



<b>Politische Gemeinde</b>	<b>Schulgemeinde</b>	<b>Neue PersVO   Totalrevision</b>
<b>I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</b>		<b>I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</b>
<b>A. Geltungsbereiche</b>		<b>A. Geltungsbereich</b>
<p><b>Art. 1 Allgemeines</b></p> <p>Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Fällanden.</p>	<p><b>Art. 1 Allgemeines</b></p> <p><sup>1</sup> Dieser Verordnung unterstehen das Personal, die Lehrpersonen und das Therapie- und Betreuungspersonal der Schulgemeinde Fällanden.</p> <p><sup>2</sup> Für die kantonalen Lehrpersonen gelten das Lehrpersonalgesetz und die Lehrpersonalverordnung.</p>	
<p><b>Art. 2 Behörden im Nebenamt und Funktionäre</b></p> <p>Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr, dem Gemeindeammann/Betriebsbeamten, dem Friedensrichter oder der Friedensrichterin und weiteren nebenamtlichen Funktionären und Funktionärinnen werden separat geregelt.</p>	<p><b>Art. 2 Behörden im Nebenamt</b></p> <p>Die Rechtsbeziehungen zwischen der Schulgemeinde Fällanden und Mitgliedern von Behörden und Kommissionen werden separat geregelt.</p>	
<p><b>Art. 3 Kantonales Recht</b></p> <p>Die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Anwendungserlasse</p>	<b>Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts</b>	<b>Art. 1 Geltungsbereich</b>

<p>kommen nur dort zur Anwendung, wo in den Bestimmungen dieser Verordnung ausdrücklich darauf verwiesen wird. Eine weiter gehende Geltung des kantonalen Personalrechts auf Arbeitsverhältnisse der Gemeinde ist ausgeschlossen</p>	<p>Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss für die kantonalen und kommunalen Lehrpersonen, für die Schulleitungen, sowie für das schulgemeindeeigene Personal die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes, des kantonalen Lehrpersonalgesetzes und deren Ausführungserlasse und die Richtlinien der Bildungsdirektion.</p>	<p><sup>1</sup> Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Fällanden.</p> <p><sup>2</sup> Diese Verordnung ist nicht anwendbar auf Mitarbeitende der Schule, die dem Lehrpersonalgesetz unterstellt sind. Die kommunal angestellten Lehrpersonen unterstehen dem kantonalen Lehrpersonalgesetz und dessen Vollzugsbestimmungen.</p> <p><sup>3</sup> Fehlt in dieser Verordnung oder im Personalreglement eine Regelung, so finden das kantonale Personalgesetz und seine Ausführungsbestimmungen sowie die Vorschriften der Pensionskasse sinngemäss Anwendung.</p>
		<p><b>Art. 2 Personalreglement</b></p> <p>Im Rahmen dieser Verordnung beschliesst der Gemeinderat in eigener Kompetenz Ausführungsbestimmungen.</p>
<p><b>B. Begriffe</b></p>		
<p><b>Art. 4 Angestellte</b></p> <p>Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Arbeitspensum im Dienst der Gemeinde stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.</p>	<p><b>Art. 4 Mitarbeitende</b></p> <p>Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Arbeitspensum im Dienst der Schulgemeinde Fällanden stehen.</p>	

<b>C. Personalpolitik</b>		<b>B. Personalpolitik</b>
<p><b>Art. 5 Grundsätze</b></p> <p><sup>1</sup> Die Personalpolitik der Gemeinde orientiert sich an folgenden Grundsätzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Zwischen der Gemeinde und den Angestellten wird ein partnerschaftliches Verhältnis angestrebt, welches auf gegenseitiger Wertschätzung und Loyalität beruht.</li> <li>b) Von den Angestellten wird erwartet, dass sie sich mit ihrer Arbeit identifizieren, diese pflichtbewusst erledigen, Verantwortung wahrnehmen und zur interdisziplinären Zusammenarbeit bereit sind.</li> <li>c) Die Angestellten werden entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten in ihrer Sozial- und Fachkompetenz gefördert. Auf die Teamfähigkeit und -entwicklung wird in hohem Masse geachtet.</li> <li>d) Auf die Auswahl und Führung von Vorgesetzten wird besonders Wert gelegt.</li> <li>e) Die Angestellten werden aufgrund von Zielvereinbarungen geführt.</li> <li>f) Es werden flexible Arbeitszeiten und vielseitige Aufgabenstellungen angestrebt.</li> <li>g) Die Chancengleichheit für Frauen und Männer wird verwirklicht.</li> </ul>	<p><b>Art. 5 Grundsätze</b></p> <p><sup>1</sup> Die Personalpolitik der Schulgemeinde Fällanden orientiert sich an folgenden Grundsätzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Zwischen der Schulgemeinde Fällanden und den Mitarbeitenden wird ein partnerschaftliches Verhältnis angestrebt, welches auf gegenseitiger Wertschätzung und Loyalität beruht.</li> <li>b) Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie sich mit ihrer Arbeit identifizieren, diese pflichtbewusst erledigen, Verantwortung wahrnehmen und kooperativ handeln.</li> <li>c) Die Mitarbeitenden werden entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten in ihrer Sozial- und Fachkompetenz gefördert. Auf die Teamfähigkeit und -Entwicklung wird in hohem Masse geachtet.</li> <li>d) Auf die Auswahl und Führung von Vorgesetzten wird besonderen Wert gelegt.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Bei der Umsetzung dieser Grundsätze sind Wirtschaftlichkeit und vorrangige betriebliche Interessen zu beachten.</p>	<p><b>Art. 3 Grundsätze</b></p> <p><sup>1</sup> Die Personalpolitik der Gemeinde als Arbeitgeberin orientiert sich an folgenden Grundsätzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sie strebt ein partnerschaftliches Verhältnis zwischen Gemeinde und Mitarbeitenden an, das auf gegenseitiger Wertschätzung und Loyalität beruht und orientiert sich an den Aufgaben der Verwaltung und der Rechtspflege, am Ziel der Bürgernähe, an den Bedürfnissen des Personals sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushalts.</li> <li>b) Sie will der Gemeinde geeignete Mitarbeitende gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, kundenfreundlich, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln.</li> <li>c) Sie nutzt und entwickelt das Potenzial der Mitarbeitenden, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt, fördert und entschädigt.</li> <li>d) Sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl und Führung der Vorgesetzten.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Bei der Umsetzung dieser Grundsätze sind Wirtschaftlichkeit und vorrangige betriebliche Interessen zu beachten.</p>

<p>h) Die Angestellten haben Anspruch auf angemessene, rechtzeitige und sachgerechte Information.</p> <p>i) Die Erfüllung von Familienpflichten wird berücksichtigt.</p> <p>j) Es werden regelmässig Lehrstellen angeboten.</p> <p><sup>2</sup> Bei der Umsetzung dieser Grundsätze sind Wirtschaftlichkeit und vorrangige betriebliche Interessen zu beachten.</p>		
<b>D. Gesamtarbeitsverträge</b>		
<p><b>Art. 6 Grundsatz</b> Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.</p>	<p><b>Art. 6 Gesamtarbeitsverträge</b> Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.</p>	
<b>II. ARBEITSVERHÄLTNIS</b>		<b>II. ARBEITSVERHÄLTNIS</b>
<b>A. Grundsätzliches</b>		<b>A. Art der Anstellung, Stellenplan</b>
<p><b>Art. 7 Rechtsnatur</b> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.</p>	<p><b>Art. 7 Rechtsnatur</b> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.</p>	<p><b>Art. 4 Rechtsnatur</b> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.</p>
	<p><b>Art. 8 Stellenpläne</b> Die Schulpflege legt den Stellenplan fest.</p>	<p><b>Art. 5 Stellenpläne</b> Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest. Vorbehalten sind die Kompetenzen der Schulpflege gemäss Art. 35 der Gemeindeordnung.</p>

<b>B. Begründung</b>		<b>B. Begründung</b>
<p><b>Art. 8 Entstehung</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.</p> <p><sup>2</sup> Es kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann beim Lohn, bei der Arbeitszeit, den Ferien und hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.</p> <p><sup>3</sup> Besondere Arbeitsverhältnisse, insbesondere Lehrverhältnisse, stundenweise Beschäftigungen und Aushilfsdienstverhältnisse werden immer mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.</p>	<p><b>Art. 12 Entstehung</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung bzw. behördlichen Beschluss begründet.</p> <p><sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis kann in speziellen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.</p> <p><sup>3</sup> Besondere Arbeitsverhältnisse, insbesondere Lehrverhältnisse, werden in der Regel mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.</p>	<p><b>Art. 6 Entstehung</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.</p> <p><sup>2</sup> Es kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann beim Lohn, bei der Arbeitszeit, den Ferien und hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.</p> <p><sup>3</sup> Besondere Arbeitsverhältnisse, insbesondere Lehrverhältnisse, stundenweise Beschäftigungen und Aushilfsdienstverhältnisse werden immer mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.</p>
<p><b>Art. 9 Anstellungsinstanz</b></p> <p><sup>1</sup> Die Anstellung des Personals erfolgt durch den Gemeinderat, soweit nicht spezielle Erlasse etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat kann die Anstellungskompetenz delegieren.</p> <p><sup>3</sup> Der Lohn wird durch den Gemeinderat festgesetzt.</p>	<p><b>Art. 10 Anstellungsinstanz</b></p> <p><sup>1</sup> Die Anstellung der Mitarbeitenden erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen, durch die Schulpflege.</p> <p><sup>2</sup> Die Anstellungskompetenz kann von ihr an die Geschäftsleitung delegiert werden.</p> <p><sup>3</sup> Die Besoldung wird durch die Schulpflege festgelegt.</p>	<p><b>Art. 7 Anstellungsinstanz</b></p> <p><sup>1</sup> Die Anstellung der Mitarbeitenden erfolgt durch den Gemeinderat. Dieser kann die Anstellungskompetenz delegieren.</p> <p><sup>2</sup> Die Anstellung aller Mitarbeitenden im Schulbereich obliegt der Schulpflege. Vorbehalten sind die Kompetenzen der Schulpflege gemäss Art. 35 der Gemeindeordnung. Die Schulpflege kann die Anstellungskompetenz delegieren.</p> <p><sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz ist auch für die Änderung des Arbeitsverhältnisses und die Kündigung zuständig.</p>

		<sup>4</sup> Die Entlohnung wird durch die Anstellungsinstanz festgelegt.
	<p><b>Art. 11 Zuständigkeit</b></p> <p><sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis wird durch die Schulpflege begründet.</p> <p><sup>2</sup> Die Schulpflege legt im Organisationsstatut die zuständigen Instanzen für Personalentscheide fest.</p>	
<p><b>Art. 10 Ausschreibung</b></p> <p>Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.</p>	<p><b>Art. 9 Ausschreibung</b></p> <p>Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.</p>	
<p><b>Art. 11 Mitarbeit Familienangehörige und Drittperson</b></p> <p>Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein eigenes Arbeitsverhältnis begründet.</p>	<p><b>Art. 13 Mitarbeit</b></p> <p>Sofern die Schulgemeinde von Mitarbeitenden die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittperson verlangt. Wird mit diesen ein eigenes Arbeitsverhältnis begründet.</p>	<p><b>Art. 8 Mitarbeit Familienangehörige und Drittperson</b></p> <p>Sofern die Gemeinde von Mitarbeitenden die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein eigenes Arbeitsverhältnis begründet.</p>
<b>C. Dauer</b>		<b>C. Dauer</b>
<p><b>Art. 12 Allgemein</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.</p> <p><sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.</p>	<p><b>Art. 14 Allgemeines</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.</p> <p><sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig und gelten nach dessen Ablauf als unbefristet. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse</p>	

	mit Ausbildungscharakter oder mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.	
<p><b>Art. 13 Probezeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.</p> <p><sup>2</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.</p> <p><sup>3</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.</p>	<p><b>Art. 15 Probezeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten für die kommunalen Mitarbeitenden als Probezeit.</p> <p><sup>2</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.</p> <p><sup>3</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.</p>	<p><b>Art. 9 Probezeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.</p> <p><sup>2</sup> In begründeten Fällen kann die Probezeit seitens der Anstellungsinstanz um maximal drei weitere Monate verlängert werden.</p> <p><sup>3</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.</p> <p><sup>4</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.</p>
<b>D. Änderung des Arbeitsverhältnisses</b>		
<p><b>Art. 14 Versetzung</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellte können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, oder es können ihnen andere, ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende, zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden.</p> <p><sup>2</sup> Auf die persönlichen Verhältnisse der Angestellten ist Rücksicht zu nehmen.</p>	<p><b>Art. 16 Versetzung</b></p> <p>Mitarbeitende können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz oder Arbeitsort versetzt, oder es können ihnen andere, ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende, zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse der Mitarbeitenden ist Rücksicht zu nehmen.</p>	
	<p><b>Art. 17 Arbeitsplatz</b></p> <p>Als Arbeitsorte gelten alle Dienstorte der Schulgemeinde Fällanden</p>	

<p><b>Art. 15 Andere Arbeit</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellten kann, sofern es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.</p> <p><sup>2</sup> Der Lohn wird im bisherigen Umfang weiter ausgerichtet</p>	<p><b>Art. 18 Zuweisung anderer Arbeit</b></p> <p>Mitarbeitenden kann, sofern es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.</p>	
<p><b>Art. 16 Vorsorgliche Massnahmen</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich in ihrem Dienst eingestellt werden, wenn:</p> <p>a) genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,</p> <p>b) wegen eines Vergehens oder Verbrechens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,</p> <p>c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.</p> <p><sup>2</sup> Die Anordnung ist unverzüglich dem Gemeinderat, sofern sie nicht von diesem selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.</p>	<p><b>Art. 19 Vorsorgliche Massnahmen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz kann Mitarbeitenden jederzeit vorsorglich in ihrem Dienst einstellen, wenn</p> <p>a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,</p> <p>b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,</p> <p>c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern,</p> <p>d) das Wohl der Schülerinnen und Schüler oder anderen Mitarbeitenden erheblich gefährdet erscheint.</p> <p><sup>2</sup> Die Anordnung ist unverzüglich der Schulpflege, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Anstellungsinstanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes</p>	

<b>E. Beendigung</b>		<b>D. Beendigung</b>
<p><b>Art. 17 Gründe</b></p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kündigung,</li> <li>b) Ablauf einer befristeten Anstellung,</li> <li>c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,</li> <li>d) Auflösung aus wichtigen Gründen,</li> <li>e) Altersrücktritt,</li> <li>f) Entlassung altershalber,</li> <li>g) Entlassung wegen Invalidität,</li> <li>h) Tod.</li> </ul>	<p><b>Art. 20 Beendigungsgründe</b></p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet durch</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kündigung</li> <li>b) Ablauf einer befristeten Anstellung</li> <li>c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen</li> <li>d) Auflösung aus wichtigen Gründen</li> <li>e) Altersrücktritt</li> <li>f) Entlassung altershalber</li> <li>g) Entlassung infolge Invalidität</li> <li>h) Tod</li> <li>i) Vereinbarung über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses.</li> </ul>	
<p><b>Art. 18 Kündigung im Allgemeinen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) im ersten und zweiten Anstellungsjahr zwei Monate,</li> <li>b) ab dem dritten Anstellungsjahr drei Monate.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigem Einvernehmen.</p>	<p><b>Art. 21 Kündigungsfristen</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Lehrpersonen, das Therapie- und Betreuungspersonal der Schulgemeinde Fällanden gilt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Richtet sich die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach der kantonalen Gesetzgebung.</li> <li>2. Infolge Stellenabbaus kann die Anstellungsinstanz während eines Schuljahres die Kündigung aussprechen. Es gelten die kantonalen Kündigungsfristen.</li> <li>3. Der Anspruch auf eine Abfindung im Sinne von § 32 des Personalgesetzes</li> </ol>	<p><b>Art. 10 Kündigungsfristen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) im ersten und zweiten Anstellungsjahr zwei Monate,</li> <li>b) ab dem dritten Anstellungsjahr drei Monate.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Verkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist in gegenseitigem Einvernehmen.</p>

<p><sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Der Gemeinderat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten.</p>	<p>entfällt, wenn die Lehrperson unter gleichen Bedingungen ohne zeitlichen Unterbruch wieder angestellt ist.</p> <p><sup>2</sup> Für die kommunalen Mitarbeitenden der Schulgemeinde Fällanden gilt:</p> <p>Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Im ersten Dienstjahr einen Monat</li> <li>2. Im zweiten Dienstjahr zwei Monate</li> <li>3. Ab dem dritten Dienstjahr drei Monate</li> </ol> <p><sup>3</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p>	<p><sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis wird jeweils auf Ende eines Monats beendet.</p>
		<p><b>Art. 11 Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, sind die Vorwürfe, die zur Kündigung Anlass geben schriftlich festzuhalten, wobei dem Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Verbesserung eingeräumt wird. Davon kann in Ausnahmesituationen abgewichen werden, wenn absehbar ist, dass das Ziel nicht erreicht werden kann.</p> <p><sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Gesetzes aufgelöst werden. Eine Abfindung kann bis zum</p>

		Höchstbetrag gemäss Art. 15 ausgerichtet werden.
	<p><b>Art. 22 Kündigungsgründe</b></p> <p>Ein sachlich zureichender Grund für die Kündigung durch die Anstellungsinstanz besteht insbesondere</p> <p>a) bei mangelhaften Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten</p> <p>b) bei erheblich gestörtem Vertrauensverhältnis</p> <p>c) bei organisatorisch oder wirtschaftlich begründeter Aufhebung der Stelle und wenn keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder abgelehnt wird</p> <p>d) bei langer Abwesenheit und wiederholter oder dauernder Verhinderung an der Erfüllung der Berufspflichten aus gesundheitlichen Gründen.</p>	
<p><b>Art. 19 Kündigung zur Unzeit</b></p> <p><sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> <p><sup>2</sup> Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.</p>	<p><b>Art. 26 Kündigungen zur Unzeit</b></p> <p><sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> <p><sup>2</sup> Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.</p>	<p><b>Art. 12 Kündigung zur Unzeit</b></p> <p><sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> <p><sup>2</sup> Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.</p>
<p><b>Art. 20 Kündigung wegen Leistung oder Verhalten</b></p>	<p><b>Art. 25 Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten</b></p>	<p><b>Art. 13 Rechtliches Gehör</b></p> <p>Dem Mitarbeitenden ist bei einer beabsichtigten Kündigung durch die Anstellungsinstanz das rechtliche Gehör zu gewähren.</p>

<p>Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder nicht akzeptablem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.</p>	<p><sup>1</sup> Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Mitarbeitenden eine angemessene Bewährungsfrist von längstens 6 Monaten ein.</p> <p><sup>2</sup> Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung, eine schriftliche Abmahnung oder ein schriftlich protokolliertes Mitarbeitergespräch belegt werden.</p>	
<p><b>Art. 21 Kündigungsschutz</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich und mit Begründung mitgeteilt.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Die Kündigung darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein.</p> <p><sup>3</sup> Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.</p> <p><sup>4</sup> Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz. Ausgenommen ist die gerichtliche Anordnung der provisorischen</p>	<p><b>Art. 23 Kündigungsschutz</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kündigung von kommunalen Mitarbeitenden wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb einer Frist von 30 Tagen kann der oder die Mitarbeitende eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigung durch die Anstellungsinstanz darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p> <p><sup>3</sup> Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Mitarbeitende nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligatio-</p>	

<p>Wiedereinstellung des oder der Angestellten für die Dauer des Verfahrens.</p>	<p>nenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.</p> <p><sup>4</sup> Eine bei ungerechtfertigter Kündigung durch die Aufsichtsbehörde angeordnete Wiedereinstellung wird ausgeschlossen.</p>	
	<p><b>Art. 24 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts</b></p> <p>Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz. Ausgenommen ist die gerichtliche Anordnung der provisorischen Wiedereinstellung des oder der Mitarbeitenden für die Dauer des Verfahrens.</p>	
<p><b>Art. 22 Beendigung</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.</p> <p><sup>2</sup> Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 28 (Abfindung) ausgerichtet werden.</p>	<p><b>Art. 28 Beendigungen im gegenseitigen Einvernehmen</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.</p> <p><sup>2</sup> Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 32 ausgerichtet werden.</p>	
<p><b>Art. 23 Entlassung</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellte scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus.</p> <p><sup>2</sup> Das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität richtet sich nach kantonalem Recht.</p>	<p><b>Art. 29 Entlassungen altershalber und infolge Invalidität</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellte scheiden altershalber spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus.</p>	<p><b>Art. 14 Beendigung altershalber und infolge Invalidität/Altersrücktritt</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende scheiden spätestens auf das Ende des Monats, in dem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Arbeitsverhältnis aus.</p> <p><sup>2</sup> Für die Lehrpersonen und das Therapiepersonal endet das Arbeitsverhältnis auf Ende</p>

	<p><sup>2</sup> Für die Lehrpersonen und das Therapie- und Betreuungspersonal endet das Dienstverhältnis altershalber spätestens auf das Ende des Schuljahres, in welchem das ordentliche AHV-Rentenalter erreicht wird.</p> <p><sup>3</sup> Das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität richtet sich nach kantonalem Recht.</p>	<p>des Schuljahres, in dem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreicht haben. Für das Betreuungspersonal endet das Arbeitsverhältnis auf das Ende des Monats, in dem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen.</p> <p><sup>3</sup> Auf Antrag der oder des Vorgesetzten kann die Anstellungsinstanz in Einzelfällen über eine Weiterbeschäftigung bis maximal zum Erreichen des 70. Altersjahrs entscheiden.</p> <p><sup>4</sup> Das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität richtet sich nach kantonalem Recht.</p> <p><sup>5</sup> Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber und zufolge Invalidität sowie der Altersrücktritt richten sich nach den Statuten und Versicherungsvertrag der Pensionskasse, welcher die Gemeinde angeschlossen ist.</p>
<p><b>Art. 24 Fristlose Auflösung</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.</p> <p><sup>2</sup> Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.</p>	<p><b>Art. 27 Fristlose Auflösungen aus wichtigen Gründen</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhalten von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p> <p><sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p><sup>3</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p>	

<p><b>Art. 25 Angestellte auf Amtsdauer</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.</p> <p><sup>2</sup> Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.</p>		
<p><b>Art. 26 Leistungen bei Beendigung</b></p> <p>Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals</p>	<p><b>Art. 30 Leistungen bei Beendigungen infolge Invalidität, Entlassungen altershalber und Tod</b></p> <p>Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Personals.</p>	
<p><b>Art. 27 Ablauf befristeter Anstellung</b></p> <p><sup>1</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.</p> <p><sup>2</sup> Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.</p>	<p><b>Art. 31 Ablauf befristeter Anstellung</b></p> <p><sup>1</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.</p> <p><sup>2</sup> Besteht die Absicht, das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz der betroffenen Person rechtzeitig mit.</p>	
<p><b>Art. 28 Abfindung</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind.</p>	<p><b>Art. 32 Abfindung</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende mit wenigstens fünf Dienstjahren in der Gemeinde, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne eigenes Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie</p>	<p><b>Art. 15 Abfindung</b></p> <p>Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt. Sie darf nicht mehr Mo-</p>

<p>Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden. Härtefallregelungee</p> <p><sup>2</sup> Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.</p> <p><sup>3</sup> Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 17 lit. b, d, f, g und h (siehe Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses) dieser Verordnung.</p> <p><sup>4</sup> Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte weiterbeschäftigt wird. Leistungen der Versicherungskasse für die berufliche Vorsorge des Gemeindepersonals beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.</p> <p><sup>5</sup> Der Gemeinderat setzt die Abfindung mit schriftlicher Verfügung im Rahmen von einem bis zu sechs Monatsgehältern fest.</p>	<p>mindestens 35-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.</p> <p><sup>2</sup> Für die Entlöhnung von Mehrstunden und Freifächern besteht kein Abfindungsanspruch.</p> <p><sup>3</sup> Erfolgt die Auflösung weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.</p> <p><sup>4</sup> Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Mitarbeitenden, bei Entlassung eines Mitarbeitenden auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 20 lit. b, d, f, g, h dieser Verordnung.</p> <p><sup>5</sup> Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Mitarbeitende weiter beschäftigt wird. Leistungen der Versicherungskasse für das Personal beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.</p> <p><sup>6</sup> Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien:</p>	<p>natslöhne betragen als Monate bis zur Erreichung der Altersgrenze gemäss § 24 c Abs. 1 des kantonalen Personalgesetzes verbleiben.</p>
--	---	---

	<p>a) Bis zum 40. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne</p> <p>b) Vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis zwölf Monatslöhne</p> <p>c) Ab dem 51. Altersjahr drei bis fünfzehn Monatslöhne</p> <p><sup>7</sup> Die Abfindung wird von der Exekutive festgesetzt.</p> <p><sup>8</sup> Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall ausnahmsweise auch in den Fällen gemäss Abs. 6 lit. a und b eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.</p>	
<b>III. RECHTE UND PFLICHTEN</b>		<b>III. RECHTE UND PFLICHTEN</b>
<b>A. Rechte</b>		<b>A. Rechte</b>
<p><b>Art. 29 Schutz der Persönlichkeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde respektiert die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</p> <p><sup>2</sup> Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.</p>	<p><b>Art. 33 Schutz der Persönlichkeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die Schulgemeinde Fällanden achtet die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</p> <p><sup>2</sup> Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Mitarbeitenden erforderlichen Massnahmen.</p>	
<p><b>Art. 30 Lohn</b></p> <p><sup>1</sup> Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte berufliche Tätigkeit.</p> <p><sup>2</sup> Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder,</p>	<p><b>Art. 34 Lohn</b></p> <p><sup>1</sup> Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeitenden haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder,</p>	

<p>Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindekasse.</p> <p><sup>3</sup> Vorbehalten bleibt das Sportelsystem beim Gemeindeammann und Betriebsbeamten sowie beim Friedensrichter.</p>	<p>Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Kasse der Schulgemeinde.</p> <p><sup>3</sup> Die Besoldung des Mitarbeitenden wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen der Vollzugsverordnung zum kantonalen Personalgesetz, resp. zum kantonalen Lehrpersonalgesetz festgelegt.</p>	
<p><b>Art. 31 Auszahlung des Jahreslohns</b></p> <p><sup>1</sup> Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.</p> <p><sup>2</sup> Der 13. Monatslohn wird in zwei Raten, jeweils Ende Juni und Ende Dezember ausbezahlt.</p>	<p><b>Art. 35 Auszahlung des Jahreslohnes</b></p> <p><sup>1</sup> Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.</p> <p><sup>2</sup> Die Schulpflege regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.</p> <p><sup>3</sup> Für Lehrpersonen, Therapie- und Betreuungspersonal beginnt der Lohnbezug am Schuljahresanfang mit dem 1. August. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Ende eines Schuljahres wird der Lohn bis am 31. Juli ausgerichtet.</p>	<p><b>Art. 16 Lohn</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten zur Lohnauszahlung im Personalreglement.</p>
<p><b>Art. 32 Einreihungsplan</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Gemeindepersonal. Er richtet sich dabei nach der kantonalen Lohnstruktur.</p> <p><sup>2</sup> Der Lohnrahmen des Gemeindepersonals bewegt sich innerhalb der kantonalen Lohnklassen 1 bis 24.</p>	<p><b>Art. 36 Einreihungsplan</b></p> <p>Die Schulpflege legt den Einreihungsplan der kommunalen Mitarbeitenden fest. Sie richtet sich dabei nach der kantonalen Lohnstruktur.</p>	<p><b>Art. 17 Einreihungsplan</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat legt den Einreihungsplan für das gesamte Gemeindepersonal fest. Dieser richtet sich nach der kantonalen Lohnstruktur.</p> <p><sup>2</sup> Für Stundenentschädigungen kann die Anstellungsinstanz feste Pauschalansätze festlegen.</p>

<p><b>Art. 33 Einreihung der Stellen</b></p> <p>Jede Stelle wird entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Positionen beim Kanton einer Lohnklasse zugeordnet.</p>	<p><b>Art. 37 Einreihung der Stellen</b></p> <p><sup>1</sup> Jede kommunale Stelle wird entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Positionen beim Kanton in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht. Diese gilt als Einreihungsklasse.</p> <p><sup>2</sup> Die Schulpflege reiht die Stellen in den Einreihungsplan ein.</p> <p><sup>3</sup> Für Stunden- und Lektionenentschädigungen kann die Schulpflege feste Pauschalansätze festlegen.</p>	
<p><b>Art. 34 Besoldungssystem</b></p> <p>Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons</p>	<p><b>Art. 38 Lohnklassen und Stufen</b></p> <p>Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.</p>	<p><b>Art. 18 Stufenanstiege und Beförderungen</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Lohnentwicklung, insbesondere die Voraussetzungen für Lohn erhöhungen und Rückstufungen.</p>
	<p><b>Art. 39 Leistungsklassen</b></p> <p>Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplans als erste und zweite Leistungsklasse,</p>	
<p><b>Art. 35 Einstufung</b></p> <p><sup>1</sup> Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.</p> <p><sup>2</sup> Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte:</p>	<p><b>Art. 40 Anfangslohn, Anlaufstufen</b></p> <p><sup>1</sup> Der Anfangslohn von kommunalen Mitarbeitenden wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.</p>	

<p>a) die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt,</p> <p>b) eine besonders intensive Einarbeitung benötigt,</p> <p>c) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.</p> <p><sup>3</sup> Die Einstufung in eine Lohnklasse unterhalb der Einreihungsklasse der Stelle ist zulässig für Angestellte, die noch nicht in ähnlicher Stellung tätig gewesen sind sowie bei besonderen Verhältnissen.</p>	<p><sup>2</sup> Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Mitarbeitende</p> <p>a) Die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt</p> <p>b) Eine besonders intensive Einarbeitung benötigt</p> <p>c) Die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.</p>	
<p><b>Art. 36 Generelle Lohnanpassung</b></p> <p><sup>1</sup> Teuerungszulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.</p> <p><sup>2</sup> Über andere generelle Lohnerhöhungen bzw. -reduktionen entscheidet der Gemeinderat. Dabei trägt er der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.</p>	<p><b>Art. 41 Generelle Lohnanpassungen</b></p> <p>Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal und die Behörde der Schulgemeinde Fällanden.</p>	<p><b>Art. 19 Generelle Lohnanpassungen</b></p> <p><sup>1</sup> Für Teuerungszulagen gelten die Bestimmungen für die Mitarbeitenden des Kantons.</p> <p><sup>2</sup> Über generelle Lohnerhöhungen bzw. -reduktionen entscheidet der Gemeinderat.</p>
<p><b>Art. 37 Individuelle Lohnanpassungen</b></p> <p>Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Gemeinderat aufgrund der Standortbestimmungsgespräche.</p>	<p><b>Art. 42 Individuelle Lohnanpassungen</b></p> <p><sup>1</sup> Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Schulpflege.</p> <p><sup>2</sup> Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.</p> <p><sup>3</sup> Sie trägt dabei der allgemeinen Finanzlage der Schulgemeinde Fällanden Rechnung.</p> <p><sup>4</sup> Von Aufstiegen und Beförderungen ausgeschlossen sind die pauschalen Lektionen- und</p>	<p><b>Art. 20 Individuelle Lohnanpassungen</b></p> <p><sup>1</sup> Die individuellen Lohnerhöhungen basieren auf einer jährlich vom Gemeinderat festzulegenden Quote.</p> <p><sup>2</sup> Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Anstellungsinstanz aufgrund der Leistungsbeurteilung</p> <p><sup>3</sup> Auf individuelle Lohnerhöhungen besteht kein Rechtsanspruch.</p>

	Stundenansätze. Über deren periodische Anpassung an die Teuerung entscheidet die Schulpflege.	<sup>4</sup> Von Anstiegen und Beförderungen ausgeschlossen sind die pauschalen Stundenansätze. Über deren periodische Anpassung an die Teuerung entscheidet der Gemeinderat.
<b>Art. 38 Einmalzulagen und Anreize</b> Der Gemeinderat kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.	<b>Art. 43 Einmalzulagen und Anreize</b> Die Schulpflege kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.	<b>Art. 21 Einmalzulagen und Anreize</b> Die Anstellungsinstanz kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.
	<b>Art. 44 Naturallohn</b> <sup>1</sup> Der Gegenwert von Naturallohnleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen. <sup>2</sup> Die Schulpflege setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.	
<b>Art. 39 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen</b> <sup>1</sup> Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung. <sup>2</sup> Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Treueprämien etc. eingerechnet sind.	<b>Art. 45 Lohnberechnungen bei Teilzeitverhältnissen</b> <sup>1</sup> Sofern kein Stunden- oder Lektionenlohn vereinbart worden ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung. <sup>2</sup> Für Teilzeitarbeitende kann die Schulpflege pauschale Stunden- oder Lektionslöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage, Dienstaltersgeschenke oder Treueprämien usw. eingerechnet sind.	

<p><b>Art. 40 Kinderzulagen</b></p> <p>Kinderzulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.</p>		
	<p><b>Art. 46 Zulagen</b></p> <p>Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Mitarbeitenden im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet. Dabei werden nur die in der Schulgemeinde Fällanden geleisteten Dienstjahre angerechnet.</p>	
<p><b>Art. 41 Treueprämien</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellte erhalten in Anerkennung ihrer langjährigen Tätigkeit für die Gemeinde Fällanden nach Vollendung von zehn sowie nach je fünf weiteren Jahren eine Treueprämie.</p> <p><sup>2</sup> Bei gleich bleibender Beschäftigung während der massgebenden Dienstzeit entspricht die Treueprämie einem vollen Monatslohn (1/12 des Jahresgrundlohns). Nach 25 Dienstjahren beträgt die Prämie das Anderthalbfache eines vollen Monatslohns (1/8 des Jahresgrundlohns). Nach 40 Dienstjahren beläuft sich die Prämie auf das Doppelte eines vollen Monatslohns (1/6 des Jahresgrundlohns).</p> <p><sup>3</sup> Die Treueprämie kann auf Gesuch der Angestellten in Form von bezahltem Urlaub bezogen werden, falls die betrieblichen Interessen dies zulassen. Wird die Treueprämie als Urlaub</p>		<p><b>Art 22 Dienstaltersgeschenk</b></p> <p><sup>1</sup> In Anerkennung ihrer langjährigen Tätigkeit für die Gemeinde wird den Mitarbeitenden nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage.</p> <p><sup>2</sup> Auf Wunsch der oder des Mitarbeitenden, oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, wird das Dienstaltersgeschenk ausbezahlt.</p> <p><sup>3</sup> Bei vorzeitiger Kündigung der oder des Mitarbeitenden oder Kündigung durch die Arbeitgeberin wird kein Anteil des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks ausgerichtet.</p>

bezogen, so entspricht ein Monat 22 Arbeitstagen.		
	<p><b>Art. 47 Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter</b></p> <p>Die Schulpflege kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.</p>	
<p><b>Art. 42 Ersatz von Auslagen</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.</p>	<p><b>Art. 48 Ersatz von Auslagen</b></p> <p>Die Schulpflege regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.</p>	
<p><b>Art. 43 Vereinsfreiheit</b></p> <p>Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.</p>		
<p><b>Art. 44 Niederlassungsfreiheit</b></p> <p><sup>1</sup> Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.</p> <p><sup>2</sup> Wenn es für die berufliche Tätigkeit zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz Angestellte zur Wohnsitznahme in der Gemeinde verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.</p>	<p><b>Art. 59 Niederlassungsfreiheit</b></p> <p><sup>1</sup> Die Niederlassungsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet.</p> <p><sup>2</sup> Wenn es für die berufliche Tätigkeit zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz Mitarbeitende zur Wohnsitznahme in der Gemeinde oder an einem bestimmten Ort verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.</p>	

<p><b>Art. 45 Standortbestimmung</b></p> <p>Die Angestellten haben Anspruch auf die jährliche Bewertung ihrer Leistung und ihres Verhaltens im Rahmen von Standortbestimmungsgesprächen.</p>	<p><b>Art. 49 Mitarbeiterbeurteilungen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf regelmäßige Beurteilung von Leistung und Verhalten.</p> <p><sup>2</sup> Die Schulpflege regelt die Einzelheiten.</p>	
<p><b>Art. 46 Zeugnis</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.</p> <p><sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>	<p><b>Art. 50 Zeugnisse</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.</p> <p><sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>	
<p><b>Art. 47 Mitsprache</b></p> <p>Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Stellungnahme offen.</p>	<p><b>Art. 51 Mitsprache</b></p> <p><sup>1</sup> Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.</p> <p><sup>2</sup> Die Schulpflege regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.</p>	
<p><b>B. Pflichten</b></p>		<p><b>B. Pflichten</b></p>
<p><b>Art. 48 Grundsatz</b></p> <p>Die Angestellten haben ihre Aufgaben persönlich, zuverlässig und eigenverantwortlich zu erfüllen. Dabei ist auf eine einfache, speditive</p>	<p><b>Art. 52 Grundsatz</b></p> <p>Die Mitarbeitenden haben ihre Aufgaben persönlich, zuverlässig und eigenverantwortlich</p>	

<p>und wirtschaftliche Arbeitsweise zu achten. Die Angestellten haben die allgemeinen Rechtsgrundsätze für die Verwaltung einzuhalten und die Interessen der Gemeinde zu wahren.</p>	<p>zu erfüllen. Dabei ist auf eine einfache, schnelle und wirtschaftliche Arbeitsweise zu achten. Die Mitarbeitenden haben die allgemeinen Rechtsgrundsätze einzuhalten und die Interessen der Schulgemeinde zu wahren.</p>	
<p><b>Art. 49 Verschwiegenheit und Ausstandspflicht</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p><sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p><sup>3</sup> Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gemeindegesetz und dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.</p>	<p><b>Art. 54 Verschwiegenheit und Ausstandspflicht</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p><sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p><sup>3</sup> In Bezug auf die Ausstandspflicht gilt das kantonale Recht.</p>	
<p><b>Art. 50 Arbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.</p> <p><sup>2</sup> Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p>	<p><b>Art. 55 Arbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die Schulpflege regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage für die kommunalen Mitarbeitenden.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeitenden können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.</p> <p><sup>3</sup> Die Schulpflege regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p>	<p><b>Art. 23 Arbeitszeit</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. Er kann flexible Arbeitszeitsysteme und Homeoffice-Modelle vorsehen.</p>

<p><b>Art. 51 Nebenbeschäftigung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.</p> <p><sup>2</sup> Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>	<p><b>Art. 56 Nebenbeschäftigungen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.</p> <p><sup>2</sup> Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>	
<p><b>Art. 52 Öffentliche Ämter</b></p> <p>Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>	<p><b>Art. 57 Öffentliche Ämter</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.</p> <p><sup>2</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>	<p><b>Art. 24 Öffentliche Ämter</b></p> <p>Die Ausübung eines öffentlichen Amts durch Mitarbeitende wird grundsätzlich unterstützt. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>
<p><b>Art. 53 Annahme von Geschenken</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.</p> <p><sup>2</sup> Ausgenommen sind kleine Geschenke von geringem Wert.</p>	<p><b>Art. 53 Annahme von Geschenken</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.</p> <p><sup>2</sup> Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.</p>	

<p><b>Art. 54 Vertrauensärztliche Untersuchung</b></p> <p>Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	<p><b>Art. 58 Vertrauensärztliche Untersuchungen</b></p> <p>Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	
<p><b>C. Ferien und Urlaub</b></p>		<p><b>C. Ferien und Urlaub</b></p>
<p><b>Art. 55 Arbeitsfreie Tage</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.</p> <p><sup>2</sup> Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.</p> <p><sup>3</sup> Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.</p>	<p><b>Art. 60 Arbeitsfreie Tage</b></p> <p><sup>1</sup> Die Schulpflege bezeichnet die arbeitsfreien Tage.</p> <p><sup>2</sup> Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.</p> <p><sup>3</sup> Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Schulpflege erlässt nähere Bestimmungen.</p>	<p><b>Art. 25 Arbeitsfreie Tage</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.</p> <p><sup>2</sup> Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.</p> <p><sup>3</sup> Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.</p>
<p><b>Art. 56 Ferien</b></p> <p>Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht, ebenso der Bezug der Ferien und die Berechnung und Kürzung des Ferienanspruchs.</p>	<p><b>Art. 61 Ferien</b></p> <p>Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht, ebenso der Bezug der Ferien und die Berechnung und Kürzung des Ferienanspruchs.</p>	
<p><b>Art. 57 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall</b></p> <p>Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich mitzuteilen. Für Dienstaussetzungen von mehr als fünf Arbeitstagen ist innert angemessener Frist ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Die Vorgesetzten können</p>	<p><b>Art. 62 Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall</b></p> <p><sup>1</sup> Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Schulpflege regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.</p>	

<p>auch für kürzere Absenzen ein Arztzeugnis verlangen.</p>	<p><sup>2</sup> Die Schulpflege kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Mitarbeitenden bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.</p> <p><sup>3</sup> Können Mitarbeitende wegen Krankheit oder Unfall ihre Arbeit nicht uneingeschränkt ausüben, melden sie dies ihren Vorgesetzten so rasch als möglich.</p> <p><sup>4</sup> Dauert die volle oder teilweise Dienstaussetzung länger als 5 Tage, reichen sie ihren Vorgesetzten innert angemessener Frist oder auf erstes Verlangen hin ein ärztliches Zeugnis ein. Die Vorgesetzten und die Personaldienste können auch für Dienstaussetzungen von weniger als 5 Tagen ein ärztliches Zeugnis verlangen.</p> <p><sup>5</sup> Dauert die volle oder teilweise Dienstaussetzung länger als einen Monat, reichen die Mitarbeitenden jeweils zu Beginn der folgenden Monate oder gemäss besonderer Weisung der Vorgesetzten oder der Personaldienste weitere ärztliche Zeugnisse ein.</p>	
	<p><b>Art. 63 Abwesenheiten wegen Militär-, Zivilschutzdienst usw.</b></p> <p>Die Schulpflege bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.</p>	

<p><b>Art. 58 Leistungen bei Krankheit und Unfall sowie Todesfall</b></p> <p>Der Anspruch auf Lohnzahlung und weitere Leistungen bei Krankheit und Unfall sowie im Todesfall richtet sich nach dem kantonalen Recht.</p>		
<p><b>Art. 59 Urlaub</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem Urlaub für familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten. Auf Gesuch hin kann er bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren.</p>	<p><b>Art. 64 Urlaub</b></p> <p>Die Schulpflege regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.</p>	<p><b>Art. 26 Urlaub</b></p> <p>Die Anstellungsinstanz regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.</p>
<b>IX. PERSONALAKTEN UND DATENSCHUTZ</b>		
<p><b>Art. 60 Datenschutz</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde bearbeitet Personendaten ihrer Angestellten nur, soweit diese für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind. Zu einem anderen Zweck dürfen Personendaten ohne Zustimmung der betroffenen Person nicht bearbeitet werden.</p> <p><sup>2</sup> Die Angestellten haben das Recht auf Einsicht in die Personalakten und zur Berichtigung unrichtiger oder die Vernichtung unnötiger Daten. Zur Wahrung überwiegender öffentlicher oder schützenswerter privater Interessen kann die Einsicht verweigert oder eingeschränkt werden. In diesem Fall ist den Angestellten der wesentliche Inhalt bekannt zu geben.</p>		

<p><sup>3</sup> Im Übrigen gelten die Datenschutzbestimmungen des übergeordneten Rechts.</p>		
<p><b>V. PERSONALVORSORGE</b></p>		<p><b>IV. PERSONALVORSORGE</b></p>
<p><b>Art. 61 Kranken- und Unfallversicherung</b> Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.</p>	<p><b>Art. 65 Kranken- und Unfallversicherung</b> Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Schulgemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.</p>	
<p><b>Art. 62 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft</b> Der Gemeinderat regelt die Lohnfortzahlung.</p>	<p><b>Art. 66 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft</b> Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.</p>	
<p><b>Art. 63 Pensionskasse</b> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Vorsorgeeinrichtung aufgenommen, der die Gemeinde angeschlossen ist.</p>	<p><b>Art. 67 Pensionskasse</b> <sup>1</sup> Über den Anschluss an eine berufliche Vorsorgeeinrichtung und die damit verbundenen Vertragsbedingungen für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal entscheidet die Schulpflege in eigener Kompetenz. <sup>2</sup> Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVK) sind gewährleistet.</p>	<p><b>Art. 27 Pensionskasse</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat entscheidet – unter Beachtung der Mitwirkungsrechte des Personals gemäss BVG – über den Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung 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 Gemeinde und der Vorsorgeeinrichtung bzw. deren Statuten und Reglemente.</p>

VI. RECHTSSCHUTZ		V. RECHTSSCHUTZ
<p><b>Art. 64 Rechtsmittelbelehrung</b></p> <p>Personalrechtliche Anordnungen, welche die Rechtsstellung der Angestellten berühren, sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.</p>	<p><b>Art. 68 Rechtsmittelbelehrung</b></p> <p>Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.</p>	
<p><b>Art. 65 Anhörungsrecht</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.</p> <p><sup>2</sup> Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.</p>	<p><b>Art. 69 Anhörungsrecht</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.</p> <p><sup>2</sup> Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.</p>	
<p><b>Art. 66 Rechtsmittel</b></p> <p>Gegen personalrechtliche Anordnungen der Gemeinde steht der Rekurs an den Bezirksrat offen. Vorbehalten bleiben besondere Rechtsmittelverfahren aufgrund von Spezialnormen.</p>	<p><b>Art. 70 Rechtsmittel</b></p> <p>Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Schulgemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.</p>	
<p><b>Art. 67 Schutz der Angestellten</b></p> <p>Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.</p>	<p><b>Art. 71 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Schulgemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.</p> <p><sup>2</sup> Die Schulpflege regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Mitarbeitenden, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres</p>	<p><b>Art. 28 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.</p> <p><sup>2</sup> Die Gemeinde regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Mitarbeitenden, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder</p>

	Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.	wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.
<b>VII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b>		<b>VI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b>
<b>Art. 68 Vollzug</b> Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Bestimmungen für den Vollzug dieser Verordnung.	<b>Art. 72 Vollzug</b> Die Schulpflege erlässt die erforderlichen Bestimmungen für den Vollzug dieser Verordnung.	<b>Art. 29 Vollzug</b> Die Anstellungsbehörden sorgen für einen einheitlichen Vollzug dieser Verordnung.
<b>Art. 69 Inkrafttreten</b> Diese Verordnung tritt per 1. Juli 2004 in Kraft und löst die gestützt auf alt Art. 19 Ziffer 7 der Gemeindeordnung anwendbare Personalrechtsordnung des Kantons Zürich ab.	<b>Art. 73 Inkrafttreten, Aufhebung der früheren Verordnungen</b> <sup>1</sup> Diese Personalverordnung tritt per 1. Januar 2020 in Kraft. <sup>2</sup> Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der bisherigen Besoldungsverordnung aufgehoben, mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Schulgemeinde und Mitgliedern von Behörden und beratenden Kommissionen regeln.	<b>Art. 30 Inkrafttreten, Aufhebung der früheren Verordnungen</b> <sup>1</sup> Diese Personalverordnung wurde von der Gemeindeversammlung am 14. September 2022 erlassen und tritt per 1. Januar 2023 in Kraft. <sup>2</sup> Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden alle damit in Widerspruch stehenden Verordnungen, Beschlüsse und Weisungen, insbesondere der bisherigen Personalverordnungen der Politischen Gemeinde vom 17. März 2004 und der Schulgemeinde vom 27. November 2019 aufgehoben.
<b>Art. 70 Übergangsbestimmungen</b> <sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Bestimmungen dieser Verordnung, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit den Bestim-	<b>Art. 74 Übergangsbestimmungen</b> <sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Bestimmungen der neuen Personalverordnung, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die	<b>Art. 31 Übergangsbestimmungen</b> <sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese Personalverordnung und ihre Ausführungserlasse. Soweit bisherige Anstellungsverhältnisse mit der neuen Personalverordnung

<p>mungen dieser Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen dieser Verordnung vor.</p> <p><sup>2</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.</p>	<p>Bestimmungen der neuen Personalverordnung vor.</p> <p><sup>2</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht</p>	<p>nicht übereinstimmen, gehen die vorliegenden Bestimmungen vor. Vorbehalten bleiben Abs. 2 bis 4.</p> <p><sup>2</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten der Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.</p> <p><sup>3</sup> Anwartschaften auf anteilmässige Auszahlung von Dienstaltersgeschenken gemäss Personalverordnung der politischen Gemeinde und der Schulgemeinde bzw. § 47 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz des Kantons Zürich, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bereits entstanden sind, bleiben während zwei Jahren nach Inkrafttreten bestehen.</p> <p><sup>4</sup> Dienstaltersgeschenke, die in den Jahren 2023 und 2024 fällig werden, werden nach bisherigem Recht berechnet.</p>
--	--	---