



Gemeinde Weiningen

Besoldungsverordnung

vom 12. Juni 2014



Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Bestimmungen	5
	Art. 1 Geltungsbereich	5
	Art. 2 Vollzugsbestimmungen und ergänzende Erlasse	5
	Art. 3 Rechtsgrundlagen	5
	Art. 4 Kompetenzen	5
2.	Behörden und Kommissionen	6
2.1	Generelles	6
	Art. 5 Grundsatz	6
	Art. 6 Teuerungsausgleich	6
	Art. 7 Sozial- und Versicherungsabzüge	6
2.2	Behörden- und Kommissionsentschädigungen	6
	Art. 8 Gemeinderat	6
	Art. 9 Primarschulpflege	6
	Art. 10 Rechnungsprüfungskommission	7
	Art. 11 Tag- und Sitzungsgelder	7
	Art. 12 Zusatzentschädigungen	7
	Art. 13 Wahlbüro	7
2.3	Entschädigungen der nebenamtlichen Funktionäre	7
	Art. 14 Feuerwehr und Zivilschutz	7
	Art. 15 Weitere nebenamtliche Funktionäre	7
3.	Friedensrichter	8
	Art. 16 Grundsatz	8
	Art. 17 Entschädigung	8
4.	Angestellte	8
4.1	Generelles	8
	Art. 18 Arbeitsverhältnis	8
	Art. 19 Grundsätze der Personalpolitik	9
	Art. 20 Gesamtarbeitsverträge	9
	Art. 21 Kranken- und Unfallversicherung	9

4.2	Begründung, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9
	Art. 22 Stellenausschreibung	9
	Art. 23 Versetzung, Zuweisung anderer Tätigkeit	9
	Art. 24 Vorsorgliche Massnahmen	10
	Art. 25 Kündigungsfristen	10
	Art. 26 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	10
	Art. 27 Abfindung	10
4.3.	Rechte und Pflichten der Angestellten	10
	Art. 28 Lohn	10
	Art. 29 Generelle Lohnveränderungen	11
	Art. 30 Individuelle Lohnveränderungen	11
	Art. 31 Prämien und Anreize	11
	Art. 32 Zulagen	11
	Art. 33 Ersatz von Auslagen	11
	Art. 34 Niederlassungsfreiheit	11
	Art. 35 Mitarbeitergespräch, Mitarbeiterbeurteilung	11
	Art. 36 Mitsprache	11
	Art. 37 Arbeitszeit	12
	Art. 38 Öffentliche Ämter	12
4.4.	Ferien und Urlaub	12
	Art. 39 Arbeitsfreie Tage	12
	Art. 40 Urlaub	12
5.	Lehrpersonal	12
	Art. 41 Volksschullehrkräfte	12
	Art. 42 Kommunales Lehrpersonal	12
6.	Schlussbestimmungen	13
	Art. 43 Inkrafttreten	13

Gestützt auf Art. 14 Ziff. 1 Gemeindeordnung Weiningen wird nachstehende Besoldungsverordnung für Behördenmitglieder, gewählte Beamte und Angestellte erlassen.

Die Bestimmungen dieser Besoldungsverordnung gelten sowohl für weibliche als auch für männliche Personen, unabhängig davon, ob im Einzelnen weibliche oder männliche Formulierungen verwendet werden.

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1.	Diese Besoldungsverordnung regelt	Geltungsbereich
	<ul style="list-style-type: none">• die Entschädigung der Mitglieder von Behörden und Kommissionen,• die Entschädigung des Friedensrichters,• die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse aller Angestellten der Gemeinde Weiningen.	
Art. 2	Der Gemeinderat erlässt zu dieser Besoldungsverordnung Vollzugsbestimmungen und die notwendigen ergänzenden Reglemente für die Behörden und Kommissionen, für den Friedensrichter sowie für das von ihm angestellte Personal. Die Primarschulpflege erlässt ein Reglement für die von ihr festzusetzenden Besoldungen und Entschädigungsansätze für den Schulbetrieb.	Vollzugsbestimmungen und ergänzende Erlasse
Art. 3	Soweit diese Besoldungsverordnung und die Vollzugsbestimmungen keine Regelungen enthalten, ist das übergeordnete kantonale Recht sinngemäss anzuwenden, insbesondere	Rechtsgrundlagen
	<ul style="list-style-type: none">• das Gesetz über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalgesetz) sowie die gestützt darauf erlassene Personalverordnung und weiteren Erlasse;• das Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen an der Volksschule (Lehrerpersonalgesetz) mit den dazugehörigen Verordnungen.	
Art. 4	Die Kompetenzen zur Schaffung von Stellen und zur Anstellung des Personals sowie zur Wahl von Funktionären regelt die Gemeindeordnung.	Kompetenzen

2. Behörden und Kommissionen

2.1 Generelles

Grundsatz	Art. 5	<p>Die Behörden- und Kommissionsmitglieder erhalten für die Erfüllung ihrer Aufgaben Tag- und Sitzungsgelder sowie den Ersatz ihrer Spesen auslagen.</p> <p>Die Mitglieder von Gemeinderat, Primarschulpflege und Rechnungsprüfungskommission erhalten zudem eine pauschale jährliche Grundentschädigung.</p>
Teuerungsausgleich	Art. 6	<p>Die jährlichen Grundentschädigungen der Behörden und Kommissionen gemäss den Artikeln 8 bis 10 werden gemäss Beschlüsse des Kantons- und Regierungsrates der Teuerung angepasst (Indexbasis: Januar 2014).</p>
Sozial- und Versicherungsabzüge	Art. 7	<p>Alle aufgeführten Entschädigungen für Behörden und Kommissionen sind Netto-beträge. Anfallende Sozial- und/oder Versicherungsabzüge werden von der Gemeinde übernommen.</p> <p>Die Behörden- und Kommissionsmitglieder werden zulasten der Gemeinde gegen Haftpflicht bei amtlichen Verrichtungen versichert.</p>

2.2 Behörden- und Kommissionsentschädigungen

Gemeinderat	Art. 8	<p>Die jährliche Grundentschädigung für den Gemeinderat gilt auch für die Tätigkeit in der Fürsorgebehörde sowie in allfälligen weiteren Kommissionen und wird wie folgt festgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mitglieder des Gemeinderates (inklusive Schulpräsidium) Fr. 16'000.—• Zulage Gemeindepräsidium Fr. 10'000.—• Zulage Schulpräsidium Fr. 3'000.— <p>Die Teilnahme an verwaltungsinternen Besprechungen ist in den Entschädigungen inbegriffen.</p>
Primarschulpflege	Art. 9	<p>Die jährliche Grundentschädigung für die Primarschulpflege gilt auch für die Tätigkeit in allfälligen Kommissionen und wird wie folgt festgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mitglieder der Primarschulpflege (exklusive Schulpräsidium) Fr. 12'000.— <p>Die Teilnahme an schulinternen Besprechungen sowie der Vollzug der Schulbesuche sind in den Entschädigungen inbegriffen.</p>

Art. 10	Die jährlichen Grundentschädigungen für die Rechnungsprüfungskommission (RPK) betragen:	Rechnungsprüfungskommission
	<ul style="list-style-type: none"> • Mitglieder der RPK Fr. 2'700.— • Zulage Präsidium Fr. 3'300.— • Zulage Aktuariat Fr. 1'000.— 	
Art. 11	Die Ansätze der Tag- und Sitzungsgelder und weitere Bestimmungen dazu regelt der Gemeinderat in den Vollzugsbestimmungen.	Tag- und Sitzungsgelder
Art. 12	<p>Der Gemeinderat und die Primarschulpflege können einzelnen ihrer Mitglieder für ausserordentliche Beanspruchungen durch besondere Aufgaben angemessene Zusatzentschädigungen zusprechen.</p> <p>Ebenso können Gemeinderat und Primarschulpflege für Mitglieder von ständig beratenden Kommissionen, welche nicht bereits eine Grundentschädigung gemäss Art. 8 und 9 erhalten und nebst ihren Sitzungsteilnahmen (inkl. Vorbereitungen) noch weitere ausserordentliche Kommissionstätigkeiten verrichten, jährliche Grundentschädigungen im Umfang von maximal Fr. 200.— zusprechen.</p>	Zusatzentschädigungen
Art. 13	Die Entschädigung für die Arbeitsleistungen der Mitglieder des Wahlbüros beträgt pro Stunde Fr. 45.—.	Wahlbüro

2.3 Entschädigungen der nebenamtlichen Funktionäre

Art. 14	<p>Den Mitgliedern der Feuerwehrkommission werden Jahresentschädigungen ausgerichtet. Die Ansätze legt der Gemeinderat fest.</p> <p>Für die vom Kommando Feuerwehr einberufenen Sitzungen und Rapporte besteht Anspruch auf die in Art. 11 erwähnten Tag- und Sitzungsgelder und die Vergütung der Spesenauslagen.</p> <p>Die Entschädigung der Kaderangehörigen des Zivilschutzes erfolgt durch die ZSO Gubrist.</p>	Feuerwehr und Zivilschutz
Art. 15	Die Entschädigungen von weiteren nebenamtlichen Funktionären legt der Gemeinderat fest.	Weitere nebenamtliche Funktionäre

3. Friedensrichter

- Grundsatz** Art. 16 Der Friedensrichter wird für seine Tätigkeiten von der Gemeinde mit jährlichen Amtspauschalen und jeweiligen Fallpauschalen entschädigt. Die aus seinen Amts-ausübungen anfallenden Gerichtsgebühren stehen der Gemeinde zu.
- Die Lokalitäten für die Verhandlungen werden durch die Gemeinde zur Verfügung gestellt. Die Entschädigung der Auslagen für andere Räumlichkeiten, für Anschaffungen und Unterhalt von Computern, Drucker und Scanner, für Auslagen der Internet-, Telefon- und Fax-Anschlüsse sowie für andere Ausgaben der Infrastruktur, werden mit einer jährlichen Infrastrukturpauschale beglichen.
- Im Weiteren erhält der Friedensrichter für die Erfüllung der Amtsaufgaben den Er-satz seiner Spesenauslagen.
- Der Friedensrichter wird zulasten der Gemeinde gegen Haftpflicht bei amtlichen Verrichtungen versichert.
- Entschädigung** Art. 17 Die jährliche Amtspauschale des Friedensrichters beträgt Fr. 4'000.— und die jährliche Infrastrukturpauschale Fr. 2'000.—. Diese Beträge werden gemäss Beschlüsse des Kantons- und Regierungsrates der Teuerung angepasst (Indexbasis: Januar 2014).
- Der Ansatz der Fallpauschale und weitere Bestimmungen dazu regelt der Gemeinderat in den Vollzugsbestimmungen.
- Die Ansätze der Amtspauschale und der Fallpauschale verstehen sich als Nettobeträge. Anfallende Sozial- und/oder Versicherungsabzüge werden von der Gemein-de übernommen.

4. Angestellte

4.1 Generelles

- Arbeitsverhältnis** Art. 18 Die Angestellten der Gemeinde Weiningen stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.
- Soweit in dieser Verordnung keine abweichenden Vorschriften enthalten sind, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und der Personalverordnung und die entsprechenden Vollzugsbestimmungen.

Art. 19 Der Gemeinderat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik und sorgt für deren Umsetzung: **Grundsätze der Personalpolitik**

- a) Er orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, am Ziel der Bürger-nähe, an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes, an den Bedürfnissen des Personals und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Gemeinde und Personal an.
- b) Er will für die Gemeinde geeignete Angestellte gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln.
- c) Er nutzt und entwickelt das Potential der Angestellten, indem er diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert.
- d) Er stellt Ausbildungsplätze zur Verfügung.
- e) Er berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten.
- f) Er ermöglicht flexible Arbeitsmodelle.
- g) Er verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer.
- h) Er achtet die Persönlichkeit der Angestellten, schützt diese und nimmt gebührend Rücksicht auf deren Gesundheit.

Die Kaderangehörigen der einzelnen Verwaltungsabteilungen werden vor Entscheiden in betrieblicher oder technischer Hinsicht zur Beratung und Meinungs-äusserung beigezogen.

Art. 20 Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen. **Gesamtarbeitsverträge**

Art. 21 Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. **Kranken- und Unfallversicherung**

4.2. Begründung, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 22 Der Gemeinderat entscheidet, in welchen Fällen eine offene Stelle ausgeschrieben wird. **Stellenausschreibung**

Art. 23 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 angemessene Rücksicht zu nehmen. **Versetzung, Zuweisung anderer Tätigkeit**

Vorsorgliche Massnahmen	Art. 24	<p>Angestellte können vom Gemeinderat auf Antrag des Ressortchefs oder des Vorgesetzten jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.</p>
Kündigungsfristen	Art. 25	<p>Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Im ersten Dienstjahr einen Monat b) Ab dem 2. Dienstjahr 3 Monate <p>Für Angehörige des Kaders beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate. Der Gemeinderat bezeichnet die entsprechenden Funktionen in den Vollzugsbestimmungen.</p>
Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	Art. 26	<p>Bevor der Gemeinderat eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt er 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>
Abfindung	Art. 27	<p>Die Ausrichtung von Abfindungen an Angestellte, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, richtet sich grundsätzlich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p> <p>Die Abfindung wird vom Gemeinderat festgesetzt und beträgt höchstens sechs Monatslöhne.</p>

4.3. Rechte und Pflichten der Angestellten

Lohn	Art. 28	<p>Die Stellen werden gemäss ihren Anforderungen und mit Blick auf die kantonalen Richtpositionen durch den Gemeinderat in eine Besoldungsklasse gemäss Personalgesetz bzw. Personalverordnung eingereiht.</p>
-------------	---------	--

Art. 29	Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinde Weiningen. Von kantonalen Entscheiden über generelle Lohnanpassungen kann unter Berücksichtigung der finanziellen und wirtschaftlichen Situation der Gemeinde Weiningen abgewichen werden.	Generelle Lohnveränderungen
Art. 30	Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Gemeinderat aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.	Individuelle Lohnveränderungen
Art. 31	Der Gemeinderat kann auf Antrag der zuständigen Ressortvorsteher oder des Personalchefs besondere Leistungen mit einer Prämie oder anderen Anreizen belohnen.	Prämien und Anreize
Art. 32	Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.	Zulagen
Art. 33	Der Gemeinderat regelt den Ersatz von dienstlichen Auslagen.	Ersatz von Auslagen
Art. 34	Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet. Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann der Gemeinderat Angestellte zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.	Niederlassungsfreiheit
Art. 35	Die direkt vorgesetzten Abteilungsleiter bzw. Ressortvorsteher führen mit den Angestellten ein jährlich wiederkehrendes Standortgespräch durch. Die Angestellten haben in der Regel alle vier Jahre, oder auf eigenes Begehren jährlich, Anspruch auf Beurteilung von Leistung und Verhalten. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten. Dabei kann von den Vorgaben des kantonalen Personalrechts deutlich abgewichen oder gänzlich abgesehen werden. Lohnerhöhungen können auch ohne formelle Mitarbeiterbeurteilung im Sinne von Abs. 2 erfolgen.	Mitarbeitergespräch, Mitarbeiterbeurteilung
Art. 36	Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.	Mitsprache

Arbeitszeit Art. 37 Der Gemeinderat erlässt ein Arbeitszeit-Reglement. Darin regelt er auch die Kompensation bzw. Entschädigung von angeordneter Überzeit und Mehrstunden sowie für Nacht-, Sonntags- und Bereitschaftsdienst.

Öffentliche Ämter Art. 38 Der Gemeinderat beurteilt die Übernahme öffentlicher Ämter durch Mitarbeiter grundsätzlich positiv. Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies dem Gemeinderat. Eine Bewilligung des Gemeinderates 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.

4.4. Ferien und Urlaube

Arbeitsfreie Tage Art. 39 Arbeitsfreie Tage werden im Sinne der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen gewährt.

Der Arbeitsschluss vor Feiertagen wird im Arbeitszeitreglement geregelt.

Urlaub Art. 40 Die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub richtet sich grundsätzlich nach kantonalem Recht.

Über den Bezug von unbezahltem Urlaub entscheidet der Gemeinderat in Absprache mit dem Personalchef. Die betriebliche Situation ist zu berücksichtigen.

5. Lehrpersonal

Volksschullehrkräfte Art. 41 Das Arbeitsverhältnis der Volksschullehrkräfte richtet sich nach den kantonalen Regelungen.

Kommunales Lehrpersonal Art. 42 Das Arbeitsverhältnis des kommunalen Lehrpersonals richtet sich nach den kantonalen Richtlinien und Empfehlungen. Die Primarschulpflege regelt die erforderlichen Anstellungsbedingungen und legt die Besoldungen fest.

6. Schlussbestimmungen

Art. 43 Diese Besoldungsverordnung der Gemeinde Weiningen tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den 16. August 2006, d.h. auf den Beginn des Schuljahres 2006/07, in Kraft. Sie ersetzt die Besoldungsverordnung der Politischen Gemeinde Weiningen vom 15. Juni 2000 und diejenige der Primar-schulgemeinde Weiningen vom 1. Januar 2000. **Inkrafttreten**

Die anlässlich der Gemeindeversammlung vom 9. Juni 2011 festgelegten Bestimmungsänderungen (insbesondere Art. 16 und 17) treten mit der Rechtsgültigkeit des Gemeindeversammlungsbeschlusses in Kraft.

Die anlässlich der Gemeindeversammlung vom 12. Juni 2014 festgelegten Bestimmungsänderungen treten rückwirkend auf den 1. Januar 2014 in Kraft.

Genehmigt mit Gemeindeversammlungsbeschluss vom 8. Dezember 2005

Teilrevidiert mit Gemeindeversammlungsbeschluss vom 9. Juni 2011

Teilrevidiert mit Gemeindeversammlungsbeschluss vom 12. Juni 2014