



16.1.5 Personalverordnung (PVO) Sekundarschule Kreis Uhwiesen

I Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

Die Verordnung regelt gestützt auf Art. 15 der Gemeindeordnung das Arbeitsverhältnis des Personals der Sekundarschulgemeinde Kreis Uhwiesen.

Das Personal der Sekundarschulgemeinde umfasst:

- kantonal besoldetes Schulleitungs- und Lehrpersonal der Volksschule
- kommunales Lehrpersonal an der Volksschule
- kommunal Angestellte der Schulgemeinde

Der Beschluss dieser Verordnung ist Sache der Gemeindeversammlung. Für die Einzelheiten und zum Vollzug der Personalverordnung erlässt die Schulpflege die nötigen Reglemente und Weisungen.

Art. 2 Anwendbares Personalrecht

Das Arbeitsverhältnis des *kantonal besoldeten Schulleitungs- und Lehrpersonals* richtet sich nach dem kantonalen Lehrpersonalrecht (Lehrpersonalgesetz LPG, Lehrpersonalverordnung LPVO).

Das Arbeitsverhältnis des *kommunalen Lehrpersonals an der Volksschule* richtet sich sinngemäss nach dem kantonalen Lehrpersonalrecht, soweit nicht diese Verordnung oder die darauf gestützten Reglemente der Schulpflege etwas anderes bestimmen.

Das Arbeitsverhältnis der *kommunal Angestellten* richtet sich sinngemäss nach dem kantonalen Personalrecht für das Staatspersonals (Personalgesetz PG und dazugehörige Verordnungen), soweit nicht diese Verordnung oder die darauf gestützten Reglemente der Schulpflege etwas anderes bestimmen.

Wo diese Verordnung kantonales Recht im Wortlaut oder materiell gleichbedeutend wiedergibt, kann die Schulpflege die Verordnung entsprechend anpassen, wenn sich diese kantonalen Bestimmungen ändern.

II Arbeitsverhältnis

A. Allgemeines

Art. 3 Art und Entstehung

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird durch Verfügung der Schulpflege begründet. Es kann in besonderen Fällen durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden (insbesondere Teilzeit-, Aushilfs- oder besondere Funktionen).

Die Anstellung ist in der Regel unbefristet. Bei befristeten Anstellungen im Stundenlohn besteht kein Anspruch auf Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Art. 4 Umfang der Anstellung

Die Anstellungsverfügung bestimmt den Beschäftigungsgrad bzw. das Pensum.

Art. 5 Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die kantonalen Bestimmungen des Personal- bzw. Lehrpersonalrechts.

B. Besoldung und Entschädigungen

Art. 6 Lohnklassen und Einstufung

Kantonal besoldetes Schulleitungs- und Lehrpersonal wird in die kantonalen Besoldungsklassen des Lehrpersonals eingereiht.

Kommunales Lehrpersonal an der Volksschule wird in die kantonalen Besoldungsklassen des Lehrpersonals eingereiht. Die Schulpflege bestimmt die Einreihung und Einstufung.

Kommunal Angestellte werden in die kantonalen Besoldungsklassen des Staatspersonals eingereiht. Die Schulpflege bestimmt die Einreihung und Einstufung.

Befristet angestelltes, kommunales Personal kann für die tatsächlich geleisteten Stunden entschädigt werden. In den Stunden sind Ferien, Sonntage, Feiertage und Anteil 13. Monatslohn abgegolten.

Der Lohn wird als Jahreslohn oder als Stundenlohn festgelegt.

Für Stundenentschädigungen können Pauschalansätze festgelegt werden.

Fehlt die vorgegebene ordentliche Ausbildung, kann die Schulpflege den Lohn reduzieren.

Art. 7 Vikariatsbesoldung

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

Art. 8 Generelle Lohnanpassungen

Die Beschlüsse des Kantons- und Regierungsrates über Reallohnerhöhungen, generelle Besoldungsreduktionen und über den Teuerungsausgleich für das Staatspersonal gelten auch für das Personal der Schulgemeinde.

Wo der Gemeindestundenlohn zur Anwendung kommt, werden die Lohnanpassungen durch die politische Gemeinde Laufen-Uhwiesen festgelegt.

Art. 9 Individuelle Lohnanpassungen

Über individuelle Lohnanpassungen des *kantonal besoldeten Schulleitungs- und Lehrpersonals* entscheidet das Volksschulamt.

Bei *kommunalem Lehrpersonal und kommunal Angestellten* entscheidet die Schulpflege in der Regel auf Grund einer Mitarbeiterbeurteilung über eine allfällige individuelle Lohnanpassung.

Art. 10 Dienstaltersgeschenke

Dienstaltersgeschenke werden dem Personal im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

Auf Mehrstunden werden keine Dienstaltersgeschenke ausgerichtet.

Art. 11 Sozialzulagen

Sozialzulagen werden dem Personal im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

Art. 12 Entschädigungen

Für die Tätigkeit in Kommissionen und Projektgruppen werden Sitzungsgelder ausbezahlt. Über die Höhe und Auszahlung von Sitzungs- und Taggeldern bestimmt die Schulpflege.

Die Schulpflege ist befugt, Lehrkräften und Angestellten, die Sonderaufgaben übernehmen (besondere Aufwendungen, Einsätze und Dienstleistungen), zusätzliche Entschädigungen auszurichten.

Das Personal hat Anspruch auf Ersatz dienstlicher Auslagen (Spesen). Die Bedingungen für Spesenabrechnungen richten sich sinngemäss nach dem kantonalen Lehrpersonalrecht resp. kantonalem Personalrecht für das Staatspersonal, soweit nicht diese Verordnung oder die darauf gestützten Reglemente der Schulpflege etwas anderes bestimmen.

C Rechte und Pflichten

Art. 13 Mitarbeiterbeurteilung

Das Personal hat Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

Für die Mitarbeiterbeurteilung für *kantonal besoldetes Schulleitungs- und Lehrpersonal* gelten die Richtlinien des kantonalen Lehrpersonalgesetzes.

Die Schulpflege bestimmt und regelt das Verfahren für die verschiedenen Personalgruppen.

Art. 14 Berufspflichten

Für *kantonal besoldetes Schulleitungs- und Lehrpersonal* gelten sinngemäss der Berufsauftrag der Volksschule, das Organisationsstatut und allfällige besondere Pflichtenhefte.

Bei *kommunal Angestellten* gelten die Stellenbeschriebe, die Pflichtenhefte und die Anweisungen der vorgesetzten Stelle.

Art. 15 Schweigepflicht und Datenschutz

Das Personal beachtet die amtliche Schweigepflicht und die Vorschriften des Datenschutzes. Die Schweigepflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 16 Weiterbildung

Das Personal verpflichtet sich zu einer stetigen fachlichen und persönlichen Weiterbildung.

Die Schulpflege fördert die Weiterbildung ihres Personals, eingeschlossen die Supervision. Sie erlässt dazu ein Reglement.

Art. 17 Schul- und Unterrichtsbesuche

Die Schulpflege regelt die Unterrichtsbesuche beim Lehrpersonal.

D. Personalvorsorge

Art. 18 Unfallversicherung

Das Personal ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Art 19 BVG

Das festangestellte Personal der Sekundarschulgemeinde, das der Versicherungspflicht nach BVG untersteht, ist im Rahmen der Bestimmungen des Bundesgesetzes für die Berufliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge (BVG) gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod obligatorisch bei der Versicherungskasse für das Staatspersonal des Kantons Zürich versichert.

Art. 20 Krankentaggeldversicherung

Die Schulgemeinde schliesst für das festangestellte Personal eine Krankentaggeldversicherung ab.

E. Rechtsschutz

Art. 21 Rechtsmittel

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Der Instanzenweg innerhalb der Gemeinde richtet sich nach der Gemeindeordnung. Gegen personalrechtliche Anordnungen der Schulpflege steht der Rekursweg an die Oberinstanz offen. Im Übrigen gilt das Verwaltungsrechtspflegegesetz.

III. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 22 Inkraftsetzung

Diese Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Schulgemeindeversammlung auf den 1. Juli 2019 in Kraft.