



**Personal- und Entschädigungsverordnung der  
Primarschulgemeinde Trüllikon (PEVO)**

# Inhaltsverzeichnis

|                                                 |          |
|-------------------------------------------------|----------|
| <b>I. Allgemeine Bestimmungen</b> .....         | <b>3</b> |
| <b>A. Geltungsbereich</b> .....                 | <b>3</b> |
| Art. 1 Allgemeines.....                         | 3        |
| Art. 2 Personalkategorien.....                  | 3        |
| <b>B. Anwendbares Personalrecht</b> .....       | <b>3</b> |
| Art. 3 Kantonal besoldetes Personal .....       | 3        |
| Art. 4 Kommunales Lehrpersonal.....             | 3        |
| Art. 5 Verwaltungspersonal.....                 | 3        |
| Art. 6 Übriges Personal der Schule .....        | 3        |
| Art. 7 Weitere Bestimmungen.....                | 4        |
| Art. 8 Kantonales Recht .....                   | 4        |
| <b>II. Das Arbeitsverhältnis</b> .....          | <b>4</b> |
| <b>A. Grundsätzliches</b> .....                 | <b>4</b> |
| Art. 9 Art und Entstehung.....                  | 4        |
| Art. 10 Umfang der Anstellung.....              | 4        |
| Art. 11 Auflösung des Arbeitsverhältnisses..... | 4        |
| <b>B. Besoldung und Entschädigungen</b> .....   | <b>4</b> |
| Art. 12 Lohnklassen.....                        | 4        |
| Art. 13 Einstufung und Lohn .....               | 5        |
| Art. 14 Vikariatsbesoldung .....                | 5        |
| Art. 15 Generelle Lohnanpassungen.....          | 5        |
| Art. 16 Beförderungen und Stufenanstiege .....  | 5        |
| Art. 17 Dienstaltersgeschenke.....              | 5        |
| Art. 18 Sozialzulagen.....                      | 5        |
| Art. 19 Entschädigungen .....                   | 5        |
| <b>C. Rechte und Pflichten</b> .....            | <b>6</b> |
| Art. 20 Mitarbeiterbeurteilung .....            | 6        |
| Art. 21 Berufspflichten.....                    | 6        |
| Art. 22 Datenschutz.....                        | 6        |
| Art. 23 Ausstandspflicht .....                  | 6        |
| Art. 24 Weiterbildung.....                      | 6        |
| <b>III. Personalvorsorge</b> .....              | <b>7</b> |
| Art. 25 Unfallversicherung .....                | 7        |
| Art. 26 Pensionskasse .....                     | 7        |
| <b>IV. Rechtsschutz</b> .....                   | <b>7</b> |
| Art. 27 Rechtsmittel.....                       | 7        |
| <b>V. Entschädigung der Behörden</b> .....      | <b>7</b> |
| Art. 28 Allgemeines.....                        | 7        |
| Art. 29 Behördenentschädigung.....              | 7        |
| Art. 30 Weitere Entschädigungen.....            | 7        |
| Art. 31 Sitzungs- und Taggelder.....            | 8        |
| Art. 32 Spesen.....                             | 8        |
| Art. 33 Weiterbildung.....                      | 8        |
| Art. 34 Teuerungsausgleich.....                 | 8        |
| Art. 35 Versicherungen.....                     | 8        |
| <b>V. Schlussbestimmungen</b> .....             | <b>8</b> |
| Art. 36 Inkraftsetzung.....                     | 8        |
| Art. 37 Übergangsbestimmungen.....              | 9        |

# **Personal- und Entschädigungsverordnung der Primarschulgemeinde Trüllikon**

vom

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **A. Geltungsbereich**

#### **Art. 1 Allgemeines**

<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt gestützt auf Art. 12 der Gemeindeordnung das Arbeitsverhältnis des Personals der Schulgemeinde und die Entschädigungen ihrer Behörde und Mitarbeitenden.

<sup>2</sup> Die Primarschulpflege erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

#### **Art. 2 Personalkategorien**

Das Personal der Schulgemeinde umfasst:

Das kantonal besoldete Schulleitungs- und Lehrpersonal an der Volksschule

Das kommunale Lehrpersonal an der Volksschule

Das Verwaltungspersonal

Das übrige Personal der Schule

### **B. Anwendbares Personalrecht**

#### **Art. 3 Kantonal besoldetes Personal**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis des kantonal besoldeten Schulleitungs- und Lehrpersonals richtet sich nach dem kantonalen Lehrpersonalrecht.

<sup>2</sup> Im Weiteren gelten die Art. 19 (Entschädigungen) und Art. 24 (Weiterbildung) dieser Verordnung.

#### **Art. 4 Kommunales Lehrpersonal**

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

#### **Art. 5 Verwaltungspersonal**

Das Arbeitsverhältnis des Verwaltungspersonals richtet sich sinngemäss nach dem Personalrecht für das Staatspersonal.

#### **Art. 6 Übriges Personal der Schule**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis des übrigen Personals richtet sich sinngemäss nach dem Personalrecht für das Staatspersonal, sofern nicht diese Verordnung etwas anderes bestimmt.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis des Hauswartpersonals wird in einem Vertrag umschrieben. Im Übrigen gilt das Personalrecht für das Staatspersonal.

## **Art. 7 Weitere Bestimmungen**

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

## **Art. 8 Kantonales Recht**

<sup>1</sup> Wo diese Verordnung kantonales Recht im Wortlaut oder materiell gleichbedeutend wiedergibt, kann die Primarschulpflege die Verordnung entsprechend anpassen, wenn sich diese kantonalen Bestimmungen ändern.

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

# **II. Das Arbeitsverhältnis**

## **A. Grundsätzliches**

### **Art. 9 Art und Entstehung**

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

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

<sup>3</sup> Die Primarschulpflege kann die Anstellungskompetenz delegieren.

### **Art. 10 Umfang der Anstellung**

<sup>1</sup> Die Anstellungsverfügung bzw. der Vertrag bestimmt den Beschäftigungsgrad (Pensum).

<sup>2</sup> Das wöchentliche Pensum kann durch ein Minimum und ein Maximum umschrieben werden, das nicht mehr als 4 Lektionen bzw. Stunden differieren darf. Veränderungen im Pensum sind spätestens 2 Monate vor dem Kündigungstermin, bei kommunalen Lehrpersonen bis am 15. Juni, anzuzeigen.

<sup>3</sup> Das Pensum kann beim Verwaltungspersonal und beim übrigen Personal mit einer Jahres- oder Schuljahresarbeitszeit umschrieben werden.

### **Art. 11 Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten die kantonalen Bestimmungen.

## **B. Besoldung und Entschädigungen**

### **Art. 12 Lohnklassen**

<sup>1</sup> Die Primarschulpflege reiht die Personalkategorien und das Personal gemäss Stellenplan in die Lohnklassen der kantonalen Lehrpersonalverordnung oder der kantonalen Personalverordnung ein.

<sup>2</sup> Für Stunden- und Lektionenentschädigungen können Pauschalansätze festgelegt werden.

### **Art. 13 Einstufung und Lohn**

<sup>1</sup> Die Primarschulpflege bestimmt die individuelle Einstufung aufgrund von Ausbildung, Qualifikation, Berufserfahrung und Dienstzeit.

<sup>2</sup> Der Lohn wird als Jahreslohn oder als Stundenlohn festgelegt.

<sup>3</sup> Befristet angestellte kommunale Lehrpersonen mit Teilpensen werden für die tatsächlich erteilten Lektionen entschädigt. In den Lektionsansätzen sind Ferien, Sonn- und Feiertage abgegolten. Schuleinstellungen, die sie nicht zu verantworten haben (inkl. Krankheit), gelten als erbrachte Arbeitszeit.

<sup>4</sup> Fehlt die vorgegebene ordentliche Ausbildung, kann der Lohn um 20% reduziert werden.

### **Art. 14 Vikariatsbesoldung**

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

### **Art. 15 Generelle Lohnanpassungen**

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> Von automatischen Anpassungen und Beförderungen ausgeschlossen sind die pauschalen Lektionen- und Stundenansätze. Über deren periodische Anpassung an die Teuerung entscheidet die Primarschulpflege.

### **Art. 16 Beförderungen und Stufenanstiege**

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

### **Art. 17 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. 18 Sozialzulagen**

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

### **Art. 19 Entschädigungen**

<sup>1</sup> Der Ersatz dienstlicher Auslagen (Spesen) richtet sich nach den Vorschriften für die Behörde (Art. 32).

<sup>2</sup> Die Primarschulpflege regelt die Entschädigung für besondere Ämter, Aufwendungen, Einsätze und Dienstleistungen, sofern diese nicht durch den Lohn abgegolten sind.

## **C. Rechte und Pflichten**

### **Art. 20 Mitarbeiterbeurteilung**

<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

<sup>2</sup> Bei kleinen Pensen oder befristeten Anstellungen kann im Einvernehmen mit der/dem Betroffenen auf eine Mitarbeiterbeurteilung verzichtet werden.

<sup>3</sup> Eine besoldungswirksame Mitarbeiterbeurteilung kann in einem vertieften Gespräch erfolgen.

<sup>4</sup> Die Primarschulpflege bestimmt das Verfahren für die verschiedenen Personalgruppen.

### **Art. 21 Berufspflichten**

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

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

### **Art. 22 Datenschutz**

<sup>1</sup> Die Angestellten beachten die amtliche Schweigepflicht und die Vorschriften des Datenschutzes.

<sup>2</sup> Die Schweigepflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### **Art. 23 Ausstandspflicht**

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

### **Art. 24 Weiterbildung**

<sup>1</sup> Die Angestellten verpflichten sich zu einer regelmässigen fachlichen und persönlichen Weiterbildung.

<sup>2</sup> Die Primarschulpflege fördert die Weiterbildung ihrer Angestellten. Sie kann dazu ein Reglement erlassen.

<sup>3</sup> Über Beiträge an Weiterbildungen entscheidet die Behörde individuell auf Basis eines vor der Weiterbildung über die Schulleitung eingereichten Antrages. Sie berücksichtigt dabei die Mitarbeiterbeurteilung, die Würdigung durch die Schulleitung, allfällige Entwicklungsvereinbarungen, die Eigenleistungen des/der Angestellten und des Verhältnisses von Belastung und Nutzen für die Erfüllung des Berufsauftrages.

### **III. Personalvorsorge**

#### **Art. 25 Unfallversicherung**

<sup>1</sup> Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

<sup>2</sup> Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden von den Mitarbeitenden zu Hälfte getragen.

#### **Art. 26 Pensionskasse**

Mitarbeitende, welche den Mindestlohn von gegenwärtig CHF 20'520.- (Stand 1.1.2009) erreichen, werden bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung versichert.

### **IV. Rechtsschutz**

#### **Art. 27 Rechtsmittel**

<sup>1</sup> Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

<sup>2</sup> Der Instanzenweg innerhalb der Gemeinde richtet sich nach Organisationsstatut.

<sup>3</sup> Bei personalrechtliche Anordnungen der Schulleitung kann innert 10 Tagen ein Entscheid der Primarschulpflege verlangt werden.

<sup>4</sup> Gegen personalrechtliche Anordnungen der Primarschulpflege steht der Rekursweg an den Bezirksrat offen. Im Übrigen gilt das Verwaltungsrechtspflegegesetz.

### **V. Entschädigung der Behörden**

#### **Art. 28 Allgemeines**

Die Mitglieder der Primarschulpflege erhalten für ihre Tätigkeit je eine jährliche Grundentschädigung, Entschädigungen für weitere Aufgaben und Funktionen, Sitzungs- und Taggelder sowie Spesenentschädigungen.

#### **Art. 29 Behördenentschädigung**

<sup>1</sup> Für die Erfüllung ihrer amtlichen Aufgaben werden den Behördemitgliedern folgende jährliche Grundentschädigungen (Teuerungsstand 1.1.2010) ausgerichtet:

- Präsident / Präsidentin                      Fr. 8'600.-
- Mitglieder                                      Fr. 4'300.-

<sup>2</sup> Mit der Grundentschädigung sind Aktenstudium, persönliche Sitzungsvorbereitung sowie Telefon und Büro abgegolten. Die Pauschalen werden entlang den Beschlüssen des Regierungsrates der Teuerung angepasst.

#### **Art. 30 Weitere Entschädigungen**

<sup>1</sup> Übernehmen Behörden- oder Kommissionsmitglieder oder Funktionäre 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 Fr. 7'000.- pro Jahr nicht überschreiten (Teuerungsstand 1.1.2010).

<sup>2</sup> In den Besoldungen und Entschädigungen sind die Ferienentschädigung und die Stellvertretung für die Ferienablösung sowie die Kosten der bestellten Hilfskräfte inbegriffen.

#### **Art. 31 Sitzungs- und Taggelder**

Behördenmitglieder und Funktionäre haben für Bemühungen, die ihr Amt oder ihre Funktion betreffen, neben der Grundbesoldung Anspruch auf Entschädigung in Form von Stundenlohn, Sitzungs- und Taggelder. Diese richten sich nach den Ansätzen der Politischen Gemeinde.

#### **Art. 32 Spesen**

<sup>1</sup> Der Ersatz für dienstliche Auslagen und für Fahrten ausserhalb der Schulgemeinde richtet sich nach den Vorschriften der Politischen Gemeinde. Für Fahrten innerhalb der Gemeinde werden keine Spesen ausgerichtet.

<sup>2</sup> Die Primarschulpflege kann Pauschalen festsetzen.

#### **Art. 33 Weiterbildung**

An die funktionsbezogene Weiterbildung der Behördenmitglieder und Funktionäre werden angemessene Beiträge ausgerichtet. Die Kursgelder der kantonalen Behördenschulung werden von der Schulgemeinde übernommen.

#### **Art. 34 Teuerungsausgleich**

Die Beschlüsse des Kantons- und Regierungsrates über den Teuerungsausgleich für das Staatspersonal gelten auch für die Entschädigungen der Behörde und Funktionäre der Schulgemeinde.

#### **Art. 35 Versicherungen**

<sup>1</sup> Die Behörden- und Kommissionsmitglieder sowie die Funktionäre werden für ihre amtliche Tätigkeit auf Kosten der Gemeinde gegen Unfall und Haftpflicht versichert.

<sup>2</sup> Im Zusammenhang mit der privaten Benützung von Motorfahrzeugen zu amtlichen Verrichtungen wird durch die Gemeinde eine Kaskoversicherung für alle unter diese Verordnung fallenden Benützer abgeschlossen.

<sup>3</sup> Die Entschädigungen der Behörden werden bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung versichert. Die Mitglieder können durch schriftliche Erklärung darauf verzichten.

### **V. Schlussbestimmungen**

#### **Art. 36 Inkraftsetzung**

Diese Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Schulgemeindeversammlung auf Beginn der Amtsdauer 2010/14 in Kraft. Alle dieser Verordnung widersprechenden Bestimmungen und Beschlüsse werden aufgehoben.



### **Art. 37 Übergangsbestimmungen**

<sup>1</sup> Für alle beim In-Kraft-Treten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen.

<sup>2</sup> Bedeuten die neuen Bestimmungen für den Angestellten oder die Angestellte eine lohnmäßige Schlechterstellung, gilt die bisherige Regelung bis zur Erneuerung des Arbeitsverhältnisses.

Primarschulpflege Trüllikon

Der Präsident:

Markus Lütscher

Der Aktuar:

Wolfgang Pfaffeneder

Trüllikon, den 22. Oktober 2009

Genehmigt an der Gemeindeversammlung vom 7. Dezember 2009