



Gemeinde Dürnten

**Personalverordnung
der Politischen Gemeinde Dürnten**

vom 14. März 2002

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Inhaltsverzeichnis	1
I. Allgemeine Bestimmungen	2
A. Geltungsbereich	2
B. Begriffe.....	2
C. Personalpolitik.....	3
D. Gesamtarbeitsverträge.....	3
II. Arbeitsverhältnis	3
A. Grundsätzliches	3
B. Begründung	3
C. Dauer	4
D. Änderung des Arbeitsverhältnisses.....	4
E. Beendigung	5
III. Rechte und Pflichten der Angestellten	8
A. Rechte.....	8
B. Pflichten	11
C. Ferien, Urlaub	12
IV. Personalakten und Datenschutz	13
V. Personalvorsorge.....	13
VI. Vom Volk gewählte Beamte	14
VII. Rechtsschutz	14
VIII. Schlussbestimmungen.....	15

Personalverordnung der Politischen Gemeinde Dürnten

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Allgemeines

Art. 1

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Dürnten sowie das Personal des Alters- und Pflegeheimes „Nauengut“.

Ausgenommen sind

- die mit kantonaler Beteiligung entlohnten Lehrpersonen der Volksschule
- die von der Gemeinde besoldeten Lehrpersonen der Volksschule (exkl. Lehrkräfte der Musikschule und HortnerInnen)
- die SonderschullehrerInnen und
- die KindergärtnerInnen.

Für sie gilt das kantonale Lehrpersonalgesetz.

Die Besoldung der Kindergartenlehrkräfte erfolgt nach den Besoldungsempfehlungen der Bildungsdirektion.

Behörden im
Nebenamt

Art. 2

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären richten sich nach der Entschädigungsverordnung.

Geltung des
kantonalen Rechts

Art. 3

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

B. Begriffe

Angestellte

Art. 4

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Dürnten stehen. Ebenfalls als Angestellte gelten die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen vorschreibt.

Art. 5

Anstellungsinstanz

Die Anstellung des Personals erfolgt durch den Gemeinderat, soweit nicht die Gemeindeordnung oder spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist.

Die Anstellungskompetenz kann von ihm delegiert werden.

C. Personalpolitik

Art. 6

Grundsätze der Personalpolitik

Der Gemeinderat bestimmt die Grundsätze der Personalpolitik und schafft Instrumente zu ihrer Umsetzung, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals und zur stufengerechten Personal- und Kaderplanung.

Er regelt die Aus- und Weiterbildung des Personals.

D. Gesamtarbeitsverträge

Art. 7

Gesamtarbeitsverträge

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 8

Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Art. 9

Stellenpläne

Der Gemeinderat legt die Stellenpläne fest.

B. Begründung

Art. 10

Stellen-ausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Personalverordnung

Entstehung des Arbeitsverhältnisses **Art. 11**

Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

Es kann in begründeten Fällen, insbesondere für Lehrverhältnisse, stundenweise Beschäftigungen und Aushilfsdienstverhältnisse, mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

C. Dauer

Im Allgemeinen **Art. 12**

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

Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Probezeit **Art. 13**

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

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

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

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Versetzung **Art. 14**

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.

Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist **Art. 15**

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. 16

Vorsorgliche Massnahmen

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.

Die Anordnung ist unverzüglich dem Gemeinderat, sofern sie nicht von diesem selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

E. Beendigung

Art. 17

Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

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

Art. 18

Kündigung (Frist, Termin)

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

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat
- b) im zweiten Dienstjahr zwei Monate
- c) ab dem dritten Dienstjahr drei Monate

Für bestimmte Funktionen kann der Gemeinderat abweichende Regelungen festlegen.

Personalverordnung

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

Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

Kündigungsschutz **Art. 19**

Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innert 10 Tagen nach Mitteilung kann schriftlich eine Begründung der Kündigung verlangt werden. Innert dreissig Tagen ab schriftlicher Begründung der Kündigung kann bei der Anstellungsinstanz Einsprache erhoben werden. Wird keine Einsprache erhoben, verwirkt das Recht auf Rekuserhebung. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen.

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.

Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

Art. 20¹

Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

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

Kündigung zur Unzeit

Art. 21

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

Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Art. 22

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. 23

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. 24

Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

Angestellte auf
Amtsdauer

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.

Art. 25

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

Beendigung im
gegenseitigen
Einvernehmen

Art. 26

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

Entlassung alters-
halber und infolge
Invalidität

Der Gemeinderat regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.

Art. 27

Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.

Leistungen bei
Beendigung infolge
Invalidität, Entlas-
sung altershalber,
Altersrücktritt und
Tod

Art. 28

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

Ablauf der befristeten
Anstellung

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

Personalverordnung

Art. 29

Abfindung

Bei Angestellten, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, kann der Gemeinderat im Sinne der Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse eine Abfindung vorsehen.

Art. 30

Sozialplan

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

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 31

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. 32

Lohn

Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Beanspruchung und Tätigkeit der Angestellten gemäss Stellenbeschreibung, soweit nicht besondere Vergütungen ausdrücklich vorgesehen sind.

Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindekasse.

Vorbehalten bleibt das Sportelsystem beim Gemeindeammann und Betriebsbeamten sowie beim Friedensrichter.

Art. 33

Auszahlung des
Jahreslohnes

Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 34

Einreihungsplan

Der Gemeinderat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal. Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen in der Regel in eine Klasse eingereiht.

Art. 35

Lohnklassen und
Stufen

Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.

Art. 36

Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.

Leistungsklassen

Art. 37

Die Festsetzung des Anfangslohns erfolgt durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen des Kantons Zürich.

Anfangslohn,
Anlaufstufen

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.

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.

Art. 38

Der Gemeinderat entscheidet, ob die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über Realloohnerhöhungen oder -reduktionen auch für die Angestellten der Gemeinde gelten.

Generelle Lohn-
anpassungen

Art. 39

Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Anstellungsinstanz aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.

Individuelle Lohn-
anpassung

Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.

Sie trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.

Art. 40

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

Einmalzulagen und
Anreize

Art. 41

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

Lohnberechnung
bei Teilzeitverhältnissen
und Hilfspersonal

Für Teilzeitangestellte und Hilfspersonal kann die Anstellungsinstanz pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.

Personalverordnung

Zulagen	<p>Art. 42</p> <p>Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.</p>
Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	<p>Art. 43</p> <p>Der Gemeinderat kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.</p>
Ersatz von Auslagen	<p>Art. 44</p> <p>Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.</p>
Niederlassungsfreiheit	<p>Art. 45</p> <p>Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.</p> <p>Wenn es zur Amtsausübung erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.</p>
Mitarbeiterbeurteilung	<p>Art. 46</p> <p>Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.</p> <p>Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>
Zeugnis	<p>Art. 47</p> <p>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.</p> <p>Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>
Mitsprache	<p>Art. 48</p> <p>Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmung zu.</p> <p>Der Gemeinderat regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.</p>

B. Pflichten

Art. 49

Grundsatz

Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten und die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten. Sie haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

Art. 50

Annahme von Geschenken

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.

Art. 51

Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht

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

Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gemeindegesetz und dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Art. 52

Arbeitszeit

Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

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.

Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

Art. 53

Nebenbeschäftigung

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

Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Personalverordnung

Öffentliche Ämter **Art. 54**

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 in Folge/mit Amtszwang.

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

Vertrauensärztliche Untersuchung **Art. 55**

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

C. Ferien, Urlaub

Arbeitsfreie Tage **Art. 56**

Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

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

Ferien **Art. 57**

Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.

Der Gemeinderat regelt den Ferienanspruch des Personals in Ausbildung.

Bezug, Berechnung **Art. 58**

Der Gemeinderat ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.

Er regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär-, Zivil- und Schutzdienst oder aus anderen Gründen.

Art. 59

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

Abwesenheit
wegen Krankheit
und Unfall

Der Gemeinderat 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. 60

Der Gemeinderat bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militär-, Zivil- und Schutzdienst gleichgestellt sind.

Abwesenheit
wegen Militär-,
Zivil- und Schutz-
dienst etc.

Art. 61

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

Urlaub

IV. Personalakten und Datenschutz

Art. 62

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

Datenschutz

V. Personalvorsorge

Art. 63

Der Gemeinderat regelt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen die Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung.

Unfallversicherung

Art. 64

Der Gemeinderat regelt die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft und den Anspruch auf Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Schutzdienst.

Lohn bei Krankheit,
Unfall, Schwanger-
schaft und Nieder-
kunft, Militär-, Zivil-
und Schutzdienst

Art. 65

Die Angestellten der Gemeinde sind verpflichtet, der vom Gemeinderat bestimmten Vorsorgeeinrichtung beizutreten.

Pensionskasse

In begründeten Fällen kann der Gemeinderat Ausnahmen bewilligen.

VI. Vom Volk gewählte Beamte

Gemeindeammann
und Betreibungs-
beamter

Art. 66

Die Besoldung des Gemeindeammann/Betreibungsbeamten wird durch den Gemeinderat festgelegt. Soweit entsprechende Erlasse des Gemeinderates sowie übergeordnetes Recht nichts anderes regeln, gelten die Bestimmungen dieser Verordnung.

Friedensrichter

Art. 67

Die Besoldung des Friedensrichters wird durch den Gemeinderat festgelegt. Soweit entsprechende Erlasse des Gemeinderates sowie übergeordnetes Recht nichts anderes regeln, gelten die Bestimmungen dieser Verordnung.

VII. Rechtsschutz

Rechtsmittel-
belehrung

Art. 68

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Anhörungsrecht

Art. 69

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.

Rechtsmittel

Art. 70

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

Schutz vor unge-
rechtfertigten An-
griffen

Art. 71

Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

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 Rechtsweges als notwendig erweist.

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 72

Vollzug

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

Art. 73

Inkraftsetzung,
Aufhebung der
früheren Ver-
ordnung

Die Verordnung tritt am 1. Mai 2002 in Kraft.

Auf den gleichen Zeitpunkt werden die entsprechenden Bestimmungen der Besoldungsverordnung der Politischen Gemeinde vom 8. September 1989/13. Dezember 1991, der Besoldungsverordnung der Primarschulgemeinde vom 8. September 1989 und der Besoldungsverordnung der Oberstufenschulgemeinde vom 8. September 1989 aufgehoben.

Art. 74

Übergangs-
bestimmungen

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

Vorstehende Personalverordnung der Politischen Gemeinde Dürnten wurde in der Gemeindeversammlung vom 14. März 2002 angenommen.

Namens der Gemeindeversammlung

Der Gemeindepräsident: Der Gemeindeschreiber:
Kurt A. Wick David Ammann

¹ Geändert mit Gemeindeversammlungsbeschluss vom 28. Juni 2007