



Personalverordnung

I Allgemeine Bestimmungen

| | | |
|--------|---|--|
| Art. 1 | | Geltungsbereich |
| | <p>¹ Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde.</p> <p>² Für die kommunal angestellten Lehrpersonen sowie für Therapeutinnen und Therapeuten gelten die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechts, sofern im kommunalen Recht keine Abweichungen vorgesehen sind.</p> | |
| Art. 2 | | Ausführungsbestimmungen |
| | <p>Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen. Er kann für einzelne Funktionen von den Bestimmungen dieser Verordnung abweichende Regelungen erlassen, soweit dies betrieblich notwendig ist.</p> | |
| Art. 3 | | Geltung des kantonalen Rechts |
| | <p>Soweit diese Verordnung und deren Ausführungsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p> | |
| Art. 4 | | Behörden, Kommissionen und Funktionärinnen und Funktionäre im Nebenamt |
| | <p>¹ Die Gemeindeversammlung erlässt Bestimmungen über die Rechte und Pflichten von Behördenmitgliedern.</p> <p>² Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Rechte und Pflichten von nebenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären.</p> | |
| Art. 5 | | Begriff Angestellte |
| | <p>Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum bei der Gemeinde angestellt sind.</p> | |
| Art. 6 | | Grundsätze der Personalpolitik |
| | <p>Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik unter Beachtung der Grundsätze des kantonalen Personalgesetzes.</p> | |

Gesamtarbeitsverträge Art. 7

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen und der Anschluss an Gesamtarbeitsverträge sind ausgeschlossen.

II Arbeitsverhältnis

Begriff Angestellte Art. 8

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Grundsätze der Personalpolitik

Art. 9

¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel durch Verfügung begründet.

² Der Gemeinderat regelt die ausnahmsweise Begründung von Arbeitsverhältnissen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von den allgemein gültigen Regelungen abweichen.

Anstellungsinstanzen

Art. 10

¹ Der Gemeinderat ist unter Vorbehalt von Abs. 2 Anstellungsinstanz für die Angestellten. Er kann seine Anstellungskompetenz delegieren.

² Die Primarschulpflege ist Anstellungsinstanz für die kommunal angestellten Lehr- und Therapiepersonen sowie die schulischen Mitarbeitenden.

³ Die Anstellungsinstanzen stellen die einheitliche und rechtsgleiche Anwendung der kommunalen personalrechtlichen Bestimmungen durch Koordination mit der Verwaltungsleiterin oder dem Verwaltungsleiter sicher. Der Entscheid im Einzelfall liegt bei der Verwaltungsleiterin oder dem Verwaltungsleiter.

Stellenpläne

Art. 11

¹ Der Gemeinderat legt unter Vorbehalt von Abs. 2 den Stellenplan fest.

² Die Primarschulpflege legt den Stellenplan für das Lehr- und Therapiepersonal sowie die schulischen Mitarbeitenden fest.

| | |
|--|---------------------------|
| Art. 12 | Stellenaus- schreibung |
| <p>¹ Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.</p> <p>² Auf eine öffentliche Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn eine Stelle durch Berufung oder Beförderung besetzt werden soll.</p> | |
| Art. 13 | Dauer |
| <p>¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.</p> <p>² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.</p> | |
| Art. 14 | Probezeit |
| <p>¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Bei einem Stellen- oder Funktionswechsel innerhalb der Gemeinde kann eine neue Probezeit von höchstens drei Monaten festgelegt werden.</p> <p>² Bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die ersten drei Monate als Probezeit, es sei denn, dass ausdrücklich etwas anderes festgelegt wurde.</p> | |
| Art. 15 | Kündigungsfristen |
| <p>¹ Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses beträgt während der Probezeit sieben Tage. Nach Ablauf der Probezeit beträgt sie drei Monate.</p> <p>² Die Kündigungsfristen von kommunal angestellten Lehr- und Therapiepersonen richten sich nach dem Lehrpersonalgesetz. Für die übrigen Angestellten, deren Tätigkeit die Anwesenheit von Schülerinnen und Schülern voraussetzt, kann der Gemeinderat besondere Kündigungsfristen und -termine vorsehen.</p> <p>³ Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Kürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p> | |

III Rechte und Pflichten der Angestellten

Rechte

| | |
|--|------------------------------|
| Art. 16 | Schutz der Persönlichkeit |
| <p>¹ Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt diese. Sie erwartet, dass sich Angestellte mit gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Toleranz begegnen. Die Gemeinde schützt die Angestellten gegen Angriffe auf deren Persönlichkeit durch Dritte.</p> <p>² Die Gemeinde schützt die Gesundheit der Angestellten.</p> | |

| | |
|------------------------------|--|
| Lohn | <p>Art. 17</p> <p>¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit.</p> <p>² Mitarbeitende haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.</p> <p>³ Es gilt grundsätzlich das Lohnsystem des Kantons.</p> <p>⁴ Der Gemeinderat legt den Einreihungsplan fest, in welchem alle Funktionen der Gemeinde in die kantonalen Lohnklassen eingereiht werden. Ausgenommen sind die kommunal angestellten Lehrpersonen, für welche der kantonale Einreihungsplan gilt. Massgebend für die Einreihung sind insbesondere die erforderliche Aus- und Weiterbildung, die Berufserfahrung und die Verantwortung in der Funktion.</p> |
| Generelle Lohnanpassungen | <p>Art. 18</p> <p>¹ Der Gemeinderat legt den Teuerungsausgleich fest. Er orientiert sich insbesondere an der durchschnittlichen Lohnentwicklung anderer Arbeitgeber der Region sowie am Entscheid des Regierungsrates für die kantonalen Angestellten und berücksichtigt die Situation des kommunalen Finanzhaushaltes.</p> <p>² Für die kommunal angestellten Lehr- und Therapiepersonen, welche analog dem kantonalem Lehrpersonalrecht angestellt sind, ist der Entscheid des Regierungsrates massgebend.</p> <p>³ Der Gemeinderat legt die Voraussetzungen für Reallohnerhöhungen und -reduktionen fest.</p> |
| Individuelle Lohnanpassungen | <p>Art. 19</p> <p>Die Anstellungsinstanz entscheidet aufgrund von Leistungsbeurteilungen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel über individuelle Lohnanpassungen.</p> |
| Mitsprache | <p>Art. 20</p> <p>Vor dem Erlass und vor der Änderung von wichtigen Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal sowie den Anstellungsinstanzen ein Recht auf Vernehmlassung zu.</p> |

Pflichten

Art. 21

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

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Verschwiegen-
heitspflicht

Art. 22

¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

² 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.

³ Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

⁴ Der Gemeinderat legt die Arbeitszeitmodelle fest. Sie richten sich nach den Bedürfnissen der Geschäftsfelder und Bereiche und können entsprechend voneinander abweichen.

Arbeitszeit

Art. 23

¹ Die Niederlassungsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet.

² Wenn es zur Erfüllung der Aufgaben zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Mitarbeitenden verpflichten, innerhalb einer bestimmten Frist vor Ort einsatzfähig zu sein.

Niederlassungs-
freiheit

IV Personalvorsorge

Kranken- und
Unfallversicherung

Art. 24

¹ Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfall versichert. Zudem kann eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen werden.

² Der Gemeinderat legt die Beteiligung der Mitarbeitenden an den Prämien fest.

Pensionskasse

Art. 25

¹ Der Gemeinderat entscheidet über den Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versicherndem Personal.

² Für das Versicherungsverhältnis massgebend sind der Anschlussvertrag zwischen der Gemeinde und der Vorsorgeeinrichtung sowie deren Statuten und Reglemente.

³ Die Mitwirkungsrechte des Personals gemäss BVG sind gewährleistet.

V Schluss- und Übergangsbestimmungen

Inkraftsetzung,
Aufhebung der frühe-
ren Verordnung

Art. 26

¹ Diese Verordnung tritt per 1. Januar 2024 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt wird die Personalverordnung der politischen Gemeinde Rümlang vom 13. Juni 2000 sowie diejenigen Bestimmungen der Besoldungsverordnung, welche die Arbeits- und Besoldungsverhältnisse des Gemeindepersonals der politischen Gemeinde regeln, aufgehoben.

² Die Personalverordnung der Primarschulgemeinde vom 6. Dezember 2010 wird mit sämtlichen Ergänzungen und dazugehörigen Ausführungsbestimmungen mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 aufgehoben.

Art. 27

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor.

² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Übergangs-
bestimmung

Art. 28

Die vorstehende Personalverordnung der Gemeinde Rümlang wurde an der Gemeindeversammlung vom 11. Dezember 2023 angenommen.

Rümlang, 11. Dezember 2023

Gemeinderat Rümlang

Peter Meier-Neves
Gemeindepräsident

Giorgio Cirolì
Verwaltungsleiter