



KANTON
NIDWALDEN

FINANZDIREKTION

PERSONALAMT

Bahnhofplatz 3, Postfach 1241, 6371 Stans
Telefon 041 618 71 71, www.nw.ch



Anstellungsbedingungen

Unglaublich vielseitig

**NIDWALDEN.
BEWEGT DICH WEITER.**

Inhalt

1.	Vorwort.....	4
2.	Personalpolitik.....	5
3.	Anstellung.....	6
4.	Arbeitszeit	7
5.	Ferien, Feiertage und Urlaub	8
6.	Elternschaft.....	9
7.	Krankheit, Unfall, Berufliche Vorsorge	10
8.	Lohn und Zulagen.....	11
9.	Berufliche Entwicklung	12
10.	Beratung und Information.....	13
11.	Gut zu wissen	14

1. Vorwort

Relevante und selbstbestimmte Arbeitsinhalte, flexible Arbeitszeitregelungen und gute Teamarbeit sind bedeutende Merkmale, weshalb der Kanton Nidwalden ein interessanter und attraktiver Arbeitgeber ist.

Unsere Stärke liegt in der Grösse!

- Mit rund 850 Mitarbeitenden sind wir eine überschaubare kantonale Verwaltung. In einem grossen Kanton sind Spezialisten oder ganze Abteilungen für einen spezifischen Aufgabenbereich zuständig. Der Kanton Nidwalden bündelt Aufgabenbereiche in einem Team oder bei einer Stelle. Die Aufgaben werden dadurch vielfältiger und spannend.
- Die überschaubaren Strukturen fördern ein familiäres, kameradschaftliches Klima. Wir kennen einander und sind hilfsbereit.

Attraktive Arbeitszeitregelung und Ferienmodelle

- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen unsere flexible Arbeitszeitregelung. Sie haben unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse viel Spielraum; optimal für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zur Erhaltung einer gesunden Work-Live-Balance.

Leben und arbeiten im Kanton Nidwalden = hohe Lebensqualität

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Kanton Nidwalden leben und arbeiten, profitieren doppelt: durch kurze Arbeitswege gewinnt man zusätzliche Freizeit.

Sind Sie interessiert, sich beim Kanton Nidwalden zu bewerben oder haben bereits einen Arbeitsvertrag erhalten? Diese Broschüre informiert Sie über die wichtigsten Anstellungsbedingungen.

Das vorliegende Dokument ist keine abschliessende Aufzählung. Es richtet sich in erster Linie an das Verwaltungspersonal. Für einzelne Personalkategorien (z. B. Lehrpersonen) gelten zum Teil abweichende Bestimmungen (Spezialgesetzgebung). Bei speziellen Arbeitsbedingungen (z. B. Nachtarbeit) sind die Regelungen der entsprechenden Direktion bzw. des Amtes zu berücksichtigen.

Bei Fragen und Unklarheiten nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf.

Personalamt Kanton Nidwalden
Bahnhofplatz 3, Postfach 1241, 6371 Stans
Telefon 041 618 71 71, personalamt@nw.ch, www.nw.ch

Dieses Dokument wird regelmässig aktualisiert und ist abrufbar unter www.nw.ch

2. Personalpolitik

Der Regierungsrat ist überzeugt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Leistungsbereitschaft erhöhen, wenn individuelle Bedürfnisse am Arbeitsplatz berücksichtigt werden. Wer gerne zur Arbeit geht, weil Teamgeist und Aufgaben stimmen, wer private und berufliche Interessen gut vereinbaren kann, wer sich wertschätzend behandelt fühlt, der erfüllt mit frischem Blick und einem hohen Maß an Kreativität seine Aufgaben.

Die Grundwerte

Wertschätzung Entwicklung Ergebnis

bilden das Fundament der Personalpolitik.



Wir legen Wert darauf, dass Sie eine Arbeitsumgebung antreffen, in der Sie sich wohl fühlen, die Möglichkeit haben, mitzugestalten und sich persönlich sowie beruflich verwirklichen können.

Damit dies möglich wird, setzen wir uns aktiv, offen und kontinuierlich mit den Grundwerten und den Zielsetzungen der Personalpolitik auseinander und optimieren diese laufend.

3. Anstellung

Arbeitsverhältnis Art. 1 PersG

Das Anstellungsverhältnis zwischen Ihnen und dem Kanton Nidwalden als Arbeitgeber ist öffentlich-rechtlich (Art. 5 PersG). Dies bedeutet, dass für Sie (statt eine privatrechtliche Anstellung nach OR¹) die Bestimmungen der Nidwaldner Personalgesetzgebung gelten:

- Personalgesetz, PersG NG² 165.1
- Personalverordnung, PersV NG 165.111
- Arbeitszeitverordnung, AZV NG 165.112
- Entlohnungsverordnung, EntIV NG 165.113
- Weiterbildungsverordnung, WBV NG 165.114
- Parkplatzbenützungsverordnung NG 165.115
- Verordnung über das Vorschlagswesen NG 165.116
- Lehrpersonalverordnung NG 165.117
- Landratsbeschluss über die Festlegung der Anstellungsinstanz im Sinne der Personalgesetzgebung NG 165.12
- Pensionskassengesetz, PKG NG 165.2
- Diverse Weisungen der Finanzdirektion (im Intranet publiziert)

Willkommenstag

Das Personalamt lädt regelmässig zu Willkommenstagen ein. Sie erhalten an diesem Tag nützliche Informationen. Zudem wird der Erfahrungsaustausch unter den Mitarbeitenden sehr geschätzt.

Anstellungsdauer, Kündigungsfristen & Probezeit Art. 56 PersG

Ohne besondere Vereinbarung werden Sie unbefristet angestellt. Es gelten die folgenden Kündigungsfristen:

Während der Probezeit: 7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche
Nach der Probezeit: 3 Monate auf das Monatsende, sofern im Arbeitsvertrag nichts anderes geregelt ist.

Die Probezeit dauert 3 Monate.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses Art. 55 PersG Art. 58 ff. PersG

Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung der entsprechenden Kündigungsfristen aufgelöst werden. Wenn wichtige Gründe vorliegen, ist auch eine fristlose Kündigung möglich. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und bei Kündigung durch den Arbeitgeber gelten die Bestimmungen der Personalgesetzgebung.

¹ Obligationenrecht

² Nidwaldner Gesetzessammlung

4. Arbeitszeit

Arbeitszeit § 4 AZV

Die wöchentliche (Soll-)Arbeitszeit beträgt bei einem 100 %-Pen-sum 42 Stunden.

Arbeitszeitmodelle § 5 AZV § 6 AZV

Sofern Sie aus betrieblichen Gründen nicht an fixe Dienstpläne ge-bunden sind, gilt der Grundsatz der **flexiblen Arbeitszeiten**. Mit der **gleitenden Arbeitszeit** haben Sie unter Berücksichtigung der be-trieblichen Bedürfnisse viel Spielraum. Einzuhalten sind üblicherweise die **Blockzeiten** von Montag bis Freitag von

08.30 Uhr bis 11.30 Uhr und

14.00 Uhr bis 16.00 Uhr.

Sofern es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen, kann der Vorge-setzte Abweichungen von der Blockzeitenregelung bewilligen.

Es gilt, dass Zeitguthaben oder Zeitschulden höchstens im Umfang von 40 Stunden auf das Folgejahr übertragen werden können.

Bandbreitenmodell § 16 ff AZV

Das Bandbreitenmodell gibt Ihnen die Möglichkeit, die durchschnitt-liche wöchentliche Arbeitszeit während eines Kalenderjahres wie folgt festzulegen:

Variante	Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	Jahreslohn in Prozenten	Kompensati- onstage
1	39	92.8	-
2	39	90.4	5
3	40	95.2	-
4	40	92.8	5
5	41	97.6	-
6	41	95.2	5
7	42	100	-
8	42	97.6	5
9	42	95.2	10
10	43	100	5
11	43	97.6	10
12	44	100	10

Als Beispiel: Mit der Variante 10 arbeiten Sie wöchentlich eine Stunde mehr und erhalten dadurch eine zusätzliche Ferienwoche.

Die Arbeit nach einer Bandbreite ist schriftlich mit der vorgesetzten Stelle zu vereinbaren und dem Personalamt zu melden. Eine Ände-rung des Bandbreitenmodells ist nur auf Anfang eines Kalenderjah-res möglich.

Pause § 7 AZV

Nach spätestens 6 Stunden Arbeit ist eine unbezahlte Pause von 30 Minuten obligatorisch.

Je halben Arbeitstag darf die Arbeitspause 10 Minuten betragen; sie gilt als Arbeitszeit.

5. Ferien, Feiertage und Urlaub

Ferien

§ 6 PersV

Sie haben je Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferientage:

bis 20 Jahre	5 Wochen
21 bis 45 Jahre	4 Wochen
46 bis 59 Jahre	5 Wochen
ab 60 Jahre	6 Wochen

Der Ferienanspruch gilt vom Beginn an und bis zum Ende des Kalenderjahres, in welchem Sie das entsprechende Alter erreichen. Werden Sie zum Beispiel im Oktober 46 Jahre alt, dann haben Sie in diesem Kalenderjahr Anspruch auf 5 Wochen Ferien.

Arbeitsfreie Tage

§ 5 PersV

Folgende 14 Tage sind arbeitsfrei:

Neujahr (1. Januar)	Fronleichnam
Schmutziger Donnerstag	Nationalfeiertag (1. August)
Josefstag (19. März, kantonal)	Maria Himmelfahrt (15. August)
Karfreitag	Allerheiligen (1. November)
Ostermontag	Maria Empfängnis (8. Dezember)
Auffahrt	Weihnachten (25. Dezember)
Pfingstmontag	Stephanstag (26. Dezember)

Bezahlter Urlaub

§ 12 ff PersV

Für familiäre oder persönliche Angelegenheiten sowie für ausser-schulische Jugendarbeit oder Schutzdienstleistungen können zusätzliche Urlaubstage bewilligt werden.

für die Trauung	2 Tage
bei der Trauung von Kindern, Geschwistern oder eines El- ternteils	1 Tag
bei der Geburt eines Kindes (Vaterschaftsurlaub)	10 Tage
bei Todesfall der Ehegattin, des Ehegatten, der Partnerin oder des Partners einer eingetragenen Partnerschaft, der Lebenspartnerin beziehungsweise des Lebenspartners oder eines Kindes	5 Tage
bei Todesfall von Eltern	2 Tage
bei Todesfall von Geschwistern, Grosseltern, Schwiegerel- tern, Eltern der Partnerin oder des Partners einer eingetra- genen Partnerschaft, Onkeln, Tanten, Enkeln oder Schwä- gern	1 Tag
bei Wohnungswechsel	2 Tage
für die Entlassung aus der Militärdienstpflicht	1 Tag
für die militärische Rekrutierung die Anzahl Tage gemäss Aufgebot	

Unbezahlter Urlaub

§ 12 Abs. 2 PersV

Ein unbezahlter Urlaub kann unter Berücksichtigung von betriebli-chen und anderen wichtigen Gründen bewilligt werden. Ab sechs Monaten unbezahlter Urlaub erfolgt der Austritt aus der Pensions-
kasse.

6. Elternschaft

Mutterschaftsurlaub § 15 ff PersV

Ab dem Tag der Niederkunft bestehen folgende Ansprüche:

Anstellungsjahr	< 2*	≥ 2
Mutterschaftsurlaub	i.d.R. 14 Wochen	16 Wochen
Entschädigung während des Mutterschaftsurlaubs	i.d.R. 80%	100%

* gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz)

Vaterschaft

Mitarbeiter haben bei der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf 10 Tage bezahlten Urlaub (Vaterschaftsurlaub) bei 100 % Lohn.

Kostenbeteiligung für externe Kinderbetreuung

Zur Unterstützung von Familien mit tiefen Einkommen bietet der Kanton eine Kostenbeteiligung für die externe Kinderbetreuung an. Die Nutzung dieser finanziellen Unterstützung ist an gewisse Kriterien gebunden. Die Informationen und Unterlagen können beim Personalamt bezogen werden oder sind im Intranet abrufbar.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns ein grosses Anliegen. Wir suchen stets – und sofern es die betrieblichen Umstände zulassen – gemeinsam nach optimalen Lösungen.

Mitarbeiterinnen verlängern zum Beispiel ihren Mutterschaftsurlaub in Form eines unbezahlten Urlaubes und kehren danach in einem Teilzeitpensum an ihren bisherigen Arbeitsplatz zurück. Oder wir ermöglichen „jungen Vätern“ mit einem Teilzeit-Pensum sich stärker an der Kinderbetreuung zu beteiligen.

Für die Betreuung von kranken Kindern haben Mitarbeitende Anspruch auf drei bezahlte Absenztage pro Ereignis. Für die Pflege von Angehörigen gewähren wir ebenfalls drei Tage pro Ereignis, jedoch maximal 10 Tage pro Jahr.

Persönliche Notizen

7. Krankheit, Unfall, Berufliche Vorsorge

Meldepflicht bei Krankheit und Unfall

§ 10 AZV

Bei Krankheit und Unfall ist die vorgesetzte Stelle so rasch wie möglich zu informieren. Bei **krankheits-bedingter Abwesenheit** von mehr als **fünf** Tagen ist in jedem Fall ein Arztzeugnis vorzulegen. Die Einforderung eines Arztzeugnisses ab dem 1. Absenztage ist möglich.

Bei einer **unfall-bedingten Abwesenheit** von mehr als **drei** Tagen ist ebenfalls ein Arztzeugnis beizubringen. Das Personalamt ist bei jedem Unfall zu orientieren (Unfallmeldung).

Unfallversicherungen

§ 17 PersV

UVG (Zürich oder SUVA)

UVGZ (Zürich)

Bei uns sind Sie zu sehr guten Konditionen gegen Berufs- und Nichtberufsunfall (NBU) halb-privat versichert. Die NBU-Versicherung gilt, wenn Ihre durchschnittlich wöchentliche Arbeitszeit 8 Stunden und mehr beträgt. In diesem Fall können Sie bei Ihrer Krankenversicherung die Unfaldeckung sistieren.

Der Kanton trägt die Prämie für die Berufsunfallversicherung ganz.

Ihr Beitrag an die NBU-Prämie beträgt 0.4 %

Krankentaggeldversicherung

KTG (Zürich)

Der Kanton hat für alle Mitarbeitenden zu sehr guten Konditionen eine Krankentaggeldversicherung (KTG) abgeschlossen.

Ihr Beitrag an die KTG-Prämie beträgt 0.2%

Lohnfortzahlung bei Berufsunfall

§ 17 PersV

Bei einem Berufsunfall haben Sie Anspruch auf die volle Besoldung bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit oder Pensionierung sowie die Bezahlung der Heilungskosten im Rahmen der Versicherungsbedingungen.

Lohnfortzahlung bei Krankheit und Nichtberufsunfall

§ 16 u. 17 PersV

Bei Krankheit und bei Nichtberufsunfall erhalten Sie während den ersten drei bzw. sechs Monaten die volle Lohnfortzahlung. Danach beträgt die Lohnfortzahlung 80%.

100% Lohnfortzahlung 3 Monate bei < 6 Anstellungsjahren
6 Monate bei ≥ 6 Anstellungsjahren

80% Lohnfortzahlung während insgesamt 730 Tagen
(Krankentaggeldversicherung)

Berufliche Vorsorge

Art. 40 PersG

Die Pensionskasse für die Angestellten des Kantons Nidwalden ist eine selbstständige Anstalt des Kantons und hat ihren Sitz in Stans. Die Pensionskasse versichert die ihr angehörenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, Alter und Tod. Sie führt für ihre Mitglieder als registrierte Vorsorgeeinrichtung die obligatorische Versicherung nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) durch.

Das Vorsorgereglement der Pensionskasse des Kantons Nidwalden informiert über Aufnahmebedingungen, Leistungen und Beiträge.

Pensionskasse des Kantons Nidwalden

8. Lohn und Zulagen

Lohnsystem
Art. 29 ff PersG,
§ 6 ff EntIV

Für die Festlegung Ihres Lohnes wird einerseits die Anforderung an die Funktion sowie Ihre Erfahrung und individuelle Leistung berücksichtigt. Für jede Stelle wird ein Funktionswert berechnet und in eines der zwölf Lohnbänder eingereiht.

13. Monatsgehalt
§ 13 EntIV

Der 13. Monatslohn wird zusammen mit dem Novemberlohn ausbezahlt.

Sozialzulagen
§ 14 ff EntIV

Geburtszulage	Fr. 500 je Kind (einmalig)
Familienzulage	Fr. 100 im Monat (abhängig vom Pensum)
Kinderzulage	Fr. 240 im Monat für Kinder unter 16 Jahre
Ausbildungszulage	Fr. 290 im Monat ab 16. – 25. Altersjahr

Anerkennungsprämien
§ 17 u. 18 EntIV

Zusätzlich zum Lohn können Anerkennungsprämien ausbezahlt werden. Solche werden für ausserordentliche Leistungen in Form von materiellen oder nichtmateriellen Belohnungen entrichtet.

Treueprämie
§ 19 u. 20 EntIV

Sie erhalten ab dem erfüllten 10. Anstellungsjahr alle fünf Jahre eine Treueprämie. Sie können dies ganz oder teilweise auch in Form von Ferien beziehen, sofern dies aus betrieblichen Gründen möglich ist.

Inkonvenienzzulagen und Spesen
§ 21 ff EntIV

Nacht- und Ruhetagsarbeit, Bereitschaftsdienst, Präsenzdienst sowie Auslagen, welche in Zusammenhang einer dienstlichen Tätigkeit anfallen, werden grundsätzlich gemäss der Entlöhnungsverordnung und gegen Beleg vergütet.

Persönliche Notizen

9. Berufliche Entwicklung

Personalgespräch Art. 22 PersG

Mindestens einmal pro Jahr führt Ihre Vorgesetzte bzw. Ihr Vorgesetzter mit Ihnen ein Gespräch im Sinne einer zukunftsgerichteten Standortbestimmung. Grundlage für das Personalgespräch bildet das **Leistungsbeurteilungs- und Zielvereinbarungssystem** des Kantons Nidwalden.

Es wird eine Beurteilung anhand der vier Beurteilungsgruppen vorgenommen. Die Beurteilungskriterien werden im Voraus klar definiert.

Die vier Beurteilungsgruppen

Hauptaufgaben

- gemäss Stellenbeschreibung

Verhalten

- Konzentration auf das Wesentliche
- Engagement
- Selbständigkeit
- Zusammenarbeit und Kundenorientierung

Individuelle Ziele

- Leistungsvereinbarungen
- Individuelle und/oder Stellenziele

Führung

- Allgemeiner Umgang mit Mitarbeitenden
- Zielvereinbarung
- Information
- Delegation von Verantwortung und Kompetenzen

Sie besprechen Ihre allgemeine Arbeitssituation sowie die beruflichen Perspektiven. Schliesslich werden Ziele und konkrete Entwicklungsmassnahmen vereinbart.

Aus- und Weiterbildung Art. 37 PersG und WBV

Ihre berufliche Entwicklung ist uns wichtig!
Als Mitarbeiterin, als Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung sind Sie berechtigt, im Rahmen der betrieblichen Bedürfnissen Weiterbildungskurse während der Arbeitszeit zu besuchen. Nutzen Sie die Möglichkeit und werfen Sie einen Blick auf das umfangreiche Kursprogramm „Verwaltungsweiterbildung Zentralschweiz“. Die Unterlagen erhalten Sie beim Personalamt oder unter

www.verwaltungsweiterbildung.ch.

Arbeitszeugnis Art. 73 PersG

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird ein Arbeitszeugnis ausgestellt. Grundsätzlich haben Sie jederzeit Anspruch auf ein Zwischenzeugnis. Insbesondere bei einem Vorgesetztenwechsel empfehlen wir Ihnen, ein Zwischenzeugnis einzuholen.

10. Beratung und Information

Anlaufstelle Personalamt Art. 8 PersG

Wir sind für Sie da!
Bei Fragen und Unklarheiten rund um Ihre Anstellung nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf. Auch in schwierigen oder belastenden Situationen am Arbeitsplatz melden Sie sich! Wir können Ihre Situation in einem vertraulichen Gespräch analysieren und helfen Ihnen, Handlungsmöglichkeiten und Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

Bedrohung und Gewalt am Arbeitsplatz

Es ist sehr schwierig, sich im Voraus auf eine ausserordentliche Situation vorzubereiten. Im Notfallkonzept des Kantons Nidwalden finden sich Verhaltensrichtlinien und Checklisten für solche Situationen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Arbeitssicherheit sowie die physische, psychische und soziale Gesundheit tangieren elementarste Interessen der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden und sind daher als zentrale Anliegen in der Personalpolitik verankert.

Einerseits ist der Kanton als Arbeitgeber zum Schutz von Mitarbeitenden verpflichtet, andererseits sind auch Sie aufgefordert, aufmerksam zu bleiben. So trägt zum Beispiel jeder Mitarbeitende für seinen Arbeitsplatz bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz eine Mitverantwortung.

Deshalb erkundigen Sie sich bitte nach

- dem Standort des nächsten Erste-Hilfe-Koffers,
- den Notausgängen, dem Evakuationsplan und dem Sammelplatz,
- dem Standort des nächsten Feuerlöschers/der nächsten Feuerlöschdecke,
- dem Standort des nächsten Defibrillators.

Lesen Sie die für Ihr Gebäude und Ihre Funktion erstellten Anweisungen für Notfälle, Evakuation und Verhalten bei Unfall (Notfallkonzept) und melden Sie gefährliche Situationen Ihrer vorgesetzten Stelle.

Schutz der persönlichen Integrität

Diskriminierung

Mobbing

Sexuelle Belästigung

Gegenseitiger Respekt, Takt und Toleranz sind Grundlagen eines guten Arbeitsklimas. Wenn diesbezüglich Grenzen überschritten werden, greift dies die persönliche Integrität und Würde an. Zudem entsteht Stress. Der Kanton Nidwalden als Arbeitgeber verfügt über die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden.

Mitarbeitenden- beratung



Mitarbeitende erhalten professionelle externe Beratung rund um persönliche, betriebliche, finanzielle Belastungen und Fragen zur Gesundheit. Die Dienstleistung kann ohne Wissen des Arbeitgebers beansprucht werden. Sie unterliegt der Schweigepflicht und ist für Mitarbeitende kostenlos.

11. Gut zu wissen

Ideenmanagement

Verordnung
über das
Vorschlagswesen

Gute Ideen gibt es überall und immer wieder; aber sie nützen erst etwas, wenn sie eingebracht und umgesetzt werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons – unabhängig ihrer Stellung, Funktion oder des Pensums – haben die Möglichkeit, Ideen in unbeschränkter Anzahl einzureichen, einzeln oder auch als Gruppe. Beschreiben Sie Ihre Idee im Formular „Vorschlagswesen“, welches im Intranet abrufbar ist. Wird Ihre Idee umgesetzt und führt diese zu Einsparungen, erhalten Sie eine Prämie.

Nebenberufliche Tätigkeit, Mitgliedschaft in Behörden

Art. 48 u. 49 PersG,
§ 26 EntIV

Bei bezahlten nebenberuflichen Tätigkeiten muss die vorgesetzte Stelle bzw. die Anstellungsinstanz vorgängig informiert werden. Die Zustimmung kann unter bestimmten Voraussetzungen verweigert oder widerrufen werden.

Vor der Übernahme einer nebenamtlichen Behördentätigkeit muss eine Bewilligung des Regierungsrates vorliegen. Sie dürfen für Ihre Behördentätigkeit, die Sie während der ordentlichen Arbeitszeit leisten müssen, höchstens fünf Urlaubstage pro Kalenderjahr beziehen.

Parkplätze

Parkplatzbenützungsvorordnung NG 165.115

Der Kanton als Arbeitgeber stellt seinem Personal Autoparkplätze zur Verfügung. Ein Rechtsanspruch besteht nicht. Die Gebühren werden monatlich mit der Lohnzahlung verrechnet. Die Höhe der Gebühren variieren ja nach Pensum und Art des Parkplatzes (Tiefgarage oder Parkplatz im Freien). Kontakt Sekretariat Baudirektion: Tel. 041 618 72 22.

Telefonie



Mitarbeitende des Kantons können die günstigen SIK-Abonnementskonditionen (für Swisscom Natel-Abos) nutzen und maximal zwei private Abonnemente in den NATEL® go-Vertrag des Kantons Nidwalden übertragen. Mitarbeitende, können ihr privates Mobiltelefon in den NATEL® go-Vertrag des Kantons einbringen. Kontakt Finanzverwaltung: Tel. 041 618 77 11.



Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung Nidwalden besteht die Möglichkeit, Mobility-Cars geschäftlich sowie privat zu reservieren. Folgende Organisationseinheiten verfügen über Mobility Cards:

- Amt für Kultur
- Amt für Landwirtschaft
- Baudirektion, Sekretariat
- Bildungsdirektion, Sekretariat
- Gesundheitsförderung und Integration
- KESB
- Materialzentrale, Finanzdirektion
- Sozialamt

Informationen, Details und Merkblätter finden Sie im Intranet unter Personalamt.



Sporting Stans ist ein Verein, in Eigeninitiative von Mitarbeitenden gegründet, mit dem Ziel, den Sport als sinnvolle Freizeitgestaltung zu fördern.

Im Winter wird jeweils am Montag von 12.15 Uhr bis 13.00 Uhr in der Sporthalle Eichli in Stans Unihockey oder Badminton gespielt. Im Sommer wird Beach Volleyball im Freien ebenfalls am Montag über Mittag angeboten.

Der Verein freut sich über Neuzugänge! Weiter Infos finden Sie unter <https://sportingstans.jimdo.com>.



Für mich und dich.

10 Prozent Mitarbeitendenrabatt auf Konsumation im Coop Restaurant in Stans

Bei einer Konsumation vor Ort muss an der Kasse eine Visitenkarte vorgezeigt werden. Die Visitenkarten sind übertragbar.

Radverleih



Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können kostenlos das Veloverleihsystem von nextbike nutzen. Bitte beachten Sie die zeitlichen Limiten für die kostenlose Ausleihe.

Die Ausleihe erfolgt rund um die Uhr per Telefon oder im Internet. Nach einer einmaligen Registrierung können Sie sofort losfahren. Sie haben freie Fahrt im gesamten Schweizer nextbike-Netz.

Die Anleitung zur Anmeldung finden Sie im Intranet unter Personalamt, Vergünstigungen.

Personalverband



Als parteipolitisch unabhängiger und konfessionell neutraler Verband engagiert sich der Staats- und Gemeindepersonalverband Nidwalden für die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder.

Für weitere Auskünfte und Informationen steht Ihnen der Präsident des Personalverbandes zur Verfügung.

*Armin Budliger, Präsident sgpv Nidwalden
Betreibungs- und Konkursamt,
Engelbergerstrasse 34, 6371 Stans
Tel. 041 618 76 75, armin.budliger@nw.ch*



KANTON
NIDWALDEN

Personalamt
Bahnhofplatz 3, Postfach 1241, 6371 Stans
Telefon 041 618 71 71, www.nw.ch

Stand: Oktober 2023