

Gemeinde Fällanden
Fällanden Benglen Pfaffhausen



Personalverordnung

der Politischen Gemeinde Fällanden

I.	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	Artikel
A.	Geltungsbereiche	
	Allgemeines	1
	Behörden im Nebenamt und Funktionäre	2
	Kantonales Recht	3
B.	Begriffe	
	Angestellte	4
C.	Personalpolitik	
	Grundsätze	5
D.	Gesamtarbeitsverträge	
	Grundsatz	6
II.	ARBEITSVERHÄLTNIS	
A.	Grundsätzliches	
	Rechtsnatur	7
B.	Begründung	
	Entstehung	8
	Anstellungsinstanz	9
	Ausschreibung	10
	Mitarbeit Familienangehörige und Drittpersonen	11
C.	Dauer	
	Allgemein	12
	Probezeit	13
D.	Änderung des Arbeitsverhältnisses	
	Versetzung	14
	Andere Arbeit	15
	Vorsorgliche Massnahmen	16
E.	Beendigung	
	Gründe	17
	Kündigung im Allgemeinen	18
	Kündigung zur Unzeit	19
	Kündigung wegen Leistung oder Verhalten	20

Kündigungsschutz	21
Beendigung	22
Entlassung	23
Fristlose Auflösung	24
Angestellte auf Amtsdauer	25
Leistungen bei Beendigung	26
Ablauf befristeter Anstellungen	27
Abfindung	28

III. RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN

A. Rechte

Schutz der Persönlichkeit	29
Lohn	30
Auszahlung des Jahreslohns	31
Einreihungsplan	32
Einreihung der Stellen	33
Besoldungssystem	34
Einstufung	35
Generelle Lohnanpassungen	36
Individuelle Lohnanpassungen	37
Einmalzulagen und Anreize	38
Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	39
Kinderzulagen	40
Treueprämien	41
Ersatz von Auslagen	42
Vereinsfreiheit	43
Niederlassungsfreiheit	44
Standortbestimmung	45
Zeugnis	46
Mitsprache	47

B. Pflichten

Grundsatz	48
Verschwiegenheit und Ausstandspflicht	49
Arbeitszeit	50
Nebenbeschäftigung	51
Öffentliche Ämter	52
Annahme von Geschenken	53

	Vertrauensärztliche Untersuchung	54
C.	Ferien und Urlaub	
	Arbeitsfreie Tage	55
	Ferien	56
	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	57
	Leistungen bei Krankheit und Unfall sowie Todesfall	58
	Urlaub	59
IV.	PERSONALAKTEN UND DATENSCHUTZ	
	Datenschutz	60
V.	PERSONALVORSORGE	
	Kranken- und Unfallversicherung	61
	Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	62
	Pensionskasse	63
VI.	RECHTSSCHUTZ	
	Rechtsmittelbelehrung	64
	Anhörungsrecht	65
	Rechtsmittel	66
	Schutz der Angestellten	67
VII.	SCHLUSSBESTIMMUNGEN	
	Vollzug	68
	Inkrafttreten	69
	Übergangsbestimmungen	70

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

A. Geltungsbereiche

Allgemeines	Art. 1 Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Fällanden.
Behörden im Nebenamt und Funktionäre	Art. 2 Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr, dem Gemeindevorstand/Betriebsbeamten, dem Friedensrichter oder der Friedensrichterin und weiteren nebenamtlichen Funktionären und Funktionärinnen werden separat geregelt.
Kantonales Recht	Art. 3 Die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Anwendungserlasse kommen nur dort zur Anwendung, wo in den Bestimmungen dieser Verordnung ausdrücklich darauf verwiesen wird. Eine weiter gehende Geltung des kantonalen Personalrechts auf Arbeitsverhältnisse der Gemeinde ist ausgeschlossen.

B. Begriffe

Angestellte	Art. 4 Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Arbeitspensum im Dienst der Gemeinde stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.
-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

C. Personalpolitik

Grundsätze	Art. 5 Die Personalpolitik der Gemeinde orientiert sich an folgenden Grundsätzen: a) Zwischen der Gemeinde und den Angestellten wird ein partnerschaftliches Verhältnis angestrebt, welches auf gegenseitiger Wertschätzung und Loyalität beruht. b) Von den Angestellten wird erwartet, dass sie sich mit ihrer Arbeit identifizieren, diese pflichtbewusst erledigen, Verantwortung wahrnehmen und zur interdisziplinären Zusammenarbeit bereit sind.
------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- c) Die Angestellten werden entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten in ihrer Sozial- und Fachkompetenz gefördert. Auf die Teamfähigkeit und -entwicklung wird in hohem Masse geachtet.
- d) Auf die Auswahl und Führung von Vorgesetzten wird besonders Wert gelegt.
- e) Die Angestellten werden aufgrund von Zielvereinbarungen geführt.
- f) Es werden flexible Arbeitszeiten und vielseitige Aufgabenstellungen angestrebt.
- g) Die Chancengleichheit für Frauen und Männer wird verwirklicht.
- h) Die Angestellten haben Anspruch auf angemessene, rechtzeitige und sachgerechte Information.
- i) Die Erfüllung von Familienpflichten wird berücksichtigt.
- j) Es werden regelmässig Lehrstellen angeboten.

Bei der Umsetzung dieser Grundsätze sind Wirtschaftlichkeit und vorrangige betriebliche Interessen zu beachten.

D. Gesamtarbeitsverträge

Grundsatz Art. 6
 Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

II. ARBEITSVERHÄLTNIS

A. Grundsätzliches

Rechtsnatur Art. 7
 Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

B. Begründung

Entstehung Art. 8
 Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

Es kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann beim Lohn, bei der Arbeitszeit, den Ferien und hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

Besondere Arbeitsverhältnisse, insbesondere Lehrverhältnisse, stundenweise Beschäftigungen und Aushilfsdienstverhältnisse werden immer mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

Anstellungsinanz Art. 9
Die Anstellung des Personals erfolgt durch den Gemeinderat, soweit nicht spezielle Erlasse etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist.

Der Gemeinderat kann die Anstellungskompetenz delegieren.

Der Lohn wird durch den Gemeinderat festgesetzt.

Ausschreibung Art. 10
Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Mitarbeit Familien- Art. 11
angehörige und Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein eigenes Arbeitsverhältnis begründet.
Drittpersonen

C. Dauer

Allgemein Art. 12
Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Probezeit Art. 13
Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

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

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Versetzung	<p>Art. 14 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.</p> <p>Auf die persönlichen Verhältnisse der Angestellten ist Rücksicht zu nehmen.</p>
Andere Arbeit	<p>Art. 15 Angestellten kann, sofern es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.</p> <p>Der Lohn wird im bisherigen Umfang weiter ausgerichtet.</p>
Vorsorgliche Massnahmen	<p>Art. 16 Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich in ihrem Dienst eingestellt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none">a) genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,b) wegen eines Vergehens oder Verbrechens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern. <p>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.</p>

E. Beendigung

Gründe	<p>Art. 17 Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Kündigung,b) Ablauf einer befristeten Anstellung,c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
--------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- d) Auflösung aus wichtigen Gründen,
- e) Altersrücktritt,
- f) Entlassung altershalber,
- g) Entlassung wegen Invaliddität,
- h) Tod.

Kündigung im Allgemeinen
 Art. 18
 Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a) im ersten und zweiten Anstellungsjahr zwei Monate,
- b) ab dem dritten Anstellungsjahr drei Monate.

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

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

Kündigung zur Unzeit
 Art. 19
 Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Kündigung wegen Leistung oder Verhalten
 Art. 20
 Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder nicht akzeptablem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.

Kündigungsschutz
 Art. 21
 Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich und mit Begründung mitgeteilt.

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

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.

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.

Beendigung
Art. 22
Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.

Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 28 (Abfindung) ausgerichtet werden.

Entlassung
Art. 23
Angestellte scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus.

Das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität richtet sich nach kantonalem Recht.

Fristlose Auflösung
Art. 24
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.

Angestellte auf
Amtdauer
Art. 25
Das Arbeitsverhältnis der auf Amtdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtdauer.

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.

Leistungen bei
Beendigung

Art. 26
Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.

Ablauf befristeter
Anstellungen

Art. 27
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.

Abfindung

Art. 28
Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 17 lit. b, d, f, g und h (siehe Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses) dieser Verordnung.

Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte weiterbeschäftigt wird. Leistungen der Versicherungskasse für die berufliche Vorsorge des Gemeindepersonals beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.

Der Gemeinderat setzt die Abfindung mit schriftlicher Verfügung im Rahmen von einem bis zu sechs Monatsgehältern fest.

III. RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN

A. Rechte

Schutz der Persönlichkeit	<p>Art. 29 Die Gemeinde respektiert die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</p> <p>Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.</p>
Lohn	<p>Art. 30 Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte berufliche Tätigkeit.</p> <p>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.</p> <p>Vorbehalten bleibt das Sportelsystem beim Gemeindeammann und Betriebsbeamten sowie beim Friedensrichter.</p>
Auszahlung des Jahreslohns	<p>Art. 31 Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.</p> <p>Der 13. Monatslohn wird in zwei Raten, jeweils Ende Juni und Ende Dezember ausbezahlt.</p>
Einreihungsplan	<p>Art. 32 Der Gemeinderat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Gemeindepersonal. Er richtet sich dabei nach der kantonalen Lohnstruktur.</p> <p>Der Lohnrahmen des Gemeindepersonals bewegt sich innerhalb der kantonalen Lohnklassen 1 bis 24.</p>
Einreihung der Stellen	<p>Art. 33 Jede Stelle wird entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Positionen beim Kanton einer Lohnklasse zugeordnet.</p>
Besoldungssystem	<p>Art. 34 Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.</p>

Einstufung	<p>Art. 35</p> <p>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.</p> <p>Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Die Einstufung in eine Lohnklasse unterhalb der Einreihungsklasse der Stelle ist zulässig für Angestellte, die noch nicht in ähnlicher Stellung tätig gewesen sind sowie bei besonderen Verhältnissen.</p>
Generelle Lohnanpassungen	<p>Art. 36</p> <p>Teuerungszulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.</p> <p>Über andere generelle Lohnerhöhungen bzw. -reduktionen entscheidet der Gemeinderat. Dabei trägt er der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.</p>
Individuelle Lohnanpassungen	<p>Art. 37</p> <p>Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Gemeinderat aufgrund der Standortbestimmungsgespräche.</p>
Einmalzulagen und Anreize	<p>Art. 38</p> <p>Der Gemeinderat kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.</p>
Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	<p>Art. 39</p> <p>Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.</p> <p>Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Treueprämien etc. eingerechnet sind.</p>

Kinderzulagen	<p>Art. 40</p> <p>Kinderzulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.</p>
Treueprämien	<p>Art. 41</p> <p>Angestellte erhalten in Anerkennung ihrer langjährigen Tätigkeit für die Gemeinde Fällanden nach Vollendung von zehn sowie nach je fünf weiteren Jahren eine Treueprämie.</p> <p>Bei gleich bleibender Beschäftigung während der massgebenden Dienstzeit entspricht die Treueprämie einem vollen Monatslohn (1/12 des Jahresgrundlohns). Nach 25 Dienstjahren beträgt die Prämie das Anderthalbfache eines vollen Monatslohns (1/8 des Jahresgrundlohns). Nach 40 Dienstjahren beläuft sich die Prämie auf das Doppelte eines vollen Monatslohns (1/6 des Jahresgrundlohns).</p> <p>Die Treueprämie kann auf Gesuch der Angestellten in Form von bezahltem Urlaub bezogen werden, falls die betrieblichen Interessen dies zulassen. Wird die Treueprämie als Urlaub bezogen, so entspricht ein Monat 22 Arbeitstagen.</p>
Ersatz von Auslagen	<p>Art. 42</p> <p>Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.</p>
Vereinsfreiheit	<p>Art. 43</p> <p>Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.</p>
Niederlassungsfreiheit	<p>Art. 44</p> <p>Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.</p> <p>Wenn es für die berufliche Tätigkeit zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz Angestellte zur Wohnsitznahme in der Gemeinde verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.</p>
Standortbestimmung	<p>Art. 45</p> <p>Die Angestellten haben Anspruch auf die jährliche Bewertung ihrer Leistung und ihres Verhaltens im Rahmen von Standortbestimmungsgesprächen.</p>
Zeugnis	<p>Art. 46</p> <p>Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.</p>

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

Mitsprache
Art. 47
Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Stellungnahme offen.

B. Pflichten

Grundsatz
Art. 48
Die Angestellten haben ihre Aufgaben persönlich, zuverlässig und eigenverantwortlich zu erfüllen. Dabei ist auf eine einfache, speditive und wirtschaftliche Arbeitsweise zu achten. Die Angestellten haben die allgemeinen Rechtsgrundsätze für die Verwaltung einzuhalten und die Interessen der Gemeinde zu wahren.

Verschwiegenheit
und Ausstandspflicht
Art. 49
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.

Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gemeindegesetz und dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Arbeitszeit
Art. 50
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.

Nebenbeschäftigung
Art. 51
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.

Öffentliche Ämter
Art. 52
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. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Annahme von Geschenken
Art. 53
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 kleine Geschenke von geringem Wert.

Vertrauensärztliche Untersuchung
Art. 54
Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

C. Ferien und Urlaub

Arbeitsfreie Tage
Art. 55
Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

Er 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.

Ferien
Art. 56
Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht, ebenso der Bezug der Ferien und die Berechnung und Kürzung des Ferienanspruchs.

Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall
Art. 57
Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich mitzuteilen. Für Dienstaussetzungen von mehr als fünf Arbeitstagen ist innert angemessener Frist ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Die Vorgesetzten können auch für kürzere Absenzen ein Arztzeugnis verlangen.

Leistungen bei Krankheit und Unfall sowie Todesfall

Art. 58
Der Anspruch auf Lohnzahlung und weitere Leistungen bei Krankheit und Unfall sowie im Todesfall richtet sich nach dem kantonalen Recht.

Urlaub

Art. 59
Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem Urlaub für familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten. Auf Gesuch hin kann er bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren.

IV. PERSONALAKTEN UND DATENSCHUTZ

Datenschutz

Art. 60
Die Gemeinde bearbeitet Personendaten ihrer Angestellten nur, soweit diese für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind. Zu einem anderen Zweck dürfen Personendaten ohne Zustimmung der betroffenen Person nicht bearbeitet werden.

Die Angestellten haben das Recht auf Einsicht in die Personalakten und zur Berichtigung unrichtiger oder die Vernichtung unnötiger Daten. Zur Wahrung überwiegender öffentlicher oder schützenswerter privater Interessen kann die Einsicht verweigert oder eingeschränkt werden. In diesem Fall ist den Angestellten der wesentliche Inhalt bekannt zu geben.

Im Übrigen gelten die Datenschutzbestimmungen des übergeordneten Rechts.

V. PERSONALVORSORGE

Kranken- und Unfallversicherung

Art. 61
Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

Art. 62
Der Gemeinderat regelt die Lohnfortzahlung.

Pensionskasse

Art. 63
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Vorsorgeeinrichtung aufgenommen, der die Gemeinde angeschlossen ist.

VI. RECHTSSCHUTZ

Rechtsmittel- belehrung	Art. 64 Personalrechtliche Anordnungen, welche die Rechtsstellung der Angestellten berühren, sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
Anhörungsrecht	Art. 65 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.
Rechtsmittel	Art. 66 Gegen personalrechtliche Anordnungen der Gemeinde steht der Rekurs an den Bezirksamt offen. Vorbehalten bleiben besondere Rechtsmittelverfahren aufgrund von Spezialnormen.
Schutz der Angestellten	Art. 67 Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

VII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Vollzug	Art. 68 Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Bestimmungen für den Vollzug dieser Verordnung.
Inkrafttreten	Art. 69 Diese Verordnung tritt per 1. Juli 2004 in Kraft und löst die gestützt auf alt Art. 19 Ziffer 7 der Gemeindeordnung anwendbare Personalrechtsordnung des Kantons Zürich ab.
Übergangs- bestimmungen	Art. 70 Für alle beim Inkrafttreten bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Bestimmungen dieser Verordnung, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit den Bestimmungen dieser Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen dieser Verordnung vor. Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.

Von der Gemeindeversammlung genehmigt am 17. März 2004.

Gemeindeverwaltung Fällanden
Schwerzenbachstrasse 10
8117 Fällanden
www.faellanden.ch

Telefon 043 355 35 35
Telefax 043 355 35 36
gemeinde@faellanden.ch