



Personalverordnung der Primarschulgemeinde Rümlang

Präambel

Für das Personal der Primarschulgemeinde Rümlang gilt grundsätzlich das Personalrecht des Kantons. Dort, wo aufgrund der besonderen Verhältnisse in der Primarschulgemeinde Rümlang abweichende Regelungen angezeigt sind, werden diese nachfolgend beschrieben. In diesem Sinne regelt diese Personalverordnung lediglich die Abweichungen vom kantonalen Personalrecht. Hingegen verzichtet sie zugunsten einer besseren Transparenz auf die Wiederholung der übrigen, nicht veränderten Bestimmungen über das Personalverhältnis, welche bereits im kantonalen Recht geregelt sind.

Artikel 1 - Geltungsbereich

¹ Dieser Verordnung unterstehen die Angestellten der Primarschulgemeinde Rümlang. Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet im Dienst der Primarschulgemeinde Rümlang stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder teilzeitliches Pensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden.

² Die Rechtsbeziehungen der kantonal besoldeten Lehrpersonen gemäss § 1 des Lehrpersonalgesetzes (LPG) richten sich ausschliesslich nach dem Lehrpersonalgesetz des Kantons Zürich und seinen Ausführungserlassen. Auf diese Angestelltenverhältnisse ist die vorliegende Verordnung nicht anwendbar.

³ Die Rechtsbeziehungen zwischen der Primarschulgemeinde Rümlang und Mitgliedern der Behörden und den beratenden Kommissionen richten sich nach einem separaten Erlass (Besoldungsverordnung).

Artikel 2 - Geltung des kantonalen Rechts

¹ Soweit diese Verordnung und deren Vollzugsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

² Dort, wo die Schulpflege von der Kompetenz zum Erlass von Ausführungsbestimmungen zu dieser Verordnung keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungsbestimmungen sinngemäss.

Artikel 3 - kommunal angestellte Lehrpersonen

¹ Von der Primarschulgemeinde Rümlang angestellte und besoldete Lehrpersonen, Fachlehrpersonen, HeilpädagogInnen und LogopädInnen unterstehen dem Lehrpersonalgesetz des Kantons Zürich (LPG) mit Ausnahme der folgenden Bestimmungen:

- a) § 2 LPG: Enthält das Lehrpersonalgesetz keine ausdrückliche Regelung, richtet sich das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen nach dieser Verordnung.
- b) § 5 Abs. 1 LPG: Befristete Anstellungen sind möglich.
- c) § 20 LPG in Verbindung mit § 23 der Lehrpersonalverordnung (LPVO): Die Primarschulgemeinde Rümlang kann eine eigene periodische Beurteilung durchführen.

² Nicht als Lehrpersonen im Sinne von Abs. 1 gelten Kursleiter eines freiwilligen Angebots der Schule (z.B. Freifachkurse, Musik, Begabtenförderung, Judo, Maltherapie, etc.) sowie alle pädagogisch tätigen Personen, die nicht unterrichten.

Artikel 4 - Kündigungsfristen

¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit richten sich nach dem kantonalen Recht, sind aber in keinem Fall länger als 4 Monate.

² Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder die Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

³ In begründeten Einzelfällen kann die Schulpflege in der Anstellungsverfügung von Abs. 1 abweichende Termine vorsehen.

Artikel 5 - Anstellungsinstanz

Das Personal wird von der Primarschulpflege, gestützt auf den Stellenplan angestellt.

Artikel 6 - Zusätzlicher Kündigungsgrund

Als sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt zusätzlich zu den sachlichen Gründen des kantonalen Rechts die Unvereinbarkeit der Weiterbeschäftigung mit dem öffentlichen Interesse an möglichst störungsfreien und raschen Betriebsabläufen.

Artikel 7 - Kündigungsverfahren

¹ Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.

² Es kann eine Bewährungsfrist eingeräumt werden.

³ Die Wiederanstellung bei Kündigung durch die Primarschulpflege ist ausgeschlossen. Den Rechtsmitteln gegen Kündigung, Einstellung im Amt und vorzeitige Entlassung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

Artikel 8 - Abfindung

¹ Angestellten mit Unterstützungspflichten, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Primarschulgemeinde Rümlang und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, kann bei drohender Notlage eine Abfindung ausbezahlt werden, sofern sie mindestens 40-jährig sind und zehn Dienstjahre aufweisen.

² Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie das während der Abfindungsdauer erzielte neue Einkommen.

³ Die Abfindung beträgt zwischen 1 und 6 Monatslöhnen und wird von der Anstellungsinstanz mit Verfügung festgesetzt.

⁴Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei

- a) Kündigung durch den Angestellten
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Auflösung aus einem vom Arbeitnehmer verschuldeten wichtigen Grund
- d) Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters oder Invaliditätshalber
- e) vorzeitigem Altersrücktritt oder Entlassung altershalber
- f) Tod des Angestellten

⁵Die Bestimmungen des Personalgesetzes über die Abfindung sowie den Sozialplan, Art. 335d OR sowie deren Ausführungserlasse kommen nicht zur Anwendung.

Artikel 9 - Lohn, Überzeit

¹Die Anstellungsinstanz stuft die Angestellten je nach Vorbildung, Tätigkeit und Verantwortung in einer Lohnklasse ein und richtet sich dabei nach den Lohnklassen des Kantons Zürich.

²Die Anstellungsinstanz entscheidet aufgrund von Leistungsbeurteilungen über individuelle Lohnanpassungen.

³Überzeit wird nur vergütet, wenn diese zuvor ausdrücklich schriftlich angeordnet wurde.

Artikel 10 - Arbeitszeit, Ferien und Urlaub

Die Primarschulpflege kann für die Angestellten vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen über Arbeitszeit, Ferien und Urlaub erlassen.

Artikel 11 - Pflichten bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

¹Die Angestellten sind verpflichtet, sich den vertrauensärztlichen Untersuchungen der Vorsorgeeinrichtung sowie den weiteren Personal- und Taggeldversicherungen der Primarschulgemeinde Rümlang zu unterziehen und mit den Versicherungen zusammenzuarbeiten.

²Kürzen Versicherungen ihre Leistungen aufgrund der ungenügenden Mitwirkung des Angestellten, so ist die Anstellungsinstanz berechtigt, den Lohn des Angestellten entsprechend zu kürzen.

³Die Primarschulgemeinde Rümlang führt keine Fallbegleitung durch.

Artikel 12 - Spesen und Auslagen

¹Die Primarschulgemeinde Rümlang vergütet den Angestellten ihre dienstlich bedingten Spesen und Auslagen.

²Die Primarschulpflege regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Artikel 13 - Pensionskasse

¹Die Angestellten werden in die jeweilige Pensionskasse der Primarschulgemeinde Rümlang aufgenommen.

² Die Leistungen der Pensionskasse, insbesondere die Leistungen bei der Entlassung altershalber, richten sich nach den Statuten und dem Vertrag der Pensionskasse.

Artikel 14 - Mitarbeiterbeurteilung

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

² Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten. Sie kann von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Artikel 15 - Weiterbildung

¹ Die Primarschulgemeinde Rümlang kann an von Dritten angebotene Weiterbildungen und Beratungen Beiträge ausrichten.

² Die Anstellungsinstanz kann Weiterbildungen als obligatorisch erklären oder anordnen. Ein Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht nicht.

³ Besteht an der Weiterbildung ein erhebliches privates Interesse des Angestellten und hat die Primarschulgemeinde Rümlang an diese Ausbildung Beiträge geleistet, so ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen für den Fall, dass das Anstellungsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die beim Angestellten liegen.

⁴ Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Artikel 16 - Inkraftsetzung

Diese Verordnung wurde durch die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger an der Primarschulgemeindeversammlung vom 6. Dezember 2010 angenommen und wird per 1.1.2011 in Kraft gesetzt.

Artikel 17 - Übergangsbestimmungen

¹ Für alle bei Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese neuen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dieser neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen diese neuen Bestimmungen vor.

² Für Arbeitsverhältnisse, die bei Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.

PRIMARSCHULPFLEGE RÜMLANG



Barbara Altorfer
Präsidentin



Alexandra Loretz
Leitung Schulverwaltung

Korrekturen/Ergänzungen:

¹Artikel 9 Abs. 2 ergänzt mit Beschluss Nr. 90 vom 12.02.2013