

Personalverordnung

In Kraft seit: 1. Januar 2002

Personalverordnung Regensdorf

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Bestimmungen
A.	Geltungsbereich
Art. 1	Allgemeines
Art. 2	Behörden im Nebenamt
Art. 3	Geltung des Kantonalen Rechts
Art. 4	Besondere Arbeitsverhältnisse
B.	Begriffe
Art. 5	Angestellte
Art. 6	Anstellungsinstanz
C.	Personalpolitik
Art. 7	Grundsätze der Personalpolitik
II.	Arbeitsverhältnis
A.	Grundsätzliches
Art. 8	Rechtsnatur
B.	Begründung
Art. 9	Zuständigkeit
Art. 10	Stellenausschreibung
Art. 11	Entstehung des Arbeitsverhältnisses
Art. 12	Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen
C.	Dauer
Art. 13	Im Allgemeinen
Art. 14	Probezeit
D.	Änderung des Arbeitsverhältnisses
Art. 15	Versetzung
Art. 16	Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist
Art. 17	Vorsorgliche Massnahmen

E.	Beendigung
Art. 18	Beendigungsgründe
Art. 19	Kündigung
Art. 20	Kündigungsschutz
Art. 21	Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten
Art. 22	Kündigung zur Unzeit
Art. 23	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
Art. 24	Angestellte auf Amtsdauer
Art. 25	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen
Art. 26	Entlassung altershalber und infolge Invalidität
Art. 27	Vorzeitige Pensionierung
Art. 28	Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod
Art. 29	Ablauf der befristeten Anstellung
Art. 30	Sozialplan
III.	Rechte und Pflichten der Angestellten
A.	Rechte
Art. 31	Schutz der Persönlichkeit
Art. 32	Lohn
Art. 33	Auszahlung des Jahreslohnes
Art. 34	Einreihungssystem
Art. 35	Leistungsklassen
Art. 36	Anfangslohn, Anlaufstufe
Art. 37	Generelle Lohnanpassungen
Art. 38	Individuelle Lohnanpassung
Art. 39	Einmalzulagen und Anreize
Art. 40	Naturallohn
Art. 41	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen
Art. 42	Zulagen
Art. 43	Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter
Art. 44	Ersatz von Auslagen
Art. 45	Vereinsfreiheit
Art. 46	Niederlassungsfreiheit
Art. 47	Mitarbeiterbeurteilung
Art. 48	Zeugnis
Art. 49	Mitsprache
B.	Pflichten
Art. 50	Grundsatz
Art. 51	Annahme von Geschenken
Art. 52	Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht
Art. 53	Arbeitszeit

Art. 54 Nebenbeschäftigung
Art. 55 Öffentliche Ämter
Art. 56 Vertrauensärztliche Untersuchung

C. Ferien, Urlaub

Art. 57 Arbeitsfreie Tage
Art. 58 Ferien
Art. 59 Bezug, Berechnung
Art. 60 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall
Art. 61 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.
Art. 62 Urlaub

IV. Personalakten und Datenschutz

Art. 63 Datenschutz

V. Personalvorsorge

Art. 64 Kranken- und Unfallversicherung
Art. 65 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft
Art. 66 Pensionskasse

VI. Vom Volk gewählte Beamte

Art. 67 Gemeindeammann und Betriebsbeamter/Gemeindeamtsfrau und Betriebs-
beamtin
Art. 68 Friedensrichter/Friedensrichterin

VII. Rechtsschutz

Art. 69 Rechtsmittelbelehrung
Art. 70 Anhörungsrecht
Art. 71 Rechtsmittel
Art. 72 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 73 Vollzug
Art. 74 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung
Art. 75 Übergangsbestimmungen

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

- Art. 1 Allgemeines
Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde und der Primarschulgemeinde Regensdorf (nachstehend Gemeinde genannt).
Die von der Gemeinde besoldeten Lehrpersonen der Volksschule unterstehen dem Lehrpersonalgesetz. Enthält dieses Gesetz keine ausdrückliche Regelung, richtet sich das Arbeitsverhältnis dieser Personalgruppe nach den Bestimmungen der Personalverordnung der Gemeinde.
- Art. 2 Behörden im Nebenamt
Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären richten sich nach der Entschädigungsverordnung der Gemeinde.
- Art. 3 Geltung des Kantonalen Rechts
Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.
- Art. 4 Besondere Arbeitsverhältnisse
Besondere Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:
a) Lehrverhältnisse
b) stundenweise Beschäftigungen
c) Aushilfsdienstverhältnisse
d) Befristete Arbeitsverhältnisse

B. Begriffe

- Art. 5 Angestellte
Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Regensdorf 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 Anstellungsinstanz
Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch die Exekutive.
Die Anstellungskompetenz kann von der Exekutive delegiert werden.

C. Personalpolitik

- Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik
Die Exekutive bestimmt die Personalpolitik.

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 8 Rechtsnatur Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

B. Begründung

Art. 9 Zuständigkeit Das Arbeitsverhältnis wird durch die Exekutive oder die zuständige Instanz begründet.

Art. 10 Stellenausschreibung Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 11 Entstehung des Arbeitsverhältnisses Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet. 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. 12 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. 13 Im Allgemeinen Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 14 Probezeit Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als 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.

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 15 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. 16 Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist 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. 17 Vorsorgliche Massnahmen
- Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn
- genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
 - wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
 - zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.
- 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.
- E. Beendigung**
- Art. 18 Beendigungsgründe
- Das Arbeitsverhältnis endet durch:
- Kündigung,
 - Ablauf einer befristeten Anstellung,
 - Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen,
 - Auflösung aus wichtigen Gründen,
 - Altersrücktritt,
 - Entlassung altershalber, Entlassung invaliditätshalber,
 - Tod,
 - Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.
- Art. 19 Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)
- Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:
- im ersten Dienstjahr einen Monat
 - im zweiten Dienstjahr zwei Monate
 - ab dem dritten Dienstjahr drei Monate
- Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.
- Das Arbeitsverhältnis wird jeweils auf Ende eines Monats beendet. Die Exekutive bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.

Art. 20 Kündigungsschutz	<p>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.</p> <p>Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p> <p>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.</p>
Art. 21 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	<p>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.</p> <p>Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.</p>
Art. 22 Kündigung zur Unzeit	<p>Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> <p>Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.</p>
Art. 23 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	<p>Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p> <p>Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p>Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.</p> <p>Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p>
Art. 24 Angestellte auf Amtsdauer	<p>Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.</p> <p>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.</p>

Art. 25	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.
Art. 26	Entlassung altershalber und infolge Invalidität	Das Arbeitsverhältnis wird mit dem Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters gemäss den reglementarischen Bestimmungen der Versicherungskasse für das Staatspersonal aufgelöst. Mit einer schriftlichen und besonders begründeten Entscheidung der Exekutive kann das Arbeitsverhältnis über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus verlängert werden. Die Exekutive regelt das Verfahren bei einer Entlassung infolge Invalidität. Lehrkräfte, die allein von der Primarschule Regensdorf besoldet werden und das 62. Altersjahr vor dem 16. Februar vollenden, können auf das Ende des unmittelbar vorangehenden Schuljahres, die übrigen frühestens auf das Ende des laufenden Schuljahres zurücktreten.
Art.27	Vorzeitige Pensionierung	Die Angestellten können nach Massgabe der reglementarischen Bestimmungen der Versicherungskasse für das Staatspersonal sowie weiterer angeschlossenen Pensionskassen vorzeitig in den Ruhestand treten. Lehrkräfte, die allein von der Primarschule Regensdorf besoldet werden und das 60. Altersjahr vor dem 16. Februar vollenden, können auf das Ende des unmittelbar vorangehenden Schuljahres, die übrigen frühestens auf das Ende des laufenden Schuljahres einen vorzeitigen Altersrücktritt wählen.
Art. 28	Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod	Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen der Versicherungskasse für das Staatspersonal sowie weiterer angeschlossenen Pensionskassen.
Art. 29	Ablauf der befristeten Anstellung	Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung. Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person raschmöglichst mit.
Art. 30	Sozialplan	Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann die Exekutive 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 Tätigkeit im Dienste der Gemeinde.
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.
- Art. 33 Auszahlung des Jahreslohnes Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.
Die Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.
- Art. 34 Einreihungssystem Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton durch die Exekutive in der Regel in eine Klasse eingereiht.
Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons bzw. des Verbandes Zürcher Musikschulen.
- Art. 35 Leistungsklassen Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.
- Art. 36 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. 37 Generelle Lohnanpassungen Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten auch für das Personal der Gemeinde.

Art. 38	Individuelle Lohnanpassung	Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen (Lohnanpassungen) entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.
Art. 39	Einmalzulagen und Anreize	Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.
Art. 40	Naturallohn	Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen. Die Exekutive setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.
Art. 41	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung. Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder 13. Monatslohn etc. eingerechnet sind.
Art. 42	Zulagen	Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.
Art. 43	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.
Art. 44	Ersatz von Auslagen	Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.
Art. 45	Vereinsfreiheit	Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.
Art. 46	Niederlassungsfreiheit	Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet. 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. 47	Mitarbeiterbeurteilung	Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Die Exekutive regelt die Einzelheiten.

Art. 48	Zeugnis	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. Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.
Art. 49	Mitsprache	Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.
B Pflichten		
Art. 50	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. 51	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 finanziellen Wert.
Art. 52	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.
Art. 53	Arbeitszeit	Die Exekutive 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. Die Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.
Art. 54	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.

Art. 55 Öffentliche Ämter	Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
Art. 56 Vertrauensärztliche Untersuchung	Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
C. Ferien, Urlaub	
Art. 57 Arbeitsfreie Tage	Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage. Sie 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. Die Exekutive erlässt nähere Bestimmungen. 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. 58 Ferien	Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.
Art. 59 Bezug, Berechnung	Die Exekutive ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen. Sie regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.
Art. 60 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	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. 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. 61 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.	Die Exekutive bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.
Art. 62 Urlaub	Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

IV. Personalakten und Datenschutz

Art. 63 Datenschutz Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. Personalvorsorge

Art. 64 Kranken- und Unfallversicherung Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufsunfälle versichert. Die Gemeinde übernimmt die Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung.

Art. 65 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 66 Pensionskasse Die Angestellten werden in die Versicherungskasse für das Staatspersonal oder in eine anderer Pensionskasse aufgenommen.

VI. Vom Volk gewählte Beamte

Art. 67 Gemeindeammann und Betriebsbeamter/
Gemeindeamtsfrau und Betriebsbeamtin Regelung nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung.

Art. 68 Friedensrichter/
Friedensrichterin Regelung nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung.

VII. Rechtsschutz

Art. 69 Rechtsmittelbelehrung Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 70 Anhörungsrecht 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.

Art. 71 Rechtsmittel Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Art. 72	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen. Die Exekutive kann sich an den entstehenden Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten beteiligen, 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.
VIII. Schlussbestimmungen		
Art. 73	Vollzug	Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.
Art. 74.	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	Die Exekutive bestimmt das Datum des Inkrafttretens. Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung der politischen Gemeinde vom 11. April 1994 bzw. der Primarschulgemeinde vom 25. Juni 1974 mit den Ergänzungen/Anpassungen vom 28. April 1980 und 26. Juni 1989 aufgehoben.
Art. 75	Übergangsbestimmungen	Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen der neuen Verordnung vor. Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in Bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist und diese nicht beibehalten wird. Für ohne Vorbehalt gewählte Beamtinnen und Beamte gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das alte Recht. Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Regensdorf, 16. Oktober 2001

GEMEINDERAT REGENSDORF

Präsidentin Schreiber a.i.
Erika Kuczynski Hansruedi Steinmann

Genehmigt durch die Gemeindeversammlung vom 10. Dezember 2001

NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Präsidentin Schreiber a.i.
Erika Kuczynski Hansruedi Steinmann