

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE THALHEIM AN DER THUR

vom 9. Dezember 2010

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

- Art. 1 Allgemeines Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Thalheim an der Thur.
- Art. 2 Behörden im Nebenamt Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären richten sich nach einem separaten Erlass (*Verordnung über die Entschädigungen der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt*).
- Art. 3 Geltung des Kantonalen Rechts¹ Soweit die kommunalen Verordnungen über das Personalwesen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse zum Personalwesen des Staatspersonals.
² Der Gemeinderat und die Primarschulpflege können ergänzende Verordnungen und Ausführungsbestimmungen zum kantonalen Personalgesetz von der Anwendung ausschliessen.
- Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse¹ Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:
a) stundenweise Beschäftigungen
b) Aushilfsdienstverhältnisse

B. Begriffe

- Art. 5 Angestellte Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Politischen Gemeinde Thalheim an der Thur stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.
- Art. 6 Anstellungsinstanz¹ Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch die Exekutive.
² Die Anstellungskompetenz kann von der Exekutive delegiert werden.
³ Die Besoldung wird durch die Exekutive festgelegt, soweit die Entlöhnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE THALHEIM AN DER THUR

C. Personalpolitik

Art. 7 Grundsatz der Personalpolitik Die Exekutive bestimmt die Personalpolitik.

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 8 Rechtsnatur Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Art. 9 Stellenpläne Die Kompetenz für die Festsetzung Erweiterung des Stellenplanes richtet sich nach der Gemeindeordnung.

B. Begründung

Art. 10 Zuständigkeit Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

Art. 11 Stellenausschreibung Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 12 Entstehung des Arbeitsverhältnisses¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

² Es kann in begründeten Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Gesetz abweichen.

Art. 13 Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

C. Dauer

Art. 14 Im Allgemeinen¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE THALHEIM AN DER THUR

Art. 15 Probezeit

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. In begründeten Fällen kann die Exekutive die Probezeit um weitere drei Monate verlängern.

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

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

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 16 Versetzung

Angestellte können unter 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.

Art. 17 Zuweisung anderer Arbeit

Angestellten kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.

Art. 18 Vorsorgliche Massnahmen

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

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

² Die Anordnung ist unverzüglich der Exekutive, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Exekutive entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.

Art. 19 Verweis

¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen Verweis aussprechen.

² Im Falle eines Verweises muss zwingend eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung durchgeführt werden.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE THALHEIM AN DER THUR

E. Beendigung

Art. 20 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

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

Art. 21 Kündigung, Fristen und Termine

¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat,
- b) ab dem 2. Dienstjahr drei Monate.

² Für die Angehörigen des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist ab dem 2. Dienstjahr sechs Monate. Die Exekutive bezeichnet die entsprechenden Funktionen.

³ Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Die Exekutive bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE THALHEIM AN DER THUR

- Art. 22 Kündigungsschutz
- ¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfristen kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen.
- ² Die Kündigung durch die Politische Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
- ³ 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 nach Art. 32 bleibt vorbehalten.
- Art. 23 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten
- ¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.
- ² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.
- Art. 24 Kündigung zur Unzeit
- ¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
- ² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.
- Art. 25 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz. Ausgenommen ist die gerichtliche Anordnung der provisorischen Wiedereinstellung des oder der Angestellten für die Dauer des Verfahrens.
- Art. 26 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- ¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.
- ² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.
- ³ Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE THALHEIM AN DER THUR

- ⁴ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung sowie des ungerechtfertigten Nichtantrittes der Stelle richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine Abfindung nach Art. 32 bleibt vorbehalten.
- Art. 27 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen
- ¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.
- ² Eine Abfindung kann gemäss Art. 32 dieser Verordnung ausgerichtet werden.
- Art. 28 Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität und Altersrücktritt
- ¹ Die Exekutive regelt das Verfahren bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität.
- ² Angestellte scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus.
- Art. 29 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Altersrücktritt und Tod
- Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.
- Art. 30 Angestellte auf Amtsdauer
- ¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.
- ² Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.
- ³ Die Art. 26 und 28 gelten auch für Angestellte auf Amtsdauer.
- Art. 31 Ablauf der befristeten Anstellung
- ¹ Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.
- ² Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.
- Art. 32 Abfindung
- ¹ Angestellte mit wenigstens zehn Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne Verschulden der Angestellten aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35jährig sind. Angestellten 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.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE THALHEIM AN DER THUR

³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 20 lit. b, d, f und g dieser Verordnung.

⁴ Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte weiter beschäftigt wird. Leistungen der Versicherungskasse für das Gemeindepersonal beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.

⁵ Die Höhe der Abfindung wird im Einzelfall von der Exekutive festgesetzt.

Art. 33 Sozialplan

Kommt es infolge von Stellenabbau zu Kündigungen, kann die Exekutive einen Sozialplan erstellen. Dieser regelt die finanziellen Leistungen der Gemeinde, wobei diese sich an Art. 32 ausrichten. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE THALHEIM AN DER THUR

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

- Art. 34 Schutz der Persönlichkeit
- ¹ Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.
- ² Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.
- Art. 35 Lohn
- ¹ Die Besoldung wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen 1 bis 24 und der Stufenregelung gemäss Personalverordnung des Kantons Zürich festgelegt.
- ² Für Teilzeitangestellte ohne fixen Beschäftigungsumfang kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, und Freitage eingerechnet sind.
- ³ Anstelle eines pauschalen Stundenlohnes kann die Exekutive eine pauschale Entschädigung festlegen.
- Art. 36 Auszahlung des Jahreslohnes
- ¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.
- ² Die Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.
- Art. 37 Einreihung der Stellen
- Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton durch die Exekutive in der Regel in eine Klasse eingereiht.
- Art. 38 Lohnklassen und Stufen
- ¹ Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.
- ² Die Exekutive kann aber auch ½ Lohnstufen festlegen.
- Art. 39 Leistungsklassen
- Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.
- Art. 40 Einstufung in die Lohnklassen und Stufen
- ¹ Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE THALHEIM AN DER THUR

² Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte
a) die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt,
b) eine besonders intensive Einarbeitung benötigt,
c) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.

³ Die Exekutive kann die Einreihungsklasse gemäss vergleichbaren Richtpositionen vom Kanton um 1 bis 3 Lohnklassen tiefer festlegen, für noch nicht in ähnlicher Stellung tätig gewesene Angestellte sowie bei besonderen Verhältnissen in anderen Fällen.

⁴ Für Angestellte mit langjähriger Erfahrung in vergleichbarer Stellung ist ausnahmsweise die Einstufung in die nächsthöhere Lohnklasse als die Einreihungsklasse möglich.

- Art. 41 Generelle Lohnanpassungen Die Exekutive kann Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen des Staatspersonals auch für die Angestellten der Gemeinde anwenden.
- Art. 42 Individuelle Lohnanpassung ¹ Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.
² Allgemeine Richtlinien für das Staatspersonal und die kommunale Finanzlage werden angemessen berücksichtigt.
- Art. 43 Einmalzulagen und Anreize Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.
- Art. 44 Naturallohn ¹ Der Gegenwert für Naturalleistungen, wie Dienstwohnung, Heizung, Beleuchtung, Verpflegung, privater Gebrauch von Dienstfahrzeugen und dergleichen, wird vom Lohn abgezogen oder separat in Rechnung gestellt.
² Die Exekutive regelt das Nähere.
- Art. 45 Zulagen Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.
- Art. 46 Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter Die Exekutive kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE THALHEIM AN DER THUR

- Art. 47 Ersatz von Auslagen Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.
- Art. 48 Vereinsfreiheit Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.
- Art. 49 Niederlassungsfreiheit¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.
² 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.
- Art. 50 Mitarbeiterbeurteilung¹ Die Angestellten haben Anspruch auf in der Regel zweijährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten.
² Die Exekutive regelt die Einzelheiten.
- Art. 51 Zeugnis¹ 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 Mitsprache¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.
² Die Exekutive regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.
- B Pflichten**
- Art. 53 Grundsatz Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.
- Art. 54 Annahme von Geschenken¹ Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.
² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE THALHEIM AN DER THUR

- Art. 55 Amtsgeheimnis
- 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
- ¹ Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.
- 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 Die Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.
- Art. 57 Nebenbeschäftigung
- ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.
- ² Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird oder die Gefahr einer Interessenkollision mit amtlichen Aufgaben oder der amtlichen Stellung besteht. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- Art. 58 Öffentliche Ämter
- ¹ Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.
- ² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- Art. 59 Vertrauensärztliche Untersuchung
- Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE THALHEIM AN DER THUR

C. Ferien, Urlaub

- Art. 60 Arbeitsfreie Tage
- ¹ Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage.
- ² Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.
- ³ Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Exekutive erlässt nähere Bestimmungen.
- ⁴ Angestellte im Schichtbetrieb haben Anspruch auf jährlich drei zusätzliche arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 55. Altersjahr vollenden, und auf jährlich sechs zusätzliche arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.
- Art. 61 Ferien
- Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.
- Art. 62 Bezug, Berechnung
- ¹ Die Exekutive ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.
- ² Sie regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.
- Art. 63 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall
- ¹ Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Exekutive regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.
- ² Die Exekutive kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Angestellten bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.
- Art. 64 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.
- Die Exekutive bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.
- Art. 65 Urlaub
- Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE THALHEIM AN DER THUR

IV. Personalakten und Datenschutz

Art. 66 Datenschutz Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. Personalvorsorge

Art. 67 Kranken- und Unfallversicherung ¹ Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Art. 68 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 69 Pensionskasse Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen.

VI. Vom Volk gewählte Beamte

Art. 70 Friedensrichter Regelung nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung.

VII. Rechtsschutz

Art. 71 Rechtsmittelbelehrung Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 72 Anhörungsrecht ¹ Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

² Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE THALHEIM AN DER THUR

- Art. 73 Rechtsmittel
Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
- Art. 74 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen
¹ Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.
² Die Exekutive regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreibung des Rechtsweges als notwendig erweist.
- VII. Schlussbestimmungen**
- Art. 75 Vollzug
Die jeweilige Exekutive (Gemeinderat und Primarschulpflege) erlässt für das von ihr angestellte Personal die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.
- Art. 76 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung
¹ Die Exekutive bestimmt den Zeitpunkt der Inkraftsetzung.
² Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung vom 10. Dezember 1999 und sämtliche weiteren mit ihr im Widerspruch stehenden Verordnungen und Verfügungen aufgehoben.
- Art. 77 Übergangsbestimmungen
¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen.
² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE THALHEIM AN DER THUR

Genehmigt durch den Gemeinderat am 28. Juni 2010

GEMEINDERAT THALHEIM AN DER THUR

Die Präsidentin: Der Gemeindeschreiber:

Caroline Hofer Basler

Cyrill Bühler

Genehmigt durch die Gemeindeversammlung am 9. Dezember 2010

Die Präsidentin: Der Gemeindeschreiber:

Caroline Hofer Basler

Cyrill Bühler