

# **Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Gemeinde Turbenthal für die Sekundarschule Turbenthal-Wildberg**

vom 2012

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **A. Geltungsbereich**

#### **Art. 1 Rechtsgrundlage und Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Die Personalverordnung der Gemeinde Turbenthal vom 6. Dezember 2010 (PVO) regelt das Anstellungsverhältnis des Personals der Politischen Gemeinde, der Sekundarschulgemeinde und der Sekundarschulgemeinde Turbenthal-Wildberg. Art. 1 Abs. 3 dieser Verordnung ermächtigt die zuständige Exekutive, für einzelne Personalgruppen spezielle Regelungen zu erlassen, insbesondere hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>2</sup> Die nachstehenden Bestimmungen gelten für das Personal der Sekundarschulgemeinde, bzw. für die speziell genannten Kategorien in Ergänzung oder Abweichung der Personalverordnung.

<sup>3</sup> Wo diese Ausführungsbestimmungen der Vollständigkeit halber Bestimmungen der Personalverordnung (PVO) wörtlich oder sinngemäss wiedergeben, ändern diese automatisch, sobald sich die PVO geändert.

#### **Art. 2 Personalkategorien**

Das Personal der Sekundarschulgemeinde umfasst:

Das kantonal besoldete Schulleitungs- und Lehrpersonal an der Volksschule

Das kommunale Lehrpersonal an der Volksschule

Das Therapiepersonal an der Volksschule (Logopädie, Psychomotorik)

Das Verwaltungspersonal

Das übrige Personal der Schulgemeinde (Hauspersonal, Sozialarbeit u.a.)

### **B. Anwendbares Personalrecht**

#### **Art. 3 Kantonal besoldetes Lehr- und Schulleitungspersonal**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis des kantonal besoldeten Schulleitungs- und Lehrpersonals richtet sich nach dem kantonalen Lehrpersonalrecht.

<sup>2</sup> Im Weiteren gelten die Art. 16 (Mehrlektionen). Art. 20 (Entschädigungen) und Art. 25 (Weiterbildung) dieser Verordnung.

#### **Art. 4 Kommunales Lehrpersonal an der Volksschule**

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

#### **Art. 5 Therapiepersonal an der Volksschule**

Das Arbeitsverhältnis des Therapiepersonals richtet sich sinngemäss nach dem Lehrpersonalrecht, soweit nicht diese Ausführungsbestimmungen oder die darauf abgestützten Reglemente der Sekundarschulpflege etwas anderes bestimmen.

#### **Art. 6 Verwaltungspersonal**

Das Arbeitsverhältnis des Verwaltungspersonals der Schulgemeinde richtet sich sinngemäss nach der Personalverordnung der Gemeinde, soweit nicht diese Ausführungsbestimmungen oder die darauf abgestützten Reglemente der Sekundarschulpflege etwas anderes bestimmen.

#### **Art. 7 Übriges Personal der Schule**

Das Arbeitsverhältnis des übrigen Personals der Volksschule richtet sich sinngemäss nach der Personalverordnung der Gemeinde, soweit nicht diese Ausführungsbestimmungen oder die darauf abgestützten Reglemente der Sekundarschulpflege etwas anderes bestimmen.

#### **Art. 8 Kantonaes Personalrecht**

<sup>1</sup> Für die Personalverordnung der Gemeinde Turbenthal (PVO Art. 3) und das Lehrgesetz (LPG § 8) gilt subsidiär das allgemeine Personalrecht für das Staatspersonal.

<sup>2</sup> Wo diese Ausführungsbestimmungen kantonaes Recht im Wortlaut oder materiell gleichbedeutend wiedergeben, werden sie automatisch angepasst, wenn sich diese kantonalen Bestimmungen ändern.

## **II. Das Arbeitsverhältnis**

### **A. Grundsätzliches**

#### **Art. 9 Art und Entstehung**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird durch Verfügung der Sekundarschulpflege begründet.

<sup>2</sup> Eine Delegation der Anstellungsbefugnis richtet sich nach der Geschäftsordnung und dem Organisationsstatut.

#### **Art. 10 Dauer der Anstellung**

<sup>1</sup> Die Anstellung ist befristet oder unbefristet. Bei befristeten Anstellungen besteht kein Anspruch auf Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup> Eine befristete Anstellung ist insbesondere bei projekt- oder fallbezogenen Aufgaben und Einsätzen möglich. Sie endet mit dem Abschluss des Projektes oder Falles. Endet der Einsatz ohne Zutun der/des Angestellten vorzeitig, ist nach Möglichkeit eine andere Aufgabe anzubieten oder der Lohn für einen weiteren Monat auszurichten. Die Einzelheiten sind in der Anstellungsverfügung festgehalten.

#### **Art. 11 Umfang der Anstellung**

<sup>1</sup> Die Anstellungsverfügung bestimmt den Beschäftigungsgrad (Pensum).

<sup>2</sup> Das wöchentliche Pensum kann durch ein Minimum und ein Maximum umschrieben werden, das nicht mehr als 4 Lektionen bzw. Stunden differieren darf. Veränderungen im Pensum sind spätestens 2 Monate vor dem Kündigungstermin, bei kommunalen Lehrpersonen bis am 31. Mai anzuzeigen.

<sup>3</sup> Das Pensum kann mit einer Jahres- oder Schuljahresarbeitszeit umschrieben werden.

<sup>4</sup> Bei Personalkategorien mit grösseren Pensenabweichungen innerhalb des Schul- oder Kalenderjahres oder von Jahr zu Jahr kann bei gleichbleibendem Monatslohn ein Stunden- oder Lektionenkontokorrent geführt werden.

#### **Art. 12 Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

<sup>2</sup> Bei unbefristet angestellten kommunalen Lehrpersonen und Therapeuten und Therapeutinnen gelten die Bestimmungen des Lehrpersonalrechts.

## **B. Besoldung und Entschädigungen**

### **Art. 13 Lohnklassen**

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

<sup>2</sup> Für Stunden- und Lektionenentschädigungen können Pauschalansätze festgelegt werden.

### **Art. 14 Einstufung**

<sup>1</sup> Die Sekundarschulpflege bestimmt die individuelle Einstufung aufgrund von Ausbildung, Qualifikation, Berufserfahrung und Dienstzeit.

<sup>2</sup> Der Lohn wird als Jahreslohn oder als Stundenlohn festgelegt.

<sup>3</sup> Fehlt die vorgegebene ordentliche Ausbildung, kann die Sekundarschulpflege den Lohn um 20% reduzieren.

### **Art. 15 Vikariatsbesoldung**

Vikarinnen und Vikare, die von der Schulgemeinde angestellt sind, werden in der Regel nach den kantonalen Ansätzen besoldet.

### **Art. 16 Mehrlektionen**

Lektionen innerhalb des Lehrplans, welche die Pflichtstundenzahl einer kantonal besoldeten Lehrperson übersteigen, werden zusätzlich entschädigt. Die Entschädigung beträgt  $\frac{1}{28}$  der kantonalen Besoldung der entsprechenden Lehrerkategorie.

### **Art. 17 Generelle Lohnanpassungen**

<sup>1</sup> Die Beschlüsse des Kantons- und Regierungsrates über Realloohnerhöhungen, generelle Besoldungsreduktionen und über den Teuerungsausgleich für das Staatspersonal gelten in der Regel auch für das Personal der Sekundarschulgemeinde.

<sup>2</sup> Die Sekundarschulpflege kann auf eine vom Regierungsrat für das Staatspersonal verfügte Besoldungsreduktion beim Personal gemäss Art. 2 Ziff. 4 -8 verzichten, falls diese der Personalpolitik der Gemeinde widerspricht.

<sup>3</sup> Von automatischen Anpassungen und Beförderungen ausgeschlossen sind die pauschalen Lektionen- und Stundenansätze. Über deren Anpassung an die Teuerung entscheidet die Sekundarschulpflege, bei Anpassung des Gemeindestundenlohns die Behördenkonferenz.

## **Art. 18 Individuelle Lohnanpassungen**

Über individuelle Lohnanpassungen entscheidet die Sekundarschulpflege in der Regel auf Grund einer Mitarbeiterbeurteilung.

## **Art. 19 Dienstaltersgeschenke**

<sup>1</sup> Dienstaltersgeschenke werden den kommunalen Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet (PVO § 28). Es werden nur in den Schulgemeinden Turbenthal geleistete Dienstjahre angerechnet.

<sup>2</sup> Auf die Mehrstunden der kantonal besoldeten Lehrpersonen (Art. 19 ) werden keine Dienstaltersgeschenke ausgerichtet.

## **Art. 20 Entschädigungen**

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

<sup>2</sup> Die Sekundarschulpflege regelt die Entschädigung für besondere Aufwendungen, Einsätze und Dienstleistungen.

## **C. Rechte und Pflichten**

### **Art. 21 Mitarbeiterbeurteilung**

<sup>1</sup>Die kommunalen Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

<sup>2</sup> Bei kleinen Pensen oder befristeten Anstellungen kann im Einvernehmen mit der/dem Betroffenen auf eine Mitarbeiterbeurteilung verzichtet werden.

<sup>3</sup> Eine besoldungswirksame Mitarbeiterbeurteilung kann in einem vertieften Gespräch erfolgen.

<sup>4</sup> Die Sekundarschulpflege bestimmt und regelt das Verfahren für die verschiedenen Personalgruppen.

## **Art. 22 Berufspflichten**

<sup>1</sup> Für die kommunalen Lehrpersonen gelten sinngemäss der Berufsauftrag der Volksschule, sowie das Organisationsstatut und allfällige besondere Pflichtenhefte.

<sup>2</sup> Bei den andern Personalkategorien gelten die Stellenbeschriebe, die Pflichtenhefte und die Anweisungen der vorgesetzten Stelle.

## **Art. 23 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die Sekundarschulpflege bestimmt die Arbeitszeit und die arbeits- und schulfreien Tage in Absprache mit den andern Gemeindevorsteherchaften.

<sup>2</sup> Die Sekundarschulpflege kann für einzelne Personalkategorien ein Gleitzeitsystem, sowie Jahres- und Schuljahresarbeitszeit festlegen.

## **Art. 24 Schweigepflicht und Datenschutz**

<sup>1</sup> Die Angestellten beachten die amtliche Schweigepflicht und die Vorschriften des Datenschutzes.

<sup>2</sup> Die Schweigepflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## **Art. 25 Weiterbildung**

<sup>1</sup> Die Angestellten verpflichten sich zu einer stetigen fachlichen und persönlichen Weiterbildung.

<sup>2</sup> Die Sekundarschulpflege fördert die Weiterbildung ihrer Angestellten. Sie erlässt dazu ein Reglement.

## **Art. 26 Schul- und Unterrichtsbesuche**

Die Sekundarschulpflege regelt die Schul- und Unterrichtsbesuche für das Lehrpersonal.

### **III. Personalvorsorge**

#### **Art. 31 Unfallversicherung**

Die kommunalen Angestellten werden auf Kosten der Gemeinde im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

#### **Art. 32 Krankentaggeldversicherung**

Die Sekundarschulgemeinde schliesst für das kommunale Personal eine Krankentaggeldversicherung zu ihren Gunsten ab.

#### **Art. 27 Leistungen im Krankheitsfall**

Die Leistungen bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft für das kommunale Lehr- und Therapiepersonal richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht, beim Verwaltungspersonal und dem übrigen Personal nach der Personalverordnung.

#### **Art. 28 Pensionskasse**

Das Personal der Sekundarschulgemeinde hat der Versicherungskasse für das Staatspersonal des Kantons Zürich (BVK) beizutreten. Es wird nach den massgebenden Vorschriften der Kasse in den Ruhestand versetzt.

#### **Art. 29 Abfindung**

Der Abfindungsanspruch des kommunalen Personals richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht.

### **IV. Rechtsschutz**

#### **Art. 30 Rechtsmittel**

<sup>1</sup> Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

<sup>2</sup> Der Instanzenweg innerhalb der Gemeinde richtet sich nach der Geschäftsordnung und dem Organisationsstatut. Gegen personalrechtliche Anordnungen der Sekundarschulpflege steht der Rekursweg an den Bezirksrat offen. Im Übrigen gilt das Verwaltungsrechtspflegegesetz.

## **V. Schlussbestimmungen**

### **Art. 31 Inkraftsetzung**

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt auf den 01.07.2012 in Kraft.

SEKUNDARSCHULPFLEGE TURBENTHAL-WILDBERG

Präsidentin

Aktuarin

Cornelia Oelschlegel

Christiane Tüscher

Turbenthal, den 12.03.2012