



gemeinde mönchaltorf

Personalreglement

gültig ab 1. Januar 2011

(Teilrevision Art. 70 gültig ab 1. Juli 2012)

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Allgemeine Bestimmungen	
A. Geltungsbereich	
Art. 1 Allgemeines	5
Art. 2 Kantonales Recht	5
B. Begriffe / Anstellungsinstanz / Besoldungskompetenz	
Art. 3 Angestellte	5
Art. 4 Anstellungsinstanz / Besoldungskompetenz	5
C. Personalpolitik	
Art. 5 Zuständigkeit / Grundsätze	5
Art. 6 Mitspracherecht	6
Art. 7 Gesamtarbeitsverträge	6
II. Arbeitsverhältnis	
A. Grundsätzliches	
Art. 8 Rechtsnatur	6
Art. 9 Stellenplan	6
B. Entstehung	
Art. 10 Begründung	6
Art. 11 Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	6
Art. 12 Stellenausschreibung	6
C. Dauer	
Art. 13 Allgemeines	7
Art. 14 Probezeit	7
D. Änderung des Arbeitsverhältnisses / vorsorgliche Massnahmen / Verweis	
Art. 15 Zuweisung anderer Arbeit / Versetzung	7
Art. 16 Vorsorgliche Massnahmen	7
Art. 17 Verweis	8
E. Beendigung	
Art. 18 Beendigungsgründe	8
Art. 19 Kündigungsfrist	8
Art. 20 Zuständigkeit	8
Art. 21 Kündigungsschutz	8/9
Art. 22 Kündigung wegen mangelnder Leistung und Fehlverhalten	9
Art. 23 Kündigung zu Unzeit	9
Art. 24 Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts	9
Art. 25 Kündigungsschutz während Schwangerschaft und nach Niederkunft	9
Art. 26 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	9
Art. 27 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	10
Art. 28 Entlassung altershalber	10
Art. 29 Entlassung infolge Invalidität	10
Art. 30 Ablauf der befristeten Anstellung	10
Art. 31 Abfindung	10/11
Art. 32 Sozialplan	11

Inhaltsverzeichnis (Fortsetzung)

Seite

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 33	Schutz der Persönlichkeit	11
Art. 34	Lohn als Vergütung für die gesamte Tätigkeit	12
Art. 35	Jahreslohn	12
Art. 36	Stundenlohn	12
Art. 37	Lohnkonzept	12
Art. 38	Einreihung der Stellen	12
Art. 39	Anfangslohn	12
Art. 40	Lohnanpassungen	13
Art. 41	Veränderung der Lohnbänder	13
Art. 42	Leistungszulagen und -anreize	13
Art. 43	Naturalleistungen	13
Art. 44	Gesetzliche Zulagen	13
Art. 45	Dienstaltersgeschenke	13/14
Art. 46	Dienstauslagen, Spesen	14
Art. 47	Besoldung im Todesfall eines Mitarbeitenden	14
Art. 48	Wohnsitz	14
Art. 49	Mitarbeiterbeurteilung	14
Art. 50	Vereinsfreiheit	14
Art. 51	Arbeitszeugnis	15
Art. 52	Mitsprache	15

B. Pflichten

Art. 53	Grundsatz	15
Art. 54	Annahme von Geschenken	15
Art. 55	Verschwiegenheitspflicht, Ausstandspflicht	15
Art. 56	Arbeitszeit, angeordnete Überzeit	15/16
Art. 57	Nebenbeschäftigung / öffentliche Ämter	16
Art. 58	Vertrauensärztliche Untersuchung	16

C. Ferien, Urlaub

Art. 59	Arbeitsfreie Tage	16
Art. 60	Ferien / Kürzung Ferienanspruch	16/17
Art. 61	Ferienbezug	17
Art. 62	Barabgeltung der Ferien	17
Art. 63	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	17
Art. 64	Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst	18
Art. 65	Urlaub	18

IV. Datenschutz

Art. 66	Datenschutz	18
---------	-------------	----

V. Personalvorsorge

Art. 67	Kranken- und Unfallversicherung / Haftpflicht	18
Art. 68	Lohn bei Krankheit und Unfall	19
Art. 69	Elternschaft	19
Art. 70	Pensionskasse	19

Inhaltsverzeichnis (Fortsetzung)

Seite

VI. Lehrpersonen

Art. 71	Besoldung Lehrpersonen	20
---------	------------------------	----

VII. Rechtsschutz

Art. 72	Rechtsmittel	20
Art. 73	Anhörungsrecht	20
Art. 74	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen / Kostenersatz	20

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 75	Genehmigung / Inkraftsetzung	20
Art. 76	Vollzug	21
Art. 77	Aufhebung der bisherigen Erlasse	21
Art. 78	Übergangsbestimmungen	21

I. Allgemeine Bestimmungen

Soweit im vorliegenden Reglement die männliche Form verwendet wird, geschieht dies zur textlichen Vereinfachung und bezieht auch die weibliche Form mit ein.

A. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

¹ Das Personalreglement regelt das Anstellungsverhältnis sämtlicher kommunaler Angestellten, sofern nicht übergeordnetes bzw. spezielles Recht vorgeht. Ausgenommen davon sind sämtliche Lehrpersonen, auch jene, die von der Gemeinde angestellt sind. Für sämtliche Lehrpersonen gilt ausschliesslich das kantonale Personalrecht.

² Der Gemeinderat erlässt die Vollzugsverordnung zu diesem Personalreglement.

Art. 2 Kantonaes Recht

Enthalten das Personalreglement und die dazugehörige Vollzugsverordnung keine Regelung, ist das Personalrecht des Kantons Zürich sinngemäss anzuwenden.

B. Begriffe / Anstellungsinstanz / Besoldungskompetenz

Art. 3 Angestellte

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

Art. 4 Anstellungsinstanz / Besoldungskompetenz

¹ Die Anstellung des Personals sowie die Festlegung der Besoldung erfolgen grundsätzlich durch den Gemeinderat, soweit nicht spezielle Verordnungen oder Erlasse etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist.

² Der Gemeinderat kann die Anstellungs- und Besoldungskompetenz teilweise oder ganz delegieren.

C. Personalpolitik

Art. 5 Zuständigkeit / Grundsätze

¹ Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik.

² Er schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

Art. 6 Mitspracherecht

Das Personal und seine Verbände haben ein Mitspracherecht in allgemeinen Personal- und Besoldungsfragen, insbesondere bei Schaffung neuer oder Änderung bestehender Personalvorschriften. Als Personalverband wird anerkannt, wenn er einen wesentlichen Teil des Personals vertritt.

Art. 7 Gesamtarbeitsverträge

Gesamtarbeitsverträge werden keine abgeschlossen.

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 8 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 9 Stellenplan

Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest.

B. Entstehung

Art. 10 Begründung

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

² In begründeten Fällen kann die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag vereinbart werden, z.B. für Lehrverhältnisse oder stundenweise Beschäftigungen. Der Vertrag kann hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Reglement abweichen.

Art. 11 Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen

Verlangt die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis eingegangen.

Art. 12 Stellenausschreibung

Offene Stellen werden, soweit ihre Besetzung nicht durch Beförderung oder Berufung als gegeben oder angezeigt erscheint, in der Regel öffentlich ausgeschrieben.

C. Dauer**Art. 13** *Allgemeines*

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

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 14 *Probezeit*

¹ Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Während der Probezeit kann beidseitig mit einer Frist von 7 Tagen auf das Ende einer Woche gekündigt werden.

³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllen einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses / vorsorgliche Massnahmen / Verweis**Art. 15** *Zuweisung anderer Arbeit / Versetzung*

¹ Angestellten können, sofern es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist, andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende Tätigkeiten ausserhalb des angestammten Aufgabengebietes zugewiesen werden.

² Unter den gleichen Voraussetzungen können Angestellte an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden. Dabei ist auf die persönlichen Verhältnisse und die Zumutbarkeit besondere Rücksicht zu nehmen.

Art. 16 *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 Zur Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen sind alle Vorgesetzten zuständig. Die Anordnung ist unverzüglich dem Gemeinderat zur Genehmigung zu unterbreiten, welcher auch über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes entscheidet. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.

Art. 17 Verweis

¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen Verweis aussprechen.

² Der Verweis erfolgt mündlich oder schriftlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der betroffenen Person. Der Sachverhalt sowie die Stellungnahme der betroffenen Person sind protokollarisch festzuhalten.

³ Im Falle eines Verweises muss zwingend eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt werden.

E. Beendigung

Art. 18 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Auflösung in gegenseitigen Einvernehmen
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen
- e) Altersrücktritt
- f) Entlassung altershalber, invaliditätshalber
- g) Tod
- h) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten.

Art. 19 Kündigungsfrist

¹ Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit drei Monate, jeweils auf Ende eines Kalendermonats. Für die Abteilungsleiter und den Gemeindevorstand gilt eine Kündigungsfrist von vier Monaten.

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

Art. 20 Zuständigkeit

Kündigungen seitens der Gemeinde werden grundsätzlich durch den Gemeinderat, auf Antrag des Personalausschusses, ausgesprochen.

Art. 21 Kündigungsschutz

¹ Eine Kündigung durch die Gemeinde wird schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 30 Tagen kann der Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen.

² Die Kündigung darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

³ Erweist sich für die Gemeinde eine Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.

⁴ Eine Wiedereinstellung ist in jedem Fall ausgeschlossen.

Art. 22 Kündigung wegen mangelnder Leistung und Fehlverhalten

¹ Bevor eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausgesprochen wird, ist dem Angestellten grundsätzlich eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen. Diese soll in der Regel zwei längstens jedoch sechs Monate betragen.

² Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

³ Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, sollen grundsätzlich aus einer Mitarbeiterbeurteilung ersichtlich sein, ausser die seitherige Veränderung könne genügend nachgewiesen werden.

Art. 23 Kündigung zur Unzeit

Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 24 Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes

Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz. Ausgenommen ist die gerichtliche Anordnung der provisorischen Wiedereinstellung des Angestellten für die Dauer des Verfahrens.

Art. 25 Kündigungsschutz während Schwangerschaft und nach Niederkunft

¹ Die Gemeinde darf das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft von Angestellten und in den 16 Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen. Die Kündigung während der Probezeit aus andern Gründen bleibt vorbehalten.

² Bei befristeten Arbeitsverhältnissen besteht der Anspruch auf Urlaub bis zum vereinbarten Austrittsdatum, sofern der Gemeinderat nachweist, dass keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen war.

Art. 26 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhalten 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 das Fortsetzen des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.

³ Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

⁴ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 27 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.

² Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag nach Art. 31 ausgerichtet werden.

Art. 28 Entlassung altershalber

Angestellte scheidern spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentalter erreichen, aus dem Dienst aus.

Art. 29 Entlassung infolge Invalidität

¹ Der Gemeinderat kann eine vertrauensärztliche Untersuchung veranlassen.

² Ergibt sich aus dem vertrauensärztlichen Bericht, dass die betroffene Person voraussichtlich die volle Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit nicht wieder erlangt, ist das Arbeitsverhältnis je nach dem Grad der Invalidität ganz oder teilweise aufzulösen. Dabei wird geprüft, ob der Person eine andere Arbeitsstelle angeboten werden kann, welche ihrer derzeitigen Arbeitsfähigkeit entspricht.

³ Die Auflösung erfolgt in der Regel auf das Ende des dritten der Invaliditerklärung (durch die Beamtenversicherungskasse BVK) folgenden Monats. Falls der Invaliditerklärung eine Dienstaussetzung von mehr als drei Monaten vorausgegangen ist, erfolgt die Auflösung auf das Ende des der Invaliditerklärung folgenden Monats. Die Auflösung ist der betroffenen Person mindestens einen vollen Monat im Voraus mitzuteilen.

⁴ Die Dauer der Lohnfortzahlung richtet sich nach Art. 68 dieses Reglementes.

Art. 30 Ablauf der befristeten Anstellung

¹ Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung auf den vereinbarten Termin.

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

Art. 31 Abfindung

¹ Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind und trotz entsprechenden Bemühungen keine neue Anstellung finden. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

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

³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 18 lit. b, d, f und g dieser Verordnung.

⁴ Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalls durch den Gemeinderat festgelegt. Angemessen berücksichtigt werden im Rahmen der persönlichen Verhältnisse insbesondere Unterstützungspflichten der Angestellten, ihre Arbeitsmarktchancen, ihre finanziellen Verhältnisse und die Umstände des Stellenverlustes.

⁵ Die Abfindung wird innerhalb des folgenden Rahmens mit schriftlicher Verfügung festgesetzt:

Dienstalter:	5-8	9-13	14-18	19-23	24-28	ab 29
Alter:						
35-39	1-4	2-5	2-6			
40-44	4-8	5-8	5-9	5-9	6-10	
45-49	5-8	5-9	6-10	6-11	7-11	
50-59	6-10	7-11	8-12	8-13	9-14	9-15
ab 60	7-11	8-12	8-13	9-13	10-14	10-15

⁶ Die Abfindung wird in Monatslöhnen gerechnet. Als Monatslohn gilt ein Zwölftel des zuletzt bezahlten Jahresbruttolohnes zuzüglich ständiger Zulagen mit Lohncharakter.

⁷ Die Abfindung wird als Einmalzahlung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt.

⁸ Wird einem Angestellten durch die Gemeinde eine zumutbare neue Anstellung angeboten oder vermittelt, so wird die Abfindung unabhängig vom bisherigen und neuen Beschäftigungsgrad um das während der Abfindungsdauer erzielte oder erzielbare Erwerbseinkommen gekürzt. In den übrigen Fällen wird die Abfindung um die Hälfte des während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens gekürzt.

⁹ Unterlässt der Angestellte die Information der Gemeinde, so erkundigt sich diese nach Ablauf der Abfindungsdauer nach dem erzielten Einkommen und verfügt eine allfällige Rückforderung.

Art. 32 *Sozialplan*

Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann der Gemeinderat einen Sozialplan erstellen.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 33 *Schutz der Persönlichkeit*

Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht. Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

Art. 34 Lohn als Vergütung für die gesamte Tätigkeit

¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung der Angestellten, soweit nicht besondere Vergütungen ausdrücklich vorgesehen sind.

² Sie haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen oder sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen an die Gemeinde.

Art. 35 Jahreslohn

¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen monatlich ausbezahlt. Der 13. Monatslohn wird mit dem Lohn im Dezember ausbezahlt.

² Bei Ein- und Austritt im Verlaufe des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausgerichtet.

Art. 36 Stundenlohn

¹ Teilzeitbeschäftigte mit geringem oder unregelmässigem Beschäftigungsumfang können im Stundenlohn angestellt werden.

² Der Lohn richtet sich nach dem im Stelleneinreichungsplan festgesetzten Lohnband.

³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses der im Stundenlohn angestellten Teilzeitbeschäftigten.

⁴ Für die Entschädigung sporadischer Tätigkeiten setzt der Gemeinderat einen Stundenlohn fest.

Art. 37 Lohnkonzept

¹ Das Lohnkonzept umfasst zehn nach Funktionen und Anforderungen umschriebene Lohnbänder, von denen jedes einen Minimallohn und ein Lohnmaximum aufweist. Der Lohn setzt sich aus einem Funktionsanteil, einem Leistungs- und Verhaltensanteil, einem Erfahrungsanteil (Dienstalter) sowie den Sozialleistungen und Zulagen zusammen.

² Die Bewertung der einzelnen Funktionen regelt der Gemeinderat.

Art. 38 Einreihung der Stellen

¹ Der Gemeinderat ist für die Einreihung sämtlicher Stellen in Lohnbänder zuständig, soweit nicht ausdrücklich eine andere Regelung vorgesehen ist.

² Verändern sich die Voraussetzungen oder der Aufgabenbereich einer Stelle, ist die Einreihung zu überprüfen.

Art. 39 Anfangslohn

¹ Die Anstellungsinstanz legt im Rahmen der für die Stelle zulässigen Bandbreite den Anfangslohn fest. Sie berücksichtigt dabei insbesondere Ausbildungsstand, frühere Tätigkeiten mit entsprechendem Leistungsausweis und besondere Fähigkeiten der anzustellenden Person sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

² Der Anfangslohn kann, wenn die Anforderungen zu einer stufengerechten Einstellung noch nicht erfüllt sind, bis zu 20% tiefer angesetzt werden.

Art. 40 Lohnanpassungen

¹ Die für das Staatspersonal des Kantons Zürich anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen gelten auch für das Personal der Gemeinde Mönchaltorf.

² Über individuelle Lohnerhöhungen entscheidet der Gemeinderat. Er folgt dabei allgemein den Vorgaben für die kantonalen Staatsangestellten unter Berücksichtigung der Finanzlage der Gemeinde. Die individuellen Lohnanpassungen richten sich nach den persönlichen Leistungen der Angestellten aufgrund ihrer Qualifikation.

³ Wird nicht mindestens eine genügende Leistung erbracht, kann eine Rückstufung erfolgen. Dieser hat ein Mitarbeitergespräch mit entsprechender Bewährungsfrist voranzugehen.

⁴ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten der Lohnanpassungen sowie das Verfahren.

Art. 41 Veränderung der Lohnbänder

Generelle Lohnanpassungen gemäss Art. 40 Abs. 1 dieses Reglementes bewirken eine entsprechende Veränderung der Lohnbänder.

Art. 42 Leistungszulagen und -anreize

Der Gemeinderat kann besondere Leistungen oder ausserordentliche Stellvertretungseinsätze mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

Art. 43 Naturalleistungen

¹ Der Gegenwert von Naturalleistungen wird vom Lohn abgezogen. Der Gemeinderat setzt den Abzug unter Berücksichtigung der gesamten Verhältnisse fest.

² Für den Gegenwert der Dienstwohnung ist Art. 48 dieses Reglementes massgebend.

Art. 44 Gesetzliche Zulagen

¹ Für gesetzlich geregelte Zulagen (z.B. Kinderzulagen) gelten die jeweiligen Beschlüsse und Ausführungsbestimmungen für das Staatspersonal.

² Für die Pensionierten gelten die Bestimmungen und Beschlüsse der Pensionskasse.

Art. 45 Dienstaltersgeschenke

¹ Für treue Tätigkeit im Dienste der Gemeinde wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35 und 45 Jahren je ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Das Dienstaltersgeschenk entspricht einem Achtzehntel, für 25 Dienstjahre einem Zwölftel und für 40 Dienstjahre einem Neuntel des Jahresgrundlohnes.

² Bei Angestellten mit unregelmässigem Einkommen ist der durchschnittliche Bruttojahreslohn der letzten 5 Jahre die Bemessungsgrundlage.

³ Ein Anteil des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks wird gewährt, wenn bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses mindestens 21 Jahre Dienstjahre zurückgelegt sind und bis zur Fälligkeit des nächsten Dienstaltersgeschenks nicht mehr als vier Dienstjahre fehlen.

⁴ Der mit Vollendung von 21 Dienstjahren auszurichtende Teilbetrag des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks beträgt:

- a) 80%, wenn bis zur Fälligkeit ein Dienstjahr oder weniger fehlt,
- b) 60%, wenn mehr als ein, ab höchstens zwei,
- c) 45%, wenn mehr als zwei, aber höchstens drei,
- d) 30%, wenn mehr als drei, aber höchstens vier Dienstjahre fehlen.

⁵ Soweit es die Verhältnisse erlauben, kann anstelle des Dienstaltersgeschenks Urlaub gewährt werden. Der Gemeinderat regelt den Einzelfall.

Art. 46 Dienstausslagen, Spesen

Die Fahr- und Verpflegungskosten für Tätigkeiten ausserhalb der Gemeinde sind im Entschädigungsreglement geregelt. Weitere Spesenentschädigungen für Gemeindeangestellte regelt der Gemeinderat im Einzelfall.

Art. 47 Besoldung im Todesfall eines Mitarbeitenden

¹ Im Todesfalle von Angestellten wird den Hinterbliebenen die volle Besoldung im Sterbemonat und den drei folgenden Monaten ausgerichtet.

² Als Hinterbliebene des Verstorbenen gelten (in dieser Reihenfolge) der Ehegatte, minderjährige Kinder, ferner die übrigen Kinder, die Eltern, Geschwister und Enkel, wenn sie von ihm regelmässig unterstützt worden sind.

Art. 48 Wohnsitz

¹ Grundsätzlich besteht für die Angestellten freier Wohnsitz.

² Wenn es sich zur Dienstaussübung als notwendig erweist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

³ Für die Dienstwohnung ist ein angemessener Mietzins zu entrichten. Der Gemeinderat setzt eine allfällige Vergünstigung des Grundmietzinses im Einzelfall fest.

Art. 49 Mitarbeiterbeurteilung

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Mitarbeitergespräche und Mitarbeiterbeurteilungen.

² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 50 Vereinsfreiheit

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

Art. 51 Arbeitszeugnis

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.

Art. 52 Mitsprache

¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung von wesentlichen Bestimmungen des Personalwesens steht den betroffenen Angestellten das Recht auf Vernehmlassung zu.

² Der Gemeinderat anerkennt Personalverbände, die wesentliche Teile des Personals vertreten, als ständige Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen.

B. Pflichten

Art. 53 Grundsatz

¹ Die Angestellten orientieren sich am Leistungsauftrag der Verwaltung und erfüllen ihre Aufgaben innerhalb der Gesetznormen persönlich, sorgfältig, gewissenhaft, effizient und wirtschaftlich. Auf das Wohl der Bevölkerung ist besonders Rücksicht zu nehmen.

² Die Angestellten haben anstands- und rücksichtsvoll miteinander umzugehen und die persönlichen Grenzen der Mitarbeitenden zu respektieren.

Art. 54 Annahme von Geschenken

¹ Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit oder Funktion stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.

² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 55 Verschwiegenheitspflicht, Ausstandspflicht

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.

Art. 56 Arbeitszeit, angeordnete Überzeit

¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung, die Ruhetage sowie den Anspruch auf Ausgleich oder die Vergütung von angeordneter Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

² Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit sowie über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zur Arbeitsleistung verpflichtet werden, wenn es die Aufgabenerfüllung erfordert.

Art. 57 Nebenbeschäftigung / öffentliche Ämter

¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes ist zulässig, wenn die Tätigkeit die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang. Über die Ausübung bzw. Übernahme eines öffentlichen Amtes ist die Anstellungsinstanz zu informieren.

² Wird vereinbarte Arbeitszeit beansprucht, ist eine Bewilligung der Anstellungsinstanz erforderlich. Diese kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und/oder zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 58 Vertrauensärztliche Untersuchung

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

C. Ferien, Urlaub

Art. 59 Arbeitsfreie Tage

¹ Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage und legt den Arbeitschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

² Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 60 Ferien / Kürzung Ferienanspruch

¹ Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:

Bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das	
20. Altersjahr vollenden, sowie als Lernende/r	25 Arbeitstage
Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das	
21. Altersjahr vollenden	20 Arbeitstage
Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das	
50. Altersjahr vollenden	25 Arbeitstage
Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das	
60. Altersjahr vollenden	30 Arbeitstage

² Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet. Für zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr bleibt eine Lohnrückforderung vorbehalten.

³ Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtberufsunfall wird der Ferienanspruch nach Ablauf der ersten drei Monate unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

⁴ Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfall bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt.

⁵ Für die Kürzung werden ein Bruchteil eines halben Tages auf den nächsten vollen Tag, ein Bruchteil eines ganzen Tages auf den nächsten halben Tag abgerundet. Sind die Ferien im laufenden Jahr bereits bezogen, erfolgt der Abzug vom Ferienanspruch des folgenden Jahres.

Art. 61 Ferienbezug

¹ Die Ferien sind so zu verteilen, dass sich die Angestellten ohne Anstellung von Aushilfen gegenseitig vertreten können. Grundsätzlich sind zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängend und im laufenden Kalenderjahr zu beziehen.

² Ferien, die im laufenden Kalenderjahr aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden können, sollen in der Regel bis spätestens Mitte des folgenden Kalenderjahres nachbezogen werden.

³ Der Gemeinderat regelt im Einzelfall die ausnahmsweise Übertragung der Ferien auf das Folgejahr.

⁴ Zusätzlich ganze oder halbe Ruhetage, die in die Ferien fallen, werden nachgewährt, sofern es sich nicht um Samstage oder Sonntage handelt.

⁵ Krankheits- und Unfalltage währen der Ferien, die mit einem ärztlichen Zeugnis belegt sind, werden nicht als Ferien gerechnet.

Art. 62 Barabgeltung der Ferien

¹ Nicht bezogene Ferien werden grundsätzlich nicht bar abgegolten. Ausgenommen bleiben

a) der Ferienanspruch im Austrittsjahr, wenn das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Kündigungsfrist aufgelöst wurde, die Ferien jedoch aus dienstlichen oder sonst wichtigen persönlichen Gründen vor Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr bezogen werden konnten;

b) Ferien, die beim Tod des Angestellten noch nicht bezogen sind und aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden konnten; sie werden den Hinterbliebenen (siehe Art. 47 Abs. 2 dieses Reglementes) ausbezahlt.

² Die Abgeltung von Ferien bewilligt der Gemeinderat.

Art. 63 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall

Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat die vorgesetzte Stelle so rasch als möglich zu verständigen und bei Dienstaussetzungen von mehr als drei Tagen ein ärztliches Zeugnis beizubringen.

Art. 64 *Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst*

¹ Bei obligatorischem Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst wird der volle Lohn ausgerichtet. Bei Ledigen ohne Unterstützungspflicht wird der Lohn während der Rekrutenschule auf 80% reduziert. Dies gilt auch für Zivildienstleistende für die vergleichbare Zeitdauer einer Rekrutenschule.

² Militärische Beförderungsdienste bedürfen der Zustimmung des Gemeinderates. Diese ist in der Regel zu erteilen, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Die Lohnfortzahlung beträgt 80%.

³ Der Gemeinderat kann Lohnleistungen zurückfordern, wenn bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Dauer der Abwesenheit von Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst die Dauer der gesamten Tätigkeit bei der Gemeinde überschreitet.

⁴ Die Angestellten müssen bevorstehende Militär- sowie Schutz- und Zivildienstleistungen so früh als möglich melden. Würde durch die Dienstleistung der Geschäftsgang erheblich gestört, haben sie auf Wunsch der vorgesetzten Stelle ein Gesuch um Verschiebung des Dienstes einzureichen.

⁵ Die nach den Bestimmungen über den Erwerbsersatz ausgerichtete Entschädigung fällt in die Gemeindekasse. Ist der Lohnanspruch niedriger als die Entschädigung, wird der Betrag der Entschädigung ausbezahlt.

⁶ Der Gemeinderat kann weitere Dienstleistungen im öffentlichen Interesse den vorgehenden Bestimmungen gleichstellen.

Art. 65 *Urlaub*

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub. Er kann die Kompetenz delegieren.

IV. Datenschutz**Art. 66** *Datenschutz*

Der Datenschutz richtet sich nach übergeordnetem Recht.

V. Personalvorsorge**Art. 67** *Kranken- und Unfallversicherung / Haftpflicht*

¹ Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen durch die Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

² Das nebenamtliche Personal wird gegen Betriebsunfall versichert.

³ Sämtliche im Dienst der Gemeinde stehenden Personen sind haftpflichtversichert.

⁴ Die Prämien werden von der Gemeinde übernommen.

Art. 68 Lohn bei Krankheit und Unfall

Die Leistungen der Gemeinde Mönchaltorf bei Krankheit und Unfall sind wie folgt:

Lohnfortzahlung bei Unfall

- 100% des vollen Lohnes bis zum 60. Tag
- 90% des vollen Lohnes ab dem 61. Tag bis zum Beginn der Invalidenrente

Lohnfortzahlung bei Krankheit

- 100% des vollen Lohnes bis zum 90. Tag
- 90% des vollen Lohnes ab dem 91. Tag bis längstens zum 730. Tag

Art. 69 Elternschaft

¹ Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Muss die Angestellte ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

² Beantragt die Angestellte den Aufschub der Mutterschaftsentschädigung wegen längeren Spitalaufenthalts des neugeborenen Kindes im Sinne von Art. 16 Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, verschiebt sich der Beginn des bezahlten Mutterschaftsurlaubes entsprechend. Hat die Angestellte ihren Urlaub bereits zwei Wochen vor der Niederkunft angetreten oder war sie die letzten zwei Wochen vor der Niederkunft wegen schwangerschaftsbedingten Beschwerden abwesend, wird diese Zeit an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

³ Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Angestellten unter Wahrung des Urlaubsanspruches reduziert werden, soweit die dienstlichen Verhältnisse es zulassen.

⁴ Der Mutter kann zusätzlich unbezahlter Urlaub gewährt werden.

⁵ Der Vater hat im ersten Lebensjahr des Kindes Anspruch auf einen Monat unbezahlten Urlaub. Beim Festlegen des Zeitpunkts und der Aufteilung des unbezahlten Urlaubs ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

Art. 70 Pensionskasse

¹ Über den Anschluss an eine berufliche Vorsorgeeinrichtung und die damit verbundenen Vertragsbedingungen für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal entscheidet der Gemeinderat in eigener Kompetenz.

² Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) sind gewährleistet.

VI. Lehrpersonen

Art. 71 *Besoldung Lehrpersonen*

Der Besoldungsrahmen für die Lehrpersonen, welche bei der Gemeinde angestellt sind, wird durch die Schulpflege festgelegt.

VII. Rechtsschutz

Art. 72 *Rechtsmittel*

¹ Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

² Soweit dieses Reglement nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Art. 73 *Anhörungsrecht*

¹ Die Angestellten sind vor dem 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. 74 *Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen / Kostenersatz*

¹ Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

² Der Gemeinderat 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 Rechtswegs als notwendig erweist.

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 75 *Genehmigung / Inkraftsetzung*

¹ Die vorliegende Personal- und Besoldungsverordnung wurde von der Gemeindeversammlung am 17. Juni 2010 genehmigt.

² Der Gemeinderat bestimmt das Datum der Inkraftsetzung.

³ Die Teilrevision betreffend Art. 70 wurde von der Gemeindeversammlung am 21. Juni 2012 genehmigt und per 1. Juli 2012 in Kraft gesetzt.

Art. 76 Vollzug

Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vollzugsvorschriften.

Art. 77 Aufhebung der bisherigen Erlasse

Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens werden das Personalreglement sowie die dazugehörigen Vollzugsvorschriften vom 1. Juni 2000 aufgehoben.

Art. 78 Übergangsbestimmungen

¹ Für die bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab Inkrafttreten die Bestimmungen dieses Reglementes. Ergeben sich Widersprüche, gehen vorliegende Bestimmungen vor.

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