

Personalverordnung der Gemeinde Davos¹

Vom Grossen Landrat am 22. Mai 2003 erlassen
(Stand am 1. Januar 2014)

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Geltungsbereich ¹ Diese Verordnung regelt die Anstellungsverhältnisse für alle Mitarbeiter der Gemeindeverwaltung.

² Sie gilt auch für die Mitarbeiter der öffentlich-rechtlich organisierten, gemeindeeigenen Anstalten und Betriebe.

Art. 2

Gleichstellung der Geschlechter Personen-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in diesem Gesetz beziehen sich auf beide Geschlechter, soweit sich aus dem Sinn des Gesetzes nichts anderes ergibt.

Art. 3

Subsidiäres Recht Soweit in dieser Personalverordnung Bestimmungen fehlen, gilt die Personalverordnung des Kantons Graubünden in der jeweils aktuellen Fassung.

Art. 4

Begriffe ¹ Vollzeitliche Mitarbeiter sind für mindestens die Hälfte der Normalarbeitszeit auf einer Stelle im Stellenplan angestellt.

² Teilzeitliche Mitarbeiter sind für weniger als die Hälfte der Normalarbeitszeit auf einer Stelle im Stellenplan angestellt.

³ Aushilfen sind für eine teilzeitliche oder temporäre Tätigkeit ausserhalb des Stellenplans angestellt.

⁴ Nebenamtliche Mitarbeiter sind ausserhalb der engeren Verwaltungsorganisation tätig. Diese werden im Landschaftserlass oder vom Kleinen Landrat als solche bezeichnet. Dazu gehören insbesondere Kommissionsmitglieder, Experten, Berater und andere Beauftragte.

Art. 5

Personaldienst ¹ Die Gemeinde Davos² führt einen Personaldienst, welcher auch mit anderen Funktionen verbunden werden kann.

² Der Kleine Landrat regelt die Aufgaben und Stellung des Personaldienstes in den Ausführungsbestimmungen.

¹ Siehe DRB 10, FN 1

² Siehe DRB 10, FN 1

II. Begründung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse

Art. 6

Rechtsnatur und Anstellungsart Die Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

Art. 7

Erreichen der Altersgrenze, administrative Alterspensionierung
¹ Die Altersgrenze wird mit dem 65. Altersjahr erreicht.
² Der Kleine Landrat kann eine vorzeitige Pensionierung anordnen, wenn die Neubesetzung einer Stelle im Interesse der Gemeinde liegt. Er legt die Austrittsmodalitäten fest.

Art. 8

Einreihung der Stellen und Funktionen
¹ Der Kleine Landrat setzt den Einreihungsplan fest. Er bestimmt die Instanzen, welche für die Einreihung der Stellen in die Funktionsklasse zuständig sind.
² Der Kleine Landrat erlässt Bestimmungen für die Arbeitsplatzbewertung.
³ In besonderen Fällen kann die Anstellungsinstanz die Entlohnung nach den geltenden Entlohnungsgrundsätzen ohne Klasseneinreihung festsetzen oder Zwischenstufen einfügen.

Art. 9

Wahlkompetenzen
¹ Grundsätzlich ist der Kleine Landrat für die Anstellung sämtlicher voll- und teilzeitlicher Angestellter sowie der Aushilfen zuständig.
² Er kann bei Vorliegen besonderer Gründe diese Kompetenz delegieren.

Art. 10

Ordentliche Kündigung Die Anstellungsinstanz kann das Arbeitsverhältnis von voll- und teilzeitlichen Mitarbeitern jederzeit unter Einhaltung der Fristen kündigen, wenn dies sachlich gerechtfertigt ist.

III. Rechte und Pflichten der Mitarbeiter

Art. 11

Dienstaltersgeschenke Bei den Dienstaltersgeschenken gilt die kantonale Regelung. Der Kleine Landrat kann anstelle des Bezugs von Urlaub eine vollständige oder teilweise Auszahlung verfügen, wenn dies betrieblich notwendig ist.

Art. 12

Lohnzahlung bei Krankheit
¹ Die Lohnzahlungen bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit, Berufs- oder Nichtberufsunfalls werden wie folgt erbracht:

- Im 1. Dienstjahr:	6 Monate	100 %
	ab 7. Monat	80 %, während max. weiteren 630 Tagen (21 Monaten)
- Im 2. Dienstjahr:	9 Monate	100 %
	ab 10. Monat	80 %, während max. weiteren 540 Tagen (18 Monaten)

- Ab 3. Dienstjahr: 12 Monate 100 %
ab 13. Monat 80 %, während max. weiteren 450 Tagen (15 Monaten)

² In besonderen Fällen kann der Kleine Landrat die Lohnfortzahlung verlängern.

³ Spezielle Regelungen bei Leistungen der IV bleiben vorbehalten.

⁴ Für Aushilfen gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

Art. 13

Pensionskasse ¹ Die Gemeinde versichert ihre Mitarbeiter und deren Hinterlassenen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod gemäss den Bestimmungen des übergeordneten Rechts.

² Die Bedingungen werden, soweit sie nicht durch Bundesrecht vorbestimmt sind, in einem vom Kleinen Landrat erlassenen Reglement geregelt, das durch den Grossen Landrat zu genehmigen ist.

IV. Rechte und Pflichten der nebenamtlichen Mitarbeiter

Art. 14

Geltungsbereich ¹ Für nebenamtliche Mitarbeiter gelten die Bestimmungen dieses Abschnittes, wenn der Kleine Landrat nichts anderes bestimmt.

² Der Kleine Landrat erlässt eine Verordnung für die nebenamtlichen Mitarbeiter.

³ Die Verordnung

- a) bezeichnet die nebenamtlichen Mitarbeiter;
- b) bestimmt die Wahlinstanz, wenn diese nicht von Gesetzes wegen feststeht;
- c) regelt die Dauer und Auflösung des Amtsverhältnisses;
- d) regelt sämtliche Entschädigungen in Anlehnung an die kantonalen Richtlinien, wie Arbeits-, Spesen- oder Pauschalentschädigungen. Die Arbeitsentschädigungen pro Tag richten sich nach der Verordnung für die nebenamtlichen Mitarbeiter des Kantons Graubünden.

V. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 15

Personalkommission ¹ Die Personalkommission besteht aus 5 Mitgliedern und ist Gesprächspartner sowie beratendes Organ des Kleinen Landrates in Personalangelegenheiten.

² Ihr werden wichtige Personalgeschäfte unterbreitet, wie Änderungen der Personalverordnung und der Ausführungsbestimmungen.

³ Der Vorsteher des Präsidialdepartements amtet als Präsident. Der Kleine Landrat wählt die übrigen Mitglieder. Die Personalverbände haben für die Wahl von 3 Mitgliedern ein Vorschlagsrecht.

Art. 16

Anfechtbarkeit personal-rechtlicher Entscheide ¹ Sämtliche kommunalen, personalrechtlichen Entscheide können innert 20 Tagen seit der Mitteilung mit schriftlich begründeter Einsprache beim Kleinen Landrat angefochten werden.
² Entscheide des Kleinen Landrates in personellen Angelegenheiten können an die unterste kantonale Instanz weitergezogen werden.

Art. 17^{1,2}

Ausschluss kant. Rechts Folgendes kantonales Personalrecht gilt nicht
 - *Bewährungsfrist* (vgl. dazu Art. 9 Abs. 2 Personalverordnung vom 27. September 1989)
 - *Personalfürsorgefonds* (vgl. dazu Art. 26 Personalverordnung vom 27. September 1989)
 - *Traueranlässe* (vgl. dazu Art. 67 Personalverordnung vom 27. September 1989)
 - *Besondere Sozialzulage* (vgl. dazu Art. 22 Personalverordnung vom 12. Dezember 2006), ausgenommen für Mitarbeitende, die das Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde Davos vor dem 31.12.2013 angetreten haben und zu diesem Zeitpunkt in der Kantonalen Gehaltsskala vom 01.01.2011 in der Klasse 15 oder kleiner eingestuft waren³

Art. 18

Aufhebung oder Änderung bisherigen Rechts Die aufgehobenen bzw. geänderten Erlasse ergeben sich aus dem Anhang zu dieser Personalverordnung.⁴

Art. 19

Überführung bestehender Anstellungsverhältnisse Arbeitsverhältnisse, die vor In-Kraft-Treten dieser Verordnung gemäss dem Besoldungsgesetz für die Landschaft Davos vom 24. August 1969 begründet wurden, gelten automatisch nach dem neuen Recht, es sei denn, sie seien durch ordentliche Kündigung oder Nichtwiederwahl gemäss altem Recht aufgelöst worden.

Art. 20

Ausführungsbestimmungen ¹ Der Kleine Landrat erlässt die notwendigen Ausführungsbestimmungen.
² Wo Ausführungsbestimmungen des Kleinen Landrates fehlen, gelten die im Bündner Rechtsbuch veröffentlichten Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung des Kantons sinngemäss.

Art. 21

In-Kraft-Treten Der Kleine Landrat bestimmt das In-Kraft-Treten der vorliegenden Personalverordnung⁵.

¹ Fassung gemäss Nachtrag I vom 1. Juli 2010; in Kraft getreten am 1. März 2010

² Redaktionelle Änderungen bzw. Ergänzungen aufgrund von geändertem kantonalem Recht

³ Text betreffend die Besondere Sozialzulage eingefügt gemäss Nachtrag II vom 5. Dezember 2013; in Kraft getreten am 1. Januar 2014

⁴ Im DRB nicht veröffentlicht; in den einzelnen Erlassen direkt nachgeführt

⁵ Vom Kleinen Landrat mit Beschluss vom 16. Dezember 2003 auf den 1. Januar 2004 in Kraft gesetzt