

Entwurf Personalreglement der Stadt Wil – synoptische Darstellung
(Stand 25. April 2018)

	Neu Wil	Alt Wil
I. Grundlagen Allgemeine Bestimmungen		
Geltungsbereich	<p>Art. 1</p> <p>Dieses Reglement gilt für das gesamte Personal der Stadt Wil. Davon ausgenommen sind im Departement Bildung und Sport die Lehrpersonen gemäss Volksschulgesetz und die Lehrpersonen der Musikschule Wil.</p> <p>Vorbehalten bleiben ergänzende Bestimmungen des Stadtrats über das Anstellungsverhältnis der Schulleitungen.</p>	<p>Art. 1</p> <p>Dieses Reglement gilt für das gesamte Personal der Stadt Wil. Davon ausgenommen sind im Departement Bildung und Sport:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Volksschul-Lehrkräfte; b) Kindergarten-Lehrkräfte; c) Fachkräfte für Hilfen.
Personalpolitik	<p>Art. 2</p> <p>Die Stadt Wil bekennt sich zu einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen und wirtschaftlich tragbaren Personalpolitik.</p> <p>Sie achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und nimmt auf deren Gesundheit Rücksicht.</p>	<p>Art. 5 Abs. 1</p> <p>Die Personalpolitik des Stadtrates</p> <ul style="list-style-type: none"> a) orientiert sich am Leistungsauftrag der Departemente, an den Bedürfnissen des Personals, am Ziel der Kundennähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes, b) will für die Stadt Wil fachlich und persönlich qualifizierte, ganzheitlich denkende, verantwortungsbewusste und entscheidungsfreudige Mitarbeitende gewinnen und erhalten, c) strebt eine vorbildliche Sozialpartnerschaft an, d) fördert die Mitarbeitenden entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten durch zielorientierte und bedürfnisgerechte Fort- und Weiterbildung, e) unterstützt in angemessenem Umfang das Angebot von

	Neu Wil	Alt Wil
		<p>Ausbildungsplätzen, f) sorgt dafür, dass die Stadt Wil eine verlässliche Arbeitgeberin ist, g) sorgt für zeitgemässe Arbeitsbedingungen, h) ermöglicht Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitmodelle in geeigneten Arbeitsbereichen, i) stellt die Chancengleichheit für Frauen und Männer sicher, k) sorgt dafür, dass die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden erhalten bleiben und gefördert werden.</p>
Personalpolitik	<p>Art. 3</p> <p>Der Stadtrat erlässt Richtlinien über die Personalpolitik.</p>	<p>Art. 5 Abs. 2</p> <p>Der Stadtrat erlässt Richtlinien zur Personalpolitik.</p>
Sozialpartnerschaft und Information der Mitarbeitenden	<p>Art. 4</p> <p>Sozialpartner sind der Personalverband Stadt Wil und der Stadtrat.</p> <p>Der Stadtrat informiert den Personalverband frühzeitig und umfassend über grundlegende Entscheide und Massnahmen, die sich auf das Personal auswirken.</p> <p>Der Stadtrat gibt dem Personalverband Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme oder führt Verhandlungen und Anhörungen durch. Werden zur Entscheidvorbereitung Arbeitsgruppen eingesetzt, wird er auch hierfür beigezogen.</p> <p>Der Stadtrat informiert die Mitarbeitenden frühzeitig und umfassend über die Gestaltung und Umsetzung der Personalpolitik.</p>	<p>Art. 3 Abs. 1</p> <p>Sozialpartner sind der Personalverband der Stadt Wil und der Stadtrat.</p> <p>Art. 4</p> <p>Der Personalverband wird über Entscheide und Massnahmen, die sich auf das Personal auswirken, frühzeitig und umfassend informiert.</p> <p>Der Personalverband kann sich in schriftlicher Form, in Ausnahmefällen mündlich, vernehmen lassen. Werden zur Entscheidvorbereitung Arbeitsgruppen eingesetzt, wird er auch hierfür beigezogen.</p>

	Neu Wil	Alt Wil
Personaldienst	<p>Art. 5</p> <p>Der Personaldienst unterstützt Mitarbeitende und Führungskräfte und ist für alle Departemente unmittelbare Anlaufstelle für sämtliche Personalfragen. Er sorgt für eine einheitliche Anwendung des Personalreglements und der Ausführungsbestimmungen.</p> <p>Der Stadtrat regelt die Aufgaben und Zuständigkeiten des Personaldienstes.</p>	<p>Art. 3 Abs. 2</p> <p>Das Personalwesen ist dem Departement Finanzen, Kultur und Verwaltung zugeteilt. Die Geschäftsführung obliegt der Leiterin oder dem Leiter Personaldienst.</p>
Ergänzendes Recht	<p>Art. 6</p> <p>Soweit dieses Reglement und gestützt darauf erlassenes Ausführungsrecht sowie besondere gesetzliche Bestimmungen keine abweichende Regelung treffen, werden die Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons St. Gallen sachgemäss angewendet.</p>	<p>Art. 7</p> <p>Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, wird das Dienstrecht des st. gallischen Staatspersonals sachgemäss angewendet.</p>
II. Arbeitsverhältnis 1. Bestand		
Rechtsnatur	<p>Art. 7</p> <p>Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.</p> <p>Vorbehalten bleiben privatrechtliche Arbeitsverhältnisse, wenn es sich um eine vorübergehende Beschäftigung, namentlich für die Durchführung eines bestimmten Projekts oder für Praktikums- oder Ausbildungszwecke handelt.</p> <p>Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse werden nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag abgeschlossen.</p>	<p>Art. 6</p> <p>Das Dienstverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.</p> <p>Bei Lehrverhältnissen und vorübergehender Beschäftigung kann eine privatrechtliche Anstellung vereinbart werden.</p>

	Neu Wil	Alt Wil
Zuständigkeit	<p>Art. 8</p> <p>Der Stadtrat ist zuständig für die Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Departementsleitenden.</p> <p>Der Stadtrat regelt die Zuständigkeiten für die Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse der übrigen Mitarbeitenden.</p> <p>Der Stadtrat ist gestützt auf den Wahlbeschluss des Stadtparlaments zuständig für den Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Stadtschreiberin oder dem Stadtschreiber. Der Stadtrat übt die Befugnisse der Arbeitgeberin aus.</p>	<p>Art. 9</p> <p>Wahlinstanzen sind die Personalkommission und der Personalausschuss.</p> <p>Die Personalkommission wählt die Mitarbeitenden in höheren Funktionen, der Personalausschuss alle übrigen Mitarbeitenden.</p> <p>Der Stadtrat bezeichnet die höheren Funktionen.</p>
Begründung des Arbeitsverhältnisses	<p>Art. 9</p> <p>Das Arbeitsverhältnis wird durch Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrags begründet.</p> <p>Der Arbeitsvertrag regelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Funktion, Aufgaben- und Arbeitsbereich, Stellenziel; b) Beschäftigungsumfang; c) Lohnklasse und Anfangslohn; d) besondere Verpflichtungen; e) Antritt der Arbeitsstelle; f) Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses. <p>Der Arbeitsvertrag kann in Bezug auf Arbeitszeit, Verlängerung der Kündigungsfrist sowie Weiterbildung von den Bestimmungen dieses Reglements abweichen,</p>	---

	Neu Wil	Alt Wil
	wenn besondere Umstände des Arbeitsverhältnisses dies rechtfertigen und der Grundsatz rechtsgleicher Behandlung der städtischen Mitarbeitenden nicht verletzt wird.	
2. Beginn		
Probezeit	<p>Art. 10</p> <p>Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.</p> <p>Ist die oder der Mitarbeitende infolge</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Krankheit; b) Unfall; c) Mutterschaftsurlaub; d) Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht; d) aufgrund von Betriebsferien einer Dienststelle oder aus anderen betrieblichen Gründen <p>verhindert, die Arbeit während der Probezeit zu leisten, kann diese maximal im Ausmass der Abwesenheitsdauer verlängert werden.</p> <p>Arbeitgeberin und Mitarbeitende können in gegenseitigem Einvernehmen die Probezeit verkürzen oder auf diese verzichten.</p>	<p>Art. 11 Abs. 2</p> <p>Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.</p>
Dauer	<p>Art. 11</p> <p>Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet, soweit nicht eine Befristung ausdrücklich vorgesehen ist.</p>	<p>Art. 11 Abs. 1</p> <p>Das Dienstverhältnis ist unbefristet, soweit nicht eine Befristung ausdrücklich vorgesehen ist.</p>
3. Ende		

	Neu Wil	Alt Wil
Gründe	<p>Art. 12</p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet:</p> <p>a) mit der im Arbeitsvertrag vereinbarten Dauer; b) durch Kündigung; c) durch Aufhebung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einvernehmen; d) aus Altersgründen; e) bei der nach den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung der Stadt Wil vollständigen oder teilweisen Invalidität der oder des Mitarbeitenden auf dem rentenberechtigten Teil; f) mit dem Tod der oder des Mitarbeitenden.</p> <p>Die Vertragsparteien können die Möglichkeit einer vorzeitigen Auflösung des befristeten Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag regeln.</p>	---
Kündigung / Grundsatz	<p>Art. 13</p> <p>Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Kalendermonats kündigen</p> <p>Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis während der Probezeit unter Einhaltung einer Frist von sieben Kalendertagen kündigen.</p>	<p>Art. 13</p> <p>Das Dienstverhältnis kann beidseitig jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Kalendermonats gekündigt werden, während der Probezeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche.</p>
Kündigung / Begründung	<p>Art. 14</p> <p>Die Kündigung durch die Stadt Wil bedarf eines ausreichenden sachlichen Grundes.</p>	---

	Neu Wil	Alt Wil
	<p>Nach Ablauf der Probezeit liegt ein ausreichender sachlicher Grund vor, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses insbesondere erfolgt:</p> <p>a) aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, wie Umstrukturierungen oder Aufhebung von Stellen; b) wegen Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen; c) wegen ungenügender Arbeitsleistung oder unbefriedigenden Verhaltens der oder des Mitarbeitenden; d) wegen schwerwiegender oder wiederholter schuldhafter Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis; e) wegen schwerwiegenden schuldhaften Verhaltens ausserhalb des Arbeitsverhältnisses, das mit diesem offensichtlich nicht vereinbar ist.</p>	
Kündigung / Fristlos	<p>Art. 15</p> <p>Die Vertragsparteien können je das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für sie nach Treu und Glauben unzumutbar ist.</p> <p>Die fristlose Kündigung bewirkt die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>Art. 14</p> <p>Das Dienstverhältnis kann beidseitig aus wichtigen Gründen jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden.</p>
Form	<p>Art. 16</p> <p>Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form.</p>	---

	Neu Wil	Alt Wil
Freistellung	<p>Art. 17</p> <p>Aus wichtigen öffentlichen oder betrieblichen Interessen kann die oder der Mitarbeitende während der ordentlichen Kündigungsfrist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freigestellt werden.</p> <p>Ein während der Freistellung anderweitig erzieltetes Erwerbseinkommen wird an den Lohn angerechnet. Die Vertragsparteien können eine andere Regelung vereinbaren.</p>	---
Kündigungsschutz	<p>Art. 18</p> <p>Die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Kündigungsschutz (Art. 336; 336c - 336d) und die Folgen der Kündigung zur Unzeit (Art. 336c Abs. 2) oder wegen missbräuchlicher Kündigung (Art. 336a; 337b - 337d OR) gelten sachgemäss. Die Bestimmungen über die Folgen missbräuchlicher Kündigung (Art. 336a OR) finden auch Anwendung, wenn die Kündigung ohne ausreichenden sachlichen Grund erfolgt ist.</p> <p>Die Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung (Art. 336a Abs. 2; 337c Abs. 3 OR) darf den Lohn für zwölf Monate nicht überschreiten.</p> <p>Bei Krankheit oder Unfall kann das Arbeitsverhältnis auf Ende des Lohnanspruchs gemäss Art. 43 Abs. 1 und Art. 44 Abs. 1 dieses Reglements gekündigt werden. Besteht eine Versicherung (Art. 43 Abs. 3 und Art. 44 Abs. 2), welche die Lohnfortzahlung ungeachtet der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährleistet, so kann die</p>	---

	Neu Wil	Alt Wil
	Kündigung auf den Zeitpunkt erfolgen, in welchem die Verhinderung an der Arbeitsleistung zwölf Monate gedauert hat.	
Abgangsentschädigung / Voraussetzungen	<p>Art. 19</p> <p>Der Stadtrat kann eine Abgangsentschädigung ausrichten, wenn kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) das Arbeitsverhältnis durch Kündigung seitens der Stadt Wil oder in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst wird; b) das Arbeitsverhältnis mindestens fünf Jahre gedauert hat; c) höchstens ein geringes Verschulden der oder des Mitarbeitenden vorliegt; d) keine Leistungen nach Massgabe eines nach Art. 50 des Personalreglements erlassenen Sozialplans ausgerichtet werden. <p>.</p>	---
Abgangsentschädigung / Höhe	<p>Art. 20</p> <p>Die Höhe der Abgangsentschädigung beträgt maximal vier Monatslöhne und richtet sich nach:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) den persönlichen Verhältnissen der oder des Mitarbeitenden; b) den Chancen der oder des Mitarbeitenden auf dem Arbeitsmarkt; c) der Dauer des Arbeitsverhältnisses; d) dem Kündigungsgrund; e) der Dauer einer Freistellung von der Arbeitsleistung; f) der Altersvorsorge der oder des Mitarbeitenden. <p>Sie bemisst sich nach dem Jahreslohn einschliesslich 13.</p>	---

	Neu Wil	Alt Wil
	Monatslohns, ohne Zulagen und variable Lohnbestandteile.	
Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen	<p>Art. 21</p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet aus Altersgründen nach erfülltem 65. Altersjahr auf Ende des Monats.</p> <p>Die Mitarbeitenden können nach erfülltem 58. Altersjahr nach vorangegangener sechsmonatiger schriftlicher Anzeige in den Ruhestand treten.</p> <p>Bei Vorliegen von besonderen Gründen können die Stadt Wil sowie der oder die Mitarbeitende das Ende des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen aus Altersgründen über das 65. Altersjahr hinaus verschieben.</p>	<p>Art. 15</p> <p>Der ordentliche Übertritt in den Ruhestand erfolgt nach Vollendung des 65. Altersjahres.</p> <p>Die Mitarbeitenden können nach erfülltem 58. Altersjahr nach vorangegangener sechsmonatiger schriftlicher Anzeige in den Ruhestand treten.</p> <p>Die Wahlinstanz kann auf Antrag der oder des Mitarbeitenden den Übertritt mit Rücksicht auf den Arbeitsmarkt oder aus anderen besonderen Gründen über das 65. Altersjahr hinausschieben.</p>
III. Unvereinbarkeit		
Ausschluss von Mitgliedschaft im Parlament	<p>Art. 22</p> <p>Von der Mitgliedschaft im Stadtparlament sind ausgeschlossen:</p> <p>a) Mitarbeitende, die der unmittelbaren Weisungsgewalt von Departementsvorsteherinnen oder Departementsvorstehern sowie von der Stadtschreiberin oder dem Stadtschreiber oder der oder dem Departementsleitenden;</p> <p>b) Mitarbeitende, sofern sie massgeblich in die Vorbereitung von Parlamentsgeschäften involviert sind;</p> <p>c) Mitarbeitende des Parlamentsdienstes</p>	---
IV. Gestaltung des		

	Neu Wil	Alt Wil
Arbeitsverhältnisses 1. Grundsätze		
Schutz der Persönlichkeit	<p>Art. 23</p> <p>Die Stadt Wil:</p> <p>a) achtet die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden; b) schützt Leben, persönliche Integrität und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden; c) sorgt dafür, dass Mitarbeitende nicht Opfer von Diskriminierung werden; d) trifft die nach der Erfahrung notwendigen, dem Stand der Technik anwendbaren und nach den Verhältnissen an den Arbeitsplätzen angemessenen Massnahmen zum Schutz und zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden.</p>	<p>Art. 5</p> <p>Die Personalpolitik des Stadtrates:</p> <p>.....</p> <p>k) sorgt dafür, dass die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden erhalten bleiben und gefördert werden.</p>
Rechtliche Unterstützung	<p>Art. 24</p> <p>Die Stadt Wil gewährt rechtliche Unterstützung, wenn Mitarbeitende im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung auf dem Rechtsweg belangt werden und die Beschreitung des Rechtsweges zur Wahrung ihrer oder seiner Rechte als angemessen erscheint.</p>	<p>Art. 50</p> <p>Werden Mitarbeitende aufgrund der Erfüllung ihrer Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich die Beschreitung des Rechtsweges zur Wahrung ihrer Rechte als angemessen, gewährt die Stadt Wil Rechtsschutz. Ausgenommen sind geringfügige Übertretungen.</p>
Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung	<p>Art. 25</p> <p>Die Stadt Wil fördert und unterstützt die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.</p> <p>Der Stadtrat erlässt ergänzende Bestimmungen, insbesondere über:</p>	<p>Art. 5</p> <p>Die Personalpolitik des Stadtrates:</p> <p>.....</p> <p>d) fördert die Mitarbeitenden entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten durch zielorientierte und bedürfnisgerechte Fort- und Weiterbildung,</p>

	Neu Wil	Alt Wil
	<p>a) Kostentragung; b) Voraussetzungen und Umfang der Kostenrückerstattung durch die Mitarbeitenden; c) Abschluss von Weiterbildungsvereinbarungen.</p>	
Anwesenheit am Dienstort	<p>Art. 26</p> <p>Wenn die Art der Aufgabe es erfordert, kann im Arbeitsvertrag die Zeitspanne festgelegt werden, innert welcher die Mitarbeitenden nach Aufforderung durch die vorgesetzte Stelle oder bei Pikettdienst am Dienstort anwesend sein müssen.</p>	<p>Art. 12</p> <p>Die Mitarbeitenden sind nur dann verpflichtet, in der Stadt Wil oder in der Nähe zu wohnen, wenn dies für die Aufgabenerfüllung notwendig und in der Anstellungsverfügung ausdrücklich vorgesehen ist.</p>
Arbeitszeugnis und Leistungsbeurteilung	<p>Art. 27</p> <p>Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.</p> <p>Auf besonderes Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p> <p>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf ein jährliches Mitarbeitendengespräch mit ihrer oder ihrem Vorgesetzten, in welchem insbesondere die Leistungen des oder der Mitarbeitenden beurteilt und Ziele festgelegt werden. Der Stadtrat regelt das Verfahren.</p>	<p>Art. 55</p> <p>Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Dienstverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.</p> <p>Auf besonderes Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Dienstverhältnisses zu beschränken.</p>
2. Lohn sowie Zulagen und weitere Entschädigungen		

	Neu Wil	Alt Wil
Lohn / Bemessung	<p>Art. 28</p> <p>Der Lohn bemisst sich: a) nach den Anforderungen der Stelle; b) nach den persönlichen Eigenschaften, insbesondere Ausbildung, Qualifikation, Leistung und Erfahrung der oder des Mitarbeitenden.</p> <p>Bei vergleichbarer Ausbildung, Qualifikation, Leistung und Erfahrung wird gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit ausgerichtet.</p> <p>Der jährliche Grundlohn richtet sich nach den Lohnklassen im Einreichungsplan der Stadt Wil.</p> <p>Als Grundlage für eine einheitliche und systematische Lohnbemessung wird für jede Stelle eine entsprechende Arbeitsplatzbewertung sowie eine Stellenbeschreibung geführt.</p> <p>Der Stadtrat erlässt eine Lohnstabelle, welche der Teuerung angepasst wird. Der tiefste, von der Stadt für eine Vollzeitstelle ausgerichtete Jahreslohn in der untersten Gehaltsklasse oder Lohnkategorie beträgt Fr. 52'000.--.</p> <p>Vom Grundsatz des vollen Teuerungsausgleichs kann durch Beschluss des Stadtrates abgewichen werden, wenn die Jahresteuern drei Prozent übersteigt oder die Finanzlage der Stadt es erfordert oder die Wirtschaftslage angespannt ist.</p>	<p>Art. 30</p> <p>Die Besoldung des Personals richtet sich nach den Anforderungen der Stelle und der Leistung. Sie berücksichtigt die Konkurrenzfähigkeit der Stadt Wil am Arbeitsmarkt.</p> <p>Art. 31</p> <p>Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen: a) Grundbesoldung; b) Sozialzulagen; c) Inkonvenienzzulagen; d) 13. Monatsgehalt (ein Zwölftel der Grundbesoldung).</p> <p>Art. 32</p> <p>Die jährliche Grundbesoldung richtet sich nach den Besoldungsklassen im Einreichungsplan der Stadt Wil. Als Grundlage für eine einheitliche und systematische Lohnbemessung wird für jede Stelle eine Stellenbeschreibung und nach Bedarf eine Arbeitsplatzbewertung geführt.</p> <p>Art. 38</p> <p>Die Grundbesoldung und das 13. Monatsgehalt werden der Teuerung angepasst.</p> <p>Vom Grundsatz des vollen Teuerungsausgleichs kann durch Beschluss des Stadtrates abgewichen werden, wenn die Jahresteuern drei Prozent übersteigt oder die Finanzlage der Stadt es erfordert oder die Wirtschaftslage angespannt ist.</p>

	Neu Wil	Alt Wil
		Nach Wegfall der in Abs. 2 genannten Voraussetzungen sind die Ansätze aller Besoldungsklassen und -stufen wieder dem Landesindex der Konsumentenpreise anzupassen.
Ausrichtung des Jahreslohns	<p>Art. 29 Der Jahreslohn umfasst 13 Monatslöhne.</p> <p>Die Auszahlung des 13. Monatslohns erfolgt je hälftig in den Monaten Juni und Dezember.</p> <p>Bei Ein- und Austritt während des Kalenderjahres besteht der Lohnanspruch im Verhältnis zur geleisteten Dienstzeit.</p>	<p>Art. 39</p> <p>Ein Zwölftel der jährlichen Grundbesoldung wird zusätzlich als 13. Monatsgehalt ausgerichtet, und zwar je hälftig in den Monaten Juni und Dezember.</p> <p>Bei Ein- und Austritt während des Kalenderjahres besteht der Besoldungsanspruch im Verhältnis zur geleisteten Dienstzeit.</p>
Lohn / Änderung a) Grundsatz	<p>Art. 30</p> <p>Bei guten Leistungen wird der Jahreslohn bis zur Erreichung des Höchstbetrages der massgebenden Lohnklasse auf Beginn des Kalenderjahres um eine Stufe erhöht.</p> <p>Vom Grundsatz der ordentlichen Lohnerhöhung kann durch Beschluss des Stadtrates ausnahmsweise abgewichen werden, wenn die Jahresteuern drei Prozent übersteigt oder die Finanzlage der Stadt es erfordert oder die Wirtschaftslage angespannt ist.</p>	<p>Art. 33</p> <p>Bei guten Leistungen wird der Jahreslohn bis zur Erreichung des Höchstbetrages der massgebenden Besoldungsklasse auf Beginn des Kalenderjahres um eine Stufe erhöht.</p> <p>Vom Grundsatz der ordentlichen Besoldungserhöhung kann durch Beschluss des Stadtrates ausnahmsweise abgewichen werden, wenn die Jahresteuern drei Prozent übersteigt oder die Finanzlage der Stadt es erfordert oder die Wirtschaftslage angespannt ist.</p>
b) ausserordentlicher Stufenanstieg und Klassenwechsel	<p>Art. 31</p> <p>Bei ausgezeichneten Leistungen kann ein ausserordentlicher Stufenanstieg innerhalb der Lohnklasse gewährt werden.</p>	<p>Art. 34</p> <p>Bei ausgezeichneten Leistungen kann eine ausserordentliche Stufenerhöhung gewährt werden.</p>

	Neu Wil	Alt Wil
	<p>Ein Wechsel in eine höhere Lohnklasse ist nach Erreichen der obersten Stufe einer Lohnklasse möglich. Er wird gesondert beantragt und setzt ausgezeichnete oder anderweitig besonders ausgewiesene Leistungen voraus.</p> <p>Ausserordentliche Stufenanstiege oder Klassenwechsel werden in der Regel nicht in zwei aufeinander folgenden Jahren gewährt.</p> <p>Zugunsten von Mitarbeitenden, deren Gehalt unterhalb der niedrigsten, nach dem Einreihungsplan für die Stelle vorgesehenen Lohnklasse liegt, kann von diesen Bestimmungen abgewichen werden.</p>	<p>Art. 35 Die Einreihung von Mitarbeitenden in eine höhere Besoldungsklasse gilt als Beförderung. Die bisher bezogene Grundbesoldung ist mindestens auszurichten.</p>
c) Zusatzklasse	<p>Art. 32</p> <p>Wird die oberste Stufe in der höchsten nach dem Einreihungsplan für die Stelle vorgesehenen Lohnklasse erreicht, so kann bei ausgezeichneten Leistungen, frühestens nach sechs Jahren, eine Beförderung in die nächst höhere Lohnklasse erfolgen.</p>	<p>Art. 36</p> <p>In Ausnahmefällen kann eine besonders qualifizierte Arbeitskraft, die das Maximum des gemäss Einreihungsplan möglichen Besoldungsbereichs erreicht hat, nach einer angemessenen Zeit in die nächsthöhere Besoldungsklasse (Zusatzklasse) befördert werden.</p> <p>Die Einreihung in die Zusatzklasse ist nur möglich für Mitarbeitende mit ausgezeichneten Leistungen oder zur Erhaltung besonders qualifizierter Arbeitskräfte.</p>
d) unvollständige Dienstjahre	<p>Art. 33</p> <p>Mitarbeitende, welche ab dem 1. August ihren Dienst antreten erhalten im darauffolgenden Jahr in der Regel keinen Stufenanstieg.</p>	---

	Neu Wil	Alt Wil
	Bei Abwesenheit von zwei bis vier Monaten ist nur eine ordentliche Stufenerhöhung, bei längerer Abwesenheit gar keine Lohnerhöhung möglich.	
Zulagen	<p>Art. 34</p> <p>Es werden ausgerichtet:</p> <p>a) die Geburtszulage bei Geburt eines Kindes;</p> <p>b) die Kinderzulage nach Massgabe der Gesetzgebung über die Kinderzulagen.</p>	<p>Art. 46</p> <p>Als Sozialzulagen gelten die Kinder- und Ausbildungszulagen sowie die Geburtszulagen.</p> <p>Die Sozialzulagen werden den Mitarbeitenden gemäss den Ansätzen für das st. gallische Staatspersonal ausgerichtet.</p> <p>Das Personal ist verpflichtet, die Beendigung des Anspruches auf eine Sozialzulage zu melden.</p>
Zuschlag zur Kinder- und Ausbildungszulage	<p>Art. 35</p> <p>Mitarbeitenden, die Anspruch auf eine Kinder- oder Ausbildungszulage haben, wird ein monatlicher Zuschlag ausgerichtet.</p> <p>Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 50 % und höher erhalten den vollen Zuschlag, Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad unter 50 % erhalten einen halben Zuschlag.</p> <p>Die Höhe des Zuschlags wird vom Stadtrat festgelegt.</p>	<p>Art. 47</p> <p>Mitarbeitenden, die Anspruch auf eine Kinder- oder Ausbildungszulage haben, wird auf den Ansätzen des st. gallischen Staatspersonals ein monatlicher Zuschlag ausgerichtet.</p> <p>Teilzeitbeschäftigten wird der Zuschlag nach den Bestimmungen des kantonalen Kinderzulagengesetzes ausgerichtet.</p> <p>Die Höhe des Zuschlags wird vom Stadtrat festgelegt.</p>
Ausschluss mehrfacher Ansprüche	<p>Art. 36</p> <p>Den Eltern werden höchstens eine Geburtszulage und ein Zuschlag zur Kinder- und Ausbildungszulage je Kind ausgerichtet.</p>	

	Neu Wil	Alt Wil
	Sind beide Elternteile anspruchsberechtigt, werden ihnen die Geburtszulage sowie der Zuschlag zur Kinder- und Ausbildungszulage anteilmässig im Verhältnis ihres Beschäftigungsgrades ausgerichtet.	
Lohnnachgenuss	Art. 37 Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters werden den Hinterbliebenen, für deren Unterhalt die Verstorbene oder der Verstorbene zum überwiegenden Teil aufgekommen ist, Lohn und Sozialzulagen für den Sterbemonat und drei weitere Monate ausgerichtet.	Art. 42 Beim Tod eines Mitarbeitenden erhalten die Hinterbliebenen, für deren Unterhalt die oder der Verstorbene ganz oder zum überwiegenden Teil aufgekommen ist, die Besoldung einschliesslich Sozialzulagen für den Sterbemonat und drei weitere Monate.
Inkonvenienzen und Spesen	Art. 38 Die Stadt Wil richtet aus: a) Inkonvenienzentschädigungen für Arbeit ausserhalb der üblichen Arbeitszeit oder unter erschwerten Bedingungen; b) Spesenentschädigungen als Ersatz von ausgewiesenen arbeitsbedingten Auslagen; c) Pikettentschädigungen. Der Stadtrat erlässt ein Reglement.	Art. 31 Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen: c) Inkonvenienzzulagen;
Dienst- und Schutzkleidung	Art.39 Der Stadtrat regelt die Abgabe von Dienst- und Schutzkleidung.	---

	Neu Wil	Alt Wil
Leistungsprämie	<p>Art. 40</p> <p>Den Mitarbeitenden kann eine Leistungsprämie ausgerichtet werden.</p> <p>Das jährliche Prämienvolumen beträgt 0,2 bis 0.4 Prozent der Bruttolohnsumme.</p> <p>Der Stadtrat regelt für die Prämienvergabe die Zuständigkeiten, Kriterien und das Verfahren.</p>	<p>Art. 40</p> <p>Den Mitarbeitenden kann eine Leistungsprämie ausgerichtet werden.</p> <p>Das jährliche Prämienvolumen beträgt 0,4 Prozent der Lohnsumme (Grundbesoldung und 13. Monatsgehalt).</p> <p>Der Stadtrat regelt für die Prämienvergabe die Zuständigkeiten, Kriterien und das Verfahren.</p>
Treueprämie	<p>Art. 41</p> <p>Eine Treueprämie wird ausgerichtet nach Vollendung des 10., des 25. und des 35. Dienstjahres in der Höhe eines halben Monatsgehältes und nach Vollendung des 20. und des 30. Dienstjahres in der Höhe eines ganzen Monatsgehältes.</p> <p>Sie bemisst sich nach dem durchschnittlichen Lohn unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der vergangenen fünf Jahre. Auf Treueprämien werden keine Sozialzulagen ausgerichtet.</p> <p>Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann die Treueprämie als bezahlter Urlaub innerhalb von zwei Jahren ausgerichtet werden.</p> <p>Die nächstfolgende Treueprämie wird anteilmässig ausgerichtet, wenn Mitarbeitende nach mehr als zehn Dienstjahren wegen Alter, Invalidität oder Tod, ausscheiden.</p>	<p>Art. 45</p> <p>Eine Treueprämie wird ausgerichtet nach Vollendung des 10., des 25. und des 35. Dienstjahres in der Höhe eines halben Monatsgehältes und nach Vollendung des 20. und des 30. Dienstjahres in der Höhe eines ganzen Monatsgehältes.</p> <p>Auf Treueprämien werden keine Sozialzulagen ausgerichtet.</p> <p>Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann die Treueprämie als bezahlter Urlaub ausgerichtet werden.</p> <p>Die Treueprämie wird anteilmässig ausgerichtet, wenn Mitarbeitende nach mehr als zehn Dienstjahren aus dem Gemeindedienst ausscheiden wegen Alter, Invalidität oder Tod.</p>

	Neu Wil	Alt Wil
3. Lohnfortzahlung und Vorsorge		
Anspruch	<p>Art. 42</p> <p>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf:</p> <p>a) Lohnfortzahlung bei</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall; 2. Mutterschaft; 3. Dienstleistung in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr sowie Leistung von zivilem Ersatzdienst; <p>b) berufliche Vorsorge;</p> <p>c) Unfallversicherung;</p> <p>d) Leistungen aus Sozialplan.</p>	<p>Art. 41</p> <p>Bei Dienstaussetzung wegen Krankheit, Unfall, während Schwangerschaft, nach Geburt, oder wegen Militär- oder Zivilschutzdienst, zivilem Ersatzdienst oder anderen gleichwertigen Einsätzen im Dienst der Allgemeinheit wie Feuerwehrdienst oder Rettungsdienst gelten die Bestimmungen des kantonalen Dienstrechts.</p>
Lohnfortzahlung / Krankheit	<p>Art. 43</p> <p>Die Lohnfortzahlung bei Krankheit dauert 24 Monate innert dreier Jahre.</p> <p>Sie beträgt während der ersten zwölf Monate 100 Prozent und anschliessend 80 Prozent des Lohns.</p>	<p>Art. 41</p>
Lohnfortzahlung / Unfall	<p>Art. 44</p> <p>Die Lohnfortzahlung bei Unfall beträgt während der ersten zwölf Monate 100 Prozent und während weiterer zwölf Monate 80 Prozent des Lohns.</p> <p>Die Stadt Wil versichert die Mitarbeitenden gegen Berufs- und Nichtberufsunfall.</p> <p>Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Stadt Wil vollumfänglich. Die Mitarbeitenden und die</p>	<p>Art. 41</p> <p>Art. 48</p> <p>Die Stadt Wil versichert das Personal gegen Berufs- und Nichtberufsunfall.</p> <p>Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt der Arbeitgeber, jene für die Nichtberufsunfallversicherung</p>

	Neu Wil	Alt Wil
	Stadt tragen die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung je zur Hälfte.	der Arbeitgeber und die Mitarbeitenden paritätisch.
Lohnfortzahlung / Kürzung	<p>Art. 45</p> <p>Ist die Krankheit oder der Unfall auf grobes Verschulden oder auf ein Wagnis zurückzuführen, so kann der Lohn gekürzt werden.</p> <p>Die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall wird gekürzt, soweit sie zusammen mit Renten und anderen Ersatzeinkünften die Leistung nach Art. 43 und 44 dieses Erlasses übersteigt.</p>	Art. 41
Lohnfortzahlung / Mutterschaft	<p>Art. 46</p> <p>Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft dauert zwanzig Wochen. Sie bemisst sich nach dem durchschnittlichen Lohn unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der neun Monate vor der Geburt.</p> <p>Im Übrigen werden die Bestimmungen über die Mutterschaftsentschädigung in der Bundesgesetzgebung über die Erwerbsersatzordnung sachgemäss angewendet.</p>	Art. 41
Lohnfortzahlung / Armee, Zivilschutz, Feuerwehr, Zivildienst	<p>Art. 47</p> <p>Die Lohnfortzahlung bei Dienstleistungen in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr sowie Leistung von zivilem Ersatzdienst beträgt:</p> <p>a) während des ersten Monats 100 Prozent des Lohns;</p>	Art. 41

	Neu Wil	Alt Wil
	<p>b) ab dem zweiten Monat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 90 Prozent des Lohns für Mitarbeitende, die verheiratet sind, in eingetragener Partnerschaft leben oder nach den Bestimmungen des Schweizerischen Zivilgesetzbuches unterhaltspflichtig sind; 2. 70 Prozent des Lohns für die übrigen Mitarbeitenden. <p>Den Dienstleistungen nach Abs. 1 dieser Bestimmung sind gleichwertige Einsätze im Dienst der Allgemeinheit, insbesondere bei Rettungsdiensten, gleichgestellt.</p> <p>Leistungen der Erwerbsersatzordnung gehen im Ausmass der Lohnfortzahlung an die Stadt Wil über.</p> <p>Die Erwerbsausfallentschädigung fällt, auch für Dienstleistungen während der arbeitsfreien Zeit, der Stadt zu, sofern für die gleiche Dienstleistung auch Arbeitszeit in Anspruch genommen worden ist.</p>	
Verhältnis zu Dritten	<p>Art. 48</p> <p>Lohnersatzleistungen von Sozialversicherungen oder ersatzpflichtigen Dritten fallen der Stadt zu, solange sie den Lohn weiter ausrichtet. Anteilmässige Ersatzleistungen werden entsprechend angerechnet.</p> <p>Gegen schadenersatzpflichtige Dritte tritt die Stadt im Umfang ihrer Leistungen in den Ersatzanspruch ein.</p>	---
Berufliche Vorsorge	<p>Art. 49</p> <p>Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, der vom Arbeitgeber bestimmten Vorsorgeeinrichtung beizutreten.</p>	<p>Art. 49</p> <p>Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, der vom Arbeitgeber bestimmten Vorsorgeeinrichtung beizutreten.</p>

	Neu Wil	Alt Wil
Sozialplan	<p>Art. 50</p> <p>Der Stadtrat erlässt einen Sozialplan, wenn Mitarbeitende aufgrund der Aufhebung von Dienststellen oder sofern mehr als fünf Mitarbeitende wegen betrieblicher Umstrukturierungen den Arbeitsplatz verlieren.</p>	---
4. Arbeitszeit, Ruhetage, Ferien und Urlaub		
Arbeitszeit	<p>Art. 51</p> <p>Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.</p> <p>Der Stadtrat regelt insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Einteilung der Arbeitszeit, namentlich auf die einzelnen Tage und Wochen; b) Jahresarbeitszeitmodelle und weitere Modelle; c) flexible Arbeitszeit; dabei darf die wöchentliche Arbeitszeit um höchstens eine Stunde ausgeweitet werden; die Abgeltung erfolgt durch zusätzliche Ferien; d) Leistung von Teilzeitarbeit; e) gleitende Arbeitszeit; f) Arbeitszeit in Arbeitsbereichen mit besonderen Dienstplänen; g) Zeitzuschläge für angeordnete Überzeit während der Nacht, an Samstagen und arbeitsfreien Tagen sowie an Sonn- und Feiertagen. <p>Für die Arbeit von zu Hause aus (Home-Office) erlässt der Stadtrat Bestimmungen.</p>	<p>Art. 21</p> <p>Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.</p> <p>Der Stadtrat regelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Bandbreitenmodelle, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, die Arbeitszeit mit Zustimmung der Departementssekretärin oder des Departementssekretärs innerhalb einer Bandbreite zu wählen; b) Jahresarbeitszeit in Bereichen, deren Arbeitszeit saisonalen Schwankungen unterliegt; c) Gruppenarbeitszeit, die es einer Gruppe, die ganzjährig in der gleichen Zusammensetzung zusammenarbeitet, ermöglicht, die Arbeitszeit selbst festzulegen.

	Neu Wil	Alt Wil
Überzeit / Grundsatz	<p>Art. 52</p> <p>Als Überzeit gilt Arbeit, die:</p> <p>a) über die tägliche Soll-Arbeitszeit hinausgeht und</p> <p>b) angeordnet und</p> <p>Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Überzeit zu leisten, sofern die ausserordentliche betriebliche Situation dies erfordert und es für sie zumutbar ist.</p> <p>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. 22 Abs. 1</p> <p>Wenn der Dienst es erfordert, kann die oder der Vorgesetzte anordnen, dass Mitarbeitende mehr als die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit leisten.</p>
Überzeit / Kompensation durch Freizeit	<p>Art. 53</p> <p>Überzeit muss soweit als möglich durch Freizeit von entsprechender Dauer ausgeglichen werden.</p> <p>Der Ausgleich hat bis Ende des Kalenderjahres, in welchem die Überzeit angefallen ist, zu erfolgen. Der Stadtrat kann für bestimmte Bereiche Ausnahmen festlegen.</p>	<p>Art. 22 Abs. 2</p> <p>Überzeit wird im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen. Der Ausgleich hat grundsätzlich innerhalb eines Jahres zu erfolgen.</p>
Überzeit / Entschädigung	<p>Art. 54</p> <p>Überzeit, inklusive Zeitzuschläge, die aus betrieblichen Gründen nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann, wird ohne weitere Zuschläge entschädigt und bedarf der Genehmigung des Personaldienstes.</p> <p>Der Stadtrat erlässt ergänzende Bestimmungen und legt insbesondere fest, ab welcher Lohnklasse kein Anspruch</p>	<p>Art. 22 Abs. 3</p> <p>Kann Überzeit aus betrieblichen Gründen nicht mit Freizeit kompensiert werden, so wird sie finanziell abgegolten.</p> <p>Art. 22 Abs. 4</p> <p>Mitarbeitende ab Besoldungsklasse 23 haben in der Regel weder Anspruch auf Zeitausgleich noch auf finanzielle Abgeltung.</p>

	Neu Wil	Alt Wil
	auf Entschädigung besteht.	Art. 43 Besteht ein Anspruch auf finanzielle Abgeltung von Überzeit, so wird diese samt folgenden Zuschlägen pro Stunde entschädigt: a) 25 % des Stundenansatzes für Überzeit werktags zwischen 06.00 und 20.00 Uhr; b) 50 % des Stundenansatzes für Überzeit an Sonn- und Feiertagen und werktags zwischen 20.00 und 06.00 Uhr.
Ruhetage und arbeitsfreie Tage	Art. 55 Als Ruhetage gelten die Sonntage sowie Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. November, 24., 25. und 26. Dezember. Als halber Ruhetag gilt der Nachmittag des 31. Dezembers. Die Samstage sind in der Regel arbeitsfrei. Fällt der 25. Dezember auf einen Mittwoch, ist der folgende Freitag arbeitsfrei. Fällt der Neujahrstag auf einen Dienstag, ist der 31. Dezember arbeitsfrei.	Art. 23 Als Ruhetage gelten die Sonntage sowie Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. November, 24., 25. und 26. Dezember. Als halber Ruhetag gilt der Nachmittag des 31. Dezembers. Die Samstage sind in der Regel dienstfrei. Fällt der 25. Dezember auf einen Mittwoch, ist der folgende Freitag dienstfrei. Fällt der Neujahrstag auf einen Dienstag, ist der 31. Dezember dienstfrei.
Ferienanspruch	Art. 56 Die Ferien betragen je Kalenderjahr: a) 25 Arbeitstage bis zum vollendeten 20. Altersjahr; b) 23 Arbeitstage ab vollendetem 20. Altersjahr bis zu dem Jahr, in dem das 49. Altersjahr erfüllt wird; c) 28 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 50. Altersjahr erfüllt wird;	Art. 24 Die Ferien betragen je Kalenderjahr: a) 20 Arbeitstage ab vollendetem 20. Altersjahr bis zu dem Jahr, in dem das 49. Altersjahr erfüllt wird; b) 25 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 50. Altersjahr erfüllt wird, sowie für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr und für Lehrlinge;

	Neu Wil	Alt Wil
	d) 33 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 60. Altersjahr erfüllt wird.	c) 30 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 60. Altersjahr erfüllt wird.
Ferienzuteilung	<p>Art. 57</p> <p>Die Mitarbeitenden können den Zeitpunkt der Ferien in Absprache mit der oder dem Vorgesetzten grundsätzlich frei bestimmen, soweit betriebliche Bedürfnisse nicht entgegenstehen.</p> <p>Sie haben Anrecht auf jährlich mindestens zwei zusammenhängende Ferienwochen.</p>	<p>Art. 25</p> <p>Die Mitarbeitenden können den Zeitpunkt der Ferien grundsätzlich frei bestimmen, soweit betriebliche Bedürfnisse nicht entgegenstehen.</p> <p>Sie haben Anrecht auf jährlich mindestens zwei zusammenhängende Ferienwochen.</p>
Feriennachbezug	<p>Art. 58</p> <p>Ferien sind in der Regel im Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht.</p> <p>Nicht bezogene Ferien sind bis Ende Juni des folgenden Jahres zu beziehen. Der Personaldienst entscheidet über Ausnahmen.</p> <p>Der Stadtrat kann im Einzelfall eine abweichende Regelung treffen, wenn ausserordentliche Umstände den Ferienbezug verunmöglichen.</p>	<p>Art. 26</p> <p>Die Mitarbeitenden können Ferien, die sie aus dienstlichen Gründen im Kalenderjahr nicht vollständig bezogen haben, im folgenden Kalenderjahr nachbeziehen.</p> <p>Nicht bezogene Ferien werden nicht durch Geldleistungen abgegolten. Vorbehalten bleiben Auszahlungen von aus dienstlichen Gründen nicht bezogenen Ferien bei Dienstaustritt.</p>
Ferienbemessung	<p>Art. 59</p> <p>Die Ferien werden im Verhältnis zur während eines Kalenderjahres effektiv geleisteten Arbeitszeit bemessen:</p> <p>a) bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses im Lauf des Kalenderjahres;</p>	<p>Art. 27</p> <p>Die Ferien werden im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit während eines Kalenderjahres bemessen:</p> <p>a) bei Dienstantritt oder Dienstaustritt im Lauf eines Kalenderjahres;</p>

	Neu Wil	Alt Wil
	<p>b) wenn die Tätigkeit insgesamt innerhalb eines Kalenderjahres oder zusammenhängend länger als zwei Monate ausgesetzt wird insbesondere wegen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Krankheit oder Unfall; 2. obligatorischer Dienstleistung in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr; 3. zivilen Ersatzdienstes; 4. bezahlten Urlaubs; <p>c) bei unbezahltem Urlaub.</p> <p>Wird die Tätigkeit aus anderen Gründen ausgesetzt, wird die ausgefallene Arbeitszeit an die Feriendauer angerechnet.</p>	<p>b) wenn der Dienst insgesamt innerhalb eines Kalenderjahres oder zusammenhängend länger als zwei Monate ausgesetzt wird insbesondere wegen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Krankheit, 2. Geburt, 3. Unfalls, 4. obligatorischer Militär- oder Zivilschutzdienstleistungen, 5. zivilen Ersatzdienstes, 6. bezahlten Urlaubs; <p>c) bei unbezahltem Urlaub.</p> <p>Wird der Dienst aus anderen Gründen ausgesetzt, wird die ausgefallene Zeit auf die Ferien angerechnet.</p>
Bezahlter Urlaub	<p>Art. 60</p> <p>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Urlaub ohne Lohnabzug und ohne Kürzung der Ferien bei:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) ihrer Heirat oder bei Eintragung der Partnerschaft 3 Tage; b) Teilnahme an der Hochzeit oder bei Eintragung der Partnerschaft der Kinder, des Vaters, der Mutter oder der Geschwister 1 Tag; c) nach Geburt eines eigenen Kindes 10 Tage Vaterschaftsurlaub innerhalb von 20 Wochen; d) Tod des Ehegatten, der Lebens- oder eingetragenen Partnerin oder des Lebens- oder eingetragenen Partners, der Eltern oder Kinder 5 Tage; e) Tod der Geschwister 1 Tag; f) Tod anderer Verwandter oder nahestehender Personen 1 Tag; g) plötzliche Erkrankung eines nahen Angehörigen, wenn es an der notwendigen Betreuung fehlt bis 3 Tage 	<p>Art. 28</p> <p>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Urlaub ohne Lohnabzug und ohne Kürzung der Ferien bei:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) ihrer Heirat 3 Tage; b) Teilnahme an der Hochzeit der Kinder, des Vaters, der Mutter oder der Geschwister 1 Tag; c) Geburt eines eigenen Kindes 3 Tage; d) Tod des Ehegatten bzw. Lebenspartners, der Eltern oder Kinder 3 Tage; e) Tod der Geschwister 1 Tag; f) Tod anderer Verwandter ½ -1 Tag; g) plötzliche Erkrankung eines nahen Angehörigen, wenn es an der notwendigen Betreuung fehlt bis 3 Tage; h) Wohnungswechsel 1 Tag; i) Jugendurlaub gemäss Art. 329e OR. <p>Wer für die Teilnahme an einer Wiler Schullagerwoche oder einem Lager eines Wiler Jugendvereins beurlaubt</p>

	Neu Wil	Alt Wil
	<p>pro Ereignis; h) Wohnungswechsel 1 Tag; i) Jugendurlaub gemäss Art. 329e OR.</p> <p>Wer für die Teilnahme an einer Wiler Schullagerwoche oder einem Lager eines Wiler Jugendvereins beurlaubt wird, hat Anspruch auf Lohnzahlung für maximal 2 ½ Tage pro Jahr ohne Kürzung der Ferien.</p> <p>Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes wird im Kalenderjahr ein Urlaub bis 15 Tage gewährt.</p> <p>Für die Teilnahme an Kursen von Jugend und Sport (J + S) wird im Kalenderjahr ein Urlaub bis 5 Tage gewährt.</p> <p>Der Mitarbeiter kann innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines eigenen Kindes den 13. Monatslohn ganz oder zur Hälfte als bezahlten Urlaub beziehen.</p>	<p>wird, hat Anspruch auf Lohnzahlung für maximal 2 ½ Tage pro Jahr ohne Kürzung der Ferien.</p> <p>Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes wird im Kalenderjahr ein Urlaub bis 15 Tage gewährt.</p> <p>Für die Teilnahme an Kursen von Jugend und Sport (J + S) wird im Kalenderjahr ein Urlaub bis 5 Tage gewährt.</p>
Unbezahlter Urlaub	<p>Art. 61</p> <p>Die Departemente können unbezahlten Urlaub gewähren, wenn es die dienstlichen Verhältnisse gestatten und der Stadt Wil keine Nachteile daraus erwachsen.</p>	<p>Art. 29</p> <p>Die Wahlinstanz kann unbezahlten Urlaub gewähren, wenn es die dienstlichen Verhältnisse gestatten und der Stadt Wil keine Nachteile daraus erwachsen.</p>
5. Datenschutz		
Bearbeitung von Personendaten	<p>Art. 62</p> <p>Die für den Vollzug dieses Reglements zuständigen Stellen bearbeiten Personendaten der Mitarbeitenden, soweit diese für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind.</p> <p>Sie sind berechtigt, den im Versicherungsverhältnis mit der Stadt Wil stehenden Versicherungsgesellschaften die für</p>	---

	Neu Wil	Alt Wil
	die Bearbeitung der Versicherungsfälle notwendigen Personendaten bekannt zu geben.	
V. Pflichten der Mitarbeitenden 1. Arten		
Grundsatz	<p>Art. 63</p> <p>Die Mitarbeitenden erfüllen die ihnen übertragenen Aufgaben in Übereinstimmung mit Verfassung, Gesetz und den ihnen erteilten Weisungen.</p> <p>Sie erledigen ihre Aufgaben kundenfreundlich, zielgerichtet, wirtschaftlich und zweckmässig.</p> <p>Sie setzen sich verantwortungsbewusst für die Interessen der Stadt Wil ein und unterlassen auch ausserhalb ihrer Arbeitszeit alles, was die Interessen der Stadt Wil beeinträchtigt.</p> <p>Sie arbeiten zusammen und unterstützen sich gegenseitig. Sie unterlassen während und ausserhalb des Dienstes, was die gute Erfüllung der städtischen Aufgabenbereiche in Frage stellt.</p>	<p>Art. 16</p> <p>Die Mitarbeitenden erfüllen ihre Aufgaben im Rahmen der Gesetzgebung kundenfreundlich, zuverlässig, zielgerichtet, wirtschaftlich und zweckmässig. Sie setzen sich verantwortungsbewusst für die Interessen der Stadt Wil ein und unterlassen auch ausser Dienst alles, was diese beeinträchtigt.</p> <p>Die Mitarbeitenden eignen sich das für die Erfüllung der Aufgaben erforderliche Wissen und Können an.</p>
Änderung der Aufgaben	<p>Art. 64</p> <p>Wenn die dienstlichen Bedürfnisse es erfordern und die Änderung des Aufgaben- oder Arbeitsbereichs zumutbar ist, können:</p> <p>a) Mitarbeitenden Aufgaben zugeteilt werden, die nicht zum vertraglich umschriebenen Aufgabenbereich gehören;</p> <p>b) Mitarbeitende in einem anderen als dem vertraglich</p>	

	Neu Wil	Alt Wil
	umschriebenen Arbeitsbereich eingesetzt werden.	
Meldepflicht	<p>Art. 65</p> <p>Die Mitarbeitenden melden der vorgesetzten Stelle namentlich ohne Verzug:</p> <p>a) Verhinderung in der Aufgabenerfüllung;</p> <p>b) Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall. Die Mitarbeitenden haben bei krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten von mehr als drei Tagen unaufgefordert ein Arztzeugnis beizubringen. Die vorgesetzte Stelle oder der Personaldienst kann bereits ab dem ersten Tag ein ärztliches Zeugnis verlangen;</p> <p>c) einen Unfall, auch wenn dieser keine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hatte;</p> <p>d) Änderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind.</p>	---
Nebenbeschäftigungen	<p>Art. 66</p> <p>Für die Ausübung einer regelmässigen Nebenbeschäftigung, mit der ein Einkommen verbunden ist, oder die zeitlich stark beansprucht, ist die Bewilligung der Anstellungsinstanz sowie des Personaldienstes einzuholen.</p> <p>Die Bewilligung wird verweigert oder widerrufen, wenn die Nebenbeschäftigung von der Art oder dem Umfang der Tätigkeit her mit dem Arbeitsverhältnis nicht vereinbar ist.</p> <p>Der Stadtrat kann nähere Bestimmungen über die</p>	<p>Art. 17</p> <p>Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, ihre volle Arbeitskraft in den Dienst der Stadt Wil zu stellen.</p> <p>Zeitaufwändige Nebenbeschäftigungen bedürfen der Bewilligung der Wahlinstanz.</p> <p>Die Bewilligung wird verweigert oder widerrufen, wenn die Nebenbeschäftigung die Erfüllung der Dienstpflichten beeinträchtigen kann.</p>

	Neu Wil	Alt Wil
	Bewilligung von Nebenbeschäftigungen erlassen.	
Ausübung öffentlicher Ämter	<p>Art. 67</p> <p>Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes ist die Zustimmung der Anstellungsinstanz sowie des Personaldienstes einzuholen.</p> <p>Die Zustimmung wird verweigert oder widerrufen, wenn sich die Ausübung des Amtes nachteilig auf die Erfüllung der Dienstpflichten auswirken kann oder mit der dienstlichen Stellung nicht verträglich ist.</p>	<p>Art. 18</p> <p>Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes ist die Zustimmung der Wahlinstanz einzuholen.</p> <p>Die Zustimmung wird verweigert oder widerrufen, wenn sich die Ausübung des Amtes nachteilig auf die Erfüllung der Dienstpflichten auswirken kann oder mit der dienstlichen Stellung nicht verträglich ist.</p>
vertrauensärztliche Untersuchung	<p>Art. 68</p> <p>Die Stadt Wil kann durch vertrauensärztliche Untersuchung krankheits- und unfallbedingte Auswirkungen auf die Erfüllung der Arbeitspflicht von Mitarbeitenden abklären lassen.</p> <p>Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt informiert die Stadt Wil über Ausmass und Dauer der Arbeitsunfähigkeit.</p> <p>Die Stadt informiert die Mitarbeitende oder den Mitarbeitenden über das Ergebnis der vertrauensärztlichen Untersuchung gemäss Absatz 2.</p>	---
Geheimhaltungspflicht	<p>Art. 69</p> <p>Die Mitarbeitenden halten Tatsachen geheim, die nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim sind. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über das Öffentlichkeitsprinzip der Verwaltung.</p>	<p>Art. 19</p> <p>Die Mitarbeitenden sind an das Amtsgeheimnis gebunden.</p> <p>Geheim gehalten werden Angelegenheiten, an deren Geheimhaltung nach ihrer Natur oder nach besonderer</p>

	Neu Wil	Alt Wil
	Die Geheimhaltungspflicht dauert nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses fort.	Vorschrift ein schutzwürdiges Interesse besteht. Das Amtsgeheimnis besteht auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses weiter.
Verbot der Annahme von Geschenken / Vorteilen	Art. 70 Die Mitarbeitenden dürfen für ihre amtliche Tätigkeit keine Geschenke oder andere Vorteile beanspruchen oder annehmen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.	Art. 20 Die Mitarbeitenden dürfen für ihre amtliche Tätigkeit keine Geschenke oder andere Vorteile beanspruchen oder annehmen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.
Streikrecht	Art. 71 Die Mitarbeitenden dürfen weder selbst in Streik treten noch andere Mitarbeitende dazu veranlassen, wenn durch die Arbeitsniederlegung: a) die Sicherstellung der für Leben, Gesundheit und Sicherheit der Bevölkerung unerlässlichen Dienstleistungen gefährdet würden; b) grundlegende Sicherheitsaufgaben nicht oder nicht rechtzeitig erfüllt würden.	---
Verzicht auf Rechte an Erfindungen und urheberrechtlich geschützten Werken	Art. 72 Die Mitarbeitenden verzichten auf die Rechte an Erfindungen und an urheberrechtlich geschützten Werken, die sie bei Ausübung der Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses schaffen. Die Rechte gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit der Stadt Wil. Der Verzicht erfolgt unabhängig davon, ob Erfindungen und urheberrechtlich geschützte Werke in Erfüllung oder	---

	Neu Wil	Alt Wil
	nicht in Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis entstanden sind. Die Stadt Wil richtet für die an sie übergegangenen Rechte an Erfindungen und urheberrechtlich geschützten Werken, die nicht in Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis entstanden sind, eine angemessene Vergütung aus, wenn diese von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung sind. Art. 332 Abs. 4 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 wird sachgemäss angewendet.	
VI. Konfliktregelung		
Gütliche Erledigung	<p>Art. 73</p> <p>Die Mitarbeitenden können sich bei Konflikten an die vorgesetzte Stelle oder den Personaldienst wenden und um gütliche Erledigung ersuchen.</p>	<p>Art. 51</p> <p>Die Mitarbeitenden können Probleme oder Streitigkeiten betreffend das Dienstverhältnis zur gütlichen Erledigung der Stadtpräsidentin oder dem Stadtpräsidenten oder einer vom Stadtrat bezeichneten externen Stelle unterbreiten. Sie halten in der Regel den Dienstweg ein.</p> <p>Die Mitarbeitenden können eine Vertrauensperson ihrer Wahl beziehen.</p>
Ombudsstelle	<p>Art. 74</p> <p>Die Mitarbeitenden können sich mit Streitigkeiten und Beschwerden, die das Arbeitsverhältnis betreffen, an die Ombudsstelle wenden.</p> <p>Die Zuständigkeit der Ombudsperson entfällt, sobald ein Entscheid des Arbeitgebers vorliegt und ein Schlichtungsbegehren bei der Schlichtungsstelle eingereicht werden kann.</p> <p>Der Stadtrat bestimmt die personelle Zusammensetzung</p>	<p>Art. 52</p> <p>Die Mitarbeitenden können Streitigkeiten, in denen weder eine Verfügung noch ein Entscheid der Personalkommission oder des Personalausschusses ergangen ist, einer Ombudsstelle vorlegen.</p> <p>Die Ombudsstelle besteht aus einer Vertretung des Personalverbandes und einer Vertretung des Personaldienstes.</p>

	Neu Wil	Alt Wil
	der Ombudsstelle, die paritätisch zu besetzen ist. Er kann auch Personen ausserhalb der Stadtverwaltung wählen oder eine externe Organisation als Ombudsstelle bezeichnen.	
VII. Vorkehren bei Ungenügen oder Pflichtverletzung		
Grundsatz	<p>Art. 75</p> <p>Wenn Leistung oder Verhalten der oder des Mitarbeitenden den Anforderungen nicht genügen oder Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt werden, werden die geeigneten Führungsmassnahmen getroffen.</p> <p>Zudem können:</p> <p>a) eine schriftliche Beanstandung oder eine schriftliche Ermahnung durch die Leiterin oder den Leiter der Dienststelle, die Departementsleitende oder den Departementsleitenden oder die Departementsvorsteherin oder den Departementsvorsteher ausgesprochen werden, mit oder ohne Androhung der Kündigung;</p> <p>b) personalrechtliche Massnahmen angeordnet werden.</p> <p>Vorbehalten bleibt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsinstanz, wenn dieses wegen des Ungenügens oder der Pflichtverletzung aufgelöst werden soll.</p>	<p>Art. 53</p> <p>Die Wahlinstanz entscheidet nach pflichtgemäsem Ermessen über die Verfolgung eines Disziplinarfehlers und über die zu verhängenden Disziplinar-massnahmen.</p> <p>Gegen Entscheide der Wahlinstanz können die Mitarbeitenden innert 14 Tagen beim Stadtrat Einsprache erheben.</p> <p>Art. 54</p> <p>Bei Vorliegen schwerwiegender Verfehlungen kann der Stadtrat eine unabhängige Disziplinarkommission bestellen und diese mit der Untersuchung beauftragen.</p> <p>Die Disziplinarkommission soll aus höchstens fünf Mitgliedern bestehen, worunter eine vom Personalverband bezeichnete Personalvertretung. Die Präsidentin oder der Präsident darf weder dem Stadtrat noch dem Personal der Stadt Wil angehören.</p>
Personalrechtliche Massnahmen	<p>Art. 76</p> <p>Personalrechtliche Massnahmen sind:</p> <p>a) schriftlicher Verweis;</p>	<p>Art. 37</p> <p>Sind die Leistungen ungenügend, kann die Wahlinstanz nach vorangehender Androhung eine Rückstufung der</p>

	Neu Wil	Alt Wil
	<p>b) vorübergehende Lohnkürzung; c) Rückstufung; d) Zuweisung von anderen Aufgaben oder Einsatz in einem anderen Arbeitsbereich, mit oder ohne Lohnkürzung oder Rückstufung; e) vorübergehende Einstellung im Dienst, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten ist.</p> <p>Es kann zusätzlich die Kündigung angedroht werden.</p> <p>Der Stadtrat kann Richtlinien erlassen.</p>	<p>Besoldung in eine tiefere Stufe oder Klasse verfügen.</p>
Rechtliches Gehör	<p>Art. 77</p> <p>Die betroffene oder der betroffene Mitarbeitende hat vor der Anordnung einer personalrechtlichen Massnahme oder vor der Kündigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf rechtliches Gehör.</p>	---
VIII. Streiterledigungsverfahren		
Schlichtungsbegehren bei der Schlichtungsstelle	<p>Art. 78</p> <p>Bei der Schlichtungsstelle kann ein Schlichtungsbegehren eingereicht werden betreffend: a) Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis; b) personalrechtliche Massnahmen; c) Kündigung.</p> <p>Ausgenommen sind:</p>	

	Neu Wil	Alt Wil
	<p>a) dienstliche Anordnungen; b) sofern nicht die Verletzung eines verfassungsmässigen Rechts geltend gemacht wird: aa) Begründung und vertragliche Regelung des Arbeitsverhältnisses; bb) Beförderungsentscheide; cc) Entscheide über die Ausrichtung von ausserordentlichen Leistungsprämien. c) Ansprüche aus öffentlich-rechtlichen Versicherungen.</p> <p>Das Schlichtungsbegehren ist einzureichen: a) im Falle der Kündigung innert der ordentlichen Kündigungsfrist; b) in den übrigen Fällen innert 14 Tagen nach dem Entscheid des Arbeitgebers.</p>	
Personalrechtliche Klage beim Verwaltungsgericht	<p>Art. 79</p> <p>Die personalrechtliche Klage beim Verwaltungsgericht ist zulässig in den Fällen, für welche die Schlichtungsstelle zuständig ist.</p> <p>Die personalrechtliche Klage ist innert 3 Monaten nach dem Entscheid der Schlichtungsstelle einzureichen.</p>	---
Wirkung von Schlichtungsbegehren und personalrechtlicher Klage	<p>Art. 80</p> <p>Schlichtungsbegehren und personalrechtliche Klage haben keine aufschiebende Wirkung.</p> <p>Im Falle der Kündigung kann mit personalrechtlicher Klage nur Entschädigung geltend gemacht werden.</p>	---
Organisation der	Art. 81	---

	Neu Wil	Alt Wil
Schlichtungsstelle	<p>Der Stadtrat kann eine Schlichtungsstelle gemäss Art. 83 des kantonalen Personalgesetzes einsetzen oder sich mit anderen Gemeinden zur Errichtung einer gemeinsamen Schlichtungsstelle zusammenschliessen.</p> <p>Setzt der Stadtrat eine Schlichtungsstelle ein, so verhandelt diese in Dreierbesetzung, wenn das Schlichtungsbegehren die Kündigung des Arbeitsverhältnisses betrifft. In den übrigen Fällen handelt die oder der Vorsitzende der Schlichtungsstelle.</p>	
Verfahren	<p>Art. 82</p> <p>Schlichtungsverfahren und Verfahren der personalrechtlichen Klage richten sich im Übrigen analog nach den Bestimmungen der Art. 78 ff. des kantonalen Personalgesetzes.</p>	
VIII. Übergangsbestimmungen		
Ausführungsbestimmungen	<p>Art. 83</p> <p>Der Stadtrat erlässt die notwendigen Ausführungsbestimmungen.</p>	<p>Art. 2</p> <p>Der Stadtrat erlässt Ausführungsvorschriften insbesondere über</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Arbeitszeit, b) die Einreihung des Personals in die Besoldungsklassen, die Besoldungsanpassungen und die Beförderungen, c) das Mitarbeiter/innen-Gespräch,

	Neu Wil	Alt Wil
		<p>d) das Vorschlagsrecht, e) die Spesen, Taggelder, Sitzungsgelder und Vergütungen für Pikettdienst, f) die berufliche Fort- und Weiterbildung des Personals, g) die Leistungsprämie, h) die Zuständigkeit der Wahlinstanzen.</p> <p>Er kann in einem Kleiderkodex grundsätzliche Vorschriften über die Bekleidung des Personals erlassen.</p> <p>Art. 56 Der Stadtrat regelt die private Nutzung der Informatikmittel.</p>
Neues Recht	<p>Art. 84</p> <p>Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements bestehenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse gilt neues Recht, soweit diese nicht bereits nach altem Recht gekündigt worden sind.</p> <p>Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieses Reglements eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung dieses Reglements.</p> <p>Dienstverhältnisse, die vor Vollzugsbeginn dieses Reglements mit Verfügung begründet worden sind, werden als Arbeitsverhältnisse nach den Bestimmungen dieses Erlasses weitergeführt. Die Verfügung wird durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag ersetzt, wenn sie einer Änderung bedarf.</p>	---

	Neu Wil	Alt Wil
Ferienguthaben	<p>Art. 85</p> <p>Übersteigt das bereits bestehende Ferienguthaben bei Inkrafttreten dieses Reglements den Anspruch für ein Jahr und ist der Bezug des Ferienanspruchs für ein Jahr und des überschüssenden Anspruchs innert des Jahres nach Inkrafttreten des Reglements nicht möglich, so ist festzulegen, wie die Ferientage in einem angemessenen Zeitraum zu beziehen sind.</p>	
Treueprämie für ehemalige Mitarbeitende der Gemeinde Bronschhofen	<p>Art. 86</p> <p>Für ehemalige Mitarbeitende der Gemeinde Bronschhofen a) wird bei der Berechnung der Anzahl Dienstjahre für den Anspruch auf eine Treueprämie eine allfällige Lehrzeit vollumfänglich angerechnet, soweit die oder der Mitarbeitende per 31. Dezember 2012 ununterbrochen bei der Gemeinde Bronschhofen beschäftigt war. b) mit mehr als 10 Dienstjahren per 31. Dezember 2012 wird die altrechtliche Treueprämie der Gemeinde Bronschhofen nach Vollendung des 15. Dienstjahres in der Höhe eines halben Monatsgehalts ausgerichtet.</p>	<p>Art. 58</p> <p>Für ehemalige Mitarbeitende der Gemeinde Bronschhofen a) wird bei der Berechnung der Anzahl Dienstjahre für den Anspruch auf eine Treueprämie eine allfällige Lehrzeit vollumfänglich angerechnet, soweit die oder der Mitarbeitende per 31. Dezember 2012 ununterbrochen bei der Gemeinde Bronschhofen beschäftigt war. b) mit mehr als 10 Dienstjahren per 31. Dezember 2012 wird die altrechtliche Treueprämie der Gemeinde Bronschhofen nach Vollendung des 15. Dienstjahres in der Höhe eines halben Monatsgehalts ausgerichtet.</p>
Aufhebung bisherigen Rechts	<p>Art. 87</p> <p>Das Personalreglement der Stadt Wil vom 19. Oktober 2012, einschliesslich des Nachtrages I vom 5. Juni 2014, wird aufgehoben.</p>	<p>Art. 57</p> <p>Das Personalreglement der Stadt Wil vom 4. November 2004, einschliesslich des Nachtrages I vom 2. November 2006 und des Nachtrages II vom 5. Februar 2009 sowie das Personalreglement der Gemeinde Bronschhofen vom 3. Juli 2009 einschliesslich aller Änderungen, werden aufgehoben.</p>
Inkrafttreten	<p>Art. 88</p> <p>Der Stadtrat bestimmt das Inkrafttreten.</p>	<p>Art. 59</p> <p>Dieses Personalreglement wird ab 1. Januar 2013</p>

	Neu Wil	Alt Wil
		angewendet.
		Im neuen Reglement nicht mehr erwähnte Artikel:
		Art. 8 Freie Stellen sollen in der Regel öffentlich ausgeschrieben werden.
		Art. 10 Die Mitarbeitenden stehen im Angestelltenverhältnis.
		Art. 44 Für die dienstliche Tätigkeit in Kommissionen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit wird dem Personal ein Sitzungsgeld ausgerichtet.