



Personalverordnung der Gemeinde Rümlang

I.02

vom 13. Juni 2000 (Stand 2013 – inkl. Revision vom 26. September 2012)

**A ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN
GELTUNGSBEREICH**

Art. 1

Allgemeines

Der Verordnung untersteht das Personal der politischen Gemeinde Rümlang, der Primarschulgemeinde Rümlang sowie der Sekundarschulgemeinde Rümlang-Oberglatt.

Art. 2

Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinden und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären richten sich nach der Besoldungsverordnung vom 2. Juli 1991.

Art. 3

Geltung des kantonalen Rechts

Soweit diese Verordnung nichts abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes, der kantonalen Lehrer-Besoldungsverordnung und deren Ausführungserlasse.

Art. 4

Besondere Dienstverhältnisse

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

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

BEGRIFFE

Art. 5

Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisem Pensum im Dienste der Gemeinden 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

¹Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spe-

zielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch die Exekutive (Gemeinde-rat/Primarschulpflege/Sekundarschulpflege).

²Die Anstellungskompetenz kann von ihr delegiert werden.

³Die Besoldung wird durch die Exekutive festgelegt, soweit die Entlohnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.

PERSONALPOLITIK

Art. 7

Die Exekutive bestimmt die Personalpolitik nach den Grundsätzen des kantonalen Personalgesetzes.

Grundsätze der Personalpolitik

GESAMTARBEITSVERTRÄGE

Art. 8

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

B ARBEITSVERHÄLTNIS GRUNDSÄTZLICHES

Art. 9

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Rechtsnatur

Art. 10

Die Exekutive legt den Stellenplan fest.

Stellenpläne

BEGRÜNDUNG

Art. 11

Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

Zuständigkeit

Art. 12

Offene Stellen sind in der Regel auszuschreiben.

Stellenausschreibung

Art. 13

¹Das Arbeitsverhältnis wird durch Beschluss oder Verfügung begründet.

Entstehung des Arbeitsverhältnisses

²Es kann in begründeten Fällen mit öffentlich-

rechtlichem Vertrag festgelegt werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von den Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes abweichen.

DAUER

Art. 14

Im Allgemeinen

¹Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

²Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

BEENDIGUNG

Art. 15

Kündigung

¹Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt drei Monate.

²Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Kürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

Art. 16

Ablauf der befristeten Anstellung

¹Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

²Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilen dies die Gemeinden der betroffenen Person rechtzeitig mit.

C RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN RECHTE

Art. 17

Lohn

Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit.

Art. 18

Einreichungsplan

Die Exekutive legt den Einreichungsplan fest.

Art. 19

Generelle Lohnanpassungen

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

den.

Art. 20

Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stunden-löhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.

Lohnabrechnung bei Teilzeitverhältnissen

PFLICHTEN

Art. 21

¹Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder ge-mäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind.

Verschwiegenheitspflicht, Ausstandspflicht

²Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 22

¹Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

Arbeitszeit

²Die 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.

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

D PERSONALVORSORGE

Art. 23

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinden gegen Berufs- und Nichtberufsunfall versichert.

Kranken- und Unfallversicherung

Art. 24

Die Exekutive der jeweiligen Körperschaft 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 versichernde Personal.

Pensionskasse

Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Gemeinde und der Vorsorgeeinrichtung und deren Statuten und Reglemente.

Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) sind gewährleistet.

E RECHTSSCHUTZ

Art. 25

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

¹Die Gemeinden schützen ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

²Die 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.

F SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 26

Vollzug

Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Art. 27

Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

Die Exekutive bestimmt das Datum des Inkrafttretens.

Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen über die Arbeits- und Besoldungsverhältnisse des Gemeindepersonals der politischen Gemeinde vom 23. Juli 1991 aufgehoben.

G ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Art. 28

¹Für 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.

²Für ohne Vorbehalt gewählte Beamtinnen und Beamte gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das alte Recht.

³Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.