



## **Personalverordnung SKM**

### **A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

#### **Art. 1 Geltungsbereich**

- <sup>1</sup> Dieser Verordnung unterstehen die Angestellten der Sekundarschule Kreis Marthalen. Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet im Dienst der Sekundarschule Kreis Marthalen stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder teilzeitliches Pensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden.
- <sup>2</sup> Die Rechtsbeziehungen zwischen der Sekundarschule Kreis Marthalen und den Mitarbeitenden, welche aufgrund des übergeordneten Rechts beim Kanton angestellt sind, namentlich kantonale Lehrpersonen und Schulleitungen, richten sich nach dem kantonalen Lehrpersonalgesetz und der Lehrpersonalverordnung. Vorbehalten bleiben Bestimmungen über die Spesen und Auslagen sowie die Aus- und Weiterbildung.
- <sup>3</sup> Die Rechtsbeziehungen zwischen der Sekundarschule Kreis Marthalen und dem Therapiepersonal sowie dem schulpsychologischen Personal richten sich nach den Bestimmungen des Zweckverbands der Schulgemeinden im Bezirk Andelfingen.
- <sup>4</sup> Die Rechtsbeziehungen zwischen der Sekundarschule Kreis Marthalen und den Behördenmitgliedern richten sich nach der Entschädigungsverordnung der Sekundarschule Kreis Marthalen. Vorbehalten bleibt die sinngemässe Anwendung der Bestimmungen über die Spesen, die Aus- und Weiterbildung sowie den Rechtsschutz.

#### **Art. 2 Geltung des kantonalen Rechts**

- <sup>1</sup> Soweit diese Personalverordnung und deren Reglemente nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.
- <sup>2</sup> Für kommunale Lehrpersonen gelten, soweit diese Personalverordnung und deren Reglemente nichts Abweichendes regeln, sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalgesetzes, des kantonalen Personalgesetzes und deren Ausführungserlasse. Nicht als kommunale Lehrpersonen gelten alle übrigen pädagogisch tätigen Personen, die nicht unterrichten sowie die übrigen Mitarbeitenden der Sekundarschule, insbesondere die Schulsozialarbeitende, die Schulassistenten, die Mitarbeitenden der Schulverwaltung, die Mitarbeitende der Finanzverwaltung und jene des Hausdienstes.
- <sup>3</sup> Dort, wo die Sekundarschulpflege von der Kompetenz zum Erlass von Reglementen zu dieser Personalverordnung keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungserlasse sinngemäss.

**Art. 3 Bestimmungen für einzelne Personalgruppen**

Die Sekundarschulpflege kann für einzelne Personalgruppen, insbesondere für kommunale Lehrpersonen, Schulassistenten, Schulsozialarbeiter, Mitarbeitende der Schulverwaltung, Mitarbeitende der Finanzverwaltung und Mitarbeitende des Hausdienstes von den Bestimmungen dieser Personalverordnung und deren Reglemente sowie den gesetzlichen Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalgesetzes, des kantonalen Personalgesetzes und deren Ausführungserlasse abweichende eigene Bestimmungen erlassen.

**B. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS****Art. 4 Anstellungs- und Kündigungsinstanz**

- <sup>1</sup> Die Anstellung und Kündigung des Personals erfolgt durch die Sekundarschulpflege.
- <sup>2</sup> Die Anstellungs- und Kündigungskompetenz kann im Rahmen des übergeordneten Rechts durch die Sekundarschulpflege delegiert werden.

**Art. 5 Besondere Dienstverhältnisse**

Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

Dies gilt insbesondere für:

- a) Lehrverhältnisse;
- b) stundenweise Beschäftigungen;
- c) Aushilfsdienstverhältnisse.

**Art. 6 Befristung**

- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet festgelegt, mit der Möglichkeit der Kündigung.
- <sup>2</sup> Insbesondere bei Anstellungen, die vom Bedarf der Sekundarschule Kreis Marthalen abhängen, sind wiederholt befristete und im Pensum variable Anstellungen zulässig. § 13 Absatz 2 PG findet keine Anwendung.
- <sup>3</sup> Die Sekundarschulpflege regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

**Art. 7 Kündigungsgründe**

Die Kündigungsinstanz kann das Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Als sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten zusätzlich zu den sachlichen Gründen des kantonalen Rechts insbesondere

- a) Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung;
- b) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- c) Mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die in der Anstellungsverfügung angeordnete Arbeit zu verrichten;
- d) Mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e) Nachhaltige Störung des Arbeitsklimas während der Arbeitszeit;
- f) Sexuelle Belästigung von Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen;
- g) Unvereinbarkeit der Weiterbeschäftigung mit dem öffentlichen Interesse an möglichst störungsfreien und raschen Betriebsabläufen;
- h) Störung der Zusammenarbeit aus anderen Gründen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als nicht mehr zumutbar werden lässt, ohne dass die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gegeben sind.

**Art. 8 Kündigungsfristen und -termine**

- <sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:
  - a) im ersten Dienstjahr einen Monat;
  - b) im zweiten und dritten Dienstjahr zwei Monate;
  - c) ab dem vierten Dienstjahr drei Monate.
- <sup>2</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.
- <sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.
- <sup>4</sup> Die Kündigungsfrist und Termine der kommunalen Lehrpersonen richten sich nach kantonalem Recht (§ 8 LPG).



### **Art. 9 Bestimmungen zum Kündigungsverfahren und zur anderweitigen Beendigung der Anstellung**

- <sup>1</sup> Bevor die Kündigungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistungen oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, kann eine schriftliche Mahnung erfolgen. Diese ist verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. Wenn feststeht, dass die Frist ihren Zweck nicht erfüllen wird, kann darauf verzichtet werden. Die übrigen Kündigungsgründe müssen objektiv begründbar sein.
- <sup>2</sup> Wird eine Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben, muss keine andere zumutbare Stelle angeboten werden.
- <sup>3</sup> Die Wiederanstellung ist ausgeschlossen. Dem Rechtsmittel gegen die Kündigung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.
- <sup>4</sup> Eine bezahlte Beurlaubung wie auch eine Freistellung kann ohne Zustimmung des Angestellten einseitig durch die Anstellungsinstanz angeordnet werden.
- <sup>5</sup> Die Bestimmungen des kantonalen Rechts betreffend Restrukturierung, Stellenabbau und unverschuldete Entlassung, insbesondere die Bestimmungen zum Sozialplan, finden keine Anwendung.
- <sup>6</sup> Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität besteht keine Pflicht zur Prüfung der Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung (Sozialstellenplan).

### **Art. 10 Versetzung und Zuweisung anderer Arbeit**

Die Anstellungsinstanz kann Angestellte unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzen oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

### **Art. 11 Lohn und Einstufung**

- <sup>1</sup> Die Sekundarschulpflege legt auf der Basis der Stellenfunktion einen Einreihungsplan fest. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons Zürich.
- <sup>2</sup> Die Anstellungsinstanz stuft die Angestellten aufgrund des Einreihungsplanes je nach Tätigkeit, Verantwortung, Vorbildung, Berufserfahrung und Alter sowie besonderen Fähigkeiten und Eignung in eine Lohnstufe ein. Der Lohn kann als Jahreslohn oder als Stundenlohn festgelegt werden.
- <sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz entscheidet über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen. Dabei kann sie von den kantonalen Vorgaben abweichen.
- <sup>4</sup> Über den Teuerungsausgleich, generelle Realloohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet die Sekundarschulpflege. Dabei trägt er der allgemeinen Finanzlage der Sekundarschule Kreis Marthalen Rechnung.
- <sup>5</sup> Die Sekundarschulpflege regelt die Einzelheiten. Er kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

**Art. 12 Einmalzulagen, Verpflegungszulagen, Dienstaltersgeschenke und weitere Entschädigungen**

- <sup>1</sup> Die Sekundarschulpflege kann für die Angestellten vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen betreffend Einmalzulagen, Verpflegungszulagen, Dienstaltersgeschenke und weitere Entschädigungen erlassen.
- <sup>2</sup> Dabei kann die Sekundarschulpflege für die verschiedenen Personalgruppen unterschiedliche Regelungen vorsehen.

**Art. 13 Dienstalter**

- <sup>1</sup> Für die Berechnung von Ansprüchen, die sich auf das Dienstalter beziehen, wird in der Regel auf die Dauer der kommunalen Anstellung bei der Sekundarschule Kreis Marthalen abgestellt und nicht auf frühere Anstellungen für andere öffentlich-rechtliche oder private Arbeitgeber.
- <sup>2</sup> Der Anstellungsinstanz ist es freigestellt, frühere Anstellungen zu berücksichtigen, namentlich bei der Anstellung und der Einreihung.

**Art. 14 Spesen und Auslagen**

- <sup>1</sup> Die Sekundarschule Kreis Marthalen vergütet den Angestellten ihre dienstlich bedingten Spesen und Auslagen.
- <sup>2</sup> Die Sekundarschulpflege regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

**Art. 15 Mitarbeitendenbeurteilung**

- <sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.
- <sup>2</sup> Die Sekundarschulpflege regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

**Art. 16 Aus- und Weiterbildung sowie Beratungen**

- <sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz kann Aus- und Weiterbildungen sowie Beratungen anordnen bzw. als obligatorisch erklären und Beiträge ausrichten. Ein Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht nicht.
- <sup>2</sup> Wird die Aus- oder Weiterbildung durch die Sekundarschule Kreis Marthalen ganz oder teilweise finanziert und besteht an dieser ein erhebliches privates Interesse des Angestellten, ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen, für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die beim Angestellten liegen oder die Aus- oder Weiterbildung abgebrochen wird.
- <sup>3</sup> Die Sekundarschulpflege regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.



### **Art. 17 Pflichten bei Krankheit und Unfall**

- <sup>1</sup> Die Angestellten sind verpflichtet, sich den vertrauensärztlichen Untersuchungen der Vorsorgeeinrichtung sowie der weiteren Personal- und Taggeldversicherungen der Sekundarschule Kreis Marthalen zu unterziehen und mit den Versicherungen zusammenzuarbeiten.
- <sup>2</sup> Kürzen Versicherungen ihre Leistungen aufgrund der ungenügenden Mitwirkung des Angestellten, so ist die Sekundarschulpflege Marthalen berechtigt, den Lohn des Angestellten entsprechend zu kürzen.
- <sup>3</sup> Auf ein Case-Management durch die Sekundarschule Kreis Marthalen kann verzichtet werden, namentlich, wenn bereits von anderen Versicherungen ein Case-Management vorgesehen ist.
- <sup>4</sup> Die Sekundarschulpflege regelt die Einzelheiten. Er kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

### **Art. 18 Versicherungen und Pensionskasse**

- <sup>1</sup> Die Sekundarschulpflege entscheidet über den Anschluss an eine oder mehrere im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung/en für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal.
- <sup>2</sup> Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Sekundarschule Kreis Marthalen und dieser Vorsorgeeinrichtung und deren Reglemente. Insbesondere die Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt oder Tod richten sich nach den Bestimmungen der zuständigen Pensionskasse. Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem BVG sind gewährleistet.
- <sup>3</sup> Die Sekundarschulpflege kann für ihre Angestellten vom kantonalen Recht nicht vorgesehene Versicherungen, insbesondere Taggeldversicherungen abschliessen. Die Leistungen bei Krankheit und Unfall richten sich dann nach dem jeweiligen Vertrag mit der Versicherung.
- <sup>4</sup> Die Sekundarschulpflege regelt bei sämtlichen gesetzlichen und freiwilligen Personalversicherungen die Prämienzahlung. Sie kann im Rahmen des übergeordneten Rechtes die Angestellten zur Zahlung angemessener Prämienanteile verpflichten.

### **Art. 19 Rekursinstanz**

- <sup>1</sup> Anordnungen in Personalsachen der gesamten Sekundarschulpflege können an den Bezirksrat Andelfingen weitergezogen werden.
- <sup>2</sup> Im Übrigen gelten §§ 74 und 75 VSG sowie soweit anwendbar die Bestimmungen zur Neuurteilung nach §§ 170 f GG.
- <sup>3</sup> § 10 LPG ist nicht anwendbar.

## **C. SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

### **Art. 20 Inkraftsetzung und Aufhebung früherer Erlasse**

- <sup>1</sup> Diese Personalverordnung wurde von der Gemeindeversammlung am 16. November 2022 genehmigt und tritt per 1. Januar 2023 in Kraft.
- <sup>2</sup> Auf diesen Zeitpunkt hin werden alle früheren Erlasse der Besoldungsverordnung der Sekundarschule Kreis Marthalen aufgehoben.

**Art. 21 Übergangsbestimmungen**

- <sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese neuen Bestimmungen, Reglemente eingeschlossen.
- <sup>2</sup> Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Personalverordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen dieser neuen Personalverordnung vor.
- <sup>3</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.


Diese Verordnung wurde erlassen

durch die Gemeindeversammlung vom 16. November 2022

Namens der GEMEINDEVERSAMMLUNG

Präsident Schulpflege SKM

R. Spalinger

**III. Einführung**

Die neue Personalverordnung tritt per 1. Januar 2023 in Kraft. Änderungskündigungen sind dafür nicht notwendig.