

Synopse

Nachtrag VIII zum Personalreglement (PR) vom 21. Februar 2012

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SRS Nummern)

Neu: –
Geändert: **191.1**
Aufgehoben: –

Geltendes Recht	Entwurf des Stadtrates vom 31.10.2023
	Nachtrag VIII zum Personalreglement (PR) vom 21. Februar 2012
	I.
	Der Erlass SRS 191.1 (Personalreglement (PR) vom 21. Februar 2012) (Stand 1. April 2023) wird wie folgt geändert:
<p>Art. 2 Ziele</p> <p>¹ Das Personalreglement soll:</p> <p>a) die personalrechtliche Grundlage schaffen, dass die öffentlichen Aufgaben durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt gesetzmässig, effizient und wirtschaftlich erfüllt werden;</p> <p>b) gewährleisten, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt zeitgemässe, faire und chancengleiche Arbeitsbedingungen gelten, insbesondere im Bereich der Entlohnung und der Sozialleistungen, der Gesundheit, der Weiterbildung und der Mitwirkung;</p> <p>c) sicherstellen, dass die Stadt in der Lage ist, fähige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten.</p>	<p>² Die Stadt schafft die notwendigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere. Sie setzt sich in sämtlichen Bereichen für beide Geschlechter ein Ziel von jeweils 50 Prozent in Kader- und Führungspositionen und fördert aktiv Teilzeitkarrieren und Jobsharing.</p>

Geltendes Recht	Entwurf des Stadtrates vom 31.10.2023
<p>Art. 35 Ordentliche Arbeitszeit</p> <p>¹ Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.</p> <p>² Der Stadtrat regelt:</p> <p>a) Einteilung der Arbeitszeit, namentlich auf die einzelnen Tage und Wochen;</p> <p>b) Jahresarbeitszeitmodelle und weitere Modelle;</p> <p>c) flexible Arbeitszeit; dabei darf die wöchentliche Arbeitszeit um höchstens eine Stunde ausgeweitet werden; die Abgeltung erfolgt durch zusätzliche Ferien;</p> <p>d) Leistung von Teilzeitarbeit;</p> <p>e) gleitende Arbeitszeit;</p> <p>f) Arbeit von zu Hause aus;</p> <p>g) Arbeitszeit in Arbeitsbereichen mit besonderen Dienstplänen;</p> <p>h) Zeitzuschläge für Nachtarbeit sowie für Arbeit an Sonn- und Feiertagen;</p> <p>i) Zeitzuschläge für angeordnete Überzeit während der Nacht, an Samstagen und arbeitsfreien Tagen sowie an Sonn- und Feiertagen.</p>	<p>b) Arbeitszeitmodelle;</p> <p>f) Mobile Arbeitsformen;</p>
<p>Art. 36 Überzeit; Grundsatz</p> <p>¹ Als Überzeit gilt Arbeit, die:</p> <p>a) über die tägliche Soll-Arbeitszeit hinausgeht und</p> <p>b) angeordnet worden ist.</p> <p>² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, Überzeit zu leisten, sofern das für die gute Erfüllung der Verwaltungsaufgaben erforderlich und für sie zumutbar ist.</p>	<p>a) über die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit hinausgeht und</p>

Geltendes Recht	Entwurf des Stadtrates vom 31.10.2023
<p>³ Überzeit soll:</p> <p>a) zwei Stunden am Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Tagen oder in Notfällen;</p> <p>b) im Kalenderjahr nicht mehr als 220 Stunden betragen.</p>	
<p>Art. 53 Geburts- und Adoptionszulage</p> <p>¹ Bei der Geburt eines Kindes wird eine Geburtszulage ausgerichtet.</p> <p>² Bei der Adoption eines Kleinkindes, für welches Anspruch auf Lohnzahlung bei Adoption bestand (Art. 59) oder das im Zeitpunkt der Adoption höchstens vier Jahre alt ist, wird eine Adoptionszulage ausgerichtet.</p> <p>³ Die Höhe der Geburts- und der Adoptionszulage richtet sich nach dem Anhang zu diesem Reglement.</p>	<p>² Bei der Adoption eines Kleinkindes, für welches Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Adoptionsurlaub bestand (Art. 59) oder das im Zeitpunkt der Adoption höchstens vier Jahre alt ist, wird eine Adoptionszulage ausgerichtet.</p>
<p>Art. 58 Geburt, Mutter- und Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹ Bei Niederkunft wird die Mutterschaftsentschädigung als volle Lohnzahlung während 16 Wochen ausgerichtet, sofern die Voraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung nach Bundesgesetzgebung erfüllt sind.</p> <p>² Als Zeitraum der Arbeitsunterbrechung, die mit Niederkunft in Zusammenhang steht, gelten in der Regel zwei Wochen vor und 14 Wochen nach der Geburt.</p> <p>³ Väter haben ab Geburt des Kindes innert eines Jahres Anspruch auf zwanzig Tage Urlaub bei vollem Lohn. Der Bezug erfolgt nach Absprache mit der vorgesetzten Stelle. Ein Jahr nach der Geburt entfällt der nicht bezogene Urlaubsanspruch. Eine Auszahlung des Anspruchs ist nicht möglich.</p>	<p>Art. 58 Lohnfortzahlung bei Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaftsurlaub dauert 16 Wochen, sofern die Voraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung nach Bundesgesetzgebung erfüllt sind. Sie bemisst sich bei Anstellungen im Monatslohn nach dem Lohn zum Zeitpunkt des Urlaubsbezugs, bei unregelmässiger Entlohnung nach dem Durchschnittslohn der letzten zwölf Monate.</p> <p>² Der Bezug des Mutterschaftsurlaubs beginnt frühestens zwei Wochen vor der Geburt.</p> <p>³ Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich die Dauer des Mutterschaftsurlaubs um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage, sofern das Neugeborene direkt nach der Geburt für mindestens zwei Wochen im Spital verbleiben muss. Auf die Verlängerung haben nur Mütter Anspruch, die nachweisen können, dass sie nach dem Mutterschaftsurlaub wieder erwerbstätig sind.</p>

Geltendes Recht	Entwurf des Stadtrates vom 31.10.2023
<p>⁴ Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über den Vollzug.</p>	<p>⁴ Im Übrigen werden die Bestimmungen über die Mutterschaftsentschädigung in der Bundesgesetzgebung über die Erwerb ersatzordnung¹⁾ sachgemäss angewendet. Die Leistungen der Erwerb ersatzordnung gehen im Ausmass der Lohnfortzahlung an die Stadt über.</p> <p>⁵ Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über den Vollzug.</p>
	<p>Art. 58^{bis} Lohnfortzahlung beim andern Elternteil</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Vaterschaftsurlaub dauert 20 Tage, sofern die Voraussetzungen für die Vaterschaftsentschädigung nach Bundesgesetzgebung erfüllt sind. Sie bemisst sich bei Anstellungen im Monatslohn nach dem Lohn zum Zeitpunkt des Urlaubsbezugs, bei unregelmässiger Entlohnung nach dem Durchschnittslohn der letzten zwölf Monate.</p> <p>² Abs. 1 dieser Bestimmung gilt sachgemäss auch für eine Mitarbeiterin, bei deren Ehefrau oder eingetragener Partnerin ein Kindsverhältnis mit Geburt begründet wird, sofern nicht durch eine andere Person für dasselbe Kind Vaterschaftsurlaub nach Abs. 1 dieser Bestimmung bezogen wird. Die Lohnfortzahlung bemisst sich bei Anstellungen im Monatslohn nach dem Lohn zum Zeitpunkt des Urlaubsbezugs, bei unregelmässiger Entlohnung nach dem Durchschnittslohn der letzten zwölf Monate.</p> <p>³ Im Übrigen werden die Bestimmungen über die Vaterschaftsentschädigung in der Bundesgesetzgebung über die Erwerb ersatzordnung²⁾ sachgemäss angewendet. Die Leistungen der Erwerb ersatzordnung gehen im Ausmass der Lohnfortzahlung an die Stadt über.</p>

¹⁾ SR 834.1; EOG.

²⁾ SR 834.1; EOG.

<p>Art. 59 Lohnzahlung bei Adoption</p> <p>¹ Bei Arbeitsaussetzung zur Aufnahme eines Kleinkindes, das höchstens 4 Jahre alt ist, zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption, wird der Lohn während acht Wochen ausgerichtet.</p> <p>² Arbeiten beide Adoptiveltern bei der Stadt St.Gallen, so besteht der Anspruch nur für einen Elternteil. Die Adoptiveltern können die Arbeitsaussetzung aufteilen.</p>	<p>Art. 59 Lohnfortzahlung bei Adoptionsurlaub</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Aufnahme eines Kleinkindes, das höchstens vier Jahre alt ist, zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption, dauert höchstens acht Wochen, sofern die Voraussetzungen für die Adoptionsentschädigung nach Bundesgesetzgebung erfüllt sind. Sie bemisst sich bei Anstellungen im Monatslohn nach dem Lohn zum Zeitpunkt des Urlaubsbezugs, bei unregelmässiger Entlöhnung nach dem Durchschnittslohn der letzten zwölf Monate.</p> <p>³ Im Übrigen werden die Bestimmungen über die Adoptionsentschädigung in der Bundesgesetzgebung über die Erwerbsersatzordnung³⁾ sachgemäss angewendet. Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung gehen im Ausmass der Lohnfortzahlung an die Stadt über.</p>
	<p>Art. 59^{bis} Lohnfortzahlung bei Betreuungsurlaub</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Betreuung von minderjährigen Kindern, die wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt sind, dauert höchstens 14 Wochen, sofern die Voraussetzungen für die Betreuungsentschädigung nach Bundesgesetzgebung erfüllt sind. Sie bemisst sich bei Anstellungen im Monatslohn nach dem Lohn zum Zeitpunkt des Urlaubsbezugs, bei unregelmässiger Entlöhnung nach dem Durchschnittslohn der letzten zwölf Monate.</p> <p>² Im Übrigen werden die Bestimmungen über die Betreuungsentschädigung in der Bundesgesetzgebung über die Erwerbsersatzordnung⁴⁾ sachgemäss angewendet. Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung gehen im Ausmass der Lohnfortzahlung an die Stadt über.</p>

³⁾ SR 834.1; EOG.

⁴⁾ SR 834.1; EOG.

	II.
	<i>Keine Fremdänderungen.</i>
	III.
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>
	IV.
	Der Stadtrat bestimmt das Inkrafttreten. ⁵⁾
	St.Gallen, xxxx Im Namen des Stadtparlaments Der Präsident: Stefan Keller Der Ratssekretär: Manfred Linke

⁵⁾ Inkrafttreten: xxx