



## **Personalverordnung der Gemeinde Glattfelden**

## Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen .....	5
A. Geltungsbereich .....	5
Art. 1 Allgemeines.....	5
Art. 2 Behörden im Nebenamt .....	5
Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts .....	5
Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse .....	5
B. Begriffe.....	5
Art. 6 Anstellungsinstanz .....	6
C. Personalpolitik .....	6
Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik.....	6
D. Gesamtarbeitsverträge.....	6
Art. 8 Grundsatz .....	6
II. Arbeitsverhältnis .....	7
A. Grundsätzliches.....	7
Art. 9 Rechtsnatur.....	7
Art. 10 Stellenplan .....	7
B. Begründung.....	7
Art. 11 Zuständigkeit .....	7
Art. 12 Stellenausschreibung.....	7
Art. 13 Entstehung Arbeitsverhältnis .....	7
Art. 14 Mitarbeit von Familienangehörigen und Drittpersonen .....	7
C. Dauer .....	8
Art. 15 Im Allgemeinen.....	8
Art. 16 Probezeit.....	8
D. Änderung des Arbeitsverhältnisses .....	8
Art. 17 Versetzung.....	8
Art. 18 Zuweisung anderer Arbeit .....	8
Art. 19 Vorsorgliche Massnahmen .....	9
E. Beendigung .....	9
Art. 20 Beendigungsgründe.....	9
Art. 21 Kündigungsfristen .....	9
Art. 22 Kündigungsschutz .....	10
Art. 23 Kündigung im Zusammenhang mit Leistung und Verhalten.....	10
Art. 24 Kündigung zur Unzeit .....	10
Art. 25 Kündigungsschutz bei Geschlechterdiskriminierung .....	10
Art. 26 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen .....	10
Art. 27 Angestellte auf Amtsdauer .....	11
Art. 28 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen .....	11

Art. 29	Entlassung bei Erreichen der Altersgrenze (Pensionierung) .....	11
Art. 30	Entlassung infolge Invalidität .....	11
Art. 31	Beendigung infolge Tod.....	11
Art. 32	Ablauf der befristeten Anstellung.....	11
Art. 33	Abfindung .....	12
Art. 34	Sozialplan .....	12
III.	Rechte und Pflichten der Angestellten .....	13
A.	Rechte .....	13
Art. 35	Schutz der Persönlichkeit .....	13
Art. 36	Lohn.....	13
Art. 37	Auszahlung des Jahreslohnes.....	13
Art. 38	Einreihungsplan .....	13
Art. 39	Lohnklassen und Stufen .....	13
Art. 40	Leistungsklassen .....	13
Art. 41	Anfangslohn, Anlaufstufen.....	14
Art. 42	Generelle Lohnanpassungen .....	14
Art. 43	Individuelle Lohnanpassung.....	14
Art. 44	Einmalzulagen und Anreize.....	14
Art. 45	Naturallohn .....	14
Art. 46	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen.....	14
Art. 47	Zulagen .....	15
Art. 48	Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter.....	15
Art. 49	Ersatz von Auslagen .....	15
Art. 50	Vereinsfreiheit .....	15
Art. 51	Niederlassungsfreiheit.....	15
Art. 52	Mitarbeiterbeurteilung .....	15
Art. 53	Zeugnis .....	15
Art. 54	Mitsprache .....	16
B.	Pflichten.....	16
Art. 55	Grundsatz .....	16
Art. 56	Annahme von Geschenken .....	16
Art. 57	Verschwiegenheitspflicht.....	16
Art. 58	Arbeitszeit / Überzeit.....	16
Art. 59	Nebenbeschäftigung .....	16
Art. 60	Öffentliche Ämter .....	17
Art. 61	Vertrauensärztliche Untersuchung .....	17
C.	Ferien, Urlaub.....	17
Art. 62	Arbeitsfreie Tage.....	17
Art. 63	Ferien .....	17
Art. 64	Bezug, Berechnung .....	17
Art. 65	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall .....	18

Art. 66	Abwesenheit wegen Militär-/Zivildienst etc. ....	18
Art. 67	Urlaub .....	18
IV.	Personalakten und Datenschutz.....	18
Art. 68	Datenschutz .....	18
V.	Personalvorsorge.....	18
Art. 69	Kranken- und Unfallversicherung .....	18
Art. 70	Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft .....	18
Art. 71	Pensionskasse .....	19
VI.	Vom Volk gewählte Beamte .....	19
Art. 72	Friedensrichter.....	19
VII.	Rechtsschutz .....	19
Art. 73	Rechtsmittelbelehrung .....	19
Art. 74	Anhörungsrecht .....	19
Art. 75	Rechtsmittel .....	19
Art. 76	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen .....	20
VIII.	Schlussbestimmungen .....	20
Art. 77	Vollzug .....	20
Art. 78	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnungen .....	20

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **A. Geltungsbereich**

#### **Art. 1 Allgemeines**

<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt die Dienstverhältnisse der Angestellten der Gemeinde Glattfelden (die Lehrerschaft ausgenommen).

#### **Art. 2 Behörden im Nebenamt**

<sup>1</sup> Die Rechtsbeziehungen zwischen der Gemeinde und den Mitgliedern von Behörden, der beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Sicherheitsdienste sowie den Funktionären richten sich nach der Gemeindeordnung, der Besoldungsverordnung der Gemeinde Glattfelden sowie der Vereinbarung des Sicherheitszweckverbandes Glattfelden/Stadel/Weiach.

#### **Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts**

<sup>1</sup> Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

#### **Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse**

<sup>1</sup> Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet. Dies gilt insbesondere für:

- Lehrverhältnisse
- stundenweise Beschäftigungen
- Aushilfsdienstverhältnisse

### **B. Begriffe**

#### **Art. 5 Angestellte**

<sup>1</sup> Als Angestellte werden alle Personen bezeichnet, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilzeitlichen Pensum in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde Glattfelden stehen, eingeschlossen die gemäss Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

## **Art. 6 Anstellungsinstanz**

<sup>1</sup> Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch die Exekutive.

<sup>2</sup> Die Anstellungskompetenz kann von ihr delegiert werden.

<sup>3</sup> Die Besoldung wird durch die Anstellungsinstanz festgelegt.

## **C. Personalpolitik**

### **Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik**

<sup>1</sup> Die Personalpolitik der Gemeinde Glattfelden orientiert sich am Leistungsauftrag, an den Bedürfnissen der Kundschaft, am Ziel der bürgernahen Dienstleistung sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushalts.

<sup>2</sup> Die Personalpolitik

- gewinnt und sichert der Gemeinde fachlich und persönlich qualifizierte, ganzheitlich denkende, teamfähige, verantwortungsbewusste und entscheidungsfreudige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- fördert und fordert das Personal entsprechend seinen Aufgaben, Eignungen, Neigungen und Fähigkeiten durch zielorientierte Aus- und Weiterbildung;
- unterstützt im Rahmen des Möglichen das Angebot an Ausbildungsplätzen;
- schafft im Rahmen des Möglichen zeitgemässe und flexible Arbeitsbedingungen;
- verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer;
- berücksichtigt im Rahmen des Möglichen leistungsgeminderte Menschen;
- schafft ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Personal.

<sup>3</sup> Die Exekutive schafft die notwendigen Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals, und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

## **D. Gesamtarbeitsverträge**

### **Art. 8 Grundsatz**

<sup>1</sup> Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

## **II. Arbeitsverhältnis**

### **A. Grundsätzliches**

#### **Art. 9 Rechtsnatur**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

#### **Art. 10 Stellenplan**

<sup>1</sup> Die Exekutive legt den Stellenplan fest.

### **B. Begründung**

#### **Art. 11 Zuständigkeit**

<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

#### **Art. 12 Stellenausschreibung**

<sup>1</sup> Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

<sup>2</sup> Die öffentliche Ausschreibung kann insbesondere unterbleiben,

- wenn die Stelle durch Beförderung oder Versetzung innerhalb der Verwaltung oder auf dem Wege der Berufung besetzt wird;
- in Bereichen, in denen die öffentliche Ausschreibung auf Grund der erfahrungsgemäss grossen Fluktuation oder des fehlenden Stellenmarktes einen unverhältnismässigen Aufwand bedeuten würde.

#### **Art. 13 Entstehung Arbeitsverhältnis**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

<sup>2</sup> 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 vom Personalgesetz abweichen.

#### **Art. 14 Mitarbeit von Familienangehörigen und Drittpersonen**

<sup>1</sup> Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

## **C. Dauer**

### **Art. 15 Im Allgemeinen**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der gegenseitigen Kündigung begründet.

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

### **Art. 16 Probezeit**

<sup>1</sup> Für neu eintretende Angestellte besteht in der Regel eine Probezeit von drei Monaten.

<sup>2</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage jeweils auf einen Freitag.

<sup>3</sup> 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. 17 Versetzung**

<sup>1</sup> 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. 18 Zuweisung anderer Arbeit**

<sup>1</sup> Angestellten kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des Lohnes, im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.



## **Art. 19 Vorsorgliche Massnahmen**

<sup>1</sup> Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn

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

<sup>2</sup> Die Anordnung ist unverzüglich der Exekutive, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Exekutive entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

## **E. Beendigung**

### **Art. 20 Beendigungsgründe**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet durch

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

### **Art. 21 Kündigungsfristen**

<sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- im ersten Dienstjahr einen Monat;
- im zweiten Dienstjahr zwei Monate;
- ab dem dritten Dienstjahr drei Monate.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Die Exekutive bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten.

## **Art. 22 Kündigungsschutz**

<sup>1</sup> Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich ausgesprochen. 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.

<sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

<sup>3</sup> 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. 23 Kündigung im Zusammenhang mit Leistung und Verhalten**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.

## **Art. 24 Kündigung zur Unzeit**

<sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

<sup>2</sup> Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

## **Art. 25 Kündigungsschutz bei Geschlechterdiskriminierung**

<sup>1</sup> 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. 26 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

<sup>3</sup> Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

<sup>4</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

## **Art. 27 Angestellte auf Amtsdauer**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

<sup>2</sup> Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende jedes 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. 28 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen, abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung, beendet werden.

<sup>2</sup> Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 33 ausgerichtet werden.

## **Art. 29 Entlassung bei Erreichen der Altersgrenze (Pensionierung)**

<sup>1</sup> Angestellte scheidern spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus.

<sup>2</sup> Die Leistungen bei Beendigung infolge Pensionierung richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.

## **Art. 30 Entlassung infolge Invalidität**

<sup>1</sup> Die Exekutive regelt das Verfahren bei Entlassung infolge Invalidität.

<sup>2</sup> Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.

## **Art. 31 Beendigung infolge Tod**

<sup>1</sup> Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.

## **Art. 32 Ablauf der befristeten Anstellung**

<sup>1</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

<sup>2</sup> Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz der betroffenen Person rechtzeitig mit.

### **Art. 33 Abfindung**

<sup>1</sup> Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden auf Veranlassung der Gemeinde aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

<sup>2</sup> Erfolgt die Auflösung weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

<sup>3</sup> Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch sowie bei Beendigung gemäss Art. 20 lit. c, e, f, g und h dieser Verordnung.

<sup>4</sup> Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles entsprechend festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte weiter beschäftigt wird. Leistungen der Versicherungskasse für das Gemeindepersonal kommen erst nach Ablauf der Zeitspanne zum Tragen, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.

<sup>5</sup> Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien:

- a. bis zum 40. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne;
- b. vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis 12 Monatslöhne;
- c. ab dem 51. Altersjahr drei bis 15 Monatslöhne.

<sup>6</sup> Die Abfindung wird von der Exekutive festgesetzt.

<sup>7</sup> Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall ausnahmsweise auch in den Fällen gemäss Absatz 5 lit. a. und b. eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.

### **Art. 34 Sozialplan**

<sup>1</sup> Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann die Exekutive einen Sozialplan erstellen.

## **III. Rechte und Pflichten der Angestellten**

### **A. Rechte**

#### **Art. 35 Schutz der Persönlichkeit**

<sup>1</sup> Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

<sup>2</sup> Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

#### **Art. 36 Lohn**

<sup>1</sup> Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen 1 - 24 des Kantons Zürich festgelegt.

<sup>2</sup> Angestellte haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn.

#### **Art. 37 Auszahlung des Jahreslohnes**

<sup>1</sup> Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

<sup>2</sup> Die Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.

#### **Art. 38 Einreihungsplan**

<sup>1</sup> Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen, mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton, durch die Exekutive in der Regel in eine Klasse eingereiht.

#### **Art. 39 Lohnklassen und Stufen**

<sup>1</sup> Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.

#### **Art. 40 Leistungsklassen**

<sup>1</sup> Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.

#### **Art. 41 Anfangslohn, Anlaufstufen**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte

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

#### **Art. 42 Generelle Lohnanpassungen**

<sup>1</sup> Die für die kantonalen Angestellten anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten ohne anderweitigen Beschluss der Exekutive auch für das Personal der Gemeinde.

#### **Art. 43 Individuelle Lohnanpassung**

<sup>1</sup> Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeiterbeurteilungen in der Regel auf Jahresanfang.

<sup>2</sup> Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.

#### **Art. 44 Einmalzulagen und Anreize**

<sup>1</sup> Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen. Diese werden nicht in die versicherte Jahresbesoldung miteinbezogen.

#### **Art. 45 Naturallohn**

<sup>1</sup> Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird mit dem Lohn verrechnet.

#### **Art. 46 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen**

<sup>1</sup> Die Exekutive setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.

<sup>2</sup> Die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen richtet sich nach dem Grad der Beschäftigung.

<sup>3</sup> Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.

## **Art. 47 Zulagen**

<sup>1</sup> Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

## **Art. 48 Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter**

<sup>1</sup> Die Exekutive 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. 49 Ersatz von Auslagen**

<sup>1</sup> Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.

## **Art. 50 Vereinsfreiheit**

<sup>1</sup> Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

## **Art. 51 Niederlassungsfreiheit**

<sup>1</sup> Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

<sup>2</sup> 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. 52 Mitarbeiterbeurteilung**

<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

<sup>2</sup> Die Exekutive regelt die Einzelheiten.

## **Art. 53 Zeugnis**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der Angestellten wird lediglich eine Arbeitsbestätigung ausgestellt.

## **Art. 54 Mitsprache**

<sup>1</sup> Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

## **B. Pflichten**

### **Art. 55 Grundsatz**

<sup>1</sup> 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. 56 Annahme von Geschenken**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert sowie Auszeichnungen.

### **Art. 57 Verschwiegenheitspflicht**

<sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

<sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

### **Art. 58 Arbeitszeit / Überzeit**

<sup>1</sup> Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

### **Art. 59 Nebenbeschäftigung**

<sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung und die Übernahme von Gutachten ist nur mit Zustimmung der Anstellungsinstanz zulässig. Erteilte Bewilligungen können jederzeit wieder entzogen werden, wenn die Ausübung der Nebenbeschäftigung die Amtstätigkeit beeinträchtigt.



## **Art. 60 Öffentliche Ämter**

<sup>1</sup> Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsinstanz. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern die Ausübung des öffentlichen Amtes zeitraubend ist und/oder vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

<sup>2</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

## **Art. 61 Vertrauensärztliche Untersuchung**

<sup>1</sup> Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

## **C. Ferien, Urlaub**

### **Art. 62 Arbeitsfreie Tage**

<sup>1</sup> Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

<sup>2</sup> Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

<sup>3</sup> Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Exekutive erlässt nähere Bestimmungen.

<sup>4</sup> Angestellte im Schichtbetrieb haben Anspruch auf jährlich drei zusätzliche arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 55. Altersjahr vollenden, und auf jährlich sechs zusätzliche arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.

### **Art. 63 Ferien**

<sup>1</sup> Die Exekutive regelt den Ferienanspruch.

### **Art. 64 Bezug, Berechnung**

<sup>1</sup> Die Exekutive ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.

<sup>2</sup> Sie regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.

## **Art. 65 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall**

<sup>1</sup> Die Exekutive 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. 66 Abwesenheit wegen Militär-/Zivildienst etc.**

<sup>1</sup> Die Exekutive bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.

## **Art. 67 Urlaub**

<sup>1</sup> Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

# **IV. Personalakten und Datenschutz**

## **Art. 68 Datenschutz**

<sup>1</sup> Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

# **V. Personalvorsorge**

## **Art. 69 Kranken- und Unfallversicherung**

<sup>1</sup> Die Angestellten sind verpflichtet, sich bei einer Krankenkasse gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit auf eigene Kosten zu versichern.

<sup>2</sup> Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufsunfälle versichert.

<sup>3</sup> Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Nichtberufsunfälle versichert. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung sind je zur Hälfte durch die Angestellten und die Gemeinde zu tragen. Für den Lohnabzug bei sämtlichen Angestellten (inkl. Altersheim und SUVA-Versicherte) gelangen die Prämiensätze der für das Verwaltungspersonal bestehenden Versicherung zur Anwendung.

## **Art. 70 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft**

<sup>1</sup> Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht:

## **Art. 71 Pensionskasse**

<sup>1</sup> Für die berufliche Vorsorge haben die Angestellten der Pensionskasse der Gemeinde beizutreten.

## **VI. Vom Volk gewählte Beamte**

### **Art. 72 Friedensrichter**

<sup>1</sup> Sofern der Friedensrichter nicht in einem festen Anstellungsverhältnis steht, bezieht er eine feste Jahresentschädigung.

<sup>2</sup> Wird das Büro nicht von der Gemeinde zur Verfügung gestellt, wird eine Büroentschädigung entrichtet.

## **VII. Rechtsschutz**

### **Art. 73 Rechtsmittelbelehrung**

<sup>1</sup> Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

### **Art. 74 Anhörungsrecht**

<sup>1</sup> Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

<sup>2</sup> 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. 75 Rechtsmittel**

<sup>1</sup> Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

## **Art. 76 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen**

<sup>1</sup> Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen soweit solche im Zusammenhang mit ihrem Anstellungsverhältnis stehen.

<sup>2</sup> Die Exekutive 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. 77 Vollzug**

<sup>1</sup> Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

### **Art. 78 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnungen**

<sup>1</sup> Die Exekutive bestimmt das Datum des Inkrafttretens.

<sup>2</sup> Diese Verordnung tritt per 1. Januar 2017 in Kraft.

<sup>3</sup> Sie ersetzt jene vom 1. Oktober 2000.

Von der Gemeindeversammlung am 13. Dezember 2016 genehmigt.

### **GEMEINDERAT GLATTFELDEN**

Der Präsident

sig. E. Gassmann

Die Schreiberin

sig. B. Wüthrich