



PERSONALREGLEMENT

Beschluss: Schulpflegesitzung vom 29. März 2022
Gültig ab: ab 1. August 2022
(dieses Personalreglement ersetzt die "Ausführungsbestimmungen zum kommunalen Personalrecht", datiert vom 18.06.2002)
Registratur: P1.C

Abkürzungen:

PVO SSDS: Personalverordnung der Sekundarschule Dübendorf-Schwerzenbach
PVO: Personalverordnung des Kantons Zürich
LPVO: Lehrpersonalverordnung des Kantons Zürich
VVO: Vollzugsverordnung Personalgesetz des Kantons Zürich

Die Bestimmungen des Personalreglements gelten sowohl für weibliche als auch für männliche Angestellte, unabhängig davon, ob im Einzelnen weibliche oder männliche Formulierungen verwendet werden.

A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Grundsatz

¹ Die folgenden Bestimmungen stützen sich auf die jeweilige Delegation der Regelungskompetenzen der Sekundarschulpflege sowie auf die Personalverordnung der Sekundarschule Dübendorf-Schwerzenbach (PVO SSDS), auf das kantonale Lehrpersonalgesetz (LPG), auf das kantonale Personalgesetz (PG), auf die kantonale Lehrpersonalverordnung (LPVO), auf die kantonale Personalverordnung (PVO) und auf die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO) ab.

² Dort, wo die Sekundarschulpflege von einer delegierten Regelungskompetenz in diesen Erlassen keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Regelungen sinngemäss.

Art. 2 Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt für alle Angestellten der Sekundarschule Dübendorf-Schwerzenbach, soweit die Personalverordnung der Sekundarschule Dübendorf-Schwerzenbach zur Anwendung kommt.

B. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

Art. 3 Stellenplan

Der Stellenplan wird durch die Sekundarschulpflege festgelegt.

Art. 4 Befristete Arbeitsverhältnisse

Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens zwei Jahre zulässig. Sie enden ohne vorhergehende Ankündigung.

Art. 5 Individuelle Lohnerhöhungen

¹ Es besteht kein Anspruch auf eine höhere Lohnstufe. Individuelle Lohnerhöhungen sind unter anderem abhängig von der Finanzlage der Sekundarschule Dübendorf-Schwerzenbach. Die Anstellungsinanz entscheidet abschliessend über die Gewährung einer höheren Lohnstufe. Ein Anstieg setzt gute Leistungen im Rahmen einer Mitarbeitendenbeurteilung oder eines Mitarbeitendengesprächs voraus.

² Ein Aufstieg in eine höhere Lohnklasse (Leistungsklasse) erfordert sehr gute Leistungen im Rahmen einer Mitarbeitendenbeurteilung oder eines Mitarbeitendengesprächs. Es bedarf der Zustimmung der Sekundarschulpflege.

³ Die Stufenerhöhungen für die kommunalen Lehrpersonen werden analog den kantonal angestellten Lehrpersonen übernommen.

Art. 6 Sitzungsentschädigung

Die Teilnahme an Sitzungen, Tagungen oder die Protokollführung wird über die Arbeitszeit abgerechnet. Es wird keine zusätzliche Entschädigung ausgerichtet.

Art. 7 Einmalzulagen und weitere Entschädigungen

¹ Aussergewöhnliche Leistungen und Einsätze können durch eine Einmalzulage oder weitere Entschädigungen anerkannt und honoriert werden.

² Die Sekundarschulpflege kann die Ausrichtung von Entschädigungen in einem Reglement regeln. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 8 Verpflegungszulagen

Die Angestellten erhalten keinen Beitrag an die Mittagsverpflegung.

Art. 9 Dienstaltersgeschenk

Die Sekundarschule Dübendorf-Schwerzenbach kann Dienstaltersgeschenke ausrichten. Die Anstellungsinstanz entscheidet über die Ausrichtung.

Art. 10 Lohn

¹ Die Auszahlung des 13. Monatslohn erfolgt je zur Hälfte mit dem Juni- und Dezemberlohn. Bei Ein- und Austritt im Verlaufe des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig entrichtet.

² Kein Anspruch auf den 13. Monatslohn besteht auf:

- Taggeldern und Sitzungsgeldern,
- Ersatz von dienstlichen Auslagen (Spesen),
- Vergütungen für Nacht-, Sonntags- und Schichtdienst,
- Familienzulagen.

³ Bei Angestellten im Stundenlohn wird der Anspruch auf 13. Monatslohn und der Ferien- und Feiertagsanspruch durch einen Zuschlag zum Stundenlohn pauschal berücksichtigt. § 80 VVO ist nicht anwendbar.

Art. 11 Spesen und Auslagen

Die Schulpflege kann den Ersatz von dienstlich bedingten Spesen und Auslagen in einem Reglement regeln.

Art. 12 Arbeitszeit

¹ Die Arbeitszeit wird grundsätzlich und soweit es die entsprechende Tätigkeit zulässt flexibel gestaltet.

² Die vereinbarte Regelarbeitszeit und deren Einteilung sowie allfällige besondere Bestimmungen für das Personal mit unregelmässigen Arbeitszeiten werden in den jeweiligen Anstellungsverfügungen festgehalten. Die Sekundarschulpflege kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 13 Arbeitsfreie Tage

¹ Sofern die Sekundarschulpflege nicht in besonderen Fällen eine abweichende Regelung trifft, gelten neben den Samstagen und Sonntagen:

- a) als zusätzliche ganze Ruhetage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Freitag nach Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag,
- b) als zusätzliche halbe Ruhetage: Die Nachmittage des Sechseläutens, Knabenschiessens, 24. Dezembers und 31. Dezembers.

² Als Arbeitstage mit einer reduzierten Sollzeit von sieben Stunden gelten die Tage vor Karfreitag und Auffahrt.

³ Im Übrigen gilt § 117 Abs. 2 – 3 VVO sinngemäss.

Art. 14 Ferien und andere Abwesenheiten

¹ Die Angestellten dürfen in der Regel nur während den Schulferien Ferien beziehen. Die Anstellungsinstanz entscheidet über Ausnahmen.

² Angestellte, die während den Schulferien ganz oder teilweise keinen Arbeitseinsatz leisten, können die gemäss §§ 85 - 90 VVO vorgesehenen Urlaube nicht während der Unterrichtszeit kompensieren. Ebenso berechnen Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, Militärdienst-, Zivildienst- und Zivildienstleistungen nicht zur Kompensation während der Unterrichtszeit. § 27 Abs. 4 LPVO gelangt analog zur Anwendung. §§ 81 - 83 VVO sind nicht anwendbar.

³ Bei Vorliegen wichtiger Gründe kann um unbezahlten Urlaub ersucht werden, sofern es die dienstlichen Verhältnisse gestatten. Gesuche bis zu einer Woche von Angestellten, die der Schulleitung unterstellt sind, sind an die Schulleitung zu richten. Im Übrigen ist die Anstellungsinstanz zuständig.

⁴ Für Gesuche um bezahlten Urlaub ist die Sekundarschulpflege zuständig.

Art. 15 Berufshaftpflicht

Die Sekundarschule trägt die Kosten der Berufshaftpflichtversicherung des Personals.

Art. 16 Mitarbeiterbeurteilung

¹ Zur Personalführung und -förderung wird eine Mitarbeitendenbeurteilung im Rahmen eines Mitarbeitendengesprächs durchgeführt.

² Mitarbeitendengespräche werden regelmässig vom jeweils direkten Vorgesetzten geführt und die Ergebnisse in schriftlicher Form festgehalten.

Art. 17 Aus- und Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildung richtet sich nach dem Aus- und Weiterbildungsreglement.

Art. 18 Weitere Bestimmungen

Folgende Reglemente und Weisungen sind zusätzlich zu diesem Personalreglement anwendbar:

- a) Einreihungsplan der kommunalen Angestellten,
- b) Aus- und Weiterbildungsreglement.

C. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 19 Übergangsbestimmungen

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieses Reglements bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese neuen Bestimmungen.

² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieses Reglements bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.

Art. 20 Inkraftsetzung und Aufhebung früherer Erlasse

¹ Dieses Personalreglement wurde am 29. März 2022 durch die Schulpflege genehmigt und tritt per 1. August 2022 in Kraft.

² Die bisherigen Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Sekundarschule Dübendorf-Schwerzenbach vom 16. August 2002 werden aufgehoben.

SEKUNDARSCHULPFLEGE
DÜBENDORF-SCHWERZENBACH

Präsident Leiterin Schulverwaltung



Andreas Sturzenegger Bea Raaflaub