

PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE DINHARD

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

- Art. 1 Allgemeines Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Dinhard.
- Art. 2 Behörden im Nebenamt Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären richten sich nach einem separaten Erlass (Entschädigungsverordnung).
- 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 Dienstverhältnisse Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:
a) Lehrverhältnisse
b) stundenweise Beschäftigungen
c) Aushilfsdienstverhältnisse

B. Begriffe

- Art. 5 Angestellte Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Dinhard stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Gemeinderat 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 Besoldung wird durch die Exekutive festgelegt, soweit die Entlöhnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.

C. Personalpolitik

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

II. Arbeitsverhältnis

PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE DINHARD

A. Grundsätzliches

- Art. 8 Rechtsnatur Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.
- Art. 9 Stellenpläne Die Exekutive legt den Stellenplan fest. Für die Schaffung neuer dauernder Stellen ist die Gemeindeversammlung zuständig.

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.
- Art. 15 Probezeit¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.
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

PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE DINHARD

- 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,
 - 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.

E. Beendigung

- Art. 19 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. 20 Kündigung (Frist, Termin, Form, ¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE DINHARD

Kündigung zur Unzeit)

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat
 - b) im zweiten Dienstjahr zwei Monate
 - c) ab dem dritten Dienstjahr drei Monate
 - d) ab dem zehnten Dienstjahr sechs Monate
 - e) für den Gemeindeschreiber ab dem dritten Dienstjahr generell sechs Monate
- ² Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

Art. 21 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 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 bleibt vorbehalten.

Art. 22 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und 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. 23 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. 24 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. 25 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

PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE DINHARD

Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

³ Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

⁴ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

- Art. 26 Angestellte auf Amtsdauer
- ¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endigt 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.
- 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 bis zum Höchstbetrag gem. Art. 31 ausgerichtet werden.
- Art. 28 Entlassung altershalber und infolge Invalidität
- ¹ Angestellte scheidern spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententaler erreichen, aus dem Dienst aus.
- ² Die Exekutive regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.
- Art. 29 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod
- Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Beamtenversicherungskasse des Kantons Zürich (BVK).
- Art. 30 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. 31 Abfindung
- ¹ Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten 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 GEMEINDE DINHARD

³Kein 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. 19 lit. b, d, f und g dieser Verordnung.

⁴Die 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.

⁵Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien:

- a) bis zum 40. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne,
- b) vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis 12 Monatslöhne
- c) ab dem 51. Altersjahr drei bis 15 Monatslöhne.

⁶Die Abfindung wird von der Exekutive festgesetzt.

⁷Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall ausnahmsweise auch in den Fällen gemäss Abs. 5 lit. a und b eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 32 Schutz der Persönlichkeit

¹Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

²Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

Art. 33 Lohn

Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen 1 - 24 des Kantons Zürich festgelegt.

Art. 34 Auszahlung des Jahreslohnes

¹Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

²Die Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn

PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE DINHARD

ausgerichtet wird.

- Art. 35 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. 36 Lohnklassen und Stufen Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.
- Art. 37 Leistungsklassen Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.
- Art. 38 Anfangslohn, Anlaufstufen¹ 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.
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.
- Art. 39 Generelle Lohnanpassungen Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinde.
- Art. 40 Individuelle Lohnanpassung¹ Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.
² Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.
³ Sie trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.
- Art. 41 Einmalzulagen und Anreize Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.
- Art. 42 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen¹ Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.
² Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstatlersgeschenke etc. eingerechnet sind.

PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE DINHARD

- Art. 43 Zulagen Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.
- Art. 44 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. 45 Ersatz von Auslagen Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.
- Art. 46 Vereinsfreiheit Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.
- Art. 47 Niederlassungsfreiheit Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.
- Art. 48 Mitarbeiterbeurteilung¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.
² Die Exekutive regelt die Einzelheiten.
- Art. 49 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. 50 Mitsprache Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.
- B Pflichten**
- Art. 51 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. 52 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.

PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE DINHARD

- Art. 53 Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht
- ² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.
- ¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.
- Art. 54 Arbeitszeit
- ² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- 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 Pikettendienst.
- Art. 55 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. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- Art. 56 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. 57 Vertrauensärztliche Untersuchung
- Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
- C. Ferien, Urlaub**
- Art. 58 Arbeitsfreie Tage
- ¹ Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage.
- ² Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE DINHARD

- Art. 59 Ferien
- ³ Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Exekutive erlässt nähere Bestimmungen.
- Der Ferienanspruch beträgt:
bis und mit 29. Altersjahr 22 Tage
ab 30. Altersjahr 24 Tage
ab 40. Altersjahr 26 Tage
ab 50. Altersjahr 28 Tage
ab 60. Altersjahr 30 Tage
- Art. 60 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.
- ³ Höchstens die Hälfte des Ferienanspruches eines Kalenderjahres kann auf das nächstfolgende Kalenderjahr übertragen werden.
- Art. 61 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. 62 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.
- Die Exekutive bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.
- Art. 63 Urlaub
- Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.
- IV. Personalakten und Datenschutz**
- Art. 64 Datenschutz
- Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. Personalvorsorge

PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE DINHARD

- Art. 65 Kranken- und Unfallversicherung ¹ Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nach den Regeln des Kantons gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert
- Art. 66 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.
- Art. 67 Pensionskasse Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Beamtenversicherung des Kantons Zürich (BVK) aufgenommen.
- VI. Vom Volk gewählte Beamte**
- Art. 68 Gemeindeammann und Betriebsbeamter Regelung nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung.
- Art. 69 Friedensrichter Regelung nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung
- VII. Rechtsschutz**
- Art. 70 Rechtsmittelbelehrung Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
- Art. 71 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.
- Art. 72 Rechtsmittel Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
- Art. 73 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.

PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE DINHARD

VII. Schlussbestimmungen

- Art. 74 Vollzug Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.
- Art. 75 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung ¹ Die Exekutive bestimmt das Datum des Inkrafttretens.
² Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung vom 4.12.1989 mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen aufgehoben, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären regeln.
- Art. 76 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 deren Bestimmungen vor.

8474 Dinhard, 5. Oktober 1999

GEMEINDERAT DINHARD

Der Präsident: Der Schreiber:

P. Uhlmann W. Schmid

genehmigt durch die Gemeindeversammlung vom 25. November 1999