



Personalverordnung

130.1

vom 5. Juni 2018

Gültig ab 1. Januar 2019

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen	3
1. Geltungsbereich	3
2. Begriffe	3
3. Personalpolitik	4
II. Arbeitsverhältnis	4
1. Grundsätzliches	4
2. Begründung	4
3. Dauer	5
4. Änderung des Arbeitsverhältnisses	5
5. Beendigung	6
III. Rechte und Pflichten der Angestellten	8
1. Rechte	8
2. Pflichten	10
3. Ferien, Urlaub	11
IV. Personalakten und Datenschutz	12
V. Versicherungen und berufliche Vorsorge	12
VI. Rechtsschutz	12
VII. Schlussbestimmungen	13

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

Dieser Verordnung untersteht das Personal der politischen Gemeinde Niederhasli.

Art. 2 Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, dem Friedensrichteramt, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären richten sich nach der Verordnung über die Entschädigungen der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt (Entschädigungsverordnung/EVO).

Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts

Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserrasse.

Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse

Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:

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

2. Begriffe

Art. 5 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der politischen Gemeinde Niederhasli stehen.

Art. 6 Anstellungs- und Kündigungsinstanz

¹ Die Anstellung und Kündigung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen, durch den Gemeinderat.

² Die Anstellungs- und Kündigungskompetenz kann von ihm delegiert werden.

3. Personalpolitik

Art. 7 Grundsätze

Der Gemeinderat kann Grundsätze der Personalpolitik erlassen.

II. Arbeitsverhältnis

1. Grundsätzliches

Art. 8 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Art. 9 Personelle Ressourcen

Die personellen Ressourcen werden durch den Gemeinderat im Rahmen des genehmigten Budgets festgelegt.

2. Begründung

Art. 10 Zuständigkeit

Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

Art. 11 Stellenausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Die Stellenbesetzung auf dem Berufungsweg ist zulässig.

Art. 12 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

² Es kann in begründeten Fällen (insbesondere für Lehrverhältnisse) mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

Art. 13 Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen

Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

3. Dauer

Art. 14 Im Allgemeinen

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

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind im Rahmen des kantonalen Rechts zulässig.

³ Alle diesem Gesetz unterstehenden Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrads, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Lehrverhältnisse, unbezahlte Urlaube, soweit sie insgesamt sechs Monate übersteigen, sowie Verlängerungen der Arbeitsverhältnisse an Stelle einer Abfindung werden nicht angerechnet.

Art. 15 Probezeit

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.

4. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 16 Versetzung

Angestellte können unter Beibehaltung des bisherigen Lohns 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. 17 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.

Art. 18 Vorsorgliche Massnahmen

¹ Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn

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

² 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 Lohns.

5. Beendigung

Art. 19 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung,
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen,
- d) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
- e) Entlassung invaliditätshalber,
- f) Altersrücktritt,
- g) Entlassung altershalber,
- h) Erreichen der Altersgrenze,
- i) Tod.

Art. 20 Kündigung

Der Gemeinderat regelt die Fristen zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen.

Art. 21 Kündigungsschutz

Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. 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.

Art. 22 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

¹ 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. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.

Art. 23 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

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

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

³ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 24 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.

² Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss kantonalem Recht ausgerichtet werden.

Art. 25 Altersrücktritt

Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Altersrücktritt erklären. Damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

Art. 26 Erreichen der Altersgrenze

¹ Die Altersgrenzen werden vom Gemeinderat festgelegt.

² Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in welchem Angestellte das Altersjahr der Altersgrenze vollenden. Bei Lehrpersonen der Volksschule endet das Arbeitsverhältnis am Ende des Schuljahrs.

³ In Ausnahmefällen kann nach Erreichen der Altersgrenze eine befristete Wiederanstellung vereinbart werden.

Art. 27 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Altersrücktritt und Tod

Die Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

Art. 28 Ablauf der befristeten Anstellung

¹ Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

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

Art. 29 Abfindung

¹ Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung gemäss den kantonalen Personalbestimmungen sofern sie mindestens 35-jährig sind.

² Die Abfindung wird vom Gemeinderat festgesetzt.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

1. Rechte

Art. 30 Schutz der Persönlichkeit

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

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

Art. 31 Case Management

¹ Die Gemeinde kann gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ein Case Management anbieten.

² Ziele des Case Management sind die rasche Rückkehr an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität.

³ Voraussetzungen und Verfahren richten sich nach dem kantonalen Recht.

Art. 32 Lohn

¹ Die Besoldung des Personals wird durch den Gemeinderat festgelegt. Dieser definiert auch das grundlegende Lohnsystem.

² Der Lohn bildet grundsätzlich das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit.

³ 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.

Art. 33 Generelle Lohnanpassungen

Die für das Personal des Kantons Zürich anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinde.

Art. 34 Individuelle Lohnanpassung

Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Gemeinderat.

Art. 35 Einmalzulagen und Anreize

Der Gemeinderat kann besondere Leistungen auch ausserhalb des Budgets mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

Art. 36 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen

¹ Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohns und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.

² Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.

Art. 37 Zulagen

¹ Teuerungs- und Familienzulagen werden den Angestellten in der Regel im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für sein Personal ausrichtet.

² Der Gemeinderat kann weitere Zulagen gewähren.

Art. 38 Dienstaltersgeschenk

Den Angestellten werden für ihre treue Tätigkeit im Dienste der Gemeinde Dienstaltersgeschenke ausgerichtet. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen.

Art. 39 Hausämter

Die Schulpflege beschliesst über die Schaffung und Entschädigung der notwendigen Hausämter.

Art. 40 Ersatz von Auslagen

Für dienstliche Verpflichtungen werden den Angestellten die notwendigen Spesen ersetzt. Der Gemeinderat kann Spesepauschalen festlegen.

Art. 41 Vereinsfreiheit

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

Art. 42 Mitarbeiterbeurteilungen

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 43 Zeugnis

¹ 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.

² Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

2. Pflichten

Art. 44 Grundsatz

Die Angestellten haben sich loyal zu verhalten, die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

Art. 45 Annahme von Geschenken

¹ 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.

² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 46 Amtsgeheimnis

¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse gemäss § 23 des Gesetzes über die Information und den Datenschutz besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 47 Arbeitszeit

¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit und deren Einteilung.

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 sowie Abendsitzungen des Personals.

Art. 48 Nebenbeschäftigung

¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung, die Übernahme von bedeutenden Mandaten oder die Beteiligung an Unternehmungen sind nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Der Gemeinderat ist über die Nebenbeschäftigung oder Mandatsübernahme zu orientieren.

² 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.

Art. 49 Öffentliche Ämter

¹ 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.

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

Art. 50 Vertrauensärztliche Untersuchung

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

3. Ferien, Urlaub

Art. 51 Arbeitsfreie Tage

¹ Der Gemeinderat bezeichnet die Ruhetage, die arbeitsfreien Tage sowie die bezahlten Urlaubstage.

² Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

³ Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.

Art. 52 Ferienanspruch

Der Gemeinderat regelt den Ferienanspruch der Angestellten sowie weitere Einzelheiten des Ferienbezugs.

Art. 53 Familie, Weiterbildung

Der Gemeinderat regelt den Anspruch der weiblichen Angestellten auf bezahlten Mutterschaftsurlaub sowie die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub von Angestellten, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung.

Art. 54 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall

¹ Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Gemeinderat regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.

² Der Gemeinderat kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Angestellten bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.

IV. Personalakten und Datenschutz

Art. 55 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. Versicherungen und berufliche Vorsorge

Art. 56 Unfallversicherung

Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Der Gemeinderat regelt die Kostenbeteiligungen zwischen Gemeinde und Angestellten.

Art. 57 Lohnfortzahlung

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 58 Berufliche Vorsorge

Die Angestellten werden nach den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung in die Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen. Der Gemeinderat und ein Personalausschuss bestimmen die Pensionskasse.

VI. Rechtsschutz

Art. 59 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind in der Regel mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 60 Anhörungsrecht

¹ Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

² 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. 61 Weiterzug personalrechtlicher Entscheide

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

Art. 62 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

Die Gemeinde schützt ihre Angestellten nach Massgabe der für das Personal des Kantons Zürich geltenden Bestimmungen vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

VII. Schlussbestimmungen

Art. 63 Vollzug

Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Art. 64 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

¹ Diese Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2019 in Kraft.

² Auf den gleichen Zeitpunkt wird die Personalverordnung vom 11. Juni 2007 aufgehoben.

Art. 65 Übergangsbestimmungen

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die vorstehenden Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Sofern bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen dieser Verordnung vor.

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

Vom Gemeinderat Niederhasli am 20. März 2018 mit Beschluss Nr. 62 genehmigt.

Niederhasli, 5. Juni 2018

GEMEINDEVERSAMMLUNG NIEDERHASLI



Präsident:
Marco Kurer



Schreiber:
Patric Kubli

Anhang

Das nachstehende Gesetz wird wie folgt geändert:

Entschädigungsverordnung der Gemeinde Niederhasli vom 1. Januar 2008

Art. 4 Weitere Entschädigungen

Die Entschädigungen für

- die Mitglieder der weiteren Behörden und Kommissionen
 - *den Friedensrichter*
 - die Mitglieder der Ausschüsse
 - die Mitglieder des Wahlbüros und der beigezogenen Hilfskräfte
 - die Funktionäre der Feuerwehr und des Zivilschutzes (inkl. Sold) und für
 - die übrigen nebenamtlichen Funktionäre,
- werden vom Gemeinderat festgelegt.