

29. November 2000



GEMEINDE GREIFensee

Personalverordnung

# Personalverordnung der Politischen Gemeinde und der Primarschulgemeinde Greifensee

## I. Allgemeine Bestimmungen

### A. Geltungsbereich

- Art. 1 Allgemeines  
Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Greifensee und der Primarschulgemeinde Greifensee.
- Art. 2 Geltung des Kantonalen Rechts  
Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse. Für das pädagogische Personal der Primarschulgemeinde findet das Lehrpersonalgesetz des Kantons Zürich Anwendung.

### B. Begriffe

- Art. 3 Angestellte  
Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Greifensee stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.
- Art. 4 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 Exekutive festgelegt, soweit die Entlohnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.

### C. Personalpolitik

- Art. 5 Grundsätze der Personalpolitik  
Die Exekutive bestimmt die Personalpolitik.

## II. Arbeitsverhältnis

### A. Grundsätzliches

- Art. 6 Rechtsnatur  
Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.
- Art. 7 Stellenpläne  
Die Exekutive legt den Stellenplan fest.

## **B. Begründung**

- Art. 8 Zuständigkeit Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.
- Art. 9 Stellenausschreibung Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszu-schreiben.
- Art. 10 Entstehung des Arbeitsverhältnisses<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung be-gründet.  
<sup>2</sup> Es kann in begründeten Fällen mit öffent-lichrechtlichem Vertrag begründet werden. Die-ser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeits-zeit, der Ferien sowie der Beendigung des Ar-beitsver-hältnisses von diesem Gesetz abwei-chen.

## **C. Dauer**

- Art. 11 Im Allgemeinen<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefri-stet mit der Möglichkeit der Kündigung begrün-det.  
<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.
- Art. 12 Probezeit<sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.  
<sup>2</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündi-gungsfrist beidseitig sieben Tage.  
<sup>3</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlän-gert.

## **D. Änderung des Arbeitsverhältnisses**

- Art. 13 Versetzung Angestellte können unter Wahrung einer ange-messenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, oder es können ihnen andere ihrer Aus-bildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönli-chen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.
- Art. 14 Zuweisung anderer Arbeit 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.

## **E. Beendigung**

Art. 15 Beendigungsgründe

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses richtet sich sinngemäss nach den §§ 16 sowie 18-27 des kant. Personalgesetzes.

Art. 16 Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)

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

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

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

### **A. Rechte**

Art. 17 Lohn

Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen des Kantons Zürich festgelegt.

Art. 18 Einreihung der Stellen

Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton durch die Exekutive in der Regel in eine Klasse eingereiht.

Art. 19 Generelle Lohnanpassungen

Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten ohne gegenteiligen Beschluss der zuständigen Behörde auch für das Personal der Gemeinde.

Art. 20 Individuelle Lohnanpassung

Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.

Art. 21 Einmalzulagen und Anreize

Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

Art. 22 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen

Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstatlersgeschenke etc. eingerechnet sind.

- Art. 23 Zulagen  
Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.
- Art. 24 Ersatz von Auslagen  
Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.
- B Pflichten**
- Art. 25 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. 26 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 Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.
- Art. 27 Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht  
<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. 28 Arbeitszeit  
<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.

## **C. Ferien, Urlaub**

Art. 29 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 gemäss den von der Exekutive erlassenen Bestimmungen.

Ferien

Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 30 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. 31 Urlaub

Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

## **IV. Personalvorsorge**

Art. 32 Kranken- und Unfallversicherung

Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert

Art. 33 Pensionskasse

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die von der Exekutive gewählte Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen.

## **V. Vom Volk gewählte Beamte**

Art. 34 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

- <sup>1</sup> Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

- <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 Beschreibung des Rechtsweges als notwendig erweist.

## **VI. Schlussbestimmungen**

Art. 35 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden die Bestimmungen der Entschädigungsverordnung vom 1. Januar 1986 samt nachfolgenden Änderungen aufgehoben.

Art. 36 Übergangsbestimmungen

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