EINWOHNERGEMEINDE HEMMIKEN

Personal- und Besoldungsreglement

in Kraft ab dem 01. Januar 2001

Genehmigt von der Finanz- und Kirchendirektion BL
mit Verfügung vom 14. September 2001.

Anhang 1, Entschädigungen mit Teuerungsausgleich
genehmigt mit Beschluss der Gemeindeversammlung vom 20.03.2001
In Kraft ab dem 01. Januar 2001

Anhang 2, Entschädigungen ohne Teuerungsausgleich
genehmigt mit Beschluss der Gemeindeversammlung vom 4.12.2002
In Kraft ab dem 01. Januar 2003

Änderung § 7 (neuer Art. 7), § 10 (Art. 2 entfällt) und § 36 (Art. 1 wird neu angepasst)
genehmigt mit Beschluss der Gemeindeversammlung vom 29.11.2001
In Kraft ab dem 01. Januar 2002

Änderung § 5^2 (Anstellungsbehörde)
genehmigt mit Beschluss der Gemeindeversammlung vom 28.05.2002
In Kraft ab dem 01. Juli 2002

Änderung im Anhang 2 (Anpassung der nicht teuerungsabhängigen Vergütungen)
genehmigt mit Beschluss der Gemeindeversammlung vom 04.12.2002
In Kraft ab dem 01.01.2003

Änderung § 5 Absatz 2 und § 31 sowie Anhang 1 und 2
genehmigt mit Beschluss der Gemeindeversammlung vom 09.12.2004
In Kraft ab dem 01.01.2005

Änderung Anhang 1 und 2 (Anpassung der Vergütungen)
genehmigt mit Beschluss der Gemeindeversammlung vom 07.12.2005
In Kraft ab dem 01.01.2006

Änderung Anhang 2 (neu Abwart Notschlachtlokal, 2.3)
genehmigt mit Beschluss der Gemeindeversammlung vom 10.12.2007
In Kraft ab dem 01.01.2008

Änderung Anhang 1 (neu Auslagerung Leistungen Gemeindeverwaltung, 1.1)
genehmigt mit Beschluss der Gemeindeversammlung vom 09.12.2008
In Kraft ab dem 01.01.2009

Änderung Anhang 1 (Anpassung Vergütungen Gemeinderat, 1.3)
genehmigt mit Beschluss der Gemeindeversammlung vom 19.11.2009
In Kraft ab dem 01.01.2010

INHALTSVERZEICHNIS **SEITE**

A. Allgemeine Bestimmungen **3**
§ 1 Geltungsbereich 3
§ 2 Stellenplan 3

B. Arbeitsverhältnis **3**

I. Art und Begründung 3

§ 3 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis 3
§ 4 Stellenausschreibung 4
§ 5 Anstellungsbehörden 4
§ 6 Probezeit 4

II. Kündigung 4

§ 7 Ordentliche Kündigung 4
§ 8 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses 4
§ 9 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen 5
§ 10 Kündigung zur Unzeit 5
§ 11 Altersrücktritt, Invalidität 5

C. Rechte und Pflichten **5**
§ 12 Anerkennung des Reglements 5
§ 13 Arbeitsleistung 5
§ 14 Nebenbeschäftigung 5
§ 15 Öffentliche Ämter 5
§ 16 Schweigepflicht 6
§ 17 Ablehnung von Vorteilen 6
§ 18 Disziplinarmassnahmen und -verfahren 6
§ 19 Arbeitszeit und Überzeitarbeit 6
§ 20 Meldepflicht bei Arbeitsverhinderung 6
§ 21 Mitsprache 6
§ 22 Weiterbildung/Fortbildung 7
§ 23 Ferien 7
§ 24 Kürzung der Ferien 7
§ 25 Ferienbezug 7
§ 26 Feiertage 7
§ 27 Kurzurlaube 7
§ 28 Unbezahlter Urlaub 7

D. Entlöhnung und Sozialleistungen **8**
§ 29 Entlöhnung / Fälligkeit 8
§ 30 Lohnklassen, Einreihung 8
§ 31 Funktionskatalog / Stellenplan 8
§ 32 Mitarbeiterbeurteilung 8
§ 33 Stufenanstieg 8
§ 34 Teuerung 9
§ 35 Lohnzahlung bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutzdienst 9
§ 36 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall 9
§ 37 Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub 9
§ 38 Berufliche Vorsorge, Versicherung 9
§ 39 Lohnnachgenuss 10
§ 40 Dreizehnter Monatslohn 10
§ 41 Dienstaltersgeschenke 10
§ 42 Abgeltung von Auslagen und besonderen Dienstleistungen 10
§ 43 Sozialzulagen 10
§ 44 Vergütungen der Kommissionen und übrigen Behörden: 10

E. Übergangs- und Schlussbestimmungen **10**
§ 45 Uebergangsbestimmungen 10
§ 46 Inkrafttreten 11

Ingress
Die Einwohnergemeindeversammlung der Gemeinde Hemmiken, gestützt auf § 47 Absatz 1 Ziffer 2 & 3 des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970, beschliesst:

A. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

[1] Dieses Reglement ordnet das Arbeits- und Entlöhnungsverhältnis der Mitarbeitenden, sowie die Rechte und Pflichten, soweit nicht kantonales Recht zur Anwendung kommt. Es gilt insbesonders für Mitarbeitende aufgeführt im Anhang 1 unter 1.1 .

[2] Das Arbeits- und Entlöhnungsverhältnis der Lehrpersonen, aufgeführt im Anhang1 unter 1.2, richtet sich nach kantonalem Recht.

[3] Personen, aufgeführt im Anhang 1 unter 1.4 sowie im Anhang 2 unter 2.3, sind als Aushilfsangestellte beschäftigt. Für diese Personen gelten nur die folgenden §§ 4,5,12,13, 16 bis 21, 30, 45 und 46 sinngemäss, sowie die sie betreffenden Abschnitte der Anhänge dieses Reglementes mit den für sie gültigen Vergütungen.

[4] Für Behörden und Kommissionen, aufgeführt im Anhang 1 unter 1.3 sowie im Anhang 2 unter 2.1 und 2.2, gelten nur die folgenden §§ 4,5,12,13, 16 bis 18, 30, 44 bis 46 sinngemäss, sowie die sie betreffenden Abschnitte der Anhänge dieses Reglementes mit den für sie gültigen Vergütungen.

[5] Wo dieses Reglement keine abweichende Bestimmungen enthält, gilt sinngemäss kantonales Recht.

[6] Enthält auch das kantonale Recht keine Regelung, finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts Anwendung.

[7.] Für Lehrverhältnisse in Berufen, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.

§ 2 Stellenplan

[1] Die Schaffung neuer und die Aufhebung bestehender Stellen beschliesst die Einwohnergemeindeversammlung.

[2] Die Schaffung neuer und die Aufhebung bestehender Stellen für Lehrpersonen werden von der Ortsschulpflege dem Gemeinderat zu Handen der Erziehungs- und Kulturdirektion des Kantons Basel-Landschaft beantragt.

3.Der Stellenplan ist in den Anhängen 1 und 2 aufgeführt.

4.Innerhalb der in den Anhängen aufgeführten Stellenprozente, legt der Gemeinderat nach Anhörung der Mitarbeitenden das Pensum jährlich fest.

B. Arbeitsverhältnis

I. Art und Begründung

§ 3 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

Die Mitarbeitenden der Gemeinde werden durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Es kann beidseitig gekündigt werden (§§ 7-11).

§ 4 Stellenausschreibung

Freigewordene sowie neue Stellen sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.

§ 5 Anstellungsbehörden

[1] Die Anstellung der Mitarbeitenden und Aushilfsangestellten erfolgt, vorbehältlich nachstehender Ausnahmen, durch den Gemeinderat.

[2] Die Anstellung der Lehrpersonen und der Kindergartenlehrer / Kindergartenlehrerinnen erfolgt durch den Schulrat.

[3] Die Anstellung der im Sozialbereich tätigen Personen erfolgt durch den Gemeinderat auf Antrag der Sozialhilfebehörde.

[4] Nach übergeordnetem Recht oder durch Gemeindereglemente als ‚zu wählend' festgelegte Behördemitglieder (siehe auch Gemeindeordnung), werden gemäss diesen Rechts-grundlagen bestimmt.

§ 6 Probezeit

[1] Die Probezeit beträgt drei Monate effektiver Tätigkeit. Sie kann um maximal drei Monate verlängert werden.

[2] Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig, unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen, aufgelöst werden.

II. Kündigung

§ 7 Ordentliche Kündigung

[1] Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig nach Ablauf der Probezeit, unter Einhaltung der folgenden Fristen, jeweils auf das Monatsende schriftlich gekündigt werden:

- im ersten Anstellungsjahr 1 Monat
- ab dem zweiten Anstellungsjahr 3 Monate

[2] In besonderen Fällen kann vertraglich eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

[3] Die Kompetenz für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde liegt bei der Anstellungsbehörde gemäss § 5.

[4] Erfolgt die Kündigung von Seiten der Gemeinde, so ist sie zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

[5] Kündigungen seitens der Mitarbeitenden sind schriftlich an die Anstellungsbehörde zu richten.

[6] Kündigungen bei Lehrkräften kann jeweils nur auf Ende eines Schulsemesters erfolgen.

[7] Es gelten dieselben Kündigungsgründe wie für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung.

§ 8 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

[1] Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig 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] Die Vertragsauflösung muss schriftlich begründet werden. Sie ist seitens der Gemeinde mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

§ 9 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Reglements aufgelöst werden.

§ 10 Kündigung zur Unzeit

[1] Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit (Art. 336c OR) sind nach Ablauf der Probezeit sinngemäss anzuwenden. Im Falle unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeten Unfalls beträgt die Sperrfrist jedoch im ersten Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage.

§ 11 Altersrücktritt, Invalidität

Das Arbeitsverhältnis endet infolge Erreichens der Altersgrenze, vorzeitiger Pensionierung oder voller Invalidität mit Einsetzen der Rentenzahlungen der Vorsorgekasse, bzw. der Invalidenversicherung.

C. Rechte und Pflichten

§ 12 Anerkennung des Reglements

[1.] Mit der Anstellung anerkennt der / die Mitarbeitende die Bestimmungen dieses Reglements.

[2.] Das Reglement ist Bestandteil des Arbeitsvertrages

§ 13 Arbeitsleistung

[1] Grundlage für die Arbeitsleistung bilden das Pflichtenheft und die mit dem Vorgesetzten vereinbarten persönlichen Zielsetzungen.

[2] Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen sowie die Interessen der Gemeinde zu wahren.

§ 14 Nebenbeschäftigung

Die Ausübung einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf der Bewilligung der Anstellungsbehörde.

§ 15 Öffentliche Ämter

Für die Bekleidung eines öffentlichen Amtes ist rechtzeitig Rücksprache mit der Anstellungsbehörde zu nehmen, welche nach Prüfung der Sachlage die Beurlaubung und Entlöhnung regelt.

§ 16 Schweigepflicht

[1] Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind.

[2] Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnis bestehen.

§ 17 Ablehnung von Vorteilen

[1] Den Mitarbeitenden ist es verboten, Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder für andere anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

[2] Von diesem Verbot sind Geschenke von geringem Wert ausgenommen.

§ 18 Disziplinarmassnahmen und -verfahren

[1] Mitarbeitenden, welche vorsätzlich oder fahrlässig ihre Dienstpflicht verletzen oder vernachlässigen, werden von der Anstellungsbehörde zur Rechenschaft gezogen.

[2] Folgende Strafmassnahmen sind vorgesehen:

1. Mündlicher Verweis
2. Schriftlicher Verweis
3. Herabsetzung des Lohnes
4. Entlassung

[3] Gegen Disziplinarverfügungen der zuständigen Gemeindebehörde kann innert 10 Tagen seit der Zustellung der Verfügung die verwaltungsgerichtliche Beschwerde erhoben werden. Gegen Verweise kann die Beschwerde nicht erhoben werden.

[4.] Für das Verfahren gelten die Bestimmungen gemäss kantonalem Recht.

§ 19 Arbeitszeit und Überzeitarbeit

[1] Die Arbeitszeit und die Vergütung für Überzeitarbeit der Mitarbeitenden wird im Arbeitsvertrag geregelt.

[2] Im Bedarfsfall können den Gemeindeangestellten, im Rahmen des Zumutbaren, auch Arbeiten ausserhalb der vereinbarten Arbeitszeit zugewiesen werden.

[3] Überzeitarbeit ist von der vorgesetzten Stelle ausdrücklich anzuordnen. Diese hat in der Regel in gleichem Umfang durch Freizeitkompensation zu erfolgen.

§ 20 Meldepflicht bei Arbeitsverhinderung

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, eine allfällige Arbeitsverhinderung unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden. Im Krankheitsfall ist ab dem vierten Arbeitstag unaufgefordert ein Arztzeugnis beizubringen. In besonderen Fällen kann ein solches bereits ab dem ersten Arbeitstag verlangt werden.

§ 21 Mitsprache

Den Mitarbeitenden ist das Mitspracherecht in den sie berührenden Fragen zu gewährleisten.

§ 22 Weiterbildung/Fortbildung

[1] Die Anstellungsbehörde fördert und unterstützt die Weiter- und Fortbildung der Mitarbeitenden. Sie erwartet aber auch, dass sich die Mitarbeitenden im eigenen Interesse laufend weiter- und fortbilden.

[2] Werden Mitarbeitende durch die Anstellungsbehörde zur Weiter- / Fortbildung verpflichtet, übernimmt die Gemeinde neben der Lohnzahlung die Kurskosten.

[3] Soweit die freiwillige Weiter- / Fortbildung im Interesse der Gemeinde liegt, kann die Anstellungsbehörde eine angemessene Lohnzahlung und/oder Beiträge an die Kurskosten bewilligen.

[4] Für andere Weiter- / Fortbildungskurse kann die Anstellungsbehörde unbezahlten Urlaub gewähren.

§ 23 Ferien

Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.

§ 24 Kürzung der Ferien

Bei Absenzen infolge von Krankheit, Unfall, Militär- und Zivilschutzdienst oder aus anderen Gründen von zusammen über drei Monaten erfolgt eine Kürzung des Ferienanspruchs ab dem 4. und jedem weiteren Monat um einen Zwölftel des jährlichen Anspruchs.

§ 25 Ferienbezug

[1] Die Ferieneinteilung ist Sache der/des zuständigen Vorgesetzten, dabei sollen die Wünsche der Mitarbeitenden nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

[2] Der Ferienanspruch muss im betreffenden Kalenderjahr bezogen werden. In begründeten Fällen ist ein Übertrag des Ferienanspruchs bis Ende des ersten Quartals des Folgejahres möglich.

§ 26 Feiertage

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die gesetzlichen und die nach kantonalem Recht festgesetzten arbeitsfreien Tage.

§ 27 Kurzurlaube

Die bezahlten Kurzurlaube richten sich nach kantonalem Recht.

§ 28 Unbezahlter Urlaub

[1] Mitarbeitenden kann unbezahlter Urlaub bis zur Höchstdauer von sechs Monaten gewährt werden.

[2] Zuständig für die Bewilligung ist die Anstellungsbehörde.

[3] Die Leistung von Prämien für Versicherungen (wie Vorsorgeeinrichtung, Unfallver-sicherungen und ähnliches) ist Sache der oder des Mitarbeitenden.

D. Entlöhnung und Sozialleistungen

§ 29 Entlöhnung / Fälligkeit

Die Löhne werden den Mitarbeitenden monatlich, in der Regel jeweils am 25. jeden Monats, ausgerichtet.

§ 30 Lohnklassen, Einreihung

[1] Die Vergütungen von Behördemitglieder und Aushilfsangestellten im Stunden- oder Pauschallohn werden von der Einwohnergemeindeversammlung in den Anhängen 1 und 2 geregelt.

[2] Die Entlöhnung der Mitarbeitenden, aufgeführt im Anhang 1 unter 1.1, mit Monatslohn, richtet sich nach den Lohnklassen gemäss kantonalem Recht.

[3] Die Einreihung der Mitarbeitenden in die Lohnklassen erfolgt im Rahmen des im § 31 erlassenen Funktionskataloges durch die Anstellungsbehörde.

[4] Beim Stellenantritt wird der/die Mitarbeitende in der Regel in eine Erfahrungsstufe nach kantonalem Recht eingestuft. Wenn die bisherige Tätigkeit, Vorbildung, Fähigkeiten und Kenntnisse es rechtfertigen, kann eine höhere oder tiefere Erfahrungsstufe festgesetzt werden.

[5] Mitarbeitende, welche vorzügliche Leistungen erbringen, können durch den Gemeinderat in die nächst höhere Lohnklasse befördert werden, sofern der Funktionskatalog dies zulässt.

[6] Einmalige, ausserordentliche Leistungen können vom Gemeinderat mit einer einmaligen Leistungsprämie honoriert werden.

§ 31 Funktionskatalog / Stellenplan

Die aufgeführten Funktionen (Ämterklassifikation) werden mit den folgenden Lohnklassen definiert:

Gemeindeverwalter/in	14 - 12
Gemeindeschreiber/in	16 - 14
Finanzverwalter/in	16 - 14
Verwaltungsangestellte/r	21 - 16
Technische-/Handwerkliche-Angestellte	21 - 16
Kindergartenlehrer / Kindergartenlehrerin	gem. Kanton

§ 32 Mitarbeiterbeurteilung

Die Mitarbeitenden haben Anrecht auf eine jährliche systematische Mitarbeiterbeurteilung.

§ 33 Stufenanstieg

[1] Der Stufenanstieg richtet sich nach den kantonalen Bestimmungen.

[2] In begründeten Fällen kann der Gemeinderat den Stufenanstieg beschleunigen oder verzögern. Er stützt sich dabei auf die Mitarbeiterbeurteilung.

§ 34 Teuerung

Die Anpassung der Löhne und der Entschädigungen an die Teuerung richtet sich nach den für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung geltenden Beschlüssen.

§ 35 Lohnzahlung bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutzdienst

[1] Während der Dauer des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes, sowie während Militärischem Frauen- und Rotkreuzdienst und Feuerwehrkursen wird die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung wie folgt ergänzt:

a)	Wiederholungs- und Ergänzungskurse	auf 100 % des vollen Lohnes
b)	Rekrutenschule	
-	bei Ledigen	auf 75 % des vollen Lohnes
-	bei Verheirateten und Ledigen mit Unterstützungspflicht	auf 100 % des vollen Lohnes

sofern das Arbeitsverhältnis noch während mindestens 12 Monaten fortgesetzt wird.

[2] Bei vorzeitigem Austritt ist für jeden fehlenden Monat 1/12 der Lohnergänzung zurückzuzahlen.

[3] Während der Dauer der Beförderungsdienste und freiwilliger Dienstleistung besteht kein Lohnanspruch. Der Gemeinderat kann mit den betroffenen Mitarbeitenden eine Sonderregelung vereinbaren.

§ 36 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

[1] Die Lohnansprüche bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfalls richten sich nach den für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung geltenden Bestimmungen.

[2] Erfolgt seitens der Versicherung eine Kürzung der Leistungen, können die Lohnzahlungen der Gemeinde um den gleichen Prozentsatz gekürzt werden.

[3] Für Unfälle, die von der Versicherung ausgeschlossen sind (besondere Wagnisse), besteht für die Gemeinde keine Lohnzahlungspflicht.

§ 37 Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub

Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub sowie die Lohnzahlung richten sich nach kantonalem Recht.

§ 38 Berufliche Vorsorge, Versicherung

[1] Die Mitarbeitenden werden im Rahmen des UVG und der AHV/IV gegen Unfall, Invalidität, Tod und für das Alter versichert.

[2] Die Versicherungsprämien für die Berufsunfallversicherung und die Krankentaggeld-versicherung gehen zu Lasten der Gemeinde. Die Beiträge für die AHV/IV und der Vorsorgekasse richten sich nach dem Gesetz bzw. der Statuten.

[3] Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung tragen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

[4] Die Leistung des Arbeitgebers bei vorzeitigem Austritt in den Ruhestand gemäss Regelung der Vorsorgekasse sind auf einen Gesamtbetrag von sFr. 40‘000.—, jährlich jeweils maximal sFr 10‘000.—, beschränkt.

§ 39 Lohnnachgenuss

Hinterlässt eine mitarbeitende Person Angehörige, die mit ihr oder ihm im gleichen Haushalt gelebt haben oder von ihr unterstützt wurden, so haben diese Anspruch auf den Lohn des laufenden und des nächsten Monats. Dies gilt unabhängig von Versicherungsleistungen.

§ 40 Dreizehnter Monatslohn

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Im Ein- und Austrittsjahr wird der 13. Monatslohn pro rata ausgerichtet.

§ 41 Dienstaltersgeschenke

[1.] Mitarbeitende, welche seit 10 Jahren und mehr im Dienste der Gemeinde standen, wird in Anerkennung ihrer langjährigen Tätigkeit zusätzlich Ferien gewährt, wenn es die betrieblichen Möglichkeiten zulassen. Das heisst alle 10 Jahre 2 Wochen zusätzliche Ferien.

[2.] In Ausnahmefällen ist eine finanzielle Abgeltung möglich.

§ 42 Abgeltung von Auslagen und besonderen Dienstleistungen

[1] Ausserordentliche Auslagen bei Dienstreisen werden nach Aufwand entschädigt.

[2] Mitarbeitende, die ausserhalb der Arbeitszeit in Sekretariats-, Aktuars- oder Beraterfunktion an Kommissionssitzungen teilzunehmen haben, wird keine Überzeitvergütung ausgerichtet. Sie haben jedoch Anspruch auf den Stundenlohn gemäss Anhang 2.

[3] Die Teilnahme an den Gemeinderatssitzungen und Einwohnergemeindeversammlungen gehört zur Funktion des Gemeindeverwalters / der Gemeindeverwalterin oder des Schreibers / der Schreiberin und wird nicht mit Sitzungsgeld entschädigt.

§ 43 Sozialzulagen

Kinder- und Erziehungszulagen werden gemäss den für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung geltenden Bestimmungen ausgerichtet.

§ 44 Vergütungen der Kommissionen und übrigen Behörden:

Die Vergütungen der Kommissionen und übrigen Behörden sind in den Anhängen 1 & 2 durch die Gemeindeversammlung geregelt.

E. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 45 Uebergangsbestimmungen

[1.] Die für die Amtsperiode 01.07.2000 - 30.06.2004 beamtenrechtlich gewählten Mitarbeitenden können sich jederzeit dem neuen Personalreglement mit einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag unterstellen. Die materiellen Bedingungen werden bei gleicher Funktion übernommen, sofern sie zu Gunsten des Mitarbeitenden ausfallen würden.

[2.] Auf Amtsperiode gewählte Mitarbeitende, können auf eigenen Wunsch weiterhin, jedoch längstens bis zum Ablauf der Amtsperiode, in einem Beamtenverhältnis angestellt bleiben. Für diese Mitarbeitenden gelten weiterhin die §§ 2, 4, 12, 15, 16, 18 sowie die sich auf diese §§ beziehenden Anhänge des bisherigen Besoldungs- und Spesenreglementes.

[3.] Neue Anstellungen erfolgen in jedem Fall gemäss diesem Reglement.

[4.] Das Besoldungs- und Spesenreglement der Einwohnergemeinde Hemmiken vom 23.09.1987 mit allen Nachträgen, vorbehältlich der in § 45 Ziff 2 erwähnten §§, wird aufgehoben. Die §§ des Besoldungs- und Spesenreglementes vom 23.09.1987 gemäss § 45 Ziff 2 sowie die Anhänge vom 28.11.2000 werden für die beamtenrechtlich gewählten Personen per 30.6.2004 aufgehoben.

§ 46 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung und nach der Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion rückwirkend auf den 01.01.2001 in Kraft.

Genehmigt an der Einwohnergemeindeversammlung vom 20.03.2001 unter Traktandum 4. Änderungen § 7 (neuer Art. 7), § 10 (Art. 2 entfällt) und § 36 (Art. 1 wird neu angepasst), genehmigt durch die Einwohnergemeindeversammlung vom 29.11.2001 unter Traktandum 5b).

Namens der Einwohnergemeindeversammlung Hemmiken

Der Gemeindepräsident	Die Gemeindeschreiberin
Alfred Sutter	Martine Straub-Bachmann

Genehmigt an der Einwohnergemeindeversammlung vom 28.05.2002 unter Traktandum 3 Änderungen § 5 Absatz 2

Von der Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft genehmigt am 07.08.2002.

Genehmigt an der Einwohnergemeindeversammlung vom 09.12.2004 unter Traktandum 5 Änderungen: § 5 Absatz 2 und § 31.

Von der Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft genehmigt am 04.02.2005.

* * * * * * * *

ANHANG 1 **zum Personal- und Besoldungsreglement der Einwohnergemeinde 4465 Hemmiken**

Alle Besoldungen und Vergütungen im Anhang 1 verstehen sich mit Teuerungsausgleich gemäss Kanton

1.1 Mitarbeitende mit Teilzeitpensum	**Pensum**	**Entschädigung**
Gemeindeverwalter/in		LK 14 - 12
Gemeindeschreiber/in		LK 16 - 14
Finanzverwalter/in		LK 16 - 14
Stellenprozente der gesamten Gemeindeverwaltung		max. 120 %

Die Aufgaben können teilweise oder vollständig auch durch eine andere Gemeinde im Auftragsverhältnis erbracht werden.

Die Besoldungseinreihung innerhalb der aufgeführten Lohnklassen liegt in der Kompetenz des Gemeinderates.

1.2 Lehrkräfte

Primarlehrer/in	gem. Kanton
Handarbeitslehrer/in	gem. Kanton
Kindergartenlehrer / Kindergartenlehrerin	gem. Kanton

1.3 Gemeinderat

Vergütungen und Spesen, pro Jahr, ab 01.01.2001
Frankenbeträge entsprechen dem Teuerungsstand vom 1.1.1997 = 100%
Die Ferienentschädigungen und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Ansätzen inbegriffen.

Gemeindepräsident / Gemeindepräsidentin	SFr. 7'900.00
Spesen für Raumbenützung, Telefon etc.	SFr. 1'250.00
Vizepräsident / Vizepräsidentin des Gemeinderates	SFr. 6'200.00
Spesen für Raumbenützung, Telefon etc.	SFr. 1'000.00
Gemeinderat / Gemeinderätin	SFr. 5'600.00
Spesen für Raumbenützung, Telefon etc.	SFr. 750.00

1.4 Mitarbeitende mit Stundenlohn

Vergütungen, pro Jahr, ab 01.01.2001
Frankenbeträge entsprechen dem Teuerungsstand vom 1.1.1997 = 100%
Die Ferienentschädigungen und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Ansätzen inbegriffen.

Hebamme (pro Std)	SFr. 55.00 / h

1.5. Inkraftsetzung

Dieser Anhang 1 zum Personal- und Besoldungsreglement tritt nach Genehmigung durch die Gemeindeversammlung rückwirkend auf den 01. Januar 2001 in Kraft.

Genehmigt an der Einwohnergemeindeversammlung vom 20.03.2001 unter Traktandum 04.

Namens der Einwohnergemeindeversammlung Hemmiken

Der Präsident:	Der Schreiber a.o.:
sig. Alfred Sutter	sig. Bruno Bösiger

Dieser Anhang 1 wurde der Finanz- und Kirchendirektion mit Schreiben vom 10.05.2001 zur Kenntnis gebracht.

Änderung vom 9.12.2004
Dieser Anhang 1 zum Personal- und Besoldungsreglement tritt nach Genehmigung durch die Gemeindeversammlung vom 09.12.2004 unter Traktandum 5, auf den
01. Januar 2005 in Kraft.

Dieser Anhang 1 wurde der Finanz- und Kirchendirektion mit Schreiben vom 18.01.2005 zur Kenntnis gebracht.

Änderung vom 7.12.2005
Dieser Anhang 1 zum Personal- und Besoldungsreglement tritt nach Genehmigung durch die Gemeindeversammlung vom 07.12.2005 unter Traktandum 4 b, auf den
01. Januar 2006 in Kraft.

Dieser Anhang 1 wurde der Finanz- und Kirchendirektion mit Schreiben vom 28.03.2006 zur Kenntnis gebracht.

Änderung vom 9.12.2008
Dieser Anhang 1 zum Personal- und Besoldungsreglement tritt nach Genehmigung durch die Gemeindeversammlung vom 09.12.2008 unter Traktandum 4 b, auf den
01. Januar 2009 in Kraft.

Dieser Anhang 1 wurde der Finanz- und Kirchendirektion mit Schreiben vom 10.11.2009 zur Kenntnis gebracht.

Dieser Anhang 1 wurde am 11.12.2009 mit Verfügung der Finanz- und Kirchendirektion Basel-Landschaft genehmigt.

Änderung vom 19.11.2009
Dieser Anhang 1 zum Personal- und Besoldungsreglement tritt nach Genehmigung durch die Gemeindeversammlung vom 19.11.2009 unter Traktandum 3 b, auf den
01. Januar 2010 in Kraft.

Dieser Anhang 1 wurde der Finanz- und Kirchendirektion mit Schreiben vom 22.12.2009 zur Kenntnis gebracht.

Dieser Anhang 1 wurde am 21.01.2010 mit Verfügung der Finanz- und Kirchendirektion Basel-Landschaft genehmigt.

ANHANG 2 **zum Personal- und Besoldungsreglement der Einwohnergemeinde 4465 Hemmiken**

Alle Besoldungen und Vergütungen im Anhang 2 sind ohne Teuerungsausgleich.
Die Besoldungen und Vergütungen im Anhang 2 verstehen sich, wenn nichts anderes vermerkt ist, inklusive Spesen für Raumbenützung, Telefon etc.
Besoldungen und Vergütungen ab 01.01.2006

2.1 weitere Behörden und Gewählte

Sozialhilfebehörde		
Präsident	SFr. 1'400.00	Jahr
Vize-Präsident	SFr. 600.00	Jahr
Mitglied	SFr. 370.00	Jahr
zusätzliche Entschädigung für Aktuar	SFr. 600.00	Jahr

Gesundheitsbehörde ist der Gemeinderat

Vormundschaftsbehörde ist der Gemeinderat

Wahlbüro		
Präsident	SFr. 25.00	Std
Vize-Präsident	SFr. 25.00	Std
übrige Mitglieder	SFr. 25.00	Std

2.2 Kommissionen

Kommissionssitzung Präsident	SFr. 25.00	Std
Kommissionssitzungen Protokollführer	SFr. 35.00	Std
Kommissionssitzung, übrige Mitglieder	SFr. 25.00	Std

2.3 Weitere Mitarbeitende (nach Departementen)

Friedhofwesen		
Bestattungsbegleiter	SFr. 25.00	Std
Läuten bei Beerdigungen	SFr. 25.00	Std
Bereitstellen der Turnhalle	SFr. 25.00	Std
Friedhofbesorger	SFr. 25.00	Std
Gesundheitswesen		
Wasenmeister	SFr. 900.00	Jahr
Für Platzbedarf und Strom des Kadaverkühlers	SFr. 400.00	Jahr

Feuerwehrwesen
Entschädigungen gemäss Reglement der Feuerwehr Farnsburg

Landwirtschaftswesen		
Gemeindebaumwärter	SFr. 28.00	Std
Beauftragter für Landwirtschaft	SFr. 28.00	Std
Abwart Notschlachtlokal	SFr. 25.00	Std
Militärwesen		
Angehöriger der Mobilmachungsorganisation	SFr. 25.00	Std
Schulrat		
Präsident	SFr. 900.00	Jahr
Vize-Präsident	SFr. 450.00	Jahr

Mitglieder	SFr. 300.00	Jahr
zusätzliche Entschädigung für Aktuar	SFr. 450.00	Jahr
Mitglied in auswärtigen Schulräten	SFr. 25.00	Std
Rechnungsführung der Schulzahnpflege	SFr. 450.00	Jahr

Schulwesen

Abwart Schulhaus	SFr. 28.00	Std
Spesenpauschale für Waschen, Abwart Schulhaus	SFr. 250.00	Jahr
Stv. Abwart Schulhaus	SFr. 28.00	Std
Abwart Turnhalle	SFr. 28.00	Std
Stv. Abwart Turnhalle	SFr. 28.00	Std
Schulsekretär / Schulsekretärin	SFr. 1'000.00	Jahr

Strassenwesen

Winterdienst	SFr. 28.00	Std
Stv. Winterdienst	SFr. 28.00	Std
Wegmacher	SFr. 25.00	Std
Stv. Wegmacher	SFr. 25.00	Std
Rabattenpflege	SFr. 25.00	Std

Wasserwesen

Ablesen Wassermesser	SFr. 350.00	Jahr
Brunnenmeister	SFr. 25.00	Std
Stv. Brunnenmeister	SFr. 25.00	Std

Zivilschutzwesen
Entschädigungen gemäss Reglement der ZSO Wischberg

Verwaltung

Weibel (inkl. Kilometerentschädigung)	SFr. 3'500.00	Jahr

2.4 Spesenregelung

Gangentschädigung	SFr. 25.00	Std

Maschinen und Geräte nach FAT-Tarif Landwirtschaft und Bedingungen, Tarif exkl. Personal

Kilometerentschädigung Auto, Motorrad und Motorroller	SFr. 0.70	km
Kilometerentschädigung Mofa und Fz Kat F	SFr. 0.40	km
Mittagessen (nur bei ganztägiger Ortsabwesenheit)	SFr. 25.00	Essen

2.5 Inkraftsetzung

Dieser Anhang 2 zum Personal- und Besoldungsreglement tritt nach Genehmigung durch die Gemeindeversammlung rückwirkend auf den 01. Januar 2001 in Kraft.

Genehmigt an der Einwohnergemeindeversammlung vom 20.03.2001 unter Traktandum 04.

Namens der Einwohnergemeindeversammlung Hemmiken

Der Präsident:	Der Schreiber a.o.:
sig. Alfred Sutter	sig. Bruno Bösiger

Änderung vom 4.12.2002
Die Änderung im Anhang 2 zum Personal- und Besoldungsreglement tritt nach Genehmigung an der Einwohnergemeindeversammlung vom 04.12.2002 unter Traktandum 3, auf den 01. Januar 2003 in Kraft.

Dieser Anhang 2 wurde am 21.03.2003 mit Verfügung der Finanz- und Kirchendirektion Basel-Landschaft genehmigt.

Änderung vom 9.12.2004
Die Änderung im Anhang 2 zum Personal- und Besoldungsreglement tritt nach Genehmigung an der Einwohnergemeindeversammlung vom 09.12.2004 unter Traktandum 5, auf den 01. Januar 2005 in Kraft.

Dieser Anhang 2 wurde am 04.02.2005 mit Verfügung der Finanz- und Kirchendirektion Basel-Landschaft genehmigt.

Änderung vom 7.12.2005
Dieser Anhang 2 zum Personal- und Besoldungsreglement tritt nach Genehmigung durch die Gemeindeversammlung vom 07.12.2005 unter Traktandum 04 b, auf den 01. Januar 2006 in Kraft.

Dieser Anhang 2 wurde der Finanz- und Kirchendirektion mit Schreiben vom 28.03.2006 zur Kenntnis gebracht.

Dieser Anhang 2 wurde am 10.04.2006 mit Verfügung der Finanz- und Kirchendirektion Basel-Landschaft genehmigt.

Änderung vom 10.12.2007
Dieser Anhang 2 zum Personal- und Besoldungsreglement tritt nach Genehmigung durch die Gemeindeversammlung vom 10.12.2007 unter Traktandum 4, auf den 01. Januar 2008 in Kraft.

Dieser Anhang 2 wurde der Finanz- und Kirchendirektion mit Schreiben vom 22.01.2008 zur Kenntnis gebracht.

Dieser Anhang 2 wurde am 08.02.2008 mit Verfügung der Finanz- und Kirchendirektion Basel-Landschaft genehmigt.