

Personalverordnung der Sekundarschulgemeinde Regensdorf / Buchs / Dällikon

**Genehmigt am 07.06.2012
Gültig ab 01.08.2012**

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Bestimmungen	2
A.	Geltungsbereich	2
Art. 1	Allgemeines	2
Art. 2	Personalkategorien (Aufzählung nicht abschliessend)	2
B.	Anwendbares Personalrecht	2
Art. 3	Kantonal besoldetes Lehr- und Schulleitungspersonal	2
Art. 4	Kommunales Lehrpersonal	2
Art. 5	Personal an der Kleingruppenschule Dällikon	2
Art. 6	Verwaltungspersonal und übriges Personal	3
Art. 7	Weitere Bestimmungen	3
Art. 8	Kantonales Recht	3
II.	Das Arbeitsverhältnis	3
A.	Grundsätzliches	3
Art. 9	Art und Entstehung	3
Art. 10	Umfang der Anstellung	3
B.	Besoldung und Entschädigungen	3
Art. 11	Lohnklassen	3
Art. 12	Einstufung	4
Art. 13	Vikariatsbesoldung	4
Art. 14	Mehrlektionen	4
Art. 15	Generelle Lohnanpassungen/Teuerungsausgleich	4
Art. 16	Individuelle Lohnanpassungen	4
Art. 17	Dienstaltersgeschenke	4
Art. 18	Dienstauslagen/Entschädigungen	5
Art. 19	Verpflegungszulage	5
C.	Jahresarbeitszeit	5
Art. 20	Gültigkeit	5
Art. 21	Zeitausgleich	5
D.	Rechte und Pflichten	6
Art. 22	Mitarbeiterbeurteilung	6
Art. 23	Berufspflichten	6
Art. 24	Schweigepflicht und Datenschutz	6
Art. 25	Weiterbildung	6
Art. 26	Schul- und Unterrichtsbesuche	6
III.	Personalvorsorge	6
Art. 27	Unfallversicherung	6
Art. 28	Krankentaggeldversicherung	6
Art. 29	Pensionskasse	7
IV.	Rechtsschutz	7
Art. 30	Rechtsmittel	7
V.	Schlussbestimmungen	7
Art. 31	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	7
Art. 32	Übergangsbestimmungen	7

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

Diese Verordnung regelt gestützt auf Art. 13 der Gemeindeordnung das Arbeitsverhältnis der Angestellten der Sekundarschulgemeinde Regensdorf/Buchs/Dällikon.

Art. 2 Personalkategorien (Aufzählung nicht abschliessend)

Das Personal der Sekundarschulgemeinde umfasst:

Das kantonal besoldete Schulleitungs- und Lehrpersonal an der Volksschule

Das kommunale Lehrpersonal an der Volksschule

Das Therapiepersonal kommunal (z.B. Logopädie)

Das Verwaltungspersonal inklusive Schulsozialarbeit, Sozialpädagogik, Hauswart und Lernberatung

Das kommunal angestellte Schulleitungs- und Lehrpersonal

Der Schulpsychologische Dienst

Das übrige Personal der Schulgemeinde (z. B. Reinigungspersonal, Bibliothekare/-innen und Klassenassistenten)

B. Anwendbares Personalrecht

Art. 3 Kantonal besoldetes Lehr- und Schulleitungspersonal

¹ Das Arbeitsverhältnis des kantonal besoldeten Schulleitungs- und Lehrpersonals richtet sich nach dem kantonalen Lehrpersonalgesetz einschliesslich der Lehrpersonalverordnung.

² Im Weiteren gelten Art. 14 (Mehrlektionen), Art. 18 (Entschädigungen), Art. 22 (Mitarbeiterbeurteilung) und Art. 25 (Weiterbildung) dieser Verordnung.

Art. 4 Kommunales Lehrpersonal

Das Arbeitsverhältnis des kommunalen Lehrpersonals an der Volksschule richtet sich sinngemäss nach dem kantonalen Lehrpersonalgesetz einschliesslich der Lehrpersonalverordnung, soweit nicht diese Verordnung oder die darauf abgestützten Reglemente der Sekundarschulpflege etwas anderes bestimmen.

Art. 5 Personal an der Kleingruppenschule Dällikon

¹ Das Arbeitsverhältnis des Lehrpersonals an der KGS Dällikon richtet sich sinngemäss nach dem kantonalen Lehrpersonalgesetz, soweit nicht diese Verordnung oder die darauf abgestützten Reglemente der Sekundarschulpflege etwas anderes bestimmen.

² Das Arbeitsverhältnis der Schulleitung an der KGS Dällikon wird in der Anstellungsverfügung und im Pflichtenheft geregelt.

Art. 6 Verwaltungspersonal und übriges Personal

¹ Das Arbeitsverhältnis der Verwaltungsangestellten richtet sich sinngemäss nach dem Personalrecht für das Staatspersonal, soweit nicht diese Verordnung oder die darauf abgestützten Reglemente der Sekundarschulpflege etwas anderes bestimmen.

² Für das Verwaltungspersonal gilt die Jahresarbeitszeit.

Art. 7 Weitere Bestimmungen

Bei Bedarf erlässt die Sekundarschulpflege Reglemente und Weisungen für Einzelheiten und zum Vollzug der Personalverordnung.

Art. 8 Kantonales Recht

Nicht anwendbar in der Sekundarschulgemeinde sind die §§ 16a bis 16g (Restrukturierung, Sozialplan) der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO).

II. Das Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 9 Art und Entstehung

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird durch Verfügung der Sekundarschulpflege begründet.

² Die Sekundarschulpflege kann die Anstellung in der Gemeindeordnung delegieren.

³ Die Anstellung ist befristet oder unbefristet mit der Möglichkeit der gegenseitigen Kündigung. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Bei befristeten Anstellungen im Stundenlohn besteht kein Anspruch auf Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Art. 10 Umfang der Anstellung

Die Anstellungsverfügung bestimmt den Beschäftigungsgrad (Pensum).

B. Besoldung und Entschädigungen

Art. 11 Lohnklassen

¹ Die Sekundarschulpflege reiht die Personalkategorien und das Personal gemäss Stellenplan in die Lohnklassen der kantonalen Lehrpersonalverordnung bzw. der kantonalen Personalverordnung ein.

² Für Stundenentschädigungen können Pauschalansätze festgelegt werden.

Art. 12 Einstufung

- ¹ Die Anstellungsinstanz bestimmt die individuelle Einstufung aufgrund von Funktion, Ausbildung, Qualifikation, Berufserfahrung und Dienstzeit.
- ² Der Lohn wird als Jahreslohn oder als Stundenlohn festgelegt.
- ³ Lohnreduktionen bei fehlender vorgegebener ordentlicher Ausbildung richten sich nach den kantonalen Vorgaben.

Art. 13 Vikariatsbesoldung

- ¹ Vikarinnen und Vikare, die von der Schulgemeinde angestellt sind, werden nach den kantonalen Ansätzen besoldet.
- ² Lohnreduktionen bei fehlender vorgegebener ordentlicher Ausbildung richten sich nach den kantonalen Vorgaben.

Art. 14 Mehrlektionen

Lektionen innerhalb des Lehrplans, welche die Pflichtstundenzahl einer kantonal besoldeten Lehrperson übersteigen, werden zusätzlich entschädigt. Die Entschädigung beträgt 1/28 bzw. 1/26 der kantonalen Besoldung der entsprechenden Lehrerkategorie.

Art. 15 Generelle Lohnanpassungen/Teuerungsausgleich

- ¹ Die Beschlüsse des Kantons- und Regierungsrates über Realloohnerhöhungen, generelle Besoldungsreduktionen und über den Teuerungsausgleich für das Staatspersonal gelten auch für das Personal der Sekundarschulgemeinde.
- ² Die Sekundarschulpflege kann auf eine vom Regierungsrat für das Staatspersonal verfügte Besoldungsänderung beim Verwaltungspersonal und dem übrigen Personal verzichten, falls diese der Personalpolitik der Sekundarschulgemeinde widerspricht.
- ³ Von automatischen Anpassungen und Beförderungen ausgeschlossen sind Stundenansätze. Über deren Anpassung an die Teuerung entscheidet die Sekundarschulpflege.

Art. 16 Individuelle Lohnanpassungen

Über individuelle Lohnanpassungen entscheidet die Sekundarschulpflege in der Regel auf Grund einer Mitarbeiterbeurteilung bzw. eines Mitarbeitergespräches. Sie orientiert sich dabei an den Richtlinien des Kantons.

Art. 17 Dienstaltersgeschenke

- ¹ Dienstaltersgeschenke werden den kommunalen Angestellten aller Personalkategorien gemäss § 2 im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet (PVO § 28). Es werden nur die in der Sekundarschulgemeinde Regensdorf/Buchs/Dällikon kommunal geleisteten Dienstjahre angerechnet.

² Auf die Mehrstunden der kantonal und kommunal besoldeten Lehrpersonen werden keine Dienstaltersgeschenke ausgerichtet.

³ Angestellte im Stundenlohn haben keinen Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk.

Art. 18 Dienstauslagen/Entschädigungen

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf Ersatz dienstlicher Auslagen (Spesen) nach den Bestimmungen für das Staatspersonal (VVO §§ 64 ff.). Die Sekundarschulpflege kann Jahrespauschalen festsetzen.

² Die Sekundarschulpflege regelt die Entschädigung für besondere Aufwendungen, Einsätze und Dienstleistungen für Schulleitung und Lehrpersonen im Entschädigungsreglement.

Art. 19 Verpflegungszulage

¹ Verwaltungspersonal, kommunal angestellte Lehrpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleiter erhalten eine Verpflegungszulage.

² Vikarinnen und Vikare erhalten ebenfalls die Verpflegungszulage anteilmässig bei einem Beschäftigungsgrad von mindestens 14 Wochenlektionen während eines ganzen Monats.

³ Die Details werden durch die Schulpflege im Entschädigungsreglement geregelt.

C. Jahresarbeitszeit

Art. 20 Gültigkeit

¹ Jahresarbeitszeit gilt für Verwaltungsangestellte, Schulsozialarbeit und Sozialpädagogik.

² Die Jahresarbeitszeit wird am Anfang jeden Jahres aufgrund der Vorgaben des Kantons festgelegt.

³ Arbeiten am Samstag / Sonntag werden ebenfalls ohne Zuschläge über die Jahresarbeitszeit abgerechnet.

⁴ Die Zeitabrechnung wird detailliert dokumentiert und jeweils am Monatsende durch den Vorgesetzten visiert.

⁵ Die Teilnahme an Sitzungen wird mit der Jahresarbeitszeit verrechnet.

Art. 21 Zeitausgleich

¹ Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit am Ende des Jahres einen Zeitausgleich von max. 5 Arbeitstagen d.h. 42 Stunden bei Vollzeitanstellung auf das folgende Jahr zu übertragen. Für Teilzeitangestellte reduziert sich dieser Saldo gemäss Beschäftigungsgrad.

² Eine Barauszahlung von Jahresarbeitszeitsaldi ist ausgeschlossen.

D. Rechte und Pflichten

Art. 22 Mitarbeiterbeurteilung

- ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.
- ² Bei kleinen Pensen oder befristeten Anstellungen kann im Einvernehmen mit der/dem Betroffenen auf eine Mitarbeiterbeurteilung verzichtet werden.
- ³ Eine besoldungswirksame Mitarbeiterbeurteilung kann in einem vertieften Gespräch erfolgen.
- ⁴ Die Sekundarschulpflege kann das Verfahren für die verschiedenen Personalgruppen regeln.

Art. 23 Berufspflichten

- ¹ Für die kommunalen Lehrpersonen gilt sinngemäss der Berufsauftrag der Volksschule.
- ² Bei den andern Personalkategorien gelten die Stellenbeschriebe, die Pflichtenhefte und die Anweisungen der vorgesetzten Stelle.

Art. 24 Schweigepflicht und Datenschutz

- ¹ Die Angestellten sind über dienstliche Angelegenheiten zur Verschwiegenheit verpflichtet und es gelten die Vorschriften des Datenschutzes.
- ² Die Schweigepflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 25 Weiterbildung

- ¹ Die Angestellten verpflichten sich zu einer stetigen fachlichen und persönlichen Weiterbildung.
- ² Die Sekundarschulpflege fördert die Weiterbildung ihrer Angestellten, eingeschlossen die Supervision. Sie erlässt dazu ein Reglement.

Art. 26 Schul- und Unterrichtsbesuche

Die Sekundarschulpflege regelt die Schul- und Unterrichtsbesuche durch die Behörde beim Lehrpersonal.

III. Personalvorsorge

Art. 27 Unfallversicherung

Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Art. 28 Krankentaggeldversicherung

Die Sekundarschulgemeinde schliesst für das kommunale Personal eine Krankentaggeldversicherung zu ihren Gunsten ab. Die Dauer der ordentlichen Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit beträgt 60 Tage zu 100% und daran anschliessend 80% bis längstens 730 Tage.

Art. 29 Pensionskasse

- ¹ Das Personal der Schulgemeinde hat der von der Sekundarschulpflege ausgewählten Pensionskasse beizutreten. Es wird nach den massgebenden Vorschriften der Kasse in den Ruhestand versetzt.
- ² Ausnahmen bilden Lehrpersonen, welche bereits bei der BVK versichert und für ein kommunales Teilpensum angestellt sind.

IV. Rechtsschutz

Art. 30 Rechtsmittel

- ¹ Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
- ² Der Instanzenweg innerhalb der Gemeinde richtet sich nach der Geschäftsordnung. Gegen personalrechtliche Anordnungen der Sekundarschulpflege steht der Rekursweg an den Bezirksrat offen. Im Übrigen gilt das Verwaltungsrechtspflegegesetz.

V. Schlussbestimmungen

Art. 31 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

- ¹ Diese Personalverordnung ist an der Schulpflegesitzung vom 19. März 2012 beschlossen worden und tritt per 01. August 2012 in Kraft. Gemeindeversammlungsbeschluss am 7. Juni 2012.
- ² Auf den gleichen Zeitpunkt werden anderslautende Verfügungen und Reglemente hinfällig.

Art. 32 Übergangsbestimmungen

- ¹ Tritt die Verordnung in Kraft, gilt sie auch für die bestehenden Arbeitsverhältnisse.
- ² Bedeuten die neuen Bestimmungen für den Angestellten oder die Angestellte eine lohnmassige Schlechterstellung, gilt die bisherige Regelung bis zur Erneuerung des Arbeitsverhältnisses.

SEKUNDARSCHULPFLEGE REGENSDORF/BUCHS/DÄLLIKON

Marlise Fahrni
Schulpräsidentin

Walter Stein
Leiter Schulverwaltung

Regensdorf, 7. Juni 2012