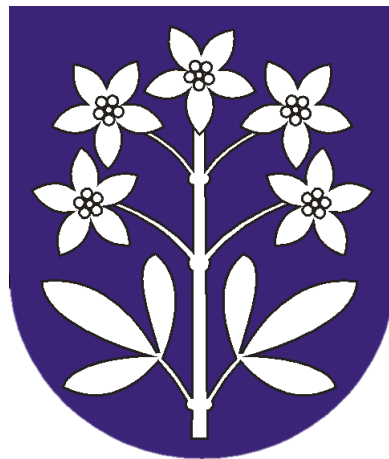


PERSONALVERORDNUNG

DER POLITISCHEN GEMEINDE SCHLEINIKON



Inkraftsetzung per 1. Januar 2019

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich	5
Art. 1 Allgemeines	5
Art. 2 Behörden im Nebenamt	5
Art. 3 Geltung des Kantonalen Rechts	5
Art. 4 Besondere Arbeitsverhältnisse	5
B. Begriffe	5
Art. 5 Angestellte	5
Art. 6 Anstellungsinstanz	5
C. Personalpolitik	6
Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik	6

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches	6
Art. 8 Rechtsnatur	6
B. Begründung	6
Art. 9 Zuständigkeit	6
Art. 10 Stellenausschreibung	6
Art. 11 Entstehung des Arbeitsverhältnisses	6
Art. 12 Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	6
C. Dauer	6
Art. 13 Im Allgemeinen	6
Art. 14 Probezeit	7
D. Änderung des Arbeitsverhältnisses	7
Art. 15 Versetzung	7
Art. 16 Zuweisung andere Arbeit während der Kündigungsfrist	7
Art. 17 Vorsorgliche Massnahmen	7
E. Beendigung	7
Art. 18 Beendigungsgründe	7
Art. 19 Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)	8
Art. 20 Kündigungsschutz	8
Art. 21 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	8
Art. 22 Kündigung zur Unzeit	8
Art. 23 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	9

Art. 24	Angestellte auf Amtsdauer	9
Art. 25	Beendigung im gegenseitigem Einvernehmen	9
Art. 26	Entlassung altershalber und infolge Invalidität	9
Art. 27	Vorzeitige Pensionierung	9
Art. 28	Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber und Tod	9
Art. 29	Ablauf der befristeten Anstellung	9
Art. 30	Sozialplan	10

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte 10

Art. 31	Schutz der Persönlichkeit	10
Art. 32	Lohn	10
Art. 33	Auszahlung des Jahreslohnes	10
Art. 34	Einreihungssystem	10
Art. 35	Anfangslohn, Anlaufstufen	10
Art. 36	Generelle Lohnanpassungen	11
Art. 37	Individuelle Lohnanpassung	11
Art. 38	Einmalzulagen und Anreize	11
Art. 39	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	11
Art. 40	Zulagen	11
Art. 41	Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	11
Art. 42	Ersatz von Auslagen	11
Art. 43	Vereinsfreiheit	11
Art. 44	Niederlassungsfreiheit	11
Art. 45	Mitarbeiterbeurteilung	12
Art. 46	Zeugnis	12
Art. 47	Mitsprache	12

B. Pflichten 12

Art. 49	Grundsatz	12
Art. 50	Annahme von Geschenken	12
Art. 51	Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht	12
Art. 52	Arbeitszeit	13
Art. 53	Nebenbeschäftigung	13
Art. 54	Öffentliche Ämter	13
Art. 55	Vertrauensärztliche Untersuchung	13

C. Ferien, Urlaub	13
Art. 56 Arbeitsfreie Tage	13
Art. 57 Ferien	14
Art. 58 Bezug, Berechnung	14
Art. 59 Abwesenheiten wegen Krankheit und Unfall	14
Art. 60 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.	14
Art. 61 Urlaub	14
IV. Personalakten und Datenschutz	
Art. 62 Datenschutz	15
V. Personalvorsorge	
Art. 63 Kranken- und Unfallversicherung	15
Art. 64 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	15
Art. 65 Pensionskasse	15
VI. Vom Volk gewählte Beamte	
Art. 66 Gemeindeammann und Betriebsbeamter / Gemeindeamtsfrau und Betriebsbeamtin	15
Art. 67 Friedensrichter / Friedensrichterin	15
VII. Rechtsschutz	
Art. 68 Rechtsmittelbelehrung	15
Art. 69 Anhörungsrecht	15
Art. 70 Rechtsmittel	16
Art. 71 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	16
VIII. Schlussbestimmungen	
Art. 72 Vollzug	16
Art. 73 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	16
Art. 74 Übergangsbestimmungen	17

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Schleinikon.

Art. 2 Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären richten sich nach der Entschädigungsverordnung für Behördenmitglieder der Gemeinde Schleinikon.

Art. 3 Geltung des Kantonalen Rechts

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

Art. 4 Besondere Arbeitsverhältnisse

Besondere Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:

- a) Lehrverhältnisse
- b) stundenweise Beschäftigungen
- c) Aushilfsdienstverhältnisse
- d) Befristete Arbeitsverhältnisse

B. Begriffe

Art. 5 Angestellte

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

Art. 6 Anstellungsinstanz

Die Anstellung der Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch den Gemeinderat. Die Anstellungskompetenz kann vom Gemeinderat delegiert werden.

C. Personalpolitik

Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik

Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik.

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 8 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

B. Begründung

Art. 9 Zuständigkeit

Das Arbeitsverhältnis und der Stellenplan werden durch den Gemeinderat begründet.

Art. 10 Stellenausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 11 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet. Es kann in begründeten Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden.

Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

Art. 12 Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen

Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

C. Dauer

Art. 13 Im Allgemeinen

Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 14 Probezeit

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

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

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 15 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. 16 Zuweisung andere Arbeit während der Kündigungsfrist

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. 17 Vorsorgliche Massnahmen

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

- a) genügend 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 dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

E. Beendigung

Art. 18 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch

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

Art. 19 Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)

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

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat,
- b) im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate,
- c) im 4. bis 9. Dienstjahr drei Monate,
- d) ab dem 10. Dienstjahr sechs Monate.

Für den Gemeineschreiber beträgt die Kündigungsfrist ab dem 4. Dienstjahr sechs Monate.

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

Das Arbeitsverhältnis wird jeweils auf Ende eines Monats beendet. Der Gemeinderat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.

Art. 20 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.

Art. 21 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 werden.

Art. 22 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. 23 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.

Art. 24 Angestellte auf Amtsdauer

Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endigt 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. 25 Beendigung im gegenseitigem Einvernehmen

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

Art. 26 Entlassung altershalber und infolge Invalidität

Das Arbeitsverhältnis wird mit dem Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters gemäss den reglementarischen Bestimmungen der Versicherungskasse für das Gemeindepersonal aufgelöst.

Mit einem schriftlichen und besonders begründeten Entscheid des Gemeinderats kann das Arbeitsverhältnis über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus verlängert werden.

Der Gemeinderat regelt das Verfahren bei einer Entlassung infolge Invalidität.

Art. 27 Vorzeitige Pensionierung

Die Angestellten können nach Massgabe der reglementarischen Bestimmungen der Versicherungskasse für das Staatspersonal vorzeitig in den Ruhestand treten.

Art. 28 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber und Tod

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

Art. 29 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 rasch möglichst mit.

Art. 30 Sozialplan

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

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 31 Schutz der Persönlichkeit

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

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

Art. 32 Lohn

Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit im Dienste der Gemeinde.

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

Art. 33 Auszahlung des Jahreslohnes

Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

Art. 34 Einreihungssystem

Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton durch den Gemeinderat in eine Klasse eingereiht.

Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons Zürich.

Art. 35 Anfangslohn, 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 die oder der 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. 36 Generelle Lohnanpassungen

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

Art. 37 Individuelle Lohnanpassung

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

Art. 38 Einmalzulagen und Anreize

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

Art. 39 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 13. Monatslohn etc. eingerechnet sind.

Art. 40 Zulagen

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

Art. 41 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. 42 Ersatz von Auslagen

Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.

Art. 43 Vereinsfreiheit

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

Art. 44 Niederlassungsfreiheit

Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

Art. 45 Mitarbeiterbeurteilung

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

Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 46 Zeugnis

Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die 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. 47 Mitsprache

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

B. Pflichten

Art. 49 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. 50 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 finanziellem Wert.

Art. 51 Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht

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. 52 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 den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

Art. 53 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. 54 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. 55 Vertrauensärztliche Untersuchung

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

C. Ferien, Urlaub

Art. 56 Arbeitsfreie Tage

Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest. Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.

Art. 57 Ferien

Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu

Bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden, sowie als Lehrling 5 Wochen.

Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das das 60. Altersjahr vollenden 6 Wochen.

Art. 58 Bezug, Berechnung

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

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

Art. 59 Abwesenheiten wegen Krankheit und 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, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.

Art. 60 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.

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

Art. 61 Urlaub

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

IV. Personalakten und Datenschutz

Art. 62 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. Personalvorsorge

Art. 63 Kranken- und Unfallversicherung

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

Art. 64 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 65 Pensionskasse

Die Angestellten werden in die Pensionskasse der Gemeinde Schleinikon aufgenommen.

VI. Vom Volk gewählte Beamte

Art. 66 Gemeindeammann und Betriebsbeamter / Gemeindeamtsfrau und Betriebsbeamtin

Regelung nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung.

Art. 67 Friedensrichter / Friedensrichterin

Regelung nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung.

VII. Rechtsschutz

Art. 68 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 69 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. 70 Rechtsmittel

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

Art. 71 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

Der Gemeinderat kann sich an den entstehenden Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten beteiligen, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreibung des Rechtsweges als notwendig erweist.

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 72 Vollzug

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

Art. 73 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

Die Personalverordnung tritt nach Annahme durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2019 in Kraft.

Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Personalverordnung der Personalverordnung der politischen Gemeinde vom 21. Mai 2001 aufgehoben.

Art. 74 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 die Bestimmungen der neuen Verordnung 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 bisheriges Recht.

Genehmigt vom Gemeinderat mit Beschluss GR-Nr. 135 vom 9. Oktober 2018.
Schleinikon, 9. Oktober 2018

GEMEINDERAT SCHLEINIKON

Der Vizepräsident

Der Schreiber

Christian Werder

Nicola Tomic

Genehmigt durch die Gemeindeversammlung vom 6. Dezember 2018.

NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Die Präsidentin

Der Schreiber

Florina Steiger

Nicola Tomic