch für sie die Bestimmungen über die öffentlich-rechtlichen Angestellten Anwendung.

c) Aushilfen: Sie werden für eine bestimmte Zeitdauer im Tag- oder Stundenlohn ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis genommen.

d) Lehrlinge: Sie durchlaufen eine den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Ausbildung und werden vom Gemeindevorstand eingestellt.

e) Behörden: Die Behörden und Kommissionen verrichten ihre Obliegenheit in der Regel gegen ein Fixum, Sitzungsgeld, Taggeld oder Stundenlohn.

Art. 4

Anstellung/Wahlbehörde

Der Schulrat wählt die Lehrkräfte, die Schulärzte, die Schulzahnärzte sowie die Mitarbeiter der Schulverwaltung.

Der Gemeindevorstand stellt die übrigen Mitarbeiter an.

Art. 5

Öffentliche Ausschreibung

Jede freie oder neu zu schaffende Stelle ist zur freien Bewerbung im Publikationsorgan der Gemeinde und nötigenfalls in Tageszeitungen oder der Fachpresse auszuschreiben. Hievon ausgenommen sind die Stellen für Aushilfen.

Art. 6

Kündigung/Probezeit

Die Mitarbeiter werden öffentlich-rechtlich angestellt. Das Dienstverhältnis kann beidseitig unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst werden. Die Einzelheiten werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Für die Lehrkräfte gilt das erste Schuljahr als Probejahr. Das Schuljahr beginnt am 01. August und endet am 31. Juli. Die Anstellungsdauer und die Kündigungsfrist richten sich nach dem kantonalen Schulgesetz und dessen Ausführungsbestimmungen.

Art. 7

Beendigung

Das Arbeitsverhältnis wird aufgelöst durch Versetzung in den Ruhestand, Tod, Kündigung, Entlassung zufolge Aufhebung der Stelle und Entlassung aus wichtigen oder disziplinarischen Gründen.

Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Fristen jederzeit aufgelöst werden.

Art. 8

Versicherung

Für die Mitarbeiter ist der Beitritt zur Personalvorsorge-Einrichtung der Gemeinde obligatorisch. Es gilt das Reglement über die Personalfürsorge-Einrichtung der Gemeinde Igis.

Die Gemeinde kann eine Krankentaggeld-Versicherung und eine Zusatzversicherung zum UVG für ihre Mitarbeiter abschliessen und die Prämien ganz oder teilweise diesen überbinden.

II. RECHTE DER MITARBEITER

A. Allgemeine Rechte

Art. 9

Gesuche und Beschwerden

Gesuche, Beschwerden und Eingaben, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, sind an die Wahlbehörde zu richten.

Art. 10

Weiterbildung

Der Gemeindevorstand und der Schulrat fördern die Weiterbildung, soweit dies im Interesse der Gemeinde liegt.

Art. 11

Ferien und Urlaub

Für die Regelung der Ferien gilt die Personalverordnung des Kantons Graubünden (PV) sinngemäss. Der Gemeindevorstand regelt in den Ausführungsbestimmungen die Ordnung der Urlaube, Erholungsurlau-

be, Freitage, Feiertage; im weitern trifft er die Regelung bei Unfall oder Krankheit während der Ferien.

Art. 12

Haftpflicht

Die Gemeinde versichert ihre Mitarbeiter für deren Haftpflicht aus dienstlicher Tätigkeit gegenüber Dritten.

Art. 13

Altersgrenze

Mitarbeiter treten nach Massgabe der AHV-Gesetzgebung in den Ruhestand.

Die Versetzung in den Ruhestand erfolgt bei Lehrkräften auf Ende des Schuljahres, in welchem sie die Altersgrenze gemäss Abs. 1 hievor erreichen.

Die vorzeitige freiwillige Pensionierung gemäss Art. 48 der Personalvorsorge-Einrichtung der Gemeinde Igis kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten jederzeit erfolgen.

Art. 14

Mitarbeiterbeurteilung

Die Angestellten haben Anspruch auf eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung. Der Gemeindevorstand regelt die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen.

B. Entlöhnung

Art. 15

Monatslohn

Die Mitarbeiter haben für ihre Tätigkeit Anspruch auf ein monatlich auszuzahlendes Gehalt von 1/12 des Grundlohnes.

Art. 16

Gehaltsklassen und Lohnstufen (Grundlohn)

Es gelten folgende Gehaltsklassen und Lohnstufen für den Grundlohn:

Gehaltsklasse	Minimum Franken	Maximum Franken
28	128'052	181'836
27	121'416	172'416
26	115'056	163'380
25	108'996	154'776
24	103'212	146'556
23	97'716	138'756
22	92'496	131'340
21	87'516	124'272
20	82'788	117'564
19	78'300	111'192
18	74'052	105'156
17	70'032	99'444
16	66'228	94'044
15	62'640	88'944
14	59'244	84'132
13	56'040	79'572
12	53'028	75'300
11	50'208	71'292
10	47'532	67'500
9	45'024	63'936
8	42'684	60'612
7	40'476	57'480
6	38'412	54'540
5	36'468	51'780
4	34'656	49'212
3	32'952	46'788
2	31'356	44'520
1	29'844	42'384

Die Lohnansätze entsprechen dem Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise von 102,2 Punkten (Basisindex Mai 1993).

Nach dem Minimum jeder Gehaltsklasse folgen 21 Lohnstufen. Die ersten 5 Lohnstufen betragen je 3 die nächsten 6 je 2 und die letzten 10 je 1,5 % des Minimums.

Die Dienststellenleiter können aufgrund der Leistung und des für die Dienstausübung wesentlichen Verhaltens in der Regel jeweils auf den 01. Januar eine Lohnstufe gewähren.

Art. 17

Einreihungsplan/Anfangsgehalt

Der Gemeindevorstand erlässt einen Einreihungsplan.

Das Anfangsgehalt entspricht in der Regel dem Mindestbetrag der massgebenden Gehaltsklasse.

Die Wahlbehörde entscheidet über die Anrechnung von früheren Dienstjahren. Sie kann einen Mitarbeiter während einer Anlaufzeit von ein bis drei Jahren eine oder zwei Gehaltsklassen tiefer einreihen, wenn dieser noch nicht alle Voraussetzungen für die Führung der Stelle erfüllt.

Art. 18

Leistungskomponente

Den Angestellten kann eine Leistungskomponente gewährt werden. Sie beträgt maximal 5 % des entsprechenden Grundlohnes des jeweiligen Mitarbeiters. Für alle Mitarbeiter darf sie sich jedoch insgesamt auf höchstens 2 % der gesamten Grundlohnsumme der Anspruchsberechtigten belaufen.

Der Gemeindevorstand erlässt in den Ausführungsbestimmungen Richtlinien über die Leistungskomponente.

Art. 19

13. Monatslohn

Den Mitarbeitern wird ein 13. Monatslohn ausgerichtet.

Aushilfen erhalten den 13. Monatslohn nur, wenn ihr Dienstverhältnis mehr als sechs Monate gedauert hat oder für mehr als sechs Monate eingegangen worden ist.

Der 13. Monatslohn beträgt 1/12 des bezogenen Grundlohnes einschliesslich der Funktionszulage gemäss Art. 20 PV.

Die Wahlbehörde kann den 13. Monatslohn kürzen, streichen oder sistieren,

a) wenn die Leistungen ungenügend sind oder

b) wenn das für die Dienstausübung wesentliche Verhalten nicht befriedigt oder

c) während der Dauer einer Disziplinarmassnahme oder -strafe.

Art. 20

Teuerungsausgleich

Der Gemeindevorstand setzt jährlich die Grundlöhne fest. Diese bestehen aus den Lohnansätzen gemäss Art. 16 und dem eingebauten Teuerungsausgleich.

Der Gemeindevorstand gleicht die Teuerung jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr aus. Der Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise ist dabei richtungsweisend. In Zeiten angespannter Gemeindefinanzen kann vom Teuerungsausgleich abgewichen oder ganz abgesehen werden.

Art. 21

Besoldung der Lehrkräfte

[1]Für Lehrkräfte gilt die vom Kanton festgelegte Besoldung inkl. den Teuerungsausgleich. Andere Zulagen richten sich nach Art. 24 DBG.

Art. 22

Behörden und Kommissionen

Der Gemeindevorstand setzt das Fixum, Sitzungsgeld, Taggeld oder den Stundenlohn für Aushilfen, Behörden und Kommissionen fest. Im weitern regelt er die Vergütung der Spesen.

Art. 23

Ortszulage

Für die in der Gemeinde wohnhaften Mitarbeiter ohne Aushilfen, Lehrlinge und Behörden wird eine Ortszulage ausgerichtet. Sie beträgt für vollamtlich Angestellte Fr. 2'400.-- im Jahr und kann durch den Gemeindevorstand der Teuerung angepasst werden.

[1] Revision durch Urnenabstimmung vom 15. März 1998

Art. 24

Zulagen

Zusätzlich zum Grundlohn werden die nachfolgenden Zulagen bezahlt:

1. Teuerungszulage gemäss Art. 20.
2. Eine allfällige Funktionszulage gemäss Art. 19 PV.
3. Die Kinderzulage gemäss dem Kantonalen Gesetz über die Familienzulagen.
4. Die besondere Sozialzulage gemäss Art. 24 PV.
5. Die Dienstalterszulage für in der Gemeinde geleistete Dienstjahre gemäss Art. 27 PV.
6. Die Ortszulage gemäss Art. 23.

Art. 25

Gehaltszahlung bei Unfall

Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Berufsunfalles haben die Mitarbeiter Anspruch auf die volle Besoldung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses.

Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Nichtberufsunfall und Krankheit haben sämtliche versicherte Mitarbeiter Anspruch auf volle Besoldung während 12 Monaten.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger, haben die Mitarbeiter mindestens Anspruch auf die Leistungen der Versicherung im Rahmen der Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes (UVG).

Für Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienst, Schwangerschaft und Niederkunft gelten die einschlägigen Bestimmungen der PV.

Art. 26

Spesenentschädigungen

Die Spesenentschädigungen für dienstliche Verrichtungen regelt der Gemeindevorstand in den Ausführungsbestimmungen.

III. PFLICHTEN DER MITARBEITER

Art. 27

Pflicht zur Arbeitsleistung

Die Mitarbeiter verpflichten sich mit persönlicher, voller Arbeitskraft zur treuen und gewissenhaften Erfüllung ihrer Aufgaben und zur gegenseitigen Unterstützung und Vertretung.

Wenn das Interesse der Verwaltung oder des Betriebes es erfordert, können ihnen ohne Änderung der Besoldung im Rahmen des Zumutbaren Verrichtungen übertragen werden für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind.

Sofern es die Arbeitsverhältnisse erfordern, haben sie ihre Pflichten und die persönliche Weiterbildung auch ausserhalb der Arbeitszeit zu erfüllen.

Art. 28

Amtsgeheimnis

Die Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheit verpflichtet.

Diese Verpflichtung bleibt auch nach der Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.

Der Gemeindevorstand kann amtierende und frühere Mitarbeiter, die zur Aussage in einem gerichtlichen Verfahren vorgeladen werden, von der Schweigepflicht entbinden.

Art. 29

Interessenkollision; Nebenbeschäftigung

Kollidieren die privaten und die öffentlichen Interessen, hat der Mitarbeiter in Ausstand zu treten.

Die Mitarbeiter haben für die Ausübung eines öffentlichen Amtes und für regelmässige Nebenerwerbstätigkeit die Ermächtigung der Wahlbehörde einzuholen.

Art. 30

Arbeitszeit

Der Gemeindevorstand regelt die Arbeitszeit sowie die Überzeit. Er hat dabei auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Dienststellen Rücksicht zu nehmen. Bei den Lehrkräften richtet sich die Arbeitszeit nach dem vom Schulrat festgesetzten Schulplan.

Art. 31

Überzeit

Angeordnete Überzeitarbeit wird grundsätzlich durch entsprechende Freizeit kompensiert. In Ausnahmefällen kann sie durch Bezahlung abgegolten werden.

IV. VERANTWORTLICHKEIT UND DISZIPLINARRECHT

Art. 32

Verantwortlichkeit und Disziplinarrecht

Die Verantwortlichkeit und das Disziplinarrecht richten sich nach der PV.

Art. 33

Disziplinarbehörden

Die Wahlbehörde übt das Disziplinarrecht aus.

Art. 34

Schadenshaftung

Jeder Mitarbeiter haftet für den Schaden, den er in der Ausübung seiner amtlichen Funktion der Gemeinde oder Dritten verursacht nach Massgabe des kantonalen Gesetzes über die Verantwortlichkeit der Behörden und Beamten und die Haftung der öffentlich-rechtlichen Körperschaften.

V. SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Art. 35

Besitzstand

Wird die Stelle eines Mitarbeiters mit dem neuen Lohnsystem tiefer eingereiht, wird der betragsmässige Besitzesstand gewahrt. Vorbehalten bleibt der Abzug der Ortszulage. Die Leistungskomponente kann darüber hinaus gewährt werden.

Art. 36

Aufhebung bisherigen Rechtes

Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden alle mit ihm in Widerspruch stehenden Bestimmungen aufgehoben.

Art. 37

Hängige Verfahren

Verfahren, die vor der Inkraftsetzung dieses Gesetzes noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen sind, werden nach dem für den Mitarbeiter milderen Recht durchgeführt.

Art. 38

Ausführungsbestimmungen

Der Gemeindevorstand erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

Art. 39

Inkrafttreten

Der Gemeindevorstand setzt dieses Gesetz in Kraft.

Inkraftsetzung Art. 1 - 7 auf 01. Januar 1997, Art. 8 - 38 auf 01. August 1997 gemäss Gemeindevorstandsbeschluss vom 21. November 1996.

7206 Igis, 21. November 1996

Der Präsident: E. Nigg

Der Gemeindeschreiber: G. Lori