



Zweckverband
der Schulgemeinden
im Bezirk Andelfingen

Reglement

**über die Anstellungsbedingungen,
Besoldungen und Entschädigungen
für Angestellte und Behörden
im Zweckverband der Schulgemeinden
im Bezirk Andelfingen
(Schulzweckverband)**

Gültig ab 1. Oktober 2022

Diese Seite ist absichtlich leer (Innenseite Broschüre).

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeines.....	1
	Art. 1. Geltungsbereich.....	1
	Art. 2. Rechtsgrundlagen.....	1
2	Arbeitsverhältnis.....	2
	Art. 3. Anstellungen.....	2
	Art. 4. Rechtsnatur der Anstellungsverhältnisse.....	2
	Art. 5. Begründung.....	2
	Art. 6. Kündigungsfristen der Dienststellenleitungen.....	2
	Art. 7. Probezeit.....	2
	Art. 8. Kündigung im Zusammenhang mit Leistung oder Verhalten / Bewährungsfrist.....	2
	Art. 9. Abfindung.....	3
	Art. 10. Restrukturierung, Stellenabbau.....	3
3	Rechte und Pflichten.....	4
	Art. 11. Einreihungsplan.....	4
	Art. 12. Lohn.....	4
	Art. 13. Generelle Lohnanpassungen.....	4
	Art. 14. Individuelle Lohnanpassungen.....	4
	Art. 15. Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen.....	4
	Art. 16. Spesenentschädigungen.....	4
	Art. 17. Beiträge an Weiterbildungen.....	4
	Art. 18. Arbeitszeit und Ferien Lehrpersonen und Therapeutinnen.....	5
	Art. 19. Zuweisung von Arbeit.....	5
	Art. 20. Arbeitszeit, Überzeit nichtpädagogisches Personal.....	5
	Art. 21. Ferien nichtpädagogisches Personal.....	5
	Art. 22. Arbeitsfreie Tage.....	5
	Art. 23. Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall.....	5
	Art. 24. Urlaub.....	6
4	Krankheit Unfall.....	7
	Art. 25. Unfallversicherung.....	7
	Art. 26. Lohn bei Krankheit und Unfall.....	7
	Art. 27. Case Management.....	7
5	Diverses.....	8
	Art. 28. Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht.....	8
	Art. 29. Dienstjahre.....	8
	Art. 30. Einstellung im Amt.....	8
	Art. 31. Mitarbeiterbeurteilung.....	8
	Art. 32. Pensionskasse.....	8
6	Anhänge.....	10

Zur einfacheren Lesbarkeit ist die weibliche Schreibform gewählt

1 Allgemeines

Art. 1. Geltungsbereich

Dieses Reglement regelt die Anstellungsverhältnisse und die Besoldungen des gesamten Personals sowie die Besoldungen und Entschädigungen der Behörden des Schulzweckverbandes der Schulgemeinden im Bezirk Andelfingen.

Für im Zweckverband angestellte Fahrerinnen und Ersatzfahrerinnen gilt das „Zusatzreglement Anstellung und Besoldung Fahrerinnen vorrangig.

Art. 2. Rechtsgrundlagen

Soweit dieses Reglement nichts Abweichendes regelt, gelten für das Verwaltungs- und Betriebspersonal sinngemäss die Bestimmungen des Kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse; für das Lehrpersonal gilt das Kantonale Lehrpersonalgesetz und dessen Ausführungserlasse.

Die Zugehörigkeit zu den Personalkategorien (Verwaltungs-, Betriebs- oder Lehrpersonal) wird im Stellenplan festgelegt.

2 Arbeitsverhältnis

Art. 3. Anstellungen

Anstellungsinanz für das gesamte Personal des Zweckverbandes ist der Vorstand. Er kann diese Kompetenz an einzelne Mitglieder delegieren oder eine Personalkommission benennen.

Art. 4. Rechtsnatur der Anstellungsverhältnisse

Das Arbeitsverhältnis mit dem Zweckverband ist öffentlich-rechtlich.

Art. 5. Begründung

Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel durch Verfügung begründet. Es kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Reglement abweichen. Das gilt insbesondere für Praktikantinnen.

Art. 6. Kündigungsfristen der Dienststellenleitungen

Für die Stellenleiterinnen der Dienste (SPD, PMT, LD) gelten folgende Kündigungsfristen:

- Im 1. Dienstjahr: 1 Monat
- Im 2. Dienstjahr: 3 Monate
- Ab dem 3. Dienstjahr: 6 Monate

Schulleitung HPS und Integrationen sind keine Dienste, deren Kündigungsfristen sind nach LPVO geregelt.

Art. 7. Probezeit

Die Probezeit beträgt für alle Angestellten nach LPVO grundsätzlich 5 Monate, für Mitarbeitende nach PVO grundsätzlich 3 Monate.

Art. 8. Kündigung im Zusammenhang mit Leistung oder Verhalten / Bewährungsfrist

Bevor eine Kündigung wegen mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausgesprochen wird, erfolgt eine schriftliche Mahnung verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens 3 Monaten. Von diesem Vorgehen kann abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

Für Lehrpersonen im ersten Dienstjahr besteht kein Anspruch auf Einräumung einer Frist zur Verbesserung.

Art. 9. Abfindung

Angestellte, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben ab dem 5. Dienstjahr Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Die Abfindung beträgt maximal 9 Monatslöhne. Der Vorstand legt die Höhe der Abfindung individuell nach freiem Ermessen fest ohne Bindung an die Vollzugserlasse zum Personalgesetz des Kantons Zürich. Er berücksichtigt dabei die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, die Arbeitsmarktchancen und den Kündigungsgrund. Im Übrigen gelten betreffend Abfindung die Bestimmungen des Kantonalen Rechtes, namentlich betreffend Kürzung und Anrechnung.

Art. 10. Restrukturierung, Stellenabbau

Die Vollzugsbestimmungen zum Personalgesetz des Kantons Zürich finden keine Anwendung, namentlich betreffend Information, Sozialplan und Begleitangeboten.

3 Rechte und Pflichten

Art. 11. Einreihungsplan

Der Vorstand erlässt im Rahmen des Stellenplans den Einreihungsplan für das nach PVO angestellte Personal inklusive des Personals des Schulpsychologischen Beratungsdienstes.

Art. 12. Lohn

Der Lohn des Personals orientiert sich an den Lohnklassen und Lohnstufen des Personals des Kantons Zürich. Der Vorstand legt die Löhne fest.

Art. 13. Generelle Lohnanpassungen

Die Kantonalen Beschlüsse zu generellen Teuerungszulagen, sowie Reallohn- oder strukturelle Besoldungsanpassungen finden in der Regel auch Anwendung auf die Löhne der Angestellten und die Entschädigungen der Behördenmitglieder.

Art. 14. Individuelle Lohnanpassungen

Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Vorstand nach freiem Ermessen.

Der Vorstand spricht vor einer Rückstufung eine Mahnung mit einer Frist zur Verbesserung von längstens 3 Monaten aus und berücksichtigt dabei die Richtlinien des Kantonalen Rechtes. Es besteht keine Möglichkeit zum Verzicht auf eine Fristansetzung.

Art. 15. Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen

Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.

Angestellte, die Stellvertretungen leisten, werden für die vorübergehende Mehrleistung gemäss kantonalen Vorgaben für Vikariats-Entschädigungen besoldet. Die Umwandlung in den Monatslohn auf Basis des Grundlohnes erfolgt nach 14 Wochen. Solche Stellvertretungen sind nur zulässig wenn das Gesamtpensum des entsprechenden Angestellten 100% nicht übersteigt.

Für Teilzeitangestellte kann der Vorstand pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage sowie die gesetzlichen Leistungen bei Krankheit und Nichtberufsunfall oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.

Art. 16. Spesenentschädigungen

Der Vorstand erlässt das Spesenreglement.

Art. 17. Beiträge an Weiterbildungen

Der Vorstand erlässt das Weiterbildungsreglement.

Art. 18. *Arbeitszeit und Ferien Lehrpersonen und Therapeutinnen*

Der Vorstand richtet sich nach den kantonalen Vorschriften des neuen Berufsauftrages.

Art. 19. *Zuweisung von Arbeit*

Wird eine Integration während des Schuljahres beendet, sucht der Zweckverband zusammen mit der betroffenen Lehrperson eine entsprechende Weiterbeschäftigung, zu der die Lehrperson im Rahmen der Zumutbarkeit gemäss Kriterien der Arbeitslosenversicherungskasse verpflichtet werden kann.

Wird eine solche Weiterbeschäftigung abgelehnt, löst sich die Anstellung im wegfallenden Umfang per sofort auf. Die entsprechende Lohnzahlung wird eingestellt.

Art. 20. *Arbeitszeit, Überzeit nichtpädagogisches Personal*

Der Vorstand regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

Überstunden sind diejenigen Stunden, welche die vorgegebene Jahresarbeitszeit überschreiten. Sie müssen durch den zuständigen Vorgesetzten angeordnet oder als betrieblich notwendig eingestuft sein. Der Anspruch auf Kompensation oder Auszahlung setzt voraus, dass die vorgesetzte Stelle die Überstunden innerhalb von einem Monat nach ihrer Entstehung visiert hat. Die Angestellten sind verpflichtet, die entsprechenden Formulare ihrer vorgesetzten Stelle rechtzeitig abzugeben.

Visierte Überstunden sind spätestens bis Ende März des Folgejahres zu kompensieren, sonst verfallen sie ersatzlos. Ist die Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, werden die Stunden ohne Zuschlag entsprechend dem ordentlichen Lohn vergütet.

Art. 21. *Ferien nichtpädagogisches Personal*

Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.

Die Schulpsychologinnen haben Anspruch auf 6 Wochen Ferien pro Jahr, unabhängig von Alter und Dienstalter.

Art. 22. *Arbeitsfreie Tage*

Der Vorstand bewilligt die arbeitsfreien Tage.

Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer.

Art. 23. *Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall*

Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden.

Bei Abwesenheit von mehr als drei Tagen ist ein Arztzeugnis unaufgefordert einzureichen. Ferner kann die Anstellungsinstanz auf eigene Kosten die Untersuchung durch einen von ihr bestimmten Vertrauensarzt anordnen.

Art. 24. Urlaub

Gesuche um Gewährung eines unbezahlten Urlaubs sind schriftlich an den Vorstand des Zweckverbandes zu richten:

- Mindestens 3 Monate vor Antritt des gewünschtenurlaubes, mindestens 10 Tage vor der nächsten Vorstandssitzung.
- Die Stellvertretung muss bereits bei Einreichung des Gesuches mit der vorgeetzten Stelle besprochen sein.

4 Krankheit Unfall

Art. 25. Unfallversicherung

Angestellte und Behördenmitglieder werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen durch den Zweckverband gegen Berufs- und/oder Nichtberufsunfälle versichert. Angestellte mit weniger als 8 Arbeitsstunden, resp. 4 Unterrichtslektionen pro Woche sind nur gegen Berufsunfälle versichert.

Die Prämien für die NBU werden Angestellten hälftig belastet.

Der Zweckverband schliesst in Ergänzung zum Unfallversicherungsgesetz eine Zusatzversicherung ab. Die Prämien werden hälftig den Angestellten belastet.

Art. 26. Lohn bei Krankheit und Unfall

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach Kantonalem Gesetz.

Der Zweckverband hat für seine Angestellten eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, deren Prämien er alleine trägt. Sollten die Versicherungsleistungen an den Zweckverband höher ausfallen als die Lohnfortzahlung nach Kantonalem Recht, wird der Überschuss der betroffenen Angestellten ausbezahlt.

Art. 27. Case Management

Der Zweckverband richtet kein Case Management für kranke oder verunfallte Angestellten ein. Ein solches ist Sache des Unfall- oder Krankentaggeldversicherers.

5 Diverses

Art. 28. Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht

Behördenmitglieder und das Personal sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet.

Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Behördentätigkeit bestehen.

Mitglieder der Behörde und Angestellte des Zweckverbandes, die den Sitzungen mit beratender Stimme beiwohnen, haben nach Gemeindegesetz in den Ausstand zu treten, wenn sie bei einem Beratungsgegenstand persönlich betroffen sind.

Art. 29. Dienstjahre

Für die Berechnung der Dienstaltersgeschenke werden nur Anstellungen beim Zweckverband berücksichtigt. Es erfolgt keine Anrechnung von Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern (Gemeinden, Kanton etc.).

Für im Stundenlohn angestellte Mitarbeiterinnen werden die DAG immer ausbezahlt und können nicht als Urlaubszeit gewährt werden.

Art. 30. Einstellung im Amt

Angestellte können vom Vorstand jederzeit von ihrer Arbeit freigestellt werden. Vorausgesetzt ist ein sachlicher Grund. Die betroffene Person ist vor Erlass dieser Massnahme anzuhören. Ist dies aus zeitlichen Gründen nicht möglich, wird die Anhörung nach Erlass der Massnahme nachgeholt.

Der Vorstand entscheidet bei einer Freistellung über die Weiterausrichtung des Lohnes, einer Kürzung oder den vollständigen Entzug.

Art. 31. Mitarbeiterbeurteilung

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

Der Vorstand erlässt ein Reglement.

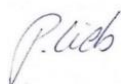
Art. 32. Pensionskasse

Die Bedingungen und Leistungen der Pensionskasse bestimmen sich nach deren Statuten.

Dieses Reglement wurde mit Vorstandsbeschluss vom 25. November 2022 abgenommen und tritt rückwirkend per 1. Oktober 2022 in Kraft. Es ersetzt alle vorangehenden Personalreglemente.

Zweckverband der Schulgemeinden im Bezirk Andelfingen

Präsidium:



Petra Lieb

Vorstandsassistentz:



Claudia Huonder

6 Anhänge

Die hier aufgeführten Anhänge bilden Bestandteile des Reglements.

Anhang I

Zusatzreglement Anstellungen und Besoldung Fahrerinnen

Anhang II

Bestimmungen über die Entschädigungen der Behörden und Mitarbeiter/-innen des Zweckverbandes

Anhang III

Weiterbildungsreglement