

Personalverordnung

Gemeindeversammlung 5. März 2002

Vollziehungsbestimmungen zur Personalverordnung

Stand 3. Oktober 2018

Auszug aus dem kantonalen Personalgesetz und dessen Ausführungserlasse

Politische Gemeinde
Primarschulgemeinde
Sekundarschulgemeinde Wetzikon-Seegräben

Inhaltsverzeichnis Personalverordnung

A. Allgemeine Bestimmungen	Art.
Geltungsbereich	1
Behörden, Kommissionen und Funktionäre	2
Geltung des kantonalen Rechts	3
B. Begriffe	
Angestellte	4
Anstellungs- und Kündigungsschutz	5
C. Personalpolitik	
Grundsatz	6
Gesamtarbeitsverträge	7
D. Arbeitsverhältnis	
Rechtsnatur	8
Personelle Ressourcen	9
E. Begründung des Arbeitsverhältnisses	
Stellenausschreibung	10
Entstehung des Arbeitsverhältnisses	11
Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	12
F. Dauer des Arbeitsverhältnisses	
Im Allgemeinen	13
Probezeit	14

G. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Versetzung	15
Vorsorgliche Massnahmen	16

H. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art.

Beendigungsgründe	17
Kündigung	18
Kündigungsschutz	19
Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	20
Kündigung zur Unzeit	21
Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	22
Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	23
Ausscheiden altershalber und infolge Invalidität	24
Leistungen bei Invalidität, Altersrücktritt, Entlassung altershalber sowie beim Tod	25
Ablauf der befristeten Anstellung	26
Abfindung	27

I. Rechte der Angestellten

Schutz der Persönlichkeit	28
Lohn	29
Einreihung der Stellen	30
Leistungsklassen	31
Anfangslohn, Anlaufstufen	32
Generelle Lohnanpassungen	33
Individuelle Lohnanpassungen	34
Einmalige Zulagen und Anreize	35
Naturallohn	36
Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	37
Zulagen	38
Ersatz von Auslagen	39
Vereinsfreiheit	40
Niederlassungsfreiheit	41
Mitarbeiterbeurteilung	42
Zeugnis	43

Mitsprache	44
------------	----

J. Pflichten der Angestellten

Grundsatz	45
Annahme von Geschenken	46
Amtsgeheimnis	47
Arbeitszeit	48
Nebenbeschäftigung	49
Öffentliche Ämter	50
Vertrauensärztliche Untersuchung	51

K. Ferien, Urlaub

Arbeitsfreie Tage	52
Ferien	53
Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	54
Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehrdienste	55
Urlaub	56

L. Personalvorsorge

Kranken- und Unfallversicherung	57
Lohn bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft	58
Berufliche Vorsorge	59

M. Vom Volk gewählte Beamte

Stadtammann und Betreibungsbeamter	60
Friedensrichter/Friedensrichterin	61

N. Rechtsschutz

Rechtsmittelbelehrung	62
Anhörungsrecht	63
Rechtsmittel	64
Schutz von ungerechtfertigten Angriffen	65

O. Schlussbestimmungen

Vollzug	66
Inkraftsetzung/Aufhebung der früheren Verordnung	67
Übergangsbestimmungen	68

Inhaltsverzeichnis Vollziehungsbestimmungen

A. Allgemeine Bestimmungen	Art.
Geltungsbereich	1
Kantonales Recht	2
B. Personalpolitik	
Grundsätze	3
C. Arbeitsverhältnis	
Stellen- und Einreichungsplan	4
D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
Ausscheiden altershalber, infolge Invalidität oder Tod	5

E. Rechte der Angestellten

Genereller Einreihungsplan	6
Anfangslohn	7
Leistungs- und Verhaltensbewertung	8
Individuelle Lohnanpassung	9
Anreizsysteme	10
Dienstwohnung	11
Verpflegungsbeitrag	12
Dienstaltersgeschenk	13
Besoldung für Auszubildende	14
Vergütung für Sonderdienste	15
Ersatz von Auslagen	16
Dienstkleider	17

F. Pflichten der Angestellten

Arbeitszeit	18
Überzeit	19
Weiterbildung	20
Sitzungen	21

Art.

G. Ferien, Urlaub

Arbeitsfreie Tage	22
Arztzeugnisse	23
Bezahlter Urlaub	24

H. Personalvorsorge

Unfall	25
Krankheit	26

I. Schlussbestimmungen

Inkraftsetzung	27
----------------	----

**Auszug aus dem kantonalen Personalgesetz
und dessen Ausführungserlasse**

Personalverordnung

A. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde, der Primarschulgemeinde sowie der Oberstufenschulgemeinde Wetzikon-Seegräben. Nachfolgend umfasst der Begriff «Gemeinde» sowohl die Politische Gemeinde als auch die beiden Schulgemeinden.

Geltungsbereich

Ausgenommen sind alle Lehrpersonen. Für sie gilt das kantonale Lehrpersonalgesetz. Enthält dieses Gesetz keine ausdrückliche Regelung, richtet sich das Arbeitsverhältnis dieser Personalgruppe nach den Bestimmungen der Personalverordnung Wetzikon.

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflegen können für einzelne Personalgruppen hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spezielle Regelungen erlassen.

Art. 2

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr und des Zivilschutzes sowie von weiteren nebenamtlichen Funktionären werden in einer separaten Entschädigungsverordnung geregelt.

Behörden, Kommissionen und Funktionäre

Art. 3

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

Geltung des kantonalen Rechts

B. Begriffe

Art. 4

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienste der Gemeinde Wetzikon stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Angestellte

Art. 5

Die Anstellung und Kündigung des Personal erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen, durch die vom Gemeinderat und den Schulpflegen in der Geschäftsordnung als zuständig bezeichneten Instanzen.

Anstellungs- und
Kündigungs-
instanz

C. Personalpolitik

Art. 6

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflegen bestimmen die Personalpolitik.

Grundsatz

Der Gemeinderat und die Schulpflegen sind gehalten, ihre jeweilige Personalpolitik, insbesondere bezüglich Besoldung, Versicherungen, Arbeitszeit und Dienstwohnungen, aufeinander abzustimmen.

Art. 7

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen. Der Gemeinderat bzw. die Schulpflegen können vom Kanton abgeschlossene Arbeitsverträge für die entsprechenden Funktionen in der Gemeinde übernehmen.

Gesamtarbeits-
verträge

D. Arbeitsverhältnis

Art. 8

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Rechtsnatur

Art. 9

Die personellen Ressourcen werden durch den Gemeinderat bzw. die Schulpflegen im Rahmen der genehmigten Budgets festgelegt.

Personelle Ressourcen

E. Begründung des Arbeitsverhältnisses

Art. 10

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

Stellenausschreibung

Art. 11

Das Arbeitsverhältnis wird durch Beschluss oder Verfügung begründet.

Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Besondere Dienstverhältnisse können schriftlich mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

Art. 12

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

Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen

F. Dauer des Arbeitsverhältnisses

Art. 13

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

Im Allgemeinen

Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 14

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Die Probezeit kann um höchstens drei weitere Monate verlängert werden.

Probezeit

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

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

G. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 15

Angestellte können unter Anhörung und Wahrung einer angemessenen Frist 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.

Versetzung

Art. 16

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

Vorsorgliche
Massnahmen

- 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.

Die Anstellungsinstanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

Gegen diese Anordnung können die Betroffenen innert 30 Tagen Beschwerde beim Gemeinderat bzw. bei den Schulpflegen einreichen.

H. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 17

Das Arbeitsverhältnis wird beendet durch:

Beendigungs-
gründe

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

Art. 18

Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

Kündigung (Frist,
Termin, Form)

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat
- b) ab zweitem Dienstjahr drei Monate
- c) bei vorzeitigem Altersrücktritt sechs Monate

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

Der Gemeinderat und die Schulpflegen entscheiden über die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.

Art. 19

Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfrist kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirklichungsfolgen hinzuweisen.

Kündigungsschutz

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

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.

Art. 20

Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung wegen mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.

Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch mindestens eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.

Art. 21

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

Kündigung zur Unzeit

Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Art. 22

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

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

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

Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

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

Art. 23

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

Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Art. 24

Angestellte scheiden spätestens auf das Ende des Monats, in dem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus. Die Anstellungsinstanz regelt das Verfahren bei Ausscheiden zufolge Invalidität.

Ausscheiden altershalber und infolge Invalidität

Art. 25

Die Leistungen bei Invalidität, Altersrücktritt, Entlassung altershalber sowie beim Tod richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.

Leistungen bei Invalidität, Altersrücktritt, Entlassung altershalber sowie beim Tod

Art. 26

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

Ablauf der befristeten Anstellung

Art. 27

Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung gemäss den Vorschriften des Kantons für das Staatspersonal.

Abfindung

Die Abfindung wird von der Anstellungsinstanz festgesetzt. Gegen deren Entscheid kann beim Gemeinderat bzw. den Schulpflegen innert Frist Beschwerde eingereicht werden.

Keine Abfindungen werden ausbezahlt, wenn

- a) Gemeindeangestellten anlässlich von rechtlichen Verselbständigungen von bisherigen Gemeindeaufgaben oder von Übertragungen von Aufgaben an Dritte, Stellen mit gleichwertigen Aufgaben und Bedingungen angeboten werden.
- b) Gemeindeangestellte auf den Zeitpunkt des Austritts eine vergleichbare Stelle bei einem anderen Arbeitgeber antreten könnten.

I. Rechte der Angestellten

Art. 28

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

Schutz der Persönlichkeit

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

Art. 29

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

Lohn

Art. 30

Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen gestützt auf eine Funktionsanalyse durch die gemäss Geschäftsordnung zuständigen Instanzen in eine Klasse eingereiht.

Einreihung der Stellen

Art. 31

Als Leistungsklassen gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen für die nach der Funktionsanalyse eingereihte Stelle.

Leistungsklassen

Art. 32

Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentliche Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.

Anfangslohn, Anlaufstufen

Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt sind.

Art. 33

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflegen entscheiden, ob sie generelle Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen, die für das Staatspersonal gelten, auch für das Personal der Gemeinde anwenden.

Generelle Lohnanpassungen

Art. 34

Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheiden die gemäss Geschäftsordnung zuständigen Instanzen aufgrund periodischer Mitarbeiterbeurteilungen.

Individuelle Lohnanpassungen

Art. 35

Die gemäss Geschäftsordnung zuständigen Instanzen können im Rahmen des Budgets besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen honorieren.

Einmalige Zulagen
und Anreize

Art. 36

Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten wird vom Lohn abgezogen.

Naturallohn

Art. 37

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

Lohnberechnung
bei Teilzeitver-
hältnissen

Für Teilzeitangestellte kann die gemäss Geschäftsordnung zuständige Stelle pauschale Stundenlöhne festlegen.

Art. 38

Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für die Staatsangestellten ausrichtet.

Zulagen

Art. 39

Für dienstliche Verpflichtungen werden den Angestellten die notwendigen Spesen ersetzt.

Ersatz von Ausla-
gen

Art. 40

Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet.

Vereinsfreiheit

Art. 41

Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

Niederlassungs-
freiheit

Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

Der Mietzins und die Wohnungszuteilung für Dienstwohnungen wird durch die Anstellungsinstanz festgelegt. Dabei ist eine gleiche Bewertung aller Dienstwohnungen innerhalb der Gemeinde anzustreben.

Art. 42

Die Angestellten haben Anspruch auf eine jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten.

Mitarbeiter-
beurteilung

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflegen entscheiden über die Einzelheiten.

Art. 43

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.

Zeugnis

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

Art. 44

Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

Mitsprache

J. Pflichten der Angestellten

Art. 45

Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gleichzeitig aber auch effizient und dienstleistungsorientiert auszuführen. Die Interessen der Gemeinde sind zu wahren.

Grundsatz

Art. 46

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.

Annahme von
Geschenken

Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von bescheidenem Wert.

Art. 47

Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

Amtsgeheimnis

Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 48

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflegen regeln die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

Arbeitszeit

Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeiten und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

Die gemäss Geschäftsordnung zuständigen Instanzen regeln den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

Art. 49

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

Nebenbeschäftigung

Eine Bewilligung der gemäss Geschäftsordnung zuständigen Instanzen ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen verbunden werden.

Art. 50

Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Absprache mit der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird.

Öffentliche Ämter

Art. 51

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

Vertrauensärztliche Untersuchung

K. Ferien, Urlaub

Art. 52

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflegen bezeichnen die arbeitsfreien Tage und legen den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

Arbeitsfreie Tage

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

Art. 53

Der Ferienanspruch und der Ferienbezug richten sich nach kantonalem Recht.

Ferien

Art. 54

Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Gemeinderat bzw. die Schulpflegen regeln die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen. Sie können weitere Vorschriften erlassen.

Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall

Art. 55

Für die Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutz- und Feuerwehrdienst gelten die Vorschriften des Kantons für das Staatspersonal.

Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehrdienst

Art. 56

Die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub richtet sich grundsätzlich nach den Vorschriften des Kantons für das Staatspersonal.

Urlaub

L. Personalvorsorge

Art. 57

Die Angestellten werden auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Kranken- und Unfallversicherung

Die Angestellten sind verpflichtet, der von der Gemeinde abgeschlossenen Kollektiv-Krankentaggeldversicherung beizutreten, und beteiligen sich an den Prämien.

Art. 58

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft richtet sich grundsätzlich nach kantonalem Recht. In erster Linie massgebend sind aber die von der Gemeinde abgeschlossenen Versicherungsverträge für Krankheit und Unfall.

Lohn bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft

Art. 59

Die Gemeinde ist der Beamtenversicherungskasse des Kantons Zürich angeschlossen. Die Angestellten sind entsprechend den Vertragsbedingungen versichert.

Berufliche
Vorsorge

M. Vom Volk gewählte Beamte

Art. 60

Der Gemeindeammann und Betriebsbeamte sowie seine Angestellten unterstehen dieser Verordnung, soweit die Tätigkeit nicht durch übergeordnetes Recht geregelt ist.

Gemeindeam-
mann und Betrei-
bungsbeamter

Art. 61

Die Besoldung des Friedensrichters oder der Friedensrichterin wird durch den Gemeinderat festgesetzt.

Friedensrichter/
Friedensrichterin

N. Rechtsschutz

Art. 62

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Rechtsmittelbe-
lehrung

Art. 63

Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

Anhörungsrecht

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. 64

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

Rechtsmittel

Art. 65

Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

Schutz von ungerechtfertigten Angriffen

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflegen regeln 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.

O. Schlussbestimmungen

Art. 66

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflegen sowie die gemäss Geschäftsordnung zuständigen Instanzen erlassen die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Vollzug

Art. 67

Der Gemeinderat und die Schulpflegen bestimmen das Datum des Inkrafttretens.

Inkraftsetzung/
Aufhebung der
früheren Verordnung

Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Dienst- und Besoldungsverordnung der Politischen Gemeinde sowie die Besoldungsverordnungen der Primarschulgemeinde und der Oberstufenschulgemeinde Wetzikon-Seegräben vom 25. März 1985 aufgehoben.

Art. 68

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.

Übergangsbestimmungen

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

Genehmigt durch die Gemeindeversammlung am 5. März 2002.
Die Personalverordnung tritt per 1. Mai 2002 in Kraft.

Vollziehungsbestimmungen zur Personalverordnung

A. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 (Art. 1 PVO)

Diese Bestimmungen regeln den Vollzug der Personalverordnung vom 5. März 2002.

Geltungsbereich

Art. 2 (Art. 3 PVO)

Soweit diese Vollziehungsbestimmungen keine besonderen und abweichenden Vorschriften enthalten, gelten sinngemäss die kantonale Personalverordnung sowie die Vollzugsverordnung zum kantonalen Personalgesetz

Kantonales Recht

B. Personalpolitik

Art. 3 (Art. 6 PVO)

Die Personalpolitik der Politischen Gemeinde und der beiden Schulgemeinden orientiert sich an den Bedürfnissen der Kundschaft und der Angestellten, den Leistungsaufträgen sowie an den finanziellen Möglichkeiten.

Grundsätze

Gemeinderat und Schulpflegen wollen leistungs- und qualitätsorientierte Angestellte erhalten und gewinnen, die verantwortungsbewusst, kooperativ und ohne Ansehen der Person nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit und der Verhältnismässigkeit handeln.

Als fortschrittliche Arbeitgeberin bietet die Gemeinde Wetzikon ein offenes, partnerschaftliches Verhältnis und zeitgemässe Arbeitsbedingungen. Selbständigkeit, Leistungsdenken sowie die Aus- und Weiterbildung werden erwartet und gefördert.

Von ihren Angestellten erwartet die Gemeinde fachliche Kompetenz, Flexibilität, Belastbarkeit und Geduld, vom Kader zusätzlich Führungsqualitäten.

C. Arbeitsverhältnis

Art. 4 (Art. 9 PVO)

Der Gemeinderat sowie die Schulpflegen verabschieden jährlich je einen aktualisierten Stellen- und Einreihungsplan.

Stellen- und
Einreihungsplan

Der Stellen- und Einreihungsplan für das Alterswohnheim Am Wildbach wird durch den Gemeinderat genehmigt.

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 5 (Art. 17, 18 PVO)

Der Altersrücktritt erfolgt gemäss dem Versicherungsvertrag der Gemeinde mit der Beamtenversicherungskasse des Kantons Zürich. Der Altersrücktritt ist der Anstellungsinstanz mindestens sechs Monate im Voraus bekannt zu geben.

Ausscheiden al-
tershalber, in-
folge Invalidität
oder Tod

Angestellte mit einem Pensum von mindestens 50 % können im Einvernehmen mit der Anstellungsinstanz den Altersrücktritt in Teilschritten vollziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

Das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität richtet sich grundsätzlich nach § 19 der kantonalen Vollzugsverordnung zum Personalgesetz.

Den Hinterbliebenen verstorbener Angestellter wird der Lohn im Sinne der Bestimmungen der Beamtenversicherungskasse des Kantons Zürich für den Sterbemonat und die beiden darauffolgenden Monate weiter ausgerichtet. Hätte ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Befristung.

E. Rechte der Angestellten

Art. 6 (Art. 29, 30 PVO)

Der generelle Einreihungsplan für das gesamte Personal enthält die kantonalen Lohnklassen 1 bis 25.

Genereller
Einreihungsplan

Die individuelle Einstufung richtet sich nach der Funktionsanalyse, gestützt auf die Stellenbeschreibung.

Art. 7 (Art. 32 PVO)¹

Art. 8 (Art. 34 PVO)

Die Angestellten werden bezüglich ihrer Leistung und ihrem Verhalten durch die zuständigen Vorgesetzten oder Behörden systematisch beurteilt.

Leistungs- und Verhaltensbewertung

Gegen das Ergebnis der Leistungs- und Verhaltensbewertung kann innert einer Frist von 30 Tagen bei den in der Geschäftsordnung bezeichneten Personalverantwortlichen Beschwerde erhoben werden. Gegen die Entscheidung ist der Weiterzug der Beschwerde an den Gemeinderat oder die Schulpflegen möglich. Für das Personal des Alterswohnheimes ist der Gemeinderat Beschwerdeinstanz.

Die Einzelheiten des Qualifikationssystems werden durch den Gemeinderat bzw. die Schulpflegen geregelt.

Art. 9 (Art. 34 PVO)

Lohnerhöhungen oder -reduktionen stützen sich auf die Ergebnisse der Leistungs- und Verhaltensbewertung und erfolgen in der Regel auf den Beginn des Kalenderjahres.

Individuelle Lohnanpassungen

¹ Aufhebung durch SRB-Nr. 81 vom 5. April 2023

Art. 10 (Art. 35 PVO)

Materielle und immaterielle Anreize sind für einmalige besondere Leistungen möglich oder können mit der Erreichung von Leistungszielen verbunden werden.

Anreizsysteme

Die gemäss Geschäftsordnung zuständigen Instanzen entscheiden über solche Anreize aufgrund von objektiven Kriterien. Auf einmalige Zulagen und Anreize besteht kein Rechtsanspruch.

Art. 11 (Art. 36 PVO)

Der für die Grösse und Ausstattung zu erzielende ortsübliche Mietzins für eine Dienstwohnung kann bis maximum 50 % in Form eines Beitrages verbilligt werden. Die Höhe des Beitrages richtet sich nach den zusätzlichen Verpflichtungen, die der Mieter zu übernehmen hat. Er hat die Nebenkosten zu tragen.

Dienstwohnung

Art. 12 (Art. 36 PVO)

Die Lohnabzüge für interne Verpflegung werden durch die Anstellungsinstanz geregelt.

Verpflegungsbeitrag

Art. 13 (Art. 38 PVO)

Das Dienstaltersgeschenk kann in Form von Urlaub oder Bargeld bezogen werden. Dabei ist auf die betrieblichen Interessen Rücksicht zu nehmen.

Dienstaltersgeschenk

Für die gemeindeeigenen Lehrpersonen gelten bezüglich des Dienstaltersgeschenk ausschliesslich die Dienstjahre in der Gemeinde Wetzikon.

Art. 14

Die Entschädigungen der Lehrlinge und Lehrtöchter richten sich nach der Vollzugsverordnung zum kantonalen Personalgesetz.

Besoldung für Auszubildende

Art. 15

Für die verschiedenen Pikett-, Nacht- und Sonntagsdienste gelten separate Regelungen.

Vergütung für Sonderdienste

Art. 16 (Art. 39 PVO)

Bei Dienstreisen werden folgende Vergütungen ausgerichtet:

Ersatz von Auslagen

- ganzer Tag
Hauptmahlzeiten inkl. Nebenauslagen Fr. 40.--
- halber Tag
Nebenauslagen Fr. 10.--

Die Auslagen für Übernachtungen und allfällige weitere Spesen sind nach Aufwand abzurechnen.

Für die Vergütung von Autospesen gelten die Regelungen für das Staatspersonal des Kantons Zürich.

Art. 17 (Art. 39 PVO)

Soweit das Tragen von Dienst- und Arbeitskleidern vorgeschrieben ist, werden diese den Angestellten unentgeltlich zur Verfügung gestellt.

Dienstkleider

F. Pflichten der Angestellten

Art. 18 (Art. 48 PVO)

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.

Arbeitszeit

Die Schichtung der Arbeitszeit wird je nach den Bedürfnissen der einzelnen Dienste durch separate Verordnungen oder Beschlüsse der Behörden geregelt.

Art. 19 (Art. 48 PVO)

Für die Anordnung von Überzeit sind die Abteilungsleiterinnen und -leiter zuständig. Über die geleistete Überzeit ist durch den direkten Vorgesetzten eine Kontrolle zu führen. Diese dienstlich angeordnete Überzeit ist, wenn immer möglich, durch Gewährung von Freizeit auszugleichen. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Jahresarbeitszeitreglementes.

Überzeit

Für angeordnete Überzeit beim Werk-, Unterhaltsdienst- und Kläranlagepersonal wird ein Zuschlag von 25 % gewährt.

Die Überzeit samt den Zuschlägen ist grundsätzlich durch Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen. Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird die Überzeit ausnahmsweise vergütet.

Art. 20

Die berufliche Weiterbildung wird gefördert. Angestellte können zum Besuch von Kursen und Seminaren usw. verpflichtet werden. Über Kostenbeteiligung und Urlaubsgewährung entscheiden die zuständigen Personalverantwortlichen.

Weiterbildung

Art. 21²

Angestellte haben für die Teilnahme an Abendsitzungen Anspruch auf Sitzungsgelder in der Höhe von 80 Franken, sofern ihnen keine Arbeitszeit angerechnet wird. Für die konkrete Umsetzung ist die Geschäftsleitung der Stadtverwaltung zuständig.

Sitzungen

G. Ferien, Urlaub

Art. 22 (Art. 52 PVO)³

Sofern nicht für besondere Fälle eine abweichende Regelung besteht, gelten neben den Sonntagen als Ruhetage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Freitag nach Auffahrt,

Arbeitsfreie Tage

² Geändert durch SRB-Nr. 184 vom 3. Oktober 2018

³ Geändert durch SRB-Nr. 307 vom 14. Dezember 2022

Pfingstmontag, 1. August, Chilbimontag, Weihnachtstag und Stephans-
tag. Am 24. Dezember ist der Arbeitsschluss um 12.00 Uhr. An den Tagen
vor Karfreitag und Auffahrt, sowie am Silvester wird die durchschnittliche
tägliche Arbeitszeit auf sechs Stunden verkürzt.

Art. 23 (Art. 54 PVO)

Kranke oder verunfallte Angestellte haben für eine Dienstausssetzung von
mehr als einer Woche Dauer ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Die Vor-
gesetzten können auch für Abwesenheiten von weniger als einer Woche
ein Arztzeugnis verlangen.

Arztzeugnisse

Art. 24 (Art. 56 PVO)

Das Personal hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlten Urlaub:

Bezahlter Urlaub

- | | |
|---|--|
| - Wohnungswechsel | 1 Tag |
| - eigene Heirat | 3 Tage |
| - Heirat von Kindern, Geschwister, Vater
oder Mutter | 1 Tag |
| - Geburt eines eigenen Kindes | 5 Tage für
den Vater |
| - Tod des Ehegatten, eines Kindes oder
der Eltern | 3 Tage |
| - Tod der Schwiegereltern, von Schwieger-
töchtern oder -söhnen und Geschwistern | 2 Tage |
| - Tod von Grosseltern, Ehegatten von Ge-
schwistern, Geschwistern der Ehegatten,
Enkeln, Tanten oder Onkeln | 1 Tag |
| - Tod anderer Verwandten oder nahe-
stehenden Dritten | die notwendige Zeit für die
Teilnahme an der Beerdigung |

Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern gelten auch für Stief- und Pflegekinderverhältnisse, solche im Zusammenhang mit der Ehegattin bzw. dem Ehegatten oder auch für die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner.

Für weitere Fälle kommen die Bestimmungen des Kantons für die Staatsangestellten zur Anwendung.

Die in der Geschäftsordnung bezeichneten Personalverantwortlichen können dem Personal unbezahlten Urlaub bewilligen, sofern es die dienstlichen Verhältnisse erlauben. Der Ferienanspruch reduziert sich dadurch im Verhältnis zum Gesamtanspruch.

H. Personalvorsorge

Art. 25 (Art. 57, 58 PVO)

Die durch die Gemeinde abgeschlossene Kollektiv-Unfallversicherung garantiert im Schadenfall allen Versicherten, die der Nichtbetriebsunfallversicherung unterstellt sind, die Lohnzahlung, solange die Arbeitsunfähigkeit auf den versicherten Unfall zurückzuführen ist. Gemäss den vertraglichen Bestimmungen werden die Behandlungskosten durch die Versicherung übernommen. Vorbehalten bleiben die detaillierten Regelungen im Versicherungsvertrag.

Unfall

Art. 26 (Art. 57, 58 PVO)

Die durch die Gemeinde abgeschlossene Kollektiv-Krankentaggeldversicherung garantiert allen Versicherten bei Krankheit die Lohnzahlung während der Dauer von maximal zwei Jahren. Vorbehalten bleiben die detaillierten Regelungen im Versicherungsvertrag. Ausgeschlossen von diesem Vertrag sind die Angestellten mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 12 Wochenstunden bzw. 6 Lektionen pro Woche. In diesen Fällen gelten die Bestimmungen des Kantons für das Staatspersonal.

Krankheit

Der Arbeitnehmer-Anteil an den Prämien beträgt 0,3 % des Bruttolohnes.

I. Schlussbestimmungen

Art. 27

Die Vollziehungsbestimmungen zur Personalverordnung werden auf den 1. Mai 2002 in Kraft gesetzt. Inkraftsetzung

Genehmigt durch Gemeinderat am 17. April 2002.

Genehmigt durch Primarschulpflege am 8. April 2002.

Genehmigt durch Oberstufenschulpflege am 29. Mai 2002.

Auszug aus dem kantonalen Personalgesetz und dessen Ausführungserlasse

Gemäss Art. 3 der Personalverordnung sowie Art. 2 der Vollziehungsbestimmungen zur Personalverordnung gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse, sofern die beiden gemeindeeigenen Verordnungen nichts Abweichendes regeln.

Zur Information werden Auszüge aus den kantonalen Bestimmungen aufgeführt. Die vollständigen kantonalen Bestimmungen können jederzeit beim Personaldienst eingesehen werden.

Rechtsschutz

§ 31 Personalgesetz

Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

Anhörungsrecht

§ 32 Personalgesetz, Abs. 1

Der Staat schützt seine Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

Dienstaltersgeschenk

§ 28 Personalverordnung, Abs. 1

Für treue Tätigkeit im Staatsdienst wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage besonderer Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage.

Anspruch

§ 48 Vollzugsverordnung, Abs. 2

Der Urlaub kann in Abschnitte unterteilt oder tageweise oder in anderer geeigneter Form bezogen werden. Er kann bis zwei Jahre nach Fälligkeit bezogen werden. Das Amt kann einen Aufschub bis zu einem weiteren Jahr gewähren.

Bezug als Urlaub

Teuerungszulagen

§ 42 Personalverordnung, Abs. 1

Der Regierungsrat setzt jeweils gemäss dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom September die Teuerungszulage auf den 1. Januar des folgenden Jahres fest. Er berücksichtigt dabei angemessen die Lohnentwicklung bei Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich sowie den kantonalen Finanzhaushalt.

Grundsatz und Vollzug

Kinderzulagen

§ 43 Personalverordnung

Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 24. März 2006 und dem hierzu erlassenen kantonalen Einführungsrecht.

Massgebendes Recht

13. Monatslohn

§ 50 Vollzugsverordnung

Der 13. Monatslohn wird jeweils im Dezember ausgerichtet.

Auszahlung

Ersatz von Auslagen

§ 68 Vollzugsverordnung, Abs. 1 - 3

Grundsätzlich sind für Dienstreisen öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen.

Private Fahrzeuge

Die Kosten für den Gebrauch eines privaten Fahrzeuges werden nur vergütet, wenn durch dessen Benützung eine wesentliche Zeit- oder Kostenersparnis erzielt wird oder die Verwendung der öffentlichen Verkehrsmittel unzumutbar ist oder solche nicht zur Verfügung stehen.

Die Kilometerentschädigung beträgt für die Benützung eines

Autos:	70 Rp.
Motorrades mit Hubraum über 50 cm ³ :	40 Rp.
Motorfahrrades und Fahrrades:	30 Rp.

Ferien

§ 79 Vollzugsverordnung. Abs. 1 - 4

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

Ferienanspruch

Bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie als Lehrling	5 Wochen
---	----------

Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden	4 Wochen
---	----------

Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden	5 Wochen
---	----------

Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden	6 Wochen
---	----------

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.

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

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

§ 81 Vollzugsverordnung

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.

Bezug der Ferien

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. Übertragungen sowie der ausnahmsweise Vorbezug von Ferien bedürfen der Bewilligung der vorgesetzten Dienststelle.

§ 82 Vollzugsverordnung

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

Ruhetage, Krankheit, Unfall

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