



Personal- und Entschädigungsverordnung der Primarschulgemeinde Oberembrach (PEVO)

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen	2
A. Geltungsbereich	2
Art. 1 Allgemeines	2
Art. 2 Sprachform	2
Art. 3 Personalkategorien	2
B. Anwendbares Personalrecht	2
Art. 4 Kantonal besoldetes Schulleitungs- und Lehrpersonal	2
Art. 5 Kommunales Lehrpersonal	2
Art. 6 Verwaltungspersonal	2
Art. 7 Übriges Personal der Schule	2
Art. 8 Weitere Bestimmungen	3
Art. 9 Kantonales Recht	3
II. Das Arbeitsverhältnis	3
A. Grundsätzliches	3
Art. 10 Art und Entstehung	3
Art. 11 Umfang der Anstellung	3
Art. 12 Auflösung des Arbeitsverhältnisses	3
B. Besoldung und Entschädigungen	3
Art. 13 Lohnklassen	3
Art. 14 Einstufung und Lohn	4
Art. 15 Vikariatsbesoldung	4
Art. 16 Generelle Lohnanpassungen	4
Art. 17 Beförderungen und Stufenanstiege	4
Art. 18 Dienstaltersgeschenke	4
Art. 19 Sozialzulagen	4
Art. 20 Entschädigungen	4
C. Rechte und Pflichten	4
Art. 21 Mitarbeiterbeurteilung	4
Art. 22 Berufspflichten	5
Art. 23 Datenschutz	5
Art. 24 Ausstandspflicht	5
Art. 25 Weiterbildung	5
III. Personalvorsorge	5
Art. 26 Krankheit und Unfall	5
Art. 27 Pensionskasse	6
IV. Rechtsschutz	6
Art. 28 Rechtsmittel	6
V. Entschädigung der Behörden	7
Art. 29 Allgemeines	7
Art. 30 Pauschalentschädigungen	7
Art. 31 Zusätzliche Vergütungen	7
Art. 32 Variable Spesen	7
VI. Schlussbestimmungen	7
Art. 33 Inkraftsetzung	7
Art. 34 Übergangsbestimmungen	8

Personal- und Entschädigungsverordnung der Primarschulgemeinde Oberembrach (PEVO)

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

Diese Verordnung regelt gestützt auf Art. 13 der Gemeindeordnung vom 30. November 2008 das Arbeitsverhältnis des Personals der Schulgemeinde und die Entschädigungen ihrer Behörde und Mitarbeitenden.

Art. 2 Sprachform

Die verwendeten Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten ungeachtet der Sprachform für beide Geschlechter.

Art. 3 Personalkategorien

Das Personal der Schulgemeinde umfasst:

- Das kantonal besoldete Schulleitungs- und Lehrpersonal
- Das kommunale Lehrpersonal an der Volksschule (inkl. Therapiepersonal)
- Das Verwaltungspersonal
- Das übrige Personal der Schule

B. Anwendbares Personalrecht

Art. 4 Kantonal besoldetes Schulleitungs- und Lehrpersonal

Das Arbeitsverhältnis des kantonal besoldeten Schulleitungs- und Lehrpersonals richtet sich nach dem kantonalen Lehrpersonalrecht, soweit nicht diese Verordnung oder die darauf abgestützten Reglemente der Schulpflege etwas Anderes bestimmen.

Art. 5 Kommunales Lehrpersonal

Das Arbeitsverhältnis des kommunalen Lehrpersonals richtet sich sinngemäss nach dem kantonalen Lehrpersonalrecht, soweit nicht diese Verordnung oder die darauf abgestützten Reglemente der Schulpflege etwas Anderes bestimmen.

Art. 6 Verwaltungspersonal

Das Arbeitsverhältnis des Verwaltungspersonals richtet sich sinngemäss nach dem Personalrecht für das Staatspersonal, soweit nicht diese Verordnung oder die darauf abgestützten Reglemente der Schulpflege etwas Anderes bestimmen.

Art. 7 Übriges Personal der Schule

Das Arbeitsverhältnis des übrigen Personals richtet sich sinngemäss nach dem Personalrecht für das Staatspersonal, sofern nicht diese Verordnung oder die darauf abgestützten Reglemente etwas Anderes bestimmen.

Art. 8 Weitere Bestimmungen

Für die Regelung der Einzelheiten und zum Vollzug der Personalverordnung kann die Schulpflege die nötigen Reglemente erlassen.

Art. 9 Kantonales Recht

¹ Wo diese Verordnung kantonales Recht im Wortlaut oder materiell gleichbedeutend wiedergibt, kann die Schulpflege die Verordnung entsprechend anpassen, wenn sich diese kantonalen Bestimmungen ändern.

² Nicht anwendbar in der Schulgemeinde sind die kantonalen Bestimmungen über Restrukturierung, Stellenabbau und Sozialplan.

II. Das Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 10 Art und Entstehung

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird durch Verfügung der Schulpflege oder ausnahmsweise mit einem Vertrag begründet. Darin wird das geltende Personalrecht festgehalten.

² Die Anstellung ist befristet oder unbefristet. Bei befristeten Anstellungen im Stundenlohn besteht kein Anspruch auf Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

³ Die Schulpflege kann die Anstellungskompetenz delegieren.

Art. 11 Umfang der Anstellung

¹ Die Anstellungsverfügung bzw. der Vertrag bestimmt den Beschäftigungsgrad (Pensum).

² Das wöchentliche Pensum kann durch ein Minimum und ein Maximum umschrieben werden. Veränderungen im Pensum sind spätestens 2 Monate vor dem Kündigungstermin, bei kommunalen Lehrpersonen bis am 1. Juni, anzuzeigen.

³ Das Pensum kann mit einer Jahres- oder Schuljahresarbeitszeit umschrieben werden.

Art. 12 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten die kantonalen Bestimmungen.

B. Besoldung und Entschädigungen

Art. 13 Lohnklassen

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

² Für Stunden- und Lektionsentschädigungen können Pauschalansätze festgelegt werden.

Art. 14 Einstufung und Lohn

¹ Die Schulpflege bestimmt die individuelle Einstufung aufgrund von Ausbildung, Qualifikation, Berufserfahrung und Dienstzeit.

² Der Lohn wird als Jahreslohn oder als Stundenlohn festgelegt.

³ Fehlt die vorgegebene ordentliche Ausbildung, kann der Lohn um 20% reduziert werden.

Art. 15 Vikariatsbesoldung

Vikarinnen und Vikare, die von der Schulgemeinde angestellt sind, werden in der Regel nach den kantonalen Ansätzen besoldet. Die Schulpflege kann im Einzelfall oder generell andere Ansätze festlegen.

Art. 16 Generelle Lohnanpassungen

¹ 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 Schulgemeinde.

² Die Schulpflege kann auf eine vom Regierungsrat für das Staatspersonal verfügte Besoldungsreduktion beim Verwaltungspersonal und dem übrigen Personal verzichten, wenn diese der Personalpolitik der Gemeinde widerspricht.

³ Von automatischen Anpassungen und Beförderungen ausgeschlossen sind die pauschalen Lektionen- und Stundenansätze. Über deren periodische Anpassung an die Teuerung entscheidet die Schulpflege.

Art. 17 Beförderungen und Stufenanstiege

Über Beförderungen und Stufenanstiege entscheidet in allen Fällen die Schulpflege, in der Regel auf Grund einer Mitarbeiterbeurteilung.

Art. 18 Dienstaltersgeschenke

Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet (PVO § 28). Es werden nur die in der Schulgemeinde, in der Politischen Gemeinde oder in einem zugehörigen Zweckverband geleisteten Dienstjahre angerechnet.

Art. 19 Sozialzulagen

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

Art. 20 Entschädigungen

¹ Der Ersatz dienstlicher Auslagen (Spesen) ist in Anhang I geregelt.

² Die Schulpflege regelt die Entschädigung für besondere Ämter, Aufwendungen, Einsätze und Dienstleistungen, sofern diese nicht durch den Lohn abgegolten sind.

C. Rechte und Pflichten

Art. 21 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 Schulpflege bestimmt das Verfahren für die verschiedenen Personalgruppen.

Art. 22 Berufspflichten

¹ Bei kommunalen Lehrpersonen bestimmen sich die Berufspflichten durch die Unterrichtsverpflichtung, sinngemäss nach den kantonalen Bestimmungen der Volksschule, sowie nach dem Organisationsstatut und allfälligen Pflichtenheften.

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

Art. 23 Datenschutz

¹ Die Angestellten beachten die amtliche Schweigepflicht und die Vorschriften des Datenschutzes.

² Die Schweigepflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 24 Ausstandspflicht

Angestellte, die Sitzungen mit beratender Stimme beiwohnen, haben in den Ausstand zu treten, wenn sie persönlich befangen erscheinen (Vgl. § 5a Verwaltungsrechtspflegegesetz).

Art. 25 Weiterbildung

¹ Die Angestellten verpflichten sich zu einer regelmässigen fachlichen und persönlichen Weiterbildung.

² Die Schulpflege fördert die Weiterbildung ihrer Angestellten. Sie erlässt dazu ein Reglement.

III. Personalvorsorge

Art. 26 Krankheit und Unfall

¹ Die Angestellten und Behördenmitglieder werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Unfall versichert.

² Die Prämien für die Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung werden nach den kantonalen Bestimmungen verordnet.

³ Die Angestellten über 8 Wochenstunden sind gegen die Folgen einer unverschuldeten Krankheit bei der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung der Primarschulgemeinde versichert. Diese entschädigt 80% des Durchschnittslohnes der vergangenen 12 Monate während max. 730 innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen.

⁴ Vom fünften Dienstjahr an besteht für die Angestellten über 8 Wochenstunden Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten, für die restliche Dauer 80%, gestützt auf die Versicherungsleistung.

⁵ Bei Angestellten unter 8 Wochenstunden sowie Behördenmitgliedern erfolgt bei Krankheit und Unfall eine Lohnfortzahlung gemäss Zürcher Skala.

⁶ Falls der Versicherer die Leistungspflicht verneint, gilt die Lohnfortzahlungspflicht für die beschränkte Dauer gemäss Zürcher Skala zur Lohnfortzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat.

⁷ Der Arbeitgeber kann die Lohnfortzahlung kürzen oder ganz verweigern, wenn der Arbeitnehmer die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grob fahrlässig herbeiführte bzw. sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis aussetzte.

⁸ Sämtliche von Dritten erbrachten Lohnersatzzahlungen gehen im Umfang der vom Arbeitgeber bezahlten Löhne an ihn über. Die Lohnfortzahlungspflicht ist nie höher als das Quantitativ des ausbezahlten Lohns und endet jedenfalls mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

⁹ Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Aufforderung hin, einer vertrauensärztlichen Untersuchung der Kranken- und Unfallversicherung zu unterziehen.

¹⁰ Die Primarschulpflege entscheidet über die Durchführung einer Fallbegleitung.

Art. 27 Pensionskasse

¹ Mitarbeitende, welche den vorgeschriebenen Mindestlohn von CHF 21'060.-- (Stand 1.1.2013) erreichen, sind bei einer anerkannten Personalvorsorgeeinrichtung, mindestens nach den Grundsätzen, wie sie für das kantonale Personal gelten, versichert.

² Für die Behördenmitglieder schliesst die Primarschulpflege eine Versicherung ab, welche auf der Jahresentschädigung basiert. Die Prämie wird je zur Hälfte vom Versicherten und von der Primarschulgemeinde bezahlt.

³ Die Primarschulpflege entscheidet über den Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Primarschulgemeinde und der Vorsorgeeinrichtung und deren Statuten und Reglemente.

⁴ Die Mitwirkungsrechte des Personals nach Bundesgesetz über die berufliche Alters- Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) sind gewährleistet.

IV. Rechtsschutz

Art. 28 Rechtsmittel

¹ Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

² Der Instanzenweg innerhalb der Gemeinde richtet sich nach dem Organisationsstatut.

³ Bei personalrechtlichen Anordnungen der Schulleitung kann innert 10 Tagen ein Entscheid der Schulpflege verlangt werden.

⁴ Gegen personalrechtliche Anordnungen der Schulpflege steht der Rekursweg an den Bezirksrat offen. Im Übrigen gilt das Verwaltungsrechtspflegegesetz.

V. Entschädigung der Behörden

Art. 29 Allgemeines

¹ Die Mitglieder der Schulpflege erhalten für ihre Tätigkeit nebst einer jährlichen Pauschalentschädigung zusätzlich eine Zulage als Ressortverantwortliche sowie Spesenentschädigungen.

² Mit der Pauschalentschädigung sind die folgenden Aufgaben, die mit dem Amt im Zusammenhang stehen, abgegolten.

- Leitung und Stellvertretung der zugeteilten Ressorts
- Sitzungsvorbereitung und –teilnahme inkl. Aktenstudium
- Arbeiten im Vollzug der zugeteilten Ressorts
- Büro- sowie Telefonkosten
- Autospesen im Embrachertal

Art. 30 Pauschalentschädigungen

¹ Die jährlichen Entschädigungspauschalen für die Mitglieder der Primarschulpflege betragen:

Präsidium:	CHF 11'000.00	Ressortzulagen:	
Schulpfleger:	CHF 7'000.00	Liegenschaften	CHF 4'000.00
		Finanzen	CHF 2'500.00
		Personal	CHF 2'000.00
		Sonderpädagogik	CHF 1'500.00
		Kindergarten/ Tagesstrukturen	CHF 1'500.00

² Die Schulpflege kann die Ressortzulagen bei verändertem Aufwand anders aufteilen, ohne den Gesamtbetrag zu verändern.

Art. 31 Zusätzliche Vergütungen

Übernehmen Behördenmitglieder Aufgaben, welche zu einem erheblichen zeitlichen Aufwand führen, die mit den Entschädigungen gemäss Art. 29 nicht abgedeckt sind, kann die Primarschulpflege zusätzliche Entschädigungen bewilligen. Diese dürfen gesamthaft den Betrag von CHF 5'000.00 pro Jahr nicht überschreiten (Teuerungsstand 1.1.2014).

Art. 32 Variable Spesen

Die Höhe der variablen Spesen wird in Anhang I geregelt, welcher durch die Primarschulpflege festgelegt wird.

VI. Schlussbestimmungen

Art. 33 Inkraftsetzung

¹ Diese Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Schulgemeindeversammlung auf den 1. Januar 2014 in Kraft.

² Alle dieser Verordnung widersprechenden Bestimmungen und Beschlüsse, insbesondere das Anstellungsreglement vom 1. Juli 1998 sowie die Besoldungsverordnung vom 1. Juli 1998, werden aufgehoben.

Art. 34 Übergangsbestimmungen

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen.

² Bedeuten die neuen Bestimmungen für den Angestellten oder die Angestellte eine lohn-mässige Schlechterstellung, gilt die bisherige Regelung bis zur Erneuerung des Arbeitsverhältnisses.

Im Namen der Gemeindeversammlung:

Primarschule Oberembrach

Thomas Brunner

Präsident

Primaschulpflege Oberembrach

Yasmin Weilenmann

Schulverwaltung

Primarschule Oberembrach

Oberembrach, 27. November 2013

Anhang I zur Personal- und Entschädigungsverordnung der Primarschulgemeinde Oberembrach (PEVO)

Entschädigungen und Spesen

1. Auszahlung

Den Angestellten und Behördenmitgliedern werden Auslagen in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit grundsätzlich nur gegen Quittung zurückerstattet.

2. Teuerung

Die Entschädigungen und Spesen werden jährlich nach den Regelungen des Kantons an die Teuerung angepasst.

3. Mitarbeiterbeurteilungen

Für die Vorbereitung und Durchführung einer Mitarbeiterbeurteilung (MAB) erhalten die Schulpfleger jeweils eine Entschädigung über CHF 400.00 ausgerichtet.

4. Taggelder

Die Schulpfleger haben bei der Teilnahme an Tagungen, Kurse und Weiterbildungen Anspruch auf ein Taggeld über CHF 250.00.

5. Variable Spesen

¹ Für Dienstreisen mit privaten Motorfahrzeugen richtet sich die Kilometerentschädigung nach dem kantonal festgelegten Ansatz. Bei Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel werden die entsprechenden Billettkosten vergütet.

² Wird aus dienstlichen Gründen auswärts eine Veranstaltung oder ein Kurs besucht, werden für Verpflegung, Reise und Übernachtung die effektiven Kosten, maximal die Ansätze nach kantonomer Regelung vergütet.

6. Überzeitentschädigung

Überzeit muss angeordnet sein und ist grundsätzlich zu kompensieren. Falls in Ausnahmefällen für angeordnete Überzeit eine Auszahlung erfolgt, gelten für alle Personalkategorien gemäss Art. 3, die Regelungen des kantonalen Personalrechts gemäss Abschnitt B.

Oberembrach, 1. Januar 2014

Primarschulpflege Oberembrach