

Personalverordnung

vom 15. Dezember 2021

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------------|--|---|
| I. | Allgemeine Bestimmungen | 4 |
| A. | Geltungsbereich | 4 |
| Art. 1 | Allgemeines | 4 |
| Art. 2 | Geltung des Kantonalen Rechts | 4 |
| Art. 3 | Gleichbehandlungsgrundsatz | 4 |
| B. | Begriffe | 4 |
| Art. 4 | Angestellte | 4 |
| Art. 5 | Anstellungsinstanz | 4 |
| C. | Personalpolitik | 4 |
| Art. 6 | Grundsätze der Personalpolitik | 4 |
| II. | Arbeitsverhältnis | 4 |
| A. | Grundsätzliches | 4 |
| Art. 7 | Rechtsnatur | 4 |
| Art. 8 | Stellenplan | 5 |
| B. | Begründung, Dauer, Änderung, Beendigung | 5 |
| Art. 9 | Begründung | 5 |
| Art. 10 | Dauer, Änderung, Beendigung | 5 |
| Art. 11 | Kündigung (Frist, Termin) | 5 |
| Art. 12 | Abfindung | 5 |
| Art. 13 | Sozialplan | 5 |
| III. | Rechte und Pflichten der Angestellten | 5 |
| C. | Rechte | 5 |
| Art. 14 | Lohn | 5 |
| Art. 15 | Einreihungsplan | 6 |
| Art. 16 | Generelle Lohnanpassungen | 6 |
| Art. 17 | Individuelle Lohnanpassung | 6 |
| Art. 18 | Einmalzulage und Anreize | 6 |
| Art. 19 | Dienstaltersgeschenke | 6 |
| Art. 20 | Ersatz von Auslagen | 6 |
| Art. 21 | Mobilitätsbonus | 6 |
| Art. 22 | Niederlassungsfreiheit | 6 |
| Art. 23 | Mitarbeitergespräch | 7 |
| D. | Pflichten | Fehler! Textmarke nicht definiert. |
| Art. 24 | Grundsatz | 7 |
| Art. 25 | Annahme von Geschenken | 7 |
| Art. 26 | Verschwiegenheitspflicht | 7 |
| Art. 27 | Arbeitszeit | 7 |
| Art. 28 | Zweit- und Nebenbeschäftigung | 7 |
| Art. 29 | Öffentliche Ämter | 7 |
| Art. 30 | Aus- und Weiterbildung | 8 |
| E. | Ferien, Urlaub, Absenzen | 8 |
| Art. 31 | Ferien und arbeitsfreie Tage | 8 |

| | | |
|------------|---|----------|
| IV. | Personalvorsorge | 8 |
| Art. 32 | Kranken- und Unfallversicherung..... | 8 |
| Art. 33 | Lohnfortzahlung..... | 8 |
| Art. 34 | Berufliche Vorsorge..... | 8 |
| V. | Rechtsschutz | 8 |
| Art. 35 | Schutz der Persönlichkeit | 8 |
| Art. 36 | Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen..... | 8 |
| Art. 37 | Datenschutz | 9 |
| Art. 38 | Anhörungsrecht | 9 |
| VI. | Schlussbestimmungen | 9 |
| Art. 39 | Vollzug | 9 |
| Art. 40 | Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung | 9 |
| Art. 41 | Übergangsbestimmungen | 9 |

Gestützt auf Art. 12 der Gemeindeordnung vom 19. Mai 2019 erlässt die Gemeindeversammlung folgende Personalverordnung:

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

- Art. 1 Allgemeines
- ¹ Dieser Verordnung unterstehen mit Ausnahme des pädagogischen Personals gemäss Abs. 2 alle Angestellten der Politischen Gemeinde Rüti.
 - ² Für das pädagogische Personal (Schulleitungen, Lehrpersonal, Fachlehrpersonal, Therapeutinnen / Therapeuten, Logopädinnen / Logopäden) gelten lediglich die für diese Personalgruppe speziell formulierten Bestimmungen in der Personalverordnung. Im Übrigen gelten das kantonale Lehrpersonalgesetz und dessen Ausführungserlasse.
 - ³ Bei Lücken gelten für das kantonal angestellte pädagogische Personal das öffentliche Personalrecht des Kantons, für das kommunal angestellte pädagogische Personal die Bestimmungen dieser Personalverordnung.
- Art. 2 Geltung des Kantonalen Rechts
- ¹ Soweit diese Verordnung und deren vollziehende Bestimmungen nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.
 - ² Für die Arbeitsverhältnisse der Lernenden gelten die besonderen gesetzlichen Bestimmungen.
- Art. 3 Gleichbehandlungsgrundsatz
- ¹ Die Rechte und Pflichten der Angestellten werden nach gleichem Massstab festgesetzt.
 - ² Die Anstellungsinstanzen sorgen für eine rechtsgleiche Behandlung aller Angestellten.

B. Begriffe

- Art. 4 Angestellte
- Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilzeitigen Pensum, auf Stundenbasis oder aushilfweise im Dienst der Gemeinde stehen.
- Art. 5 Anstellungsinstanz
- ¹ Der Gemeinderat, die Schulpflege und die Betriebskommissionen legen die Anstellungsinstanzen in den vollziehenden Bestimmungen bzw. im Organisationsstatut fest, soweit sie gemäss Gemeindeordnung für die Anstellungen zuständig sind.
 - ² Die Anstellungskompetenzen können delegiert werden. Vorbehalten bleiben die Zuständigkeiten gemäss übergeordneter Gesetzgebung.
 - ³ Der Gemeinderat, die Schulpflege und die Betriebskommission können ihre Anstellungskompetenzen im Rahmen der Gemeindeordnung ganz oder teilweise an ihnen nachgeordnete Instanzen delegieren.

C. Personalpolitik

- Art. 6 Grundsätze der Personalpolitik
- ¹ Der Gemeinderat bestimmt, unter Einbezug der Schulpflege, die Personalpolitik und regelt Grundsätze in den vollziehenden Bestimmungen.
 - ² Er schafft Instrumente zur Umsetzung, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals.

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

- Art. 7 Rechtsnatur
- Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

- Art. 8 Stellenplan
- ¹ Die Festlegung des Stellenplans richtet sich nach der Gemeindeordnung.
 - ² Die Anstellungsinstanzen überprüfen den Stellenplan laufend.

B. Begründung, Dauer, Änderung, Beendigung

- Art. 9 Begründung
- ¹ Das Arbeitsverhältnis wird begründet durch die Verfügung der Anstellungsinstanz.
 - ² In begründeten Fällen (insbesondere Teilzeit-, Aushilfs- und Lehrverhältnisse oder besondere Funktionen) kann das Arbeitsverhältnis durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden; dieser kann hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.
- Art. 10 Dauer, Änderung, Beendigung
- ¹ Für die Dauer, Änderung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.
 - ² Der Gemeinderat kann davon abweichende Regelungen in den vollziehenden Bestimmungen festsetzen.
- Art. 11 Kündigung (Frist, Termin)
- ¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:
 - im 1. und 2. Dienstjahr zwei Monate,
 - ab dem 3. Dienstjahr drei Monate.
 - ² Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.
 - ³ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Der Gemeinderat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten.
 - ⁴ Bei den kommunalen pädagogischen Angestellten kann die Schulpflege das Semesterende als Kündigungstermin bestimmen und Anstellungen auf Quartalsende auflösen.
- Art. 12 Abfindung
- ¹ Angestellten, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsinstanz und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung gemäss kantonalem Recht.
 - ² Die Bestimmungen über die Abfindung gelten auch für das kommunal angestellte pädagogische Personal.
 - ³ Die Abfindung wird von der Anstellungsinstanz festgesetzt. Vorbehalten bleiben Vorgaben der übergeordneten Gesetzgebung.
 - ⁴ Der Gemeinderat kann weitere Einzelheiten zur Abfindung in den vollziehenden Bestimmungen regeln.
- Art. 13 Sozialplan
- Bei einem Stellenabbau bei gleichzeitig mehreren Personen kann der Gemeinderat einen Sozialplan erstellen.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

C. Rechte

- Art. 14 Lohn
- ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf einen Lohn. Dieser bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit der Angestellten.
 - ² Die Angestellten haben für Aufgaben in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen sind der Gemeinde abzuliefern.
 - ³ Davon ausgenommen sind bewilligte Tätigkeiten in einem Berufsverband

- und besondere vertragliche Regelungen.
- Art. 15 Einreihungsplan
- ⁴ Der Gemeinderat und die Schulpflege regeln innerhalb ihrer Anstellungskompetenzen die Einzelheiten.
 - ¹ Der Lohnrahmen umfasst die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons Zürich.
 - ² Die Funktionen werden entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton und in anderen, ähnlich strukturierten Gemeinden innerhalb dieses Lohnrahmens eingereiht.
 - ³ Der Gemeinderat erlässt den Einreihungsplan nach Lohnklassen und passt diesen nach Bedarf an.
- Art. 16 Generelle Lohnanpassungen
- ¹ Über generelle Lohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet der Gemeinderat. Er kann vom Kanton abweichende Bestimmungen erlassen.
 - ² Teuerungszulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.
- Art. 17 Individuelle Lohnanpassung
- ¹ Der Gemeinderat legt den Rahmen für individuelle Lohnanpassungen fest.
 - ² Über individuelle Lohnerhöhungen und Lohnreduktionen entscheiden die Anstellungsinstanzen. Beim kantonal und kommunal angestellten pädagogischen Personal gelten die kantonalen Vorgaben
- Art. 18 Einmalzulage und Anreize
- ¹ Für besondere Leistungen können Angestellte mit einer Einmalzulage oder anderen Anreizen belohnt werden. Der Gemeinderat legt den finanziellen Rahmen fest.
 - ² Es besteht kein Rechtsanspruch.
- Art. 19 Dienstaltersgeschenke
- ¹ Für treue Tätigkeit im Dienst der Gemeinde wird den Angestellten
 - nach Vollendung von 10 Dienstjahren,
 - und dann jeweils nach 5 Jahren,ein Dienstaltersgeschenk im Umfang einer Monatsbesoldung ausgerichtet.
 - ² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in den vollziehenden Bestimmungen.
 - ³ Beim kantonal und kommunal angestellten pädagogischen Personal wird das Dienstaltersgeschenk nach den Bestimmungen des Kantons ausgerichtet.
- Art. 20 Ersatz von Auslagen
- ¹ Den Angestellten und dem kantonal und kommunal angestellten pädagogischen Personal steht für die Anschaffungen und Auslagen im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Verrichtungen ein Ersatz zu.
 - ² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in den vollziehenden Bestimmungen
- Art. 21 Mobilitätsbonus
- ¹ Die Angestellten erhalten einen Mobilitäts-Bonus, wenn sie ihren Arbeitsweg entsprechend den strategischen Zielen der Gemeinde mit umweltfreundlichen Verkehrsmitteln, insbesondere öffentlichem Verkehr oder Aktivverkehr, zurücklegen.
 - ² Der Gemeinderat regelt die Details im Mobilitätskonzept.
 - ³ Der maximale Bonus richtet sich nach dem Preismodell des ZVV-BonusPass (Einheitsrabatt 25¹).
- Art. 22 Niederlassungsfreiheit
- ¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.
 - ² Eine Wohnsitznahme in der Gemeinde oder an einem bestimmten Ort kann von den Anstellungsinstanzen nur verlangt werden, wenn auf Grund der Funktion eine Notwendigkeit dafür besteht.

¹ Stand 2021: CHF 520.00

- Art. 23 Mitarbeitergespräch
- ³ Der Gemeinderat regelt die Details in den vollziehenden Bestimmungen
 - ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf ein regelmässiges Mitarbeitergespräch.
 - ² Ziel des Mitarbeitergesprächs sind die Förderung der Angestellten sowie die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens.
 - ³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in den vollziehenden Bestimmungen.

D. Pflichten

- Art. 24 Grundsatz
- ¹ Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten der Einwohner und Einwohnerinnen zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.
 - ² Sie haben sich inner- und ausserhalb ihrer Anstellung loyal der Gemeinde gegenüber zu verhalten und der Achtung und des Vertrauens würdig zu erweisen, die ihre Stellung erfordert.
- Art. 25 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. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.
 - ² Der Gemeinderat regelt die Details in den vollziehenden Bestimmungen.
- Art. 26 Verschwiegenheitspflicht
- ¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse gemäss Gesetz über die Information und den Datenschutz besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.
 - ² Die Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- Art. 27 Arbeitszeit
- ¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die arbeitsfreien Tage unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse in den vollziehenden Bestimmungen.
 - 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 in den vollziehenden Bestimmungen den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit-, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst
- Art. 28 Zweit- und Nebenbeschäftigung
- ¹ Über bestehende oder beabsichtigte Zweit- und Nebenbeschäftigungen ist die Anstellungsinstanz im Voraus zu informieren.
 - ² Die Ausübung einer Zweit- oder Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.
 - ³ Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird.
 - ⁴ Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- Art. 29 Öffentliche Ämter
- ¹ Angestellte, die ein öffentliches Amt bekleiden wollen, melden dies rechtzeitig der Anstellungsinstanz.
 - ² Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern dafür vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.
 - ³ Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

- Art. 30 Aus- und Weiterbildung
- ¹ Die Gemeinde fördert und unterstützt die Aus- und Weiterbildung und Schulung der Angestellten, sofern diese im betrieblichen Interesse liegen.
 - ² Der Gemeinderat regelt die Details zur Aus- und Weiterbildung unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse in den vollziehenden Bestimmungen.
 - ³ Die vollziehenden Bestimmungen gelten auch für das kantonal und kommunal angestellte pädagogische Personal, soweit nicht zwingende kantonale Vorgaben bestehen.
 - ⁴ Die Angestellten sind zusammen mit den Anstellungsinstanzen verantwortlich für ihre berufliche Weiterentwicklung.

E. Ferien, Urlaub, Absenzen

- Art. 31 Ferien und arbeitsfreie Tage
- ¹ Der Gemeinderat regelt in den vollziehenden Bestimmungen:
 - die arbeitsfreien Tage
 - den Ferienanspruch
 - den Anspruch auf bezahlten und unbezahlten Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen und Weiterbildung
 - den Anspruch auf bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub
 - den Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall, Militär-, Zivildienst- und Zivildienst und anderen obligatorischen und freiwilligen Diensten.
 - ² Die Anstellungsinstanzen können den Ferienbezug unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen anordnen.

IV. Personalvorsorge

- Art. 32 Kranken- und Unfallversicherung
- ¹ Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.
 - ² Der Gemeinderat regelt die Kostenbeteiligung an den Prämien der Nichtberufsunfallversicherung.
 - ³ Der Gemeinderat kann für die Angestellten eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Er regelt die Kostenbeteiligung an den entsprechenden Prämien.
- Art. 33 Lohnfortzahlung
- Der Gemeinderat regelt für die Angestellten die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft in den vollziehenden Bestimmungen.
- Art. 34 Berufliche Vorsorge
- ¹ Die Angestellten und das kommunale pädagogische Personal sind einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen.
 - ² Der Gemeinderat entscheidet, unter Berücksichtigung der Mitwirkungsrechte des Personals, über den Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung für das nach dem Bundesgesetz über berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge obligatorisch zu versichernde Personal.
 - ³ Es gelten deren reglementarischen und vertraglichen Bestimmungen.

V. Rechtsschutz

- Art. 35 Schutz der Persönlichkeit
- ¹ Der Gemeinderat achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie.
 - ² Die Anstellungsinstanzen treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Angestellten.
- Art. 36 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen
- ¹ Der Gemeinderat schützt die Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.
 - ² Er regelt die 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 ge-

- genüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.
- Art. 37 Datenschutz Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.
- Art. 38 Anhörungsrecht ¹ Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung durch die Anstellungsinstanzen anzuhören.
- ² Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im übergeordneten Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

VI. Schlussbestimmungen

- Art. 39 Vollzug Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Bestimmungen für den Vollzug dieser Personalverordnung.
- Art. 40 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung ¹ Diese Personalverordnung tritt per 1. Januar 2022 in Kraft.
- ² Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung gilt die Personalverordnung der Politischen Gemeinde Rüti vom 7. Dezember 2009 sowie die Personalverordnung der Primarschulgemeinde und der Sekundarschulgemeinden vom 7. Dezember 2009 als aufgehoben
- Art. 41 Übergangsbestimmungen ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, vollziehende Bestimmungen eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Personalverordnung nicht übereinstimmen, gehen die neuen Bestimmungen vor.
- ² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.
- ³ Für die Feststellung der Dienstjahre und zur Berechnung des Dienstaltersgeschenkes (DAG) sind beim kommunalen Personal die Dienstjahre in der ehemaligen Schulgemeinde Rüti mitzuzählen.
- ⁴ Zum pädagogischen Personal gemäss Art. 1 Abs. 2 dieser Personalverordnung gehört auch die Leitung Bildung der Schule, sofern diese zu einem späteren Zeitpunkt eingeführt wird.

Von der Gemeindeversammlung Rüti am 15.12.2021 genehmigt.