

Gemeinde Kleinandelfingen



Personalverordnung

I.	Allgemeine Bestimmungen	1
A.	Geltungsbereich	1
	Art.1 Allgemeines	1
	Art.2 Behörden im Nebenamt	1
	Art.3 Geltung des kantonalen Rechts	1
	Art.4 Besondere Dienstverhältnisse	1
B.	Begriffe.....	1
	Art.5 Angestellte	1
	Art.6 Anstellungsinstanz	2
C.	Personalpolitik.....	2
	Art.7 Grundsätze der Personalpolitik	2
D.	Gesamtarbeitsverträge.....	2
	Art.8 Grundsatz	2
II.	Anstellungsverhältnis	2
A.	Grundsätzliches.....	2
	Art.9 Rechtsnatur.....	2
	Art.10 Stellenpläne	2
B.	Begründung	2
	Art.11 Zuständigkeit.....	2
	Art.12 Stellenausschreibung	3
	Art.13 Entstehung des Arbeitsverhältnisses.....	3
C.	Dauer	3
	Art.14 Im Allgemeinen	3
	Art.15 Probezeit.....	3
D.	Änderung des Arbeitsverhältnisses.....	3
	Art.16 Versetzung.....	3
	Art.17 Zuweisung anderer Arbeit	3
	Art.18 Vorsorgliche Massnahmen	4

E. Beendigung	4
Art.19 Beendigung	4
Art.20 Kündigung	4
Art.21 Kündigungsschutz	5
Art.22 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	5
Art.23 Kündigung zur Unzeit	5
Art.24 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	5
Art.25 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen.....	5
Art.26 Angestellte auf Amtsdauer	6
Art.27 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen.....	6
Art.28 Entlassung altershalber und infolge Invalidität	6
Art.29 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Altersrücktritt und Tod	6
Art.30 Ablauf der befristeten Anstellung	6
Art.31 Abfindung	6
Art.32 Sozialplan.....	7

III. Recht und Pflichten der Angestellten..... 7

A. Rechte	7
Art.33 Schutz der Persönlichkeit	7
Art.34 Lohn	7
Art.35 Auszahlung des Jahreslohnes.....	7
Art.36 Einreihung	7
Art.37 Lohnklassen und Stufen	8
Art.38 Leistungsklassen.....	8
Art.39 Anfangslohn und Anlaufstufen.....	8
Art.40 Generelle Lohnanpassungen.....	8
Art.41 Individuelle Lohnanpassung	8
Art.42 Einmalzulagen und Anreize	8
Art.43 Naturallohn.....	8
Art.44 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen.....	9
Art.45 Zulagen	9
Art.46 Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	9
Art.47 Ersatz von Auslagen	9
Art.48 Vereinsfreiheit	9
Art.49 Niederlassungsfreiheit.....	9

Art.50 Mitarbeiterbeurteilung.....	9
Art.51 Zeugnis	10
Art.52 Mitsprache	10
B. Pflichten	10
Art.53 Grundsatz	10
Art.54 Annahme von Geschenken	10
Art.55 Verschwiegenheitspflicht	10
Art.56 Arbeitszeit	10
Art.57 Nebenbeschäftigung	11
Art.58 Öffentliche Ämter	11
Art.59 Vertrauensärztliche Untersuchung	11
C. Ferien und Urlaub	11
Art.60 Arbeitsfreie Tage	11
Art.61 Ferien.....	12
Art.62 Bezug und Berechnung	12
Art.63 Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall	12
Art.64 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.	12
Art.65 Urlaub	12
IV. Personalakten und Datenschutz.....	12
Art.66 Datenschutz	12
V. Personalvorsorge	13
Art.67 Kranken- und Unfallversicherung	13
Art.68 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	13
Art.69 Pensionskasse	13
Art.70 Kaskoversicherung.....	13
VI. Auf Amtsdauer gewählte Angestellte.....	13
Art.71 Gemeindeammann und Betriebsbeamter	13
Art.72 Friedensrichter	13
Art.73 Teuerungsausgleich	14

VII. Rechtsschutz	14
Art.74 Rechtsmittelbelehrung.....	14
Art.75 Anhörungsrecht.....	14
Art.76 Rechtsmittel	14
Art.77 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen.....	14
VIII. Schlussbestimmungen	14
Art.78 Vollzug	14
Art.79 Inkraftsetzung und Aufhebung früherer Erlasse.....	15
Art.80 Übergangsbestimmungen	15

Die in der Personalverordnung aufgeführten Bezeichnungen stehen, unbekümmert um ihre männliche oder weibliche Sprachform, für beide Geschlechter offen.

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Kleinandelfingen.

Art. 2 Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären richten sich nach einem separaten Erlass.

Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts

Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes¹ und dessen Ausführungserlasse.

Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse

Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:

- a) Lehrverhältnisse;
- b) stundenweise Beschäftigungen;
- c) Aushilfsdienstverhältnisse.

B. Begriffe

Art. 5 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Kleinandelfingen stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

¹ Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 27. September 1998 (LS 177.10)

Art. 6 Anstellungsinstanz

Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen oder nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch den Gemeinderat. Die Anstellungskompetenz kann von ihm delegiert werden.

Die Besoldung wird durch den Gemeinderat festgelegt, soweit die Entlohnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.

C. Personalpolitik

Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik

Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik.

D. Gesamtarbeitsverträge

Art. 8 Grundsatz

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

II. Anstellungsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 9 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Art. 10 Stellenpläne

Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest.

B. Begründung

Art. 11 Zuständigkeit

Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

Art. 12 Stellenausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Die Stellenbesetzung auf dem Berufungsweg ist zulässig.

Art. 13 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung und deren Annahme begründet.

Es kann in besonderen Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

C. Dauer

Art. 14 Im Allgemeinen

Das Arbeitsverhältnis wird unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 15 Probezeit

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 16 Versetzung

Angestellte können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Art. 17 Zuweisung anderer Arbeit

Angestellten kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.

Art. 18 Vorsorgliche Massnahmen

Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn

- a) genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen;
- b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist;
- c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

Die Anordnung ist unverzüglich dem Gemeinderat, sofern sie nicht von diesem selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

E. Beendigung

Art. 19 Beendigung

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung;
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen;
- e) Altersrücktritt;
- f) Auflösung infolge Invalidität;
- g) Tod;
- h) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.

Art. 20 Kündigung

Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat;
- b) im zweiten Dienstjahr zwei Monate;
- c) ab dem dritten Dienstjahr drei Monate

Für die Angehörigen des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate. Der Gemeinderat bezeichnet die entsprechenden Funktionen.

Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

Art. 21 Kündigungsschutz

Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfristen kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen.

Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.

Art. 22 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.

Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt sein.

Art. 23 Kündigung zur Unzeit

Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Art. 24 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz. Ausgenommen ist die gerichtliche Anordnung der provisorischen Wiedereinstellung des oder der Angestellten für die Dauer des Verfahrens.

Art. 25 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 26 Angestellte auf Amtsdauer

Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.

Art. 27 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.

Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 31 ausgerichtet werden.

Art. 28 Entlassung altershalber und infolge Invalidität

Angestellte scheidern spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus.

Art. 29 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Altersrücktritt und Tod

Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen der Versicherungskasse für das Gemeindepersonal.

Art. 30 Ablauf der befristeten Anstellung

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.

Art. 31 Abfindung

Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung gemäss den Vorschriften des Kantons für die Staatsangestellten.

Die Abfindung wird vom Gemeinderat festgesetzt.

Keine Abfindungen werden ausbezahlt, wenn Gemeindeangestellten anlässlich von rechtlichen Verselbständigungen von bisherigen Gemeindeaufgaben oder von Über-

tragung von Aufgaben an Dritte während zweier Jahre Stellen mit gleichwertigen Aufgaben und Anstellungsbedingungen angeboten werden.

Art. 32 Sozialplan

Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann der Gemeinderat einen Sozialplan erstellen.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 33 Schutz der Persönlichkeit

Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

Art. 34 Lohn

Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen 1 bis 24 des Kantons Zürich festgelegt.

Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindekasse.

Vorbehalten bleibt das Sportelsystem beim Gemeindeammann und Betriebsbeamten sowie beim Friedensrichter.

Art. 35 Auszahlung des Jahreslohnes

Der Jahreslohn wird in dreizehn gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.

Art. 36 Einreihung

Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton und in anderen, ähnlich strukturierten Gemeinden durch den Gemeinderat in eine Klasse eingereiht.

Art. 37 Lohnklassen und Stufen

Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.

Art. 38 Leistungsklassen

Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.

Art. 39 Anfangslohn und Anlaufstufen

Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.

Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn der oder die Angestellte

- a) die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt;
- b) eine besonders intensive Einarbeitung benötigt;
- c) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.

Art. 40 Generelle Lohnanpassungen

Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinde.

Art. 41 Individuelle Lohnanpassung

Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Gemeinderat aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.

Er folgt dabei in der Regel den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.

Er trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.

Art. 42 Einmalzulagen und Anreize

Der Gemeinderat kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

Art. 43 Naturallohn

Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.

Der Gemeinderat setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.

Art. 44 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen

Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.

Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.

Art. 45 Zulagen

Teuerungszulagen, Kinderzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

Art. 46 Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter

Der Gemeinderat kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.

Art. 47 Ersatz von Auslagen

Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.

Art. 48 Vereinsfreiheit

Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

Art. 49 Niederlassungsfreiheit

Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

Art. 50 Mitarbeiterbeurteilung

Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 51 Zeugnis

Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 52 Mitsprache

Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

Der Gemeinderat regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalaus-schüssen.

B. Pflichten

Art. 53 Grundsatz

Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

Art. 54 Annahme von Geschenken

Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.

Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 55 Verschwiegenheitspflicht

Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 56 Arbeitszeit

Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit-, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst sowie Abendsitzungen des Personals.

Art. 57 Nebenbeschäftigung

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird.

Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 58 Öffentliche Ämter

Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle.

Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 59 Vertrauensärztliche Untersuchung

Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

C. Ferien und Urlaub

Art. 60 Arbeitsfreie Tage

Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

Bezüglich Arbeitsschluss vor Feiertagen gelten die Bestimmungen des Kantons Zürich für das Staatspersonal.

Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.

Art. 61 Ferien

Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 62 Bezug und Berechnung

Der Gemeinderat ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.

Er regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.

Art. 63 Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall

Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Gemeinderat regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.

Der Gemeinderat kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Angestellten bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, für die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.

Art. 64 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.

Der Gemeinderat bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.

Art. 65 Urlaub

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

IV. Personalakten und Datenschutz

Art. 66 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. Personalvorsorge

Art. 67 Kranken- und Unfallversicherung

Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfall versichert.

Weitergehende Leistungen werden vom Gemeinderat festgelegt.

Art. 68 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

Die Lohnfortzahlungen richten sich nach kantonalem Recht (§ 43 PG; §99 VVO zum PG).

Art. 69 Pensionskasse

Die BVG-pflichtigen Angestellten werden in die Versicherungskasse für das Staatspersonal des Kantons Zürich (Beamtenversicherungskasse) aufgenommen.

Art. 70 Kaskoversicherung

Im Zusammenhang mit der Benützung von privaten Motorfahrzeugen zu amtlichen Verrichtungen wird durch die Gemeinde eine Kaskoversicherung für alle unter diese Verordnung fallenden Benützer abgeschlossen.

VI. Auf Amtsdauer gewählte Angestellte

Art. 71 Gemeindeammann und Betriebsbeamter

Die Anstellung des Gemeindeammanns und Betriebsbeamten sowie dessen Personal richtet sich nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung und dieser Personalverordnung. Die Besoldung kann fest oder im Sportelsystem erfolgen.

Art. 72 Friedensrichter

Der Gemeinderat ist für die Festsetzung der Besoldung des Friedensrichters zuständig. Die Besoldung kann fest oder im Sportelsystem erfolgen.

Art. 73 Teuerungsausgleich

Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten auch für die auf Amtsdauer gewählten Angestellten.

VII. Rechtsschutz

Art. 74 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 75 Anhörungsrecht

Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

Art. 76 Rechtsmittel

Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Art. 77 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

Der Gemeinderat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 78 Vollzug

Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Art. 79 Inkraftsetzung und Aufhebung früherer Erlasse

Die Verordnung tritt mit der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung in Kraft.

Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der kommunalen Dienst- und Besoldungsverordnung vom 13. Mai 1970, mitsamt den seitherigen Änderungen, aufgehoben.

Art. 80 Übergangsbestimmungen

Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor.

Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in Bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist und diese nicht beibehalten wird.

Für ohne Vorbehalt gewählte Beamtinnen und Beamte gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das alte Recht.

Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.

* * * * *

GENEHMIGUNGEN:

A. Gemeinderat

Der Gemeinderat Kleinandelfingen hat diese Personalverordnung an seiner Sitzung vom 25. Oktober 2006 zuhanden der Gemeindeversammlung verabschiedet.

GEMEINDERAT KLEINANDELFINGEN:

Der Präsident:

Der Schreiber:

sig. Peter May

sig. Walter Stolz

B. Gemeindeversammlung

Die Gemeindeversammlung Kleinandelfingen hat diese Personalverordnung am 29. November 2006 genehmigt.

NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident:

Der Schreiber:

sig. Peter May

sig. Walter Stolz