

Personalreglement 08.12.2004	Neues Personalreglement (PersR)	Bemerkungen
Die Einwohnergemeindeversammlung erlässt, gestützt auf § 47 des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970, folgendes Reglement:	Die Einwohnergemeindeversammlung erlässt, gestützt auf § 47 des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970 (GemG, SGS 180), folgendes Reglement:	
1. TEIL GELTUNGSBEREICH UND ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	1. Teil Geltungsbereich und allgemeine Bestimmungen	
Art. 1 Geltungsbereich ¹ Dieses Reglement ordnet die Arbeits- und Entlohnungsverhältnisse der voll-, teilzeit- und aushilfsweise tätigen Mitarbeitenden sowie die Rechte und Pflichten und die Vergütungen der Behörden, Kommissionen und nebenamtlich tätigen Personen der Einwohnergemeinde. Vorbehalten bleibt Abs. 2. ² Für die Lehrkräfte der Primarstufe, des Förderunterrichtes sowie der Musikschule gelten das kantonale Personalgesetz, das Bildungsgesetz sowie die diese Gesetze ergänzenden Erlasse. ³ Für Lehrverhältnisse in Berufen, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.	Art. 1 Geltungsbereich ¹ Dieses Reglement ordnet die Arbeits- und Entlohnungsverhältnisse der Gemeindemitarbeiterinnen und Gemeindemitarbeiter (nachfolgend „Personal“). Davon ausgenommen sind die Personenkreise gemäss folgenden Absätzen. ² Für Personen mit nebenamtlichen Funktionen gelten die Bestimmungen des Entschädigungsreglements (EntschR). ³ Für die Lehrkräfte der Primarstufe, des Förderunterrichtes sowie der Musikschule gelten das kantonale Personalgesetz, das Bildungsgesetz sowie die diese Gesetze ergänzenden Erlasse. ⁴ Für Lehrverhältnisse in Berufen, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.	Für das EntschR siehe das eigene Gemeindeversammlungsgeschäft.
Art. 2 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis ¹ Die Mitarbeitenden der Gemeinde stehen im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. ² Soweit dieses Reglement und seine Ausführungsbestimmungen keine Vorschriften enthalten, werden die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) angewendet.	Art. 2 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis ¹ Das Personal steht im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. ² Soweit dieses Reglement und seine Ausführungsbestimmungen keine Vorschriften enthalten, werden die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) und des Arbeitsgesetzes angewendet.	
2. TEIL MITARBEITENDE	2. Teil Personal	
2.1 ALLGEMEINE REGELUNGEN	2.1 Allgemeine Regelungen	
Art. 3 Stellenplan ¹ Der Gemeinderat legt der Gemeindeversammlung jährlich anlässlich der Beratung des Voranschlages den Stellenplan vor und unterbreitet die Gesamtstellenprozente zur Genehmigung. ² Der Stellenplan gibt Auskunft über die Stellenprozente, die im laufenden Jahr besetzt sind sowie über die budgetierten Stellenprozente. Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit oder längeren Arbeitsplatzabsenz wie z.B. bei Mutterschaft, Rekrutenschule oder Durchdienung, kann der Gemeinderat ausserhalb des Stellenplans eine Stellvertretung einsetzen. ³ Im Rahmen der gesamthaft bewilligten Stellenprozente bestimmt der Gemeinderat über die Schaffung oder Aufhe-	Art. 3 Stellenplan ¹ Der Gemeinderat legt der Gemeindeversammlung jährlich anlässlich der Beratung des Budgets den Stellenplan vor und unterbreitet die Gesamtstellenprozente zur Genehmigung. ² Der Stellenplan gibt Auskunft über die Stellenprozente, die im laufenden Jahr besetzt sind, sowie über die budgetierten Stellenprozente. ³ Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit oder längeren Arbeitsplatzabsenz, wie insbesondere Mutterschaft, Rekrutenschule oder Durchdienung, kann das Anstellungsorgan ausserhalb des Stellenplanes eine Stellvertretung einsetzen. ⁴ Im Rahmen der bewilligten Gesamtstellenprozente bestimmt der Gemeinderat über die Schaffung oder Aufhe-	Die Gesamtstellenprozente werden weiterhin von der Gemeindeversammlung genehmigt. Stufengerechte Aufgabenverschiebung.

hebung von Stellen. 4 Bezüglich der dem Personalrecht des Kantons unterstehenden Mitarbeitenden der Gemeinde hat der Stellenplan orientierenden Charakter.	hebung von Stellen. 5 Bezüglich des dem Personalrecht des Kantons unterstehenden Personals der Gemeinde hat der Stellenplan orientierender Charakter.	
Art. 4 Anstellungskompetenz 1 Die Anstellung der Gemeindeverwalterin/des Gemeindeverwalters sowie der Abteilungsleitenden erfolgt durch den Gemeinderat als Anstellungsbehörde. 2 Die Anstellung aller übrigen Mitarbeitenden und der Lernenden erfolgt durch den Gemeinderat als Anstellungsbehörde. Er kann diese Befugnis an die Gemeindeverwalterin/den Gemeindeverwalter oder an eine Geschäftsleitung delegieren.	Art. 4 Anstellungskompetenz 1 Die Anstellung der Gemeindeverwalterin/ des Gemeindeverwalters sowie der Abteilungsleitenden erfolgt durch den Gemeinderat als Anstellungsorgan. 2 Die Anstellung aller übrigen Mitarbeitenden und der Lernenden erfolgt durch den Gemeinderat als Anstellungsbehörde. Er kann diese Befugnis an die Gemeindeverwalterin/den Gemeindeverwalter oder an eine Geschäftsleitung delegieren.	Der Gemeinderat hat die Geschäftsleitung per 1. Januar 2025 eingesetzt. Diese besteht aus der Gemeindeverwalterin/dem Gemeindeverwalter und den Abteilungsleitenden.
Art. 5 Stellenausschreibung 1 Freie oder neu geschaffene unbefristete Stellen werden, auch bei voraussichtlicher interner Besetzung, mit einer angemessenen Anmeldefrist öffentlich und geschlechtsneutral ausgeschrieben. Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Stelle durch Berufung besetzt werden. 2 Befristete Anstellungen bis 12 Monate müssen nicht ausgeschrieben werden.	Art. 5 Stellenausschreibung 1 Freie oder neu geschaffene unbefristete Stellen werden, auch bei voraussichtlicher interner Besetzung, öffentlich und geschlechtsneutral ausgeschrieben. 2 Befristete Anstellungen bis 12 Monate müssen nicht ausgeschrieben werden.	Teilweise werden Stellen auch ohne Anmeldefrist ausgeschrieben, daher soll dies gestrichen werden. Stellenbesetzungen durch Berufung gibt es in der Praxis nicht.
2.2 DAS ARBEITSVERHÄLTNIS	2.2 Das Arbeitsverhältnis	
Art. 6 Aufgabenumschreibung Diese erfolgt im Arbeitsvertrag, in der Stellenbeschreibung oder im Pflichtenheft und in den organisatorischen Regelungen der Gemeinde.	Art. 6 Aufgabenumschreibung Die Aufgabenumschreibung erfolgt im Arbeitsvertrag, in der Stellenbeschreibung oder im Pflichtenheft und in den organisatorischen Regelungen der Gemeinde.	
Art. 7 Probezeit 1 Die Probezeit beträgt in der Regel drei Monate. 2 Der Gemeinderat kann in speziellen Fällen durch schriftliche Mitteilung die Frist verkürzen oder um maximal neun Monate verlängern. 3 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseits jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 14 Tagen gekündigt werden. Erfolgt die Kündigung durch die Gemeinde, so ist diese zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.	Art. 7 Probezeit 1 Die Probezeit beträgt in der Regel drei Monate. 2 Das Anstellungsorgan kann in begründeten Fällen durch schriftliche Mitteilung die Frist wegbedingen, verkürzen oder um maximal sechs Monate verlängern. 3 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseits jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 14 Tagen gekündigt werden. Erfolgt die Kündigung durch die Gemeinde, so ist diese mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.	
Art. 8 Beendigungsarten Das Arbeitsverhältnis endet durch: a) Ablauf einer befristeten Anstellung. b) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen. c) Kündigung. d) Fristlose Auflösung. e) Arbeitsunfähigkeit infolge vollständiger Invalidität (mit dem Einsetzen der ersten Rentenzahlung bzw. dem früheren ersten Anspruchsbeginn, sei es gegenüber	Art. 8 Beendigungsarten Das Arbeitsverhältnis endet durch: a) Ablauf einer befristeten Anstellung. b) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen. c) Kündigung. d) Fristlose Auflösung. e) Arbeitsunfähigkeit infolge vollständiger Invalidität (mit dem Einsetzen der ersten Rentenzahlung bzw. dem früheren ersten Anspruchsbeginn, sei es gegenüber	

Sozialversicherern oder der beruflichen Vorsorgeeinrichtung). f) Erreichen des ordentlichen Rentenalters gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung. g) Vorzeitige Pensionierung. h) Tod.	Sozialversicherern oder der beruflichen Vorsorgeeinrichtung). f) Erreichen des Referenzalters gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung. g) Vorzeitige Pensionierung. h) Tod.	
Art. 9 Kündigung ¹ Die Kündigungsfristen betragen nach Ablauf der Probezeit: a) Einen Monat im ersten Dienstjahr. b) Drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr. ² In besonderen Fällen kann vertraglich eine beidseits längere Kündigungsfrist vereinbart werden. ³ Die Kompetenz für die Auflösung der Arbeitsverhältnisse durch die Gemeinde liegt beim Gemeinderat. ⁴ Kündigungen seitens der Mitarbeitenden sind an den Gemeinderat zu richten.	Art. 9 Kündigung ¹ Die Kündigung erfolgt jeweils auf Ende eines Monats. Die Kündigungsfristen betragen nach Ablauf der Probezeit beidseitig: a) Einen Monat im ersten Dienstjahr. b) Drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr. ² In besonderen Fällen kann vertraglich eine beidseits längere Kündigungsfrist vereinbart werden. ³ Die Kompetenz für die Auflösung der Arbeitsverhältnisse durch die Gemeinde liegt beim Anstellungsorgan. ⁴ Kündigungen seitens der Mitarbeitenden sind an das Anstellungsorgan zu richten.	Die Regelung, per wann gekündigt werden kann, fehlte bisher. Stufengerechte Aufgabenverschiebung. Anstellungsorgan gemäss Art. 4.
Art. 10 Kündigungsform ¹ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. ² Die Zustellung erfolgt per eingeschriebener Post oder gegen schriftliche Erhaltensbestätigung.	Art. 10 Kündigungsform ¹ Die Kündigung hat beidseits schriftlich zu erfolgen. ² Die Zustellung der Kündigung durch die Gemeinde in Form einer Verfügung erfolgt per A-Post Plus oder durch persönliche Übergabe.	A-Post Plus ist gemäss Gerichtsurteile auch rechtsgenügend.
Art. 11 Ordentliche Kündigung ¹ Mitarbeitende können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen. ² Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit bei Vorliegen eines Grundes mit einer Begründung und unter Angabe der Rechtsmittelbelehrung kündigen. ³ Ein Grund liegt insbesondere vor: a) Wenn die/der Mitarbeitende voraussichtlich während längerer Zeit oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist. b) Wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen Verhältnissen angepasst wird. c) Wenn die/der Mitarbeitende aus Mangel an der erforderlichen Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage ist, die Aufgabe zu erfüllen. d) Wenn die/der Mitarbeitende ungenügende Leistungen erbringt. e) Wenn die/der Mitarbeitende die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt oder trotz Ermahnung wiederholt Weisungen missachtet. f) Wenn die/der Mitarbeitende strafbare Handlungen begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der	Art. 11 Ordentliche Kündigung ¹ Das Personal kann das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen. ² Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit bei Vorliegen eines Grundes mit einer Begründung und unter Angabe der Rechtsmittelbelehrung kündigen. ³ Ein Grund liegt insbesondere vor: a) Wenn das Personal voraussichtlich während längerer Zeit oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist. b) Wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen Verhältnissen angepasst wird. c) Wenn das Personal aus Mangel an der erforderlichen Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage ist, die Aufgabe zu erfüllen. d) Wenn das Personal ungenügende Leistungen erbringt. e) Wenn das Personal die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt oder trotz schriftlicher Verwarnung wiederholt Weisungen missachtet. f) Wenn das Personal strafbare Handlungen begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der Stellung oder	

Stellung oder der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar sind. ⁴ In den Fällen von Abs. 3 bleiben die Bestimmungen des OR betreffend missbräuchlicher Kündigung und Kündigung zur Unzeit vorbehalten.	der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar sind. ⁴ Die Bestimmungen des OR betreffend missbräuchliche Kündigung und Kündigung zur Unzeit bleiben vorbehalten.	
Art. 12 Fristlose Auflösung ¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseits jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden. ² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. ³ Es gelten die Formvorschriften der Kündigung.	Art. 12 Fristlose Auflösung ¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseits jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden. ² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. ³ Es gelten die Formvorschriften der Kündigung.	
Art. 13 Folgen der ungerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde (Auflösung) ¹ Mit einer Beschwerde kann die ungerechtfertigte, fristlose Auflösung bzw. ungerechtfertigte Kündigung nicht rückgängig gemacht werden. Die/der Mitarbeitende kann jedoch Anspruch auf eine Entschädigung gem. Abs. 3 geltend machen. ² Löst die Gemeinde das Arbeitsverhältnis mit jemandem fristlos ohne wichtigen Grund auf, hat diese/r Anspruch auf Ersatz dessen, was sie/er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Die/der Mitarbeitende muss sich daran anrechnen lassen, was sie/er infolge der Beendigung erspart hat und was sie/er durch andere Arbeit oder Einnahmen verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat. ³ Im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens kann der Regierungsrat die Gemeinde verpflichten, der/dem Mitarbeitenden im Falle einer ungerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitgeberischerseits eine Entschädigung zu bezahlen. Er legt die Höhe der Entschädigung nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände fest. Diese Entschädigung darf jedoch folgende Grössen nicht überschreiten: a) Im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung zusätzlich zum ordentlichen Lohnanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nochmals den Lohn für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist. b) Im Falle der ungerechtfertigten fristlosen Auflösung den Lohn für sechs Monate. c) Im Falle der missbräuchlichen Kündigung die Entschädigung gemäss OR.	Art. 13 Folgen einer ungerechtfertigten Auflösung ¹ Mit einer Beschwerde kann die ungerechtfertigte, fristlose Auflösung bzw. die ungerechtfertigte ordentliche Kündigung nicht rückgängig gemacht werden. Die betroffene Person kann jedoch Anspruch auf eine Entschädigung gem. Abs. 3 geltend machen. ² Löst die Gemeinde das Arbeitsverhältnis fristlos ohne wichtigen Grund auf, hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Die betroffene Person muss sich daran anrechnen lassen, was sie/er infolge der Beendigung erspart hat und was sie durch andere Arbeit oder Einnahmen verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat. ³ Im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens kann die Beschwerdeinstanz die Gemeinde verpflichten, der betroffenen Person im Falle einer ungerechtfertigten Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens der Arbeitgeberin eine Entschädigung zu bezahlen. Sie legt die Höhe der Entschädigung nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände fest. Diese Entschädigung darf jedoch folgende Grössen nicht überschreiten: a) Im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung zusätzlich zum ordentlichen Lohnanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nochmals den Lohn für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist. b) Im Falle der ungerechtfertigten fristlosen Auflösung den Lohn für sechs Monate. c) Im Falle der missbräuchlichen Kündigung die Entschädigung gemäss OR.	

Art. 14 Vorzeitige Pensionierung ¹ Die Mitarbeitenden können sich gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung vorzeitig pensionieren lassen. ² Der Gemeinderat kann spezielle Beiträge der Gemeinde als Arbeitgeberin an Sozialversicherungseinrichtungen ausrichten.	Art. 14 Vorzeitige Pensionierung ¹ Das Personal kann sich gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung vorzeitig pensionieren lassen. ² Der Gemeinderat kann spezielle Beiträge der Gemeinde als Arbeitgeberin an Sozialversicherungseinrichtungen ausrichten.	
2.3 PFLICHTEN IM EINZELNEN	2.3 Pflichten im Einzelnen	
Art. 15 Anerkennung des Personalrechtes Mit Anstellung anerkennen die Mitarbeitenden die Bestimmungen dieses Reglementes und seiner Ausführungsbestimmungen.	[gestrichen]	Dies versteht sich von selbst und braucht keine Regelung im PersR.
Art. 16 Arbeitsleistung ¹ Die Mitarbeitenden haben ihre Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft zu erfüllen, die Weisungen ihrer Vorgesetzten zu befolgen und die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin in guten Treuen zu wahren. ² Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die rechtsstaatlichen Grundsätze des Verwaltungshandelns einzuhalten.	Art. 15 Arbeitsleistung Das Personal hat seine Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft zu erfüllen, die Weisungen seiner vorgesetzten Person zu befolgen und die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin in guten Treuen zu wahren.	Dies versteht sich von selbst und braucht keine Regelung im PersR.
Art. 17 Nebenbeschäftigung Entgeltliche Nebenbeschäftigungen für Mitarbeitende mit einem Voll- oder Teilzeitpensum von mehr als 50 % bedürfen der Bewilligung des Gemeinderates.	Art. 16 Nebenbeschäftigung Entgeltliche Nebenbeschäftigungen für unbefristet angestelltes Personal mit einem Pensum von mehr als 50 % bedürfen der Bewilligung des Anstellungsorgans.	Stufengerechte Aufgabenverschiebung.
Art. 18 Arbeitszeit ¹ Schwankungen in der Arbeitsbelastung müssen im Rahmen der Jahresarbeitszeit ausgeglichen werden. ² Folgende Zeitzuschläge werden bei vom Gemeinderat oder von der Leitung Gemeindeverwaltung angeordneten Arbeitsleistungen gewährt: a) 50 % an Werktagen von 20.00 – 06.00 Uhr sowie an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen. b) 25 % bei Samstagsarbeiten von 06.00 - 20.00 Uhr. c) Funktionsspezifische Abweichungen werden im Vertrag, Pflichtenheft oder in der Stellenbeschreibung separat geregelt. ³ Bei Mehrarbeit von erheblichem Umfang wird vom Gemeinderat oder von der Leitung Gemeindeverwaltung Überzeit angeordnet, welche durch Freizeitgewährung oder in Ausnahmefällen durch Entschädigung ausgeglichen wird. ⁴ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der positive Arbeitszeitsaldo je nach Anforderung der Arbeitgeberin ausbezahlt oder durch Freizeit kompensiert werden, ein negativer Arbeitszeitsaldo führt zu Lohnreduktion. Die Berechnung erfolgt auf der Basis der jahresdurchschnitt-	Art. 17 Arbeitszeit ¹ Das Personal hat die festgelegten Arbeitszeiten einzuhalten. ² Die zu erbringende Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Bedürfnissen der Gemeinde: Ein erhöhter Arbeitseinsatz ist bei hohem Arbeitsanfall zu leisten, ein reduzierter Arbeitseinsatz bei geringer Auslastung ist möglich. Dabei ist auf die persönlichen Möglichkeiten des Personals in angemessener Weise Rücksicht zu nehmen. ³ Schwankungen in der Arbeitsbelastung sind im Rahmen der Jahresarbeitszeit in Absprache mit der vorgesetzten Person spätestens bis Ende Jahr auszugleichen. ⁴ Mehrarbeit in erheblichem Umfang wird im Rahmen der Zumutbarkeit durch die Gemeindeverwalterin/den Gemeindeverwalter angeordnet. Diese ist in der Regel durch Freizeit zu kompensieren; in Ausnahmefällen kann eine Auszahlung der Mehrstunden erfolgen. ⁵ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind sämtliche Zeitsalden auszugleichen.	Die Zeitzuschläge werden neu durch den Gemeinderat in der Personalverordnung (PersV) geregelt. „Gemeindeverwalter/in“, da dies teilweise finanzrelevant ist.

lichen wöchentlichen Sollarbeitszeit. ⁵ Das Nähere regelt die Verordnung.	⁶ Näheres zur Arbeitszeit wird in der Verordnung geregelt.	
Art. 19 Weitere und andere Aufgaben Im Bedarfsfall kann der Gemeinderat den Mitarbeitenden weitere und / oder andere Tätigkeiten zuweisen. Auf die Berufsbildung und Eignung ist Rücksicht zu nehmen. Für Stellvertreter Tätigkeiten kann eine spezielle Entschädigung ausgerichtet werden; Näheres regelt die Verordnung.	Art. 18 Weitere und andere Aufgaben ¹ Die Abteilungsleitung oder die Gemeindeverwalterin/der Gemeindeverwalter können dem Personal vorübergehend andere, den Fähigkeiten entsprechende Aufgaben zuweisen, auch wenn diese nicht zu den unmittelbaren Tätigkeiten gemäss Funktion oder Stellenbeschreibung gehören. ² Für Stellvertretungstätigkeiten kann eine spezielle Entschädigung ausgerichtet werden; Näheres regelt die Verordnung.	Stufengerechte Aufgabenverschiebung.
Art. 20 Schweigepflicht / Geschenke / Ausstand ¹ Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über alle dienstlichen Angelegenheiten verpflichtet. Diese Pflicht bleibt auch nach Beendigung der Anstellungszeit bestehen.	Art. 19 Schweigepflicht Das Personal unterliegt der Schweigepflicht nach § 31 GemG. Diese Pflicht bleibt auch nach Beendigung der Anstellungszeit bestehen.	
Art. 20 Schweigepflicht / Geschenke / Ausstand ² Den Mitarbeitenden ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis Geschenke, Vorteile oder Provisionen für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen lassen. Geschenke von geringem Wert sind ausgenommen.	Art. 20 Geschenke Dem Personal ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis Geschenke, Vorteile oder Provisionen für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen lassen. Geschenke von geringem Wert sind ausgenommen.	
Art. 20 Schweigepflicht / Geschenke / Ausstand ³ Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gemeindegesetz.	Art. 21 Ausstand Die Ausstandspflicht richtet sich nach § 31 GemG.	
Art. 21 Sanktionen Für die Sanktionen gelten die Regelungen des Gemeindegesetzes.	Art. 22 Sanktionen Für die Sanktionen gilt insbesondere § 32 GemG.	
Art. 22 Wohnsitz Für gewisse Funktionen kann der Gemeinderat eine Wohnsitznahme in Gelterkinden verlangen.	[gestrichen]	Eine Wohnsitzregelung ist unnötig. Wichtig sind bspw. betreffend Pikettdiensten die Wegzeiten.
Art. 23 Arbeitsverhinderung Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, eine allfällige Arbeitsverhinderung (Krankheit, Unfall etc.) unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden. Die Gemeinde ist berechtigt, jederzeit ein Arztzeugnis und in begründeten Fällen eine vertrauensärztliche Untersuchung zu verlangen.	Art. 23 Arbeitsverhinderung ¹ Das Personal ist verpflichtet, eine allfällige Arbeitsverhinderung (Krankheit, Unfall etc.) unverzüglich der vorgesetzten Person zu melden. ² Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist spätestens am vierten Arbeitstag der Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Zeugnis einzureichen. ³ Die Gemeinde ist in begründeten Fällen berechtigt, jederzeit ein Arztzeugnis und/oder eine vertrauensärztliche Untersuchung zu verlangen.	
Art. 24 Öffentliche Ämter ¹ Zur Ausübung eines Mandates in Bund, Kanton oder Gemeinde sowie in kirchlichen und gemeinnützigen Insti-	Art. 24 Öffentliche Ämter ¹ Zur Ausübung eines Mandates in Bund, Kanton oder Gemeinde sowie in kirchlichen und gemeinnützigen Insti-	

tutionen können Mitarbeitende bis maximal 15 Tage beurlaubt werden. Vor Annahme der Kandidatur haben die Mitarbeitenden die vorgesetzte Behörde zu informieren. Der Gemeinderat oder die Leitung Gemeindeverwaltung regelt nach Prüfung der Sachlage die Beurlaubung und Besoldung. ² Das Nähere regelt die Verordnung.	tutionen kann das Personal bis maximal 15 Tage beurlaubt werden. ² Vor Annahme der Kandidatur hat das Personal das Anstellungsorgan zu informieren. ³ Der Gemeinderat oder die Gemeindeverwalterin/der Gemeindeverwalter regeln nach Prüfung der Sachlage die Beurlaubung und Besoldung. ⁴ Das Nähere regelt die Verordnung	Stufengerechte Aufgabenverschiebung.
2.4 RECHTE IM EINZELNEN	2.4 Rechte im Einzelnen	
Art. 25 Mitsprache Den Mitarbeitenden ist das Mitspracherecht in den sie berührenden Fragen zugesichert.	Art. 25 Mitsprache Dem Personal ist das Mitspracherecht in den sie berührenden Fragen zugesichert.	
Art. 26 Fort- und Weiterbildung ¹ Der Gemeinderat fördert und unterstützt im Rahmen der Bedürfnisse der Gemeinde die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden; wenn möglich in Zusammenarbeit mit geeigneten Trägerschaften. ² Werden Mitarbeitende zur Fortbildung verpflichtet, übernimmt die Gemeinde neben der Gehaltszahlung die Kosten. ³ Soweit die freiwillige Weiterbildung im Interesse der Gemeinde liegt, kann der Gemeinderat angemessene Gehaltszahlungen und Beiträge an die Kosten bewilligen. Für andere Weiterbildungen kann der Gemeinderat unbezahlten Urlaub gewähren. ⁴ Mit der Bewilligung von Weiterbildungsmassnahmen können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur Erstattung des Arbeitsausfalles und der Kosten verbunden werden.	Art. 26 Bildungsmassnahmen ¹ Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Aus- und Weiterbildung (Bildungsmassnahmen) des Personals. Mit geeigneten Massnahmen werden die Kenntnisse und Fähigkeiten des Personals entsprechend den Anforderungen ihres gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsbereichs gefördert und weiterentwickelt. ² Das Nähere regelt die Verordnung.	In der neuen Personalverordnung (PersV) werden die Bildungsmassnahmen umfänglich geregelt.
Art. 27 Ferien Der Anspruch auf Ferien und arbeitsfreie Tage wird in der Verordnung geregelt.	Art. 27 Ferien Das Personal hat Anspruch auf Ferien. Die Regelung erfolgt in der Verordnung.	
Art. 28 Urlaub ¹ Mitarbeitenden kann in besonderen Fällen bezahlter oder unbezahlter Urlaub gewährt werden. Näheres regelt die Verordnung. ² Über die Gewährung des Urlaubs und über dessen allfällige Entlöhnung entscheidet der Gemeinderat.	Art. 28 Urlaub ¹ Dem Personal kann in besonderen Fällen bezahlter oder unbezahlter Urlaub gewährt werden. Das Nähere regelt die Verordnung. ² Über die Gewährung des Urlaubs entscheidet der Gemeinderat.	
2.5 ENTLÖHNUNG UND SOZIALLEISTUNGEN	2.5 Entlöhnung und Sozialleistungen	
Art. 29 Lohnklassen ¹ Für die Mitarbeitenden gelten die Lohnklassen gemäss der kantonalen Lohnabelle aus dem Jahr 2015. ² Die Verordnung regelt Näheres, insbesondere die Einstufung in eine Erfahrungsstufe und die leistungsabhängi-	Art. 29 Lohnbänder ¹ Für das Personal gelten die Lohnbänder gemäss § 11 Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret, SGS 150.1). ² Die Verordnung regelt Näheres, insbesondere die Zuweisung einer Position im Lohnband und die leistungs-	Wechsel des heutigen Lohnsystems mit Lohnklassen und Erfahrungsstufen zu neu Lohnbändern. Damit werden die kantonalen Lohnbänder übernommen und es gibt keine automatische Erfahrungsstufenanstiege mehr. Die Lohnentwicklung erfolgt neu individuell u.a. aufgrund der Leistung.

gen Komponenten.	abhängigen Komponenten.	
Art. 30 Funktionskatalog ¹ Der Funktionskatalog wird in der Verordnung festgelegt. ² Die Einreihung in den Funktionskatalog nimmt der Gemeinderat vor.	Art. 30 Funktionskatalog ¹ Der Funktionskatalog wird in der Verordnung festgelegt. ² Die Einreihung in den Funktionskatalog nimmt der Gemeinderat vor.	
Art. 31 Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit als Folge von Krankheit ist die Lohnfortzahlung aller Mitarbeitenden wie folgt geregelt: a) Während der ersten 90 Tage teilweiser oder vollständiger Arbeitsunfähigkeit haben innerhalb eines Anstellungsjahres Mitarbeitende Anspruch auf den vollen Lohn. b) Für die Zeit ab dem 91. bis zum 730. Tag wird 80 % des Bruttolohnes ausbezahlt. ² Bei Arbeitsunfähigkeit als Folge von Unfall besteht ein Anspruch gemäss Unfallversicherungsgesetz.	Art. 31 Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen ¹ Im Falle von Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Probezeit wird der vertraglich vereinbarte Lohn zuzüglich allfälliger Sozialzulagen ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit und während maximal 730 Tagen wie folgt ausbezahlt: a) 1. Dienstjahr: Bis 30 Tage 100 %, ab 31 Tage 80 %. b) 2. bis 3. Dienstjahr: Bis 60 Tage 100 %, ab 61 Tage 80 %. c) 4. bis 10. Dienstjahr: Bis 90 Tage 100 %, ab 91 Tage 80 %. d) Ab 11. Dienstjahr: Bis 180 Tage 100 %, ab 181 Tage 80 %. ² Arbeitsunfähigkeit, die durch Wiederaufnahme der Arbeit während weniger als 90 Kalendertagen unterbrochen wird, gilt als zusammenhängend, sofern sie nicht nach vertrauensärztlichem Zeugnis auf verschiedene Krankheiten oder Unfälle zurückzuführen ist. ³ Beim Personal im Stundenlohn gilt als Grundlage für die Entschädigung in der Regel der Durchschnittslohn der letzten sechs Monate.	Neu: Gleichbehandlung von Krankheit und Unfall bei der Lohnfortzahlung. Höhe und Dauer der Lohnfortzahlungen bei Arbeitsunfähigkeiten werden neu aufgrund der Anzahl Dienstjahre abgestuft. Richtbasis für die Abstufung nach Dienstjahren ist die Basler Skala. Ist heute so in den Arbeitsverträgen geregelt.
	Art. 32 Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall bei befristeten Arbeitsverhältnissen und in der Probezeit Folgende Ansprüche auf Lohnfortzahlungen bestehen: a) Vertragsdauer bis 1 Monat: Kein Anspruch. b) Vertragsdauer ab 1 Monat bis 3 Monate: 1 Woche 100 % (entsprechen 7 Kalendertagen). c) Vertragsdauer ab 3 Monate bis 12 Monate: 30 Tage 100 % und für weitere 3 Monate 80 %. d) Vertragsdauer ab 12 Monate: Gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. b.	
Art. 32 Lohnfortzahlung im Todesfall ¹ Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. ² Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen	Art. 33 Lohnfortzahlung im Todesfall ¹ Mit dem Tod der/des Mitarbeitenden erlischt das Arbeitsverhältnis. ² Die Arbeitgeberin hat jedoch den Lohn für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern die/der Mitarbeitende die Ehegattin/den Ehegatten, die eingetragene Partnerin/den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben	

hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.	andere Personen hinterlässt, denen gegenüber sie/er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.	
Art. 33 Lohnfortzahlung für Dienstleistende und bei Mutterschaft ¹ Mitarbeitende, die in der schweizerischen Armee, im Rotkreuzdienst, im Zivildienst oder im Zivilschutz Dienst leisten, an eidgenössischen oder kantonalen Leiterkursen von J+S, Jungschützenleiterkursen oder anderen dienstlichen Kursen teilnehmen sowie Mitarbeiterinnen bei Mutterschaften werden gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) entschädigt. ² Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.	Art. 34 Lohnfortzahlung für Dienstleistende und dienstliche Kurse ¹ Für Dienstleistungen in der schweizerischen Armee, im Rotkreuzdienst, im Zivildienst und im Zivilschutz besteht ein Lohnanspruch von 100 %. ² Wird das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters nach Beendigung der Dienstleistung nach Abs. 1 nicht für mindestens 3 Monate fortgesetzt, hat sie/er einen Anspruch auf 80 % des berechneten Lohnes. ³ Bei Teilnahme an eidgenössischen oder kantonalen Leistungskursen von J+S, Jungschützenleiterkursen oder anderen dienstlichen Kursen besteht ein Entschädigungsanspruch gemäss Bundesgesetz über Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG, SR 834.1).	Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft wird neu in Art. 35 geregelt. Unterscheidung nach Pflichtdienst (Abs. 1) und freiwilligem Dienst (Abs. 3). Lohnanspruch von 100 %. Gleiche Regelung wie in Art. 35 Abs. 2.
	Art. 35 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft ¹ Die Mitarbeiterin hat während des bezahlten Mutterschaftsurlaubs einen Lohnanspruch von 100 % des berechneten Lohnes. ² Wird das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin nach Beendigung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs nicht für mindestens 3 Monate fortgesetzt, hat sie einen Anspruch auf 80 % des berechneten Lohnes.	Lohnanspruch von 100 %. Gleiche Regelung wie in Art. 34 Abs. 2.
Art. 34 Mutterschaft ¹ Einer Mitarbeiterin steht für die Geburt eines Kindes insgesamt 16 Wochen Mutterschaftsurlaub zu (die Arbeits-einstellung beginnt frühestens acht Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft und dauert nach der Niederkunft mindestens acht Wochen). ² Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt der Anspruch.	Art. 36 Mutterschaftsurlaub ¹ Ab der Geburt hat die Mitarbeiterin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen. ² Wird das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin nach Beendigung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs nicht für mindestens 3 Monate fortgesetzt, wird ab Geburt ein Urlaub von insgesamt 14 Wochen gewährt. ³ Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub entsteht: a) wenn das Kind lebensfähig geboren wird, oder b) wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat. ⁴ Die Arbeit kann frühestens 8 Wochen nach der Niederkunft wieder aufgenommen werden.	
	Art. 37 Urlaub für den anderen Elternteil ¹ Bei der Geburt eines oder mehrerer eigener Kinder wird dem anderen Elternteil ein bezahlter Urlaub von 14 Arbeitstagen gewährt. ² Der Urlaub ist innerhalb von 6 Monaten ab dem Tag der Geburt zu beziehen.	Eine Regelung desurlaubes für den anderen Elternteil fehlte bisher.

	³ Die Urlaubstage können nach Absprache mit der vorgesetzten Person aneinander oder einzeln bezogen werden.	
Art. 35 Fälligkeit des Lohnes ¹ Die Löhne werden den Mitarbeitenden monatlich, in der Regel am 25. des Monats, ausbezahlt, bei Mitarbeitenden im Stundenlohn zu Beginn des Folgemonates. ² Die Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt Ende November.	Art. 38 Fälligkeit des Lohnes ¹ Die Löhne werden dem Personal monatlich, in der Regel am 25. des Monats, ausbezahlt, bei Personal im Stundenlohn zu Beginn des Folgemonates. ² Die Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt in der Regel Ende November.	
Art. 36 Sozialzulagen Die Gemeinde richtet an die Mitarbeitenden Sozialzulagen nach den gleichen Richtlinien und den gleichen Ansätzen wie der Kanton aus.	Art. 39 Sozialzulagen Die Gemeinde richtet an das Personal Sozialzulagen nach den gleichen Richtlinien und den gleichen Ansätzen wie der Kanton aus.	
Art. 37 Dienstaltersgeschenk ¹ Den Mitarbeitenden wird erstmals nach zehn Jahren und dann jeweils nach fünf weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Unbezahlte Urlaube werden bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre nicht mitgezählt. ² Das Dienstaltersgeschenk beträgt bei einer Vollzeitbeschäftigung nach a. 10 Dienstjahren CHF 1'500 b. 15 Dienstjahren CHF 2'000 c. 20 Dienstjahren CHF 3'000 d. 25 Dienstjahren CHF 4'000 e. 30, 35, 40 oder 45 Dienstjahren CHF 5'000 ³ Für die Berechnung des Dienstaltersgeschenkes ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der der Fälligkeit vorausgegangenen fünf Jahre massgebend. ⁴ Für Dienstjubiläen nach Abs. 1 wird ein Tag Urlaub gewährt. ⁵ Der Urlaub kann frühestens bei Fälligkeit des Dienstaltersgeschenkes beansprucht werden.	Art. 40 Dienstaltersgeschenk ¹ Den Mitarbeitenden wird erstmals nach zehn Jahren und dann jeweils nach fünf weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Unbezahlte Urlaube werden bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre nicht mitgezählt. ² Das Dienstaltersgeschenk beträgt bei einer Vollzeitbeschäftigung nach a) 10 Dienstjahren CHF 1'500 b) 15 Dienstjahren CHF 2'000 c) 20 Dienstjahren CHF 3'000 d) 25 Dienstjahren CHF 4'000 e) 30, 35, 40 oder 45 Dienstjahren CHF 5'000 ³ Für die Berechnung des Dienstaltersgeschenkes ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der der Fälligkeit vorausgegangenen fünf Jahre massgebend. ⁴ Für Dienstjubiläen nach Abs. 1 wird ein Tag Urlaub gewährt. ⁵ Der Urlaub kann frühestens bei Fälligkeit des Dienstaltersgeschenkes beansprucht werden.	
Art. 38 Dreizehnter Monatslohn Die voll- und teilzeitangestellten Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn. Im Eintrittsjahr sowie bei Auflösung des Dienstverhältnisses wird der 13. Monatslohn pro rata ausgerichtet. Der 13. Monatslohn gilt als versicherter Verdienst im Sinne der beruflichen Vorsorge.	Art. 41 Dreizehnter Monatslohn ¹ Das unbefristete angestellte Personal hat Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn. ² Im Eintrittsjahr sowie bei der Auflösung des Dienstverhältnisses wird der 13. Monatslohn pro rata ausgerichtet. ³ Der 13. Monatslohn gilt als versicherter Verdienst im Sinne der beruflichen Vorsorge.	
Art. 39 Teuerungsausgleich ¹ Auf allen in diesem Reglement festgesetzten Löhnen und Entschädigungen wird ein Teuerungsausgleich gemäss kantonaler Regelung ausgerichtet. ² Der Gemeinderat kann eine über die kantonale Regelung hinausgehenden Teuerungsausgleichszahlung vornehmen.	Art. 42 Teuerungsausgleich ¹ Auf allen gemäss diesem Reglement festgesetzten Löhnen und Entschädigungen wird ein Teuerungsausgleich gemäss kantonaler Regelung ausgerichtet. ² Der Gemeinderat kann im Rahmen des Budgets eine über die kantonale Regelung hinausgehende Teue-	

men.	rungsausgleichszahlung vornehmen.	
Art. 40 Übrige Entschädigungen ¹ Entschädigungen, die Mitarbeitenden für die Übernahme bestimmter Funktionen / Tätigkeiten zustehen, fallen in die Gemeindekasse, falls die Mitarbeitenden diese Funktionen während bzw. zu Lasten der Arbeitszeit verrichtet. Die Modalitäten sind vor Annahme der Funktion / Tätigkeit mit dem Gemeinderat zu regeln. ² Für Entschädigungen, die die Gemeinde ausrichtet, wie bspw. für Pikettdienst, gelten die in der Verordnung festgelegten Ansätze.	Art. 43 Übrige Entschädigungen ¹ Entschädigungen, die dem Personal für die Übernahme bestimmter Funktionen/Tätigkeiten zustehen, fallen in die Gemeindekasse, falls das Personal diese Funktionen während bzw. zu Lasten der Arbeitszeit verrichtet. Die Modalitäten sind vor Annahme der Funktion/Tätigkeit mit dem Gemeinderat zu regeln. ² Für Entschädigungen, die die Gemeinde ausrichtet, wie bspw. für Pikettdienst, gelten die in der Verordnung festgelegten Ansätze.	
2.6 VERSICHERUNGEN	2.6 Versicherungen	
Art. 41 Unfall Die Gemeinde versichert zu ihren Lasten die Mitarbeitenden gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz.	Art. 44 Unfall Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung tragen die Gemeinde und das Personal je zur Hälfte.	Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden neu zwischen Gemeinde und Personal hälftig getragen. Dies analog zur Prämie der Krankentaggeldversicherung in Art. 45.
Art. 42 Krankentaggeld Die Gemeinde kann zu ihren Lasten eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Prämien tragen in diesem Fall die Gemeinde und Mitarbeitenden je zur Hälfte.	Art. 45 Krankentaggeld Die Gemeinde kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Prämien tragen in diesem Fall die Gemeinde und das Personal je zur Hälfte.	Die Gemeinde hat eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen.
Art. 43 Krankheit / Invalidität / Pensionierung Die Versicherung der Heilungs- und Krankenpflegekosten sowie des infolge Invalidität oder Pensionierung nicht gedeckten Lohnausfalls ist Angelegenheit der Mitarbeitenden.	Art. 46 Krankheit / Invalidität / Pensionierung Die Versicherung der Heilungs- und Krankenpflegekosten sowie des infolge Invalidität oder Pensionierung nicht gedeckten Lohnausfalls ist Angelegenheit des Personals.	
Art. 44 Haftpflicht und Kautions Die Gemeinde schliesst zu ihren Lasten die notwendigen Haftpflicht- und Kautionsversicherungen ab.	Art. 47 Haftpflicht Die Gemeinde schliesst zu ihren Lasten die notwendigen Haftpflicht- und Organhaftpflichtversicherungen ab.	Anpassung gemäss Information der Versicherungsbrokerin.
Art. 45 Berufliche Vorsorge Die Gemeinde unterstellt die Mitarbeitenden einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung.	Art. 48 Berufliche Vorsorge Die Gemeinde unterstellt das Personal einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung.	
Art. 46 Verrechnung von Versicherungsleistungen Sämtliche lohnbezogenen Versicherungsleistungen fallen in die Gemeindekasse.	Art. 49 Verrechnung von Versicherungsleistungen Sämtliche lohnbezogenen Versicherungsleistungen fallen in die Gemeindekasse.	
3. TEIL BEHÖRDEN UND KOMMISSIONEN	[gestrichen]	Regelung im neuen Entschädigungsreglement (EntschR).
Art. 47 Schweigepflicht und Geschenke ¹ Behörde- und Kommissionsmitglieder sind verpflichtet, Feststellungen, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit gemacht haben, gegenüber Aussenstehenden geheim zu halten, sofern das öffentliche oder ein privates Interesse dies erfordert. Wo Sitzungen nicht öffentlich sind, dürfen Äusserungen und Stellungnahmen der einzelnen Mitglieder nicht an Aussenstehende bekanntgegeben werden.	[gestrichen]	Regelung im neuen Entschädigungsreglement (EntschR).

² Den Behörde- und Kommissionsmitgliedern ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihren Amts- und Dienstpflichten Geschenke, Vorteile oder Provisionen für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen lassen. Geschenke von geringem Wert sind ausgenommen.		
Art. 48 Versicherungen Die Gemeinde schliesst zu ihren Lasten die gesetzlich notwendigen Pauschalversicherungen gegen die Folgen von Berufsunfällen sowie die Haftpflicht- und Kautionsversicherungen ab.	[gestrichen]	Regelung im neuen Entschädigungsreglement (EntschR).
Art. 49 Entschädigungen Die Auszahlung der Entschädigungen erfolgt auf Jahresende bzw. per Ablauf einer Amtsperiode.	[gestrichen]	Regelung im neuen Entschädigungsreglement (EntschR).
4. TEIL ZUSTÄNDIGKEIT	[gestrichen]	
Art. 50 Kompetenzregelung ¹ Die Entschädigungen der Behörden, Kontrollorgane, Kommissionen und der Wahlbüros sowie der Chargierten der Feuerwehr werden jeweils vor Beginn einer Amtsperiode von der Gemeindeversammlung neu festgesetzt (Anhang zum Reglement). ² Die übrigen Entschädigungen werden in der Verordnung festgelegt. ³ Der Gemeinderat erlässt die ergänzende Verordnung. Er kann darin einzelne Kompetenzen delegieren.	Art. 50 Kompetenzregelung Der Gemeinderat erlässt die ergänzende Verordnung. Er kann darin einzelne Kompetenzen an die Geschäftsleitung, die Gemeindeverwalterin/den Gemeindeverwalter oder an Abteilungsleitende delegieren.	Regelung im neuen Entschädigungsreglement (EntschR).
5. TEIL RECHTSPFLEGE	3. Teil Rechtspflege	
Art. 51 Anhörung ¹ Die Mitarbeitenden sind in der Regel vor Erlass einer sie belastenden Verfügung durch eine Delegation des Gemeinderates und der Leitung Verwaltung anzuhören. ² Wenn ein sofortiger Entscheid nötig ist, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist so bald als möglich nachzuholen.	Art. 51 Anhörung ¹ Das Personal ist in der Regel vor Erlass einer sie belastenden Verfügung durch eine Delegation des Gemeinderates und die Gemeindeverwalterin/den Gemeindeverwalter anzuhören. ² Wenn ein sofortiger Entscheid nötig ist, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist so bald als möglich nachzuholen.	
Art. 52 Beschwerde ¹ Entscheide des Gemeinderates können innert 10 Tagen seit Eröffnung schriftlich beim Regierungsrat angefochten werden. ² Die Beschwerde hat das Rechtsbegehren und eine Begründung zu enthalten.	Art. 52 Erstinstanzliche Verfügungen ¹ Für Einsprachen gegen erstinstanzliche Verfügungen gilt Art. 10 Verwaltungs- und Organisationsreglement (VOR). ² Die Einsprache hat das Rechtsbegehren und eine Begründung zu enthalten.	
6. TEIL ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN	4. Teil Übergangsbestimmungen	
Art. 53 Laufende Verfahren Laufende Verfahren sind gemäss den Bestimmungen des Personalreglementes vom 23. April 1996 abzuschliessen.	Art. 53 Laufende Verfahren Laufende Verfahren sind gemäss den Bestimmungen des Personalreglementes vom 8. Dezember 2004 abzuschliessen.	

	sen.	
7. TEIL SCHLUSSBESTIMMUNGEN	5. Teil Schlussbestimmungen	
Art. 54 In-Kraft-Treten / Aufhebung bisheriges Recht ¹ Das Personalreglement tritt nach Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion per 1. Januar 2005 in Kraft. ² Das Personalreglement vom 23. April 1996 wird per In-Kraft-Treten des neuen Personalreglements aufgehoben.	Art. 54 In-Kraft-Treten / Aufhebung bisheriges Recht ¹ Das Personalreglement tritt nach Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion per 1. Januar 2027 in Kraft. ² Das Personalreglement vom 8. Dezember 2004 wird per In-Kraft-Treten des neuen Personalreglements aufgehoben.	
Beschlossen an der Gemeindeversammlung vom 8. Dezember 2004.	Beschlossen an der Gemeindeversammlung vom 14. Oktober 2026.	
Einwohnergemeinde Gelterkinden Der Präsident: Der Verwalter: Michael Baader Christian Ott	Einwohnergemeinde Gelterkinden Der Präsident: Der Verwalter: Christoph Belser Christian Ott	
Genehmigt durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft mit Verfügung vom 17. Januar 2005.	Genehmigt durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft mit Verfügung vom _____.	