

Synopse

Mitarbeiterverordnung (MaVo); Antrag des Stadtrates

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SRS Nummern)

Neu: –
Geändert: **1.7-1**
Aufgehoben: –

Geltendes Recht	Arbeitsversion	Notizen
	Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MaVo)	
	<i>Der Gemeinderat,</i> gestützt auf Art. 14 Abs.1 lit.b der Gemeindeordnung <i>beschliesst:</i>	
	I.	
	Der Erlass SRS 1.7-1 (Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MaVo) vom 1. Dezember 2009) (Stand 1. Januar 2010) wird wie folgt geändert:	
Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MaVo)		
vom 1. Dezember 2009		

<p>d. Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen des ordentlichen Pensionsalters;</p> <p>e. und in weiteren besonderen Fällen.</p> <p>² Die Anstellungsbedingungen sind frei verhandelbar.</p>		
<p>1.2 Begriffe</p>		
<p>Art. 4 Mitarbeitende</p> <p>¹ Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Stadt Kloten stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeitenden.</p>	<p>¹ Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet von der Stadt Kloten angestellt sind.</p>	
<p>Art. 5 Anstellungsinanz</p> <p>¹ Anstellungsinstanzen sind:</p> <p>a. die Schulpflege für die städtischen Lehrkräfte; sie kann diese Kompetenz ganz oder teilweise delegieren.</p> <p>b. der Stadtrat für alle übrigen Mitarbeitenden. Er kann diese Zuständigkeit ausser für den Friedensrichter oder die Friedensrichterin, den Verwaltungsdirektor oder die Verwaltungsdirektorin und die Leiter oder Leiterinnen eines Geschäftsbereiches delegieren.</p> <p>c. Für Personen mit besonderem Wahlverfahren ist der Stadtrat für die weiteren personalrechtlichen Belange zuständig.</p>	<p>b. der Stadtrat für alle übrigen Mitarbeitenden. Er kann diese Zuständigkeit delegieren. Ausgenommen ist die Delegation für die Anstellung der Friedensrichterin oder des Friedensrichters, der Verwaltungsdirektorin oder des Verwaltungsdirektors sowie der Leiterinnen oder Leiter eines Geschäftsbereiches.</p>	

1.3 Personalpolitik		
<p>Art. 6 Personalpolitik</p> <p>¹ Die Stadt als Arbeitgeberin strebt mit ihren Mitarbeitenden ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis an.</p> <p>² Die Stadt steht für die gesetzten Ziele ein. Sie erbringt ihre Leistungen effizient und engagiert im Rahmen der geforderten Qualität und der zur Verfügung stehenden Ressourcen.</p> <p>³ Gegenseitiger Respekt, Engagement und Hinwendung prägen die Beziehungen der Stadt nach aussen und innen.</p> <p>⁴ Die Stadt fordert und fördert verantwortungsbewusste und qualitätsorientierte Mitarbeitende.</p> <p>⁵ Die Stadt unterstützt die berufliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden durch:</p> <ul style="list-style-type: none">a. einen den Eignungen und Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz;b. interne und externe Weiterbildung;c. flexible Arbeitsmodelle für alle Stufen und Lebenslagen;d. die Anerkennung der positiven Auswirkungen aus den Grundsätzen von Diversity Management;e. die Möglichkeit, innerhalb der Stadtverwaltung eine neue Stelle annehmen zu können;	<p>² Die Stadt erbringt ihre Leistungen effizient und engagiert im Rahmen der geforderten Qualität und der zur Verfügung stehenden Ressourcen.</p> <p>³ Das Verhalten der Stadt nach aussen und innen ist ziel- und zukunftsorientiert und geprägt durch Vertrauen, Offenheit, Respekt, Loyalität und Engagement.</p> <p>⁴ Die Stadt fördert ihre Mitarbeitenden und fordert Verantwortungsbewusstsein und Qualitätsorientierung.</p> <p>^{4a} Die Stadt bietet eine faire und marktgerechte Entlohnung.</p> <p>d. ein gelebtes Diversity Management;</p>	

<p>f. Chancengleichheit für alle.</p> <p>⁶ Die Stadt leistet einen positiven Beitrag zu einer menschlich, gesellschaftlich und wirtschaftlich gesunden Entwicklung mit:</p> <p>a. einem offenen, angstfreien Arbeitsklima;</p> <p>b. einem breiten Angebot von Ausbildungsplätzen für die berufliche Bildung;</p> <p>c. der Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderungen.</p> <p>⁷ Die Stadt verwendet für die Auswahl und Führung der Vorgesetzten besondere Sorgfalt.</p> <p>⁸ Die Stadt fördert das umweltbewusste Verhalten am Arbeitsplatz durch Anreize und Hilfestellung.</p> <p>⁹ Die Geschäftsleitung schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik (Konzepte).</p>	<p>c. der Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderungen;</p> <p>d. Massnahmen zur Gesundheitsförderung.</p> <p>⁷ Die Stadt verwendet für die Auswahl und Führung der vorgesetzten Personen besondere Sorgfalt.</p>	
<p>2 Arbeitsverhältnis</p>		
<p>2.1 Grundsätzliches</p>		
<p>Art. 7 Rechtsnatur</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.</p>	<p>¹ Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Stadt Kloten ist öffentlichrechtlich.</p>	
<p>Art. 8 Personalbudget</p> <p>¹ Der Stadtrat beantragt das Personalbudget dem Gemeinderat zur Genehmigung. Er dokumentiert den Antrag mit dem funktionsspezifischen Stellenplan.</p>	<p>¹ Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat das Personalbudget zur Genehmigung. Er dokumentiert den Antrag mit dem funktionsspezifischen Stellenplan.</p>	

<p>² Die Schulpflege entscheidet über die Errichtung, Beibehaltung und Aufhebung von Stellen für Lehrkräfte.</p> <p>³ Der Stadtrat beschliesst über die Kreditfreigabe für Lohnanpassungen.</p> <p>⁴ Der Stadtrat genehmigt den Stellenplan.</p>		
<p>2.2 Begründung</p>		
<p>Art. 9 Entstehung des Anstellungsverhältnisses</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch schriftliche Verfügung der Anstellungsinstanz begründet.</p> <p>² Bei Begründung durch Vertrag entsteht das Arbeitsverhältnis durch die beidseitige Vertragsunterzeichnung.</p>	<p>² Ausnahmsweise darf für folgende Fälle das Arbeitsverhältnis durch die Anstellungsinstanz mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden:</p> <ul style="list-style-type: none">a. für Lehrverhältnisse;b. für stundenweise Beschäftigungen;c, für Aushilfsarbeitsverhältnisse;d. für Beschäftigung von Personen, die Altersleistungen einer Vorsorgeeinrichtung beziehen könnten;e. für weitere besondere Fälle (z.B. Praktika). <p>³ Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses durch öffentlich-rechtlichen Vertrag sind die Rechte und Pflichten vorbehaltlich des übergeordneten Rechts frei verhandelbar.</p>	

<p>Art. 10 Stellenausschreibung</p> <p>¹ Offene Stellen werden in der Regel ausgeschrieben.</p>	<p>¹ Offene Stellen werden in der Regel intern und extern ausgeschrieben.</p> <p>² Geeignete Mitarbeitende können zum Zweck ihrer Laufbahnentwicklung zur Bewerbung motiviert werden.</p>	
<p>2.3 Dauer</p>		
<p>Art. 11 Im Allgemeinen</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.</p> <p>² Befristete Anstellungsverhältnisse sind bei besonderen Verhältnissen zulässig. Sie können in begründeten Fällen und in nicht missbräuchlicher Absicht verlängert werden und müssen sodann zwingend aufgelöst oder in ein unbefristetes Verhältnis überführt werden.</p>		
<p>Art. 12 Probezeit</p> <p>¹ Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.</p> <p>² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.</p> <p>³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.</p>	<p>² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Kalendertage.</p>	

2.4 Versetzung und vorsorgliche Massnahmen		
Art. 13 Zuweisung anderer Arbeit ¹ Mitarbeitenden kann unter Wahrung einer angemessenen Frist andere, ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende, zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.		
Art. 14 Versetzung ¹ Mitarbeitende können, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden.		
Art. 15 Vorsorgliche Massnahmen ¹ Für die Anordnung vorsorglicher Massnahmen ist die Anstellungsinstanz zuständig, welche ihre vorgesetzte Stelle informiert. Die vorgesetzte Stelle entscheidet über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und über die Weiterausrichtung, Kürzung oder den Entzug des Lohnes. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.	¹ Mitarbeitende können jederzeit vorsorglich einstweilig von ihrer Funktion enthoben werden, wenn a. genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen; b. wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist;	

<p>² Mitarbeitende können von der Anstellungsinstanz jederzeit von ihrer Aufgabe freigestellt werden, wenn</p> <p>a. genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,</p> <p>b. wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,</p> <p>c. zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.</p>	<p>c. zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.</p> <p>² Für die Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen ist die vorgesetzte Stelle zuständig, welche die Anstellungsinstanz unverzüglich informiert. Die Anstellungsinstanz entscheidet über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und über die Weiterausrichtung, Kürzung oder den Entzug des Lohnes. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.</p> <p>a. <i>Aufgehoben.</i></p> <p>b. <i>Aufgehoben.</i></p> <p>c. <i>Aufgehoben.</i></p>	
<p>2.5 Beendigung</p>		
	<p>Art. 15 a. Ende des Arbeitsverhältnisses</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <p>a. Kündigung;</p> <p>b. Ablauf einer befristeten Anstellung;</p> <p>c. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;</p> <p>d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;</p> <p>e. Entlassung invaliditätshalber;</p> <p>f. vorzeitigen Altersrücktritt;</p>	

	<p>g. Entlassung altershalber;</p> <p>h. Erreichen der Altersgrenze;</p> <p>i. Tod;</p> <p>j. Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Mitarbeitenden.</p>	
<p>Art. 16 Kündigung</p> <p>¹ Die Frist für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt einen Monat im ersten Dienstjahr und drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr.</p> <p>² Vorbehalten bleibt die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p> <p>³ Das Anstellungsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.</p>	<p>Art. 16 Kündigung nach Ablauf der Probezeit</p> <p>⁴ Die Kündigungsfrist für die Verwaltungsdirektorin oder den Verwaltungsdirektor sowie die Bereichsleitenden beträgt 6 Monate.</p>	
<p>Art. 17 Kündigungsschutz</p> <p>¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfrist kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen.</p>	<p>¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt und begründet sowie mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen.</p>	

<p>Art. 18 Missbräuchliche Kündigung</p> <p>¹ Die Kündigung durch die Stadt darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p>	<p>Art. 18 Voraussetzungen der Kündigung</p> <p>² Ein sachlich zureichender Grund liegt unter anderem bei ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten vor. Er ist insbesondere auch dann gegeben, wenn bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit entweder keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder wenn eine solche nicht angetreten wird; in beiden Fällen unabhängig davon, ob die Lohnfortzahlung nach Art. 54 Abs. 3 dieser Verordnung ausgeschöpft wird.</p> <p>³ Erweist sich für die Stadt eine Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so besteht ausschliesslich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist im Rahmen einer Gesamtwürdigung festzusetzen und darf den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn der oder des Mitarbeitenden für sechs Monate entspricht.</p>	
<p>Art. 19 Kündigung zur Unzeit</p> <p>¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p>		
	<p>Art. 19 a. Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts</p> <p>¹ Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz).</p>	

<p>Art. 20 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p> <p>² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p>³ Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde anzuhören.</p> <p>⁴ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p>	<p>³ Bei vom Volk gewählten Mitarbeitenden ist die Aufsichtsbehörde anzuhören.</p>	
<p>Art. 21 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.</p> <p>² Eine Abfindung kann gemäss Art. 23 dieser Verordnung ausgerichtet werden.</p>	<p>Art. 21 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.</p> <p>² Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 23 dieser Verordnung ausgerichtet werden.</p>	
<p>Art. 22 Beendigung altershalber und infolge Invaliderität</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet auf das Ende des Monats, in welchem das ordentliche AHV-Rentalter erreicht wird oder eine Voll-Invaliderität eintritt.</p>	<p>Art. 22 Entlassung Invalideritätshalber</p> <p>¹ Mitarbeitende, die durch die zuständige Vorsorgeeinrichtung invalid erklärt werden, werden invalideritätshalber entlassen.</p> <p>² Besteht Anspruch auf eine Vollrente der Vorsorgeeinrichtung, erfolgt eine vollständige Entlassung invalideritätshalber. Andernfalls erfolgt eine teilweise Entlassung entsprechend dem Invalideritätsgrad.</p>	

	<p>³ Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p>	
	<p>Art. 22 a. Vorzeitiger Altersrücktritt</p> <p>¹ Mitarbeitende können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den vorzeitigen Altersrücktritt erklären. Damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p> <p>² Der vorzeitige Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine schriftlich zu erklären.</p>	
	<p>Art. 22 b. Entlassung altershalber</p> <p>¹ Mitarbeitende werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber entlassen:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Die Voraussetzungen gemäss Art. 18 dieser Verordnung sind erfüllt.b. Die Probezeit ist abgelaufen.c. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres.d. Die Entlassung ist nicht auf ein Verschulden der oder des Mitarbeitenden zurückzuführen.e. Den Mitarbeitenden kann keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden. <p>² Die Fristen und Termine gemäss Art. 16 dieser Verordnung gelten sinngemäss.</p>	

	<p>³ Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.</p> <p>⁴ Die mit der Entlassung altershalber verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p>	
	<p>Art. 22 c. Erreichen der Altersgrenze</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis endet ohne Weiteres am Ende des Monats, in welchem Mitarbeitende das ordentliche Pensionierungsalter gemäss Reglement der Vorsorgeeinrichtung erreichen.</p> <p>² In Ausnahmefällen kann nach Erreichen der Altersgrenze eine befristete Wiederanstellung vereinbart werden.</p>	
	<p>Art. 22 d. Mitarbeitende auf Amtsdauer</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.</p> <p>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 Stadt beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.</p> <p>³ Art. 20, 21, 22, 22 a., 22 b. gelten auch für Angestellte auf Amtsdauer.</p>	

Art. 23
Abfindung

¹ Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Stadt ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung von höchstens 12 Monatslöhnen.

² Die Abfindung wird durch den Stadtrat und beim Lehrpersonal durch die Schulpflege festgelegt. Bei der Festsetzung der Abfindung orientiert sich die zuständige Behörde an der Dauer der Beschäftigung, den persönlichen Verhältnissen und der Lage auf dem Arbeitsmarkt.

³ Allfällige Leistungen der Stadt für die Neuorientierung der betroffenen Person im Arbeitsmarkt können an die Abfindung angerechnet werden.

⁴ Die Abfindung wird in gleichen monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt.

⁵ Die betroffenen Angestellten sind zur Stellensuche verpflichtet und haben auf Verlangen über ihre Bemühungen Auskunft zu geben.

¹ Mitarbeitende mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Stadt ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung von höchstens 9 Monatslöhnen, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Mitarbeitende mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger als fünf Dienstjahren ausbezahlt werden.

² Die Abfindung wird durch den Stadtrat und beim Lehrpersonal durch die Schulpflege festgelegt. Bei der Festsetzung der Abfindung orientiert sich die zuständige Behörde an der Dauer des Anstellungsverhältnisses, den persönlichen Verhältnissen und der Lage auf dem Arbeitsmarkt. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist ein Anspruch auf Abfindung ausgeschlossen.

⁴ Die Abfindung wird in der Regel als Einmalzahlung und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt.

^{4a.} An Stelle der Einmalzahlung kann vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses dessen Verlängerung unter gleichzeitiger Freistellung vereinbart werden.

⁵ Die betroffenen Mitarbeitenden sind zur Stellensuche verpflichtet und haben auf Verlangen über ihre Bemühungen Auskunft zu geben.

<p>⁶ Wird eine andere Stelle angetreten oder von der Stadtverwaltung bzw. der Schule angeboten, kann die Abfindung angemessen reduziert werden.</p> <p>⁷ Bei einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann eine Abfindung als Bestandteil der Vereinbarung zugesichert werden.</p>	<p>⁶ Wer eine Abfindung zugesprochen erhalten hat, informiert den Stadtrat resp. die Schulpflege über das während der Abfindungsdauer erzielte Erwerbseinkommen. Diese fordern Abfindungen, die sich als ungerechtfertigt erweisen, zurück. Unterlässt der oder die Mitarbeitende die vorerwähnte Information, so erkundigt sich der Stadtrat resp. die Schulpflege nach dem erzielten Einkommen und verfügt die Rückforderung.</p>	
<p>Art. 24 Sozialplan</p> <p>¹ Kommt es infolge von Stellenabbau zu Kündigungen, legt der Stadtrat unter Beizug der Verhandlungspartnerinnen und -partner einen Sozialplan fest. Dieser regelt die Leistungen der Stadt, wobei diese sich nach Art. 23 ausrichten. Der Sozialplan kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen.</p>	<p>¹ Führt eine Restrukturierung oder ein Stellenabbau bei mindestens fünf Mitarbeitenden zu Kündigungen, kann der Stadtrat einen Sozialplan festlegen. Dieser regelt die Leistungen der Stadt, wobei diese sich nach Art. 23 dieser Verordnung ausrichten. Der Sozialplan kann auch zusätzliche Leistungen anderer Art vorsehen.</p>	
<p>3 Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden</p>		
<p>3.1 Rechte</p>		
<p>Art. 25 Schutz der Persönlichkeit</p> <p>¹ Die Stadt achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden. Die Stadt nimmt auf die Gesundheit der Mitarbeitenden gebührend Rücksicht.</p> <p>² Sie trifft die zum Schutz der physischen und psychischen Integrität ihrer Mitarbeitenden erforderlichen Massnahmen.</p>	<p>² Sie trifft die zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden erforderlichen Massnahmen.</p>	

<p>³ Sie toleriert insbesondere keine Übergriffe wie zum Beispiel sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen, wie Geschlecht, Herkunft, Zivilstand, Alter, Gesundheit, Sprache, Religion, geschlechtliche Orientierung und Behinderung.</p>	<p>³ Sie toleriert insbesondere keine Übergriffe wie zum Beispiel sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen, wie Geschlecht, Herkunft, Zivilstand, Alter, Gesundheit, Sprache, Religion, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Beeinträchtigung.</p>	
<p>Art. 26 Lohnsystem</p> <p>¹ Der Lohn der Mitarbeitenden wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen nachstehender Funktionsstufen festgelegt:</p> <ul style="list-style-type: none">a. 10 Verwaltungsdirektorin oder Verwaltungsdirektor;b. 20 Leitende eines Geschäftsbereichs (Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter);c. 30 Leitende von grossen und / oder komplexen Organisationseinheiten;d. 40 Leitende von mittleren Organisationseinheiten, Stellvertreterinnen und Stellvertreter von Leitenden gemäss lit. c und Funktionen mit komplexen Spezialaufgaben;e. 50 Leitende von kleinen Organisationseinheiten und Fachspezialistinnen oder Fachspezialisten;f. 55 Funktionen mit höheren Anforderungen als die einer Berufslehre;g. 60 Funktionen mit Berufslehre;h. 70 Funktionen mit einer Teilberufslehre;	<ul style="list-style-type: none">c. 30 Leitende von grossen und / oder komplexen Abteilungen;d. 40 Leitende von mittleren Abteilungen, Stellvertreterinnen und Stellvertreter von Leitenden gemäss lit. c und/oder Funktionen mit komplexen Spezialaufgaben;d.1. 45 Stellvertreterinnen und Stellvertreter von Leitenden gemäss lit.d und/oder Teamleiterinnen und Teamleiter und/oder Fachspezialisten mit komplexen Aufgabene. 50 Leitende von kleinen Abteilungen und Fachspezialistinnen oder Fachspezialisten;	

<p>i. 80 Anlern-Funktionen.</p> <p>² Jeder Funktionsstufe wird ein Lohnband zugeordnet.</p> <p>³ Die Lohnbänder bilden empirisch erhobene Marktlinien mit einer nach oben und unten beschränkten Bandbreite ab.</p> <p>⁴ Der Stadtrat bestimmt die anwendbaren Marktlinien sowie die Bandbreite.</p>		
<p>Art. 27 Einreihung der Stellen</p> <p>¹ Der Stadtrat teilt jede Stelle einer Funktionsstufe zu. Dabei werden berücksichtigt:</p> <p>a. der Aufgabenumfang und die damit verbundene Verantwortung;</p> <p>b. die Komplexität der Aufgabe;</p> <p>c. die daraus resultierenden Anforderungen.</p>	<p>¹ Der Stadtrat teilt jede Stelle einer Funktion und jede Funktion einer Funktionsstufe zu. Dabei werden berücksichtigt:</p> <p>a. der Aufgabenumfang und die damit verbundene Verantwortung, insbesondere Führungsverantwortung;</p> <p>b. die Komplexität der Aufgaben;</p>	
<p>Art. 28 Anfangslohn</p> <p>¹ Der Anfangslohn wird durch die Anstellungsinstanz festgesetzt.</p> <p>² Die Positionierung innerhalb des Lohnbandes wird unter Berücksichtigung der Komplexität der Aufgabe, des Arbeitsmarktes und des Lohngefüges festgelegt.</p>	<p>¹ Der Anfangslohn wird durch die Anstellungsinstanz im Einvernehmen mit dem Personaldienst festgesetzt.</p> <p>² Die Positionierung innerhalb des Lohnbandes wird unter Berücksichtigung der Komplexität der Aufgaben, des Arbeitsmarktes, der funktionsspezifischen Erfahrung und des Lohngefüges festgelegt.</p>	

<p>Art. 29 Lohn</p> <p>¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt.</p> <p>² Der Stadtrat regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.</p>		
<p>Art. 30 Individuelle Lohnanpassungen</p> <p>¹ Der Stadtrat setzt die zur Verfügung stehende Summe für Lohnanpassungen in einem separaten Beschluss fest.</p> <p>² Sie trägt der allgemeinen Finanzlage der Stadt Kloten Rechnung.</p> <p>³ Die Entwicklung des Arbeitsmarktes, Beschlüsse des Kantonsrates und des Regierungsrates über Anpassungen und Änderungen der Löhne und Zulagen bilden die Grundlage für den Umfang der Lohnanpassungen.</p> <p>⁴ Der Stadtrat legt allgemeine Grundsätze und Regeln für Lohnanpassungen in den Vollzugsbestimmungen fest. Massgebend für Lohnanpassungen sind Leistung und Position im Lohnband. Generelle Lohnerhöhungen sind ausgeschlossen.</p> <p>⁵ Lohnanpassungen werden aufgrund von Mitarbeiterbeurteilungen vorgenommen. Sie erfolgen in der Regel per 1. Januar.</p>	<p>³ Der Stadtrat orientiert sich an der Entwicklung des Arbeitsmarktes, den Beschlüssen des Kantonsrats und des Regierungsrats über Anpassungen und Änderungen der Löhne und Zulagen des Staatspersonals für den Beschluss über Lohnanpassungen.</p> <p>⁵ Lohnanpassungen erfolgen in der Regel per 1. Januar.</p>	

<p>Art. 31 Leistungsanerkennung</p> <p>¹ Besondere Leistungen können durch eine einmalige Prämie belohnt werden. Die Form bleibt der Anstellungsinstanz vorbehalten.</p>		
<p>Art. 32 Naturallohn</p> <p>¹ Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Mitarbeitenden selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.</p> <p>² Die Ansätze richten sich nach den steuerrechtlichen Bestimmungen.</p>		
<p>Art. 33 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen</p> <p>¹ Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.</p> <p>² Für Teilzeitbeschäftigte kann die Anstellungsinstanz pauschale Löhne festlegen, in denen Entschädigungen für Ferien, Freitage, 13. Monatslohn etc. eingerechnet sind.</p>	<p>¹ Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes nach dem Beschäftigungsgrad.</p>	
<p>Art. 34 Dienstaltersprämie</p> <p>¹ Dienstaltersprämien sollen in Form einer zusammenhängenden, bezahlten Auszeit gezielt beansprucht werden.</p> <p>² Bei Austritt wird keine anteilmässige Dienstaltersprämie ausgerichtet.</p>	<p>Art. 34 Dienstaltersgeschenk</p> <p>¹ Dienstaltersgeschenke sollen in Form einer zusammenhängenden, bezahlten Auszeit gezielt beansprucht werden. Das Dienstaltersgeschenk beträgt ab dem 10. Dienstjahr alle 5 Dienstjahre 15 Arbeitstage.</p> <p>² Bei Austritt wird kein anteilmässiges Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.</p>	

<p>³ Massgebend für die Berechnung der Dienstjahre ist die ununterbrochene Anstellungsdauer bei der Stadt Kloten. Unbezahlter Urlaub und Stellenwechsel innerhalb der Stadtverwaltung bewirken keinen Verlust des Anspruches.</p> <p>a. Bei 10/20/30/45 Dienstjahren beträgt die Auszeit 15 Arbeitstage</p> <p>b. Bei 25 und 40 Dienstjahren beträgt die Auszeit 20 Arbeitstage</p> <p>⁴ Wird die Auszeit zur Weiterbildung verwendet, kann daran zusätzlich ein angemessener Beitrag ausgerichtet werden.</p> <p>⁵ Auf Gesuch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann die Dienstaltersprämie ausnahmsweise ausbezahlt werden. Der Anspruch beträgt bei 10/20/25/30/40/45 Dienstjahren 1/24 des Jahreslohnes.</p>	<p>³ Massgebend für die Berechnung der Dienstjahre ist die Anstellungsdauer bei der Stadt Kloten. Anstellungsunterbrüche unter fünf Jahren, unbezahlter Urlaub und Stellenwechsel innerhalb der Stadtverwaltung bewirken keinen Verlust des Anspruches.</p> <p>a. <i>Aufgehoben.</i></p> <p>b. <i>Aufgehoben.</i></p> <p>⁵ Auf Gesuch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann die Dienstaltersgeschenke ausnahmsweise ausbezahlt werden. Der Anspruch beträgt bei 1/24 des Jahreslohnes.</p>	
<p>Art. 35 Gewinnung oder Erhaltung von vorzüglichen Mitarbeitenden</p> <p>¹ Der Stadtrat kann zur Gewinnung oder Erhaltung von vorzüglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausnahmsweise eine Einstufung über dem Lohnband gem. Art. 26 Abs. 2 festlegen.</p>	<p>¹ Der Stadtrat kann auf Antrag der Anstellungsinstanz zur Gewinnung oder Erhaltung von vorzüglichen Mitarbeitenden ausnahmsweise eine Einstufung über dem Lohnband gem. Art. 26 Abs. 2 dieser Verordnung festlegen.</p>	
<p>Art. 36 Ersatz von Auslagen</p> <p>¹ Für den Ersatz der dienstlichen Auslagen erlässt der Stadtrat die Spesenreglemente.</p>	<p>¹ Für den Ersatz der dienstlichen Auslagen erlässt der Stadtrat ein Spesenreglement.</p>	

<p>Art. 37 Vereinsfreiheit</p> <p>¹ Die Vereinsfreiheit der Mitarbeitenden ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.</p>		
<p>Art. 38 Niederlassungsfreiheit</p> <p>¹ Die Niederlassungsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet.</p> <p>² Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Mitarbeitenden zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.</p>	<p>² Wenn es zur Berufsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Mitarbeitenden zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.</p>	
<p>Art. 39 Mitarbeiterbeurteilung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden haben mindestens einmal im Jahr Anspruch auf Beurteilung von Leistung und Verhalten.</p>	<p>¹ Die Mitarbeitenden haben einmal im Jahr Anspruch auf ein Mitarbeitergespräch. Darin werden Ziele, Entwicklung, Leistung und Verhalten besprochen.</p>	
<p>Art. 40 Zeugnis</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden können ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.</p> <p>² Auf besonderes Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.</p>	<p>Art. 40 Arbeitszeugnis</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.</p>	

<p>Art. 41 Mitsprache</p> <p>¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung dieser Verordnung und der Ausführungsbestimmungen werden die Mitarbeitenden sowie die Verhandlungspartnerinnen und -partner umfassend und verständlich informiert sowie zur Mitwirkung eingeladen.</p>	<p>¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung dieser Verordnung und der Vollzugsbestimmungen werden die Mitarbeitenden umfassend und verständlich informiert. Zudem wird die Möglichkeit eingeräumt, schriftlich Stellung nehmen zu können.</p>	
<p>3.2 Pflichten</p>		
<p>Art. 42 Grundsatz</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben rechtmässig, wirkungsvoll und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Stadt zu wahren.</p>		
<p>Art. 43 Annahme von Geschenken</p> <p>¹ Mitarbeitende 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.</p> <p>² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.</p>		
<p>Art. 44 Verschwiegenheit / Amtsgeheimnis</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p>² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.</p>		

<p>Art. 45 Arbeitszeit</p> <p>¹ Der Stadtrat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.</p> <p>² Die Mitarbeitenden können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, sofern es der Dienst erfordert und soweit es im Hinblick auf die Gesundheit und in Würdigung privater Verpflichtungen zumutbar ist.</p> <p>³ Der Stadtrat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überstundenarbeit, Überzeitarbeit sowie für Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p> <p>⁴ Bei Mitarbeitenden der Funktionsstufen 10, 20 und 30 werden keine Überstunden abgegolten. Eine finanzielle oder zeitliche Kompensation ist ausgeschlossen.</p>	<p>² Die Mitarbeitenden können auch über die ordentlichen Arbeitszeiten hinaus in Anspruch genommen werden, sofern es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.</p> <p>³ Der Stadtrat regelt den Ausgleich durch Freizeit oder die Vergütung von Überstundenarbeit sowie den Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p> <p>⁴ Bei Mitarbeitenden der Funktionsstufen 10, 20 und 30 werden keine Überstunden erfasst. Der Ausgleich durch Freizeit sowie eine finanzielle Kompensation ist ausgeschlossen.</p>	
<p>Art. 46 Nebenbeschäftigung</p> <p>¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung für die Stadt Kloten nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.</p> <p>² Mitarbeitende, die eine Nebenbeschäftigung annehmen wollen, melden dies vor Abschluss des entsprechenden Anstellungsvertrages der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>	<p>² Mitarbeitende, die eine Nebenbeschäftigung annehmen wollen, melden dies vor Abschluss des entsprechenden Anstellungsvertrages der vorgesetzten Person. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe der Einkünfte aus der Nebenbeschäftigung verbunden werden.</p>	

<p>Art. 47 Öffentliche Ämter</p> <p>¹ Mitarbeitende, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies vor der öffentlichen Bekanntmachung der Kandidatur der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.</p> <p>² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>	<p>¹ Mitarbeitende, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies vor der öffentlichen Bekanntmachung der Kandidatur der vorgesetzten Person. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.</p> <p>² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe der Einkünfte aus dem öffentlichen Amt verbunden werden.</p>	
<p>Art. 48 Vertrauensärztliche Untersuchung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>		
<p>3.3 Arbeitsfreie Tage, Ferien, Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst</p>	<p>3.3 Arbeitsfreie Tage und Stunden, Ferien, Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst</p>	
<p>Art. 49 Arbeitsfreie Tage</p> <p>¹ Der Stadtrat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.</p> <p>² Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.</p> <p>³ Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit.</p>	<p>Art. 49 Arbeitsfreie Tage und Stunden</p> <p>³ Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen zur Arbeit verpflichtet ist, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit.</p>	

<p>⁴ Mitarbeitende 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.</p>	<p>⁴ <i>Aufgehoben.</i></p>	
<p>Art. 50 Ferien</p> <p>¹ Den voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden steht unter Vorbehalt besonderer Regelungen im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:</p> <p>a. Bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden sowie Lernende 25 Arbeitstage;</p> <p>b. Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden 25 Arbeitstage;</p> <p>c. Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden 30 Arbeitstage.</p>	<p>Art. 50 Ferienanspruch</p> <p>¹ Den voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:</p> <p>a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden sowie Lernende 27 Arbeitstage;</p> <p>b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden 25 Arbeitstage;</p> <p>c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden 27 Arbeitstage.</p> <p>d. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden 32 Arbeitstage</p> <p>² Der Anspruch nach Abs, 1 bestimmt sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.</p> <p>³ Der Stadtrat regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär und Zivildienst oder aus anderen Gründen.</p>	

<p>Art. 51 Bezug, Berechnung</p> <p>¹ Der Stadtrat regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär und Zivildienst oder aus anderen Gründen.</p> <p>² Der Ferienbezug wird durch die Vorgesetzten im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden festgelegt.</p> <p>³ Die Ferien sind so zu verteilen, dass sich die Mitarbeitenden ohne Anstellung von Aushilfen gegenseitig vertreten können. Grundsätzlich sind zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängend und im laufenden Kalenderjahr zu beziehen.</p> <p>⁴ Ferien, die im laufenden Kalenderjahr aus dienstlichen oder wichtigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden können, müssen bis spätestens Mitte des folgenden Kalenderjahres nachbezogen werden. Der ausnahmsweise Vorbezug von Ferien bedarf der Bewilligung der Anstellungsinstanz.</p>	<p>Art. 51 Ferienbezug</p> <p>¹ <i>Aufgehoben.</i></p> <p>² Der Ferienbezug und die Dauer wird durch die vorgesetzte Person im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden festgelegt.</p> <p>³ Die Ferien sind so zu beziehen, dass sich die Mitarbeitenden ohne Anstellung von Aushilfen gegenseitig vertreten können. Zwei Ferienwochen pro Kalenderjahr sind zusammenhängend zu beziehen.</p> <p>⁴ Ferien, die im laufenden Kalenderjahr aus dienstlichen oder wichtigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden können, müssen bis spätestens Mitte des folgenden Kalenderjahres nachbezogen werden. Der ausnahmsweise Vorbezug sowie der Übertrag von nicht bezogenen Ferien bedarf der schriftlichen Bewilligung der Anstellungsinstanz.</p>	
<p>Art. 52 Urlaub</p> <p>¹ Der Stadtrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.</p>		
<p>Art. 53 Elternurlaub</p> <p>¹ Der Anspruch der Mitarbeiterin bei einer Mutterschaft richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalrechtsgebung.</p>	<p>¹ Der Anspruch der Mitarbeiterin bei einer Mutterschaft richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p>	

<p>² Der Vater als erziehungsberechtigte Person hat drei Monate vor und nach der Geburt eigener Kinder Anspruch auf 7 Arbeitstage bezahlten Urlaub.</p>	<p>² Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder innerhalb der auf die Geburt folgenden sechs Monate dessen rechtlicher Vater wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen, wovon höchstens 5 Tage vor der Geburt des Kindes bezogen werden können.</p> <p>³ Bei gleichgeschlechtlicher Elternschaft kommen analoge Regelungen zu Abs. 2 zur Anwendung.</p> <p>⁴ Bei der Begründung eines Pflegekind-Verhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption wird das kantonale Personalrecht sinngemäss angewendet.</p>	
<p>Art. 54 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall / Lohnfortzahlung</p> <p>¹ Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Stadtrat regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.</p> <p>² Der Stadtrat kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Mitarbeitenden bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.</p> <p>³ Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird der volle Lohn wie folgt ausgerichtet:</p> <p>a. Im ersten Halbjahr des Dienstverhältnisses für die Dauer von höchstens 4 Monaten;</p> <p>b. Im zweiten Halbjahr des Dienstverhältnisses für die Dauer von höchstens 6 Monaten;</p> <p>c. Ab 2. Dienstjahr bis auf die Dauer von 12 Monaten;</p>	<p>¹ Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Person unverzüglich zu melden. Der Stadtrat regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.</p> <p>a. Im ersten Halbjahr des Anstellungsverhältnisses für die Dauer von höchstens 4 Monaten;</p> <p>b. Im zweiten Halbjahr des Anstellungsverhältnisses für die Dauer von höchstens 6 Monaten;</p>	

<p>d. Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit beschliesst der Stadtrat, unter angemessener Berücksichtigung der Dienstdauer und der persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, über die Fortdauer oder Reduktion des Lohnes oder die provisorische Überweisung an die Pensionskasse.</p> <p>⁴ Die Lohnfortzahlung bei Berufsunfall und Berufskrankheit dauert höchstens 12 Monate richtet sich im Weiteren nach den kantonalen Bestimmungen.</p>	<p>d. Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit beschliesst der Stadtrat, unter angemessener Berücksichtigung der Dauer des Anstellungsverhältnisses und der persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, über die Dauer der Lohnfortzahlung von 80% des Lohnes.</p> <p>⁴ Die Lohnfortzahlung bei Berufsunfall, Nichtberufsunfall sowie Berufskrankheit richtet sich nach Ablauf von 12 Monaten nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG).</p>	
<p>Art. 55 Todesfall</p> <p>¹ Die Leistungen im Todesfall richten sich nach dem kantonalen Recht.</p>	<p>¹ Die Leistungen im Todesfall richten sich nach dem kantonalen Personalrecht.</p>	
<p>Art. 56 Militär-, Schutz- und Zivildienst</p> <p>¹ Die Bestimmungen des kantonalen Rechtes betreffend obligatorischem Militär, Schutz- und Zivildienst gelten auch für die Mitarbeitenden der Stadt Kloten.</p>	<p>¹ Die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts betreffend obligatorischem Militär-, Schutz- und Zivildienst gelten auch für die Mitarbeitenden der Stadt Kloten.</p>	
<p>3.4 Personalakten und Datenschutz</p>	<p>3.4 Datenschutz</p>	
<p>Art. 57 Datenschutz</p> <p>¹ Die Bestimmungen über den Datenschutz richten sich nach kantonalem Recht.</p>	<p>¹ Der Schutz der Persönlichkeit und der Grundrechte der Mitarbeitenden, über die Daten bearbeitet werden, richtet sich nach übergeordnetem Recht sowie nach den speziellen Vorschriften der Stadt Kloten.</p>	

4 Personalvorsorge		
<p>Art. 58 Kranken- und Unfallversicherung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen durch die Stadt gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.</p> <p>² Die Stadt übernimmt die volle Prämie der Berufsunfallversicherung sowie die Hälfte der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung.</p>	<p>Art. 58 Unfallversicherung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen durch die Stadt gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert.</p> <p>³ Die Stadt kann mit einem Kollektiv-Versicherungsvertrag zusätzliche Leistungen zum Obligatorium regeln. Der Beitritt zu dieser Versicherung ist freiwillig. Die Prämien werden von den Mitarbeitenden getragen.</p>	
<p>Art. 59 Pensionskasse</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden werden in die Pensionskasse der Stadt aufgenommen.</p> <p>² Bei einem allfälligen Wechsel der Pensionskasse durch die Stadt sind das Personal und Verhandlungspartnerinnen und -partner anzuhören.</p>	<p>Art. 59 Berufliche Vorsorge</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden werden in die Vorsorgeeinrichtung aufgenommen bei der die Stadt angeschlossen ist.</p>	
5 Personen mit besonderem Wahlverfahren		
<p>Art. 60 Friedensrichterin / Friedensrichter</p> <p>¹ Die Friedensrichterin oder der Friedensrichter untersteht dieser Verordnung soweit sie/er nicht im Sportelsystem entschädigt wird.</p>	<p>¹ Die Friedensrichterin oder der Friedensrichter untersteht dieser Verordnung.</p>	

6 Rechtsschutz		
<p>Art. 61 Rechtsmittelbelehrung</p> <p>¹ Personalrechtliche Anordnungen sind schriftlich zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen. Von einer Rechtsmittelbelehrung kann nur abgesehen werden, wenn mit der Anordnung dem Begehren der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vollumfänglich entsprochen wird.</p>	<p>Art. 61 Erlass einer anfechtbaren Verfügung</p> <p>¹ Bei einzelfallbezogenen, einseitigen und verbindlichen Dispositionen der Stadt, die die Rechtsstellung der betreffenden Person als Mitarbeitende der Stadt in irgendeiner Weise berühren, wird eine anfechtbare, schriftliche Anordnung erlassen.</p> <p>² Zuständig für den Erlass solcher Verfügungen ist die Anstellungsinstanz.</p>	
<p>Art. 62 Rechtliches Gehör</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Den Mitarbeitenden steht das Recht zu, zu solchen Anhörungen eine Vertrauensperson beizuziehen.</p> <p>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.</p>	<p>³ Das rechtliche Gehör kann schriftlich oder mündlich erfolgen.</p>	
<p>Art. 63 Weiterzug personalrechtlicher Entscheide (VRG)</p> <p>¹ Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.</p>	<p>Art. 63 Weiterzug personalrechtlicher Verfügungen</p> <p>¹ Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen nach dem übergeordneten Recht.</p>	

<p>Art. 64 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz</p> <p>¹ Die Stadt schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen. Die Stadt gewährt den Mitarbeitenden rechtliche Unterstützung, wenn sie Betroffene eines Delikts, von Diskriminierung, Mobbing oder von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind.</p> <p>² Der Stadtrat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Mitarbeitenden, 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.</p>	<p>¹ Die Stadt schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen oder wenn sie Betroffene eines Delikts sind. Die Stadt gewährt den Mitarbeitenden rechtliche Unterstützung.</p> <p>² Der Stadtrat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Mitarbeitenden, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Tätigkeit auf dem Rechtsweg belangt werden oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.</p> <p>³ In Fällen von Diskriminierung, Mobbing oder von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz stellt die Stadt den Mitarbeitenden Beratungsstellen zur Verfügung.</p>	
7 Schlussbestimmungen		
<p>Art. 65 Vollzug</p> <p>¹ Der Stadtrat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.</p>		
<p>Art. 66 Subsidiarität</p> <p>¹ Soweit diese Verordnung oder die Vollziehungsbestimmungen oder zwingendes übergeordnetes öffentliches Recht nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechts.</p>		

<p>Art. 67 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung</p> <p>1 1) 2 2)</p> <p>³ Diese Verordnung inkl. der Ausführungserlasse gilt für alle bestehenden ungekündigten Arbeitsverhältnisse. Für gekündigte, aber noch nicht aufgelöste Arbeitsverhältnisse gilt bisheriges Recht.</p>	<p>Art. 67 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung und Übergangsbestimmungen</p> <p>⁴ für Mitarbeitende, welche gemäss alter Bestimmungen noch Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk von 20 Tagen bei 25 oder 40 Dienstjahren hätten, gilt eine Übergangsfrist von 2 Jahren.</p>	
	II.	
	<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
	III.	
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>	
	IV.	
	Diese Verordnung wird nach Genehmigung durch den Gemeinderat auf den 1. Januar 2023 rückwirkend in Kraft gesetzt.	
	<p>Kloten, xx. Monat xxxx</p> <p>Ratspräsident: Marc Denzler Ratssekretärin: Jacqueline Tanner</p>	

1) Gegenstandslos.

2) Gegenstandslos.