



Personalverordnung

Genehmigt durch Gemeindeversammlung am 9. Juni 2022

(Gültig ab 1. August 2022)

Gestützt auf § 53 GG verfügen die Gemeinden über eine grosse Autonomie, ihr eigenes Personalrecht zu erlassen. Diese Verordnung regelt gestützt auf Art. 15 Ziff. 1 der Gemeindeordnung vom 1.1.2022 das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Primarschulgemeinde Boppelsen.

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

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

²Die Rechtsbeziehungen zwischen der Primarschulgemeinde Boppelsen und den Angestellten, welche aufgrund des übergeordneten Rechts beim Kanton angestellt sind, namentlich kantonale Lehrpersonen und Schulleitungen, richten sich nach dem kantonalen Lehrpersonalgesetz und der Lehrpersonalverordnung.

³Die Rechtsbeziehungen zwischen der Primarschulgemeinde Boppelsen und den Behördenmitgliedern richtet sich nach der Entschädigungsverordnung der Primarschulgemeinde Boppelsen. Auf diese ist die vorliegende Personalverordnung nicht anwendbar.

⁴Besondere Dienstverhältnisse können mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Das gilt insbesondere für:

- Lehrverhältnisse
- Stundenweise Beschäftigungen
- Aushilfsverhältnisse

Art. 2 Geltung des kantonalen Rechts

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

²Für kommunale Lehrpersonen gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechts, subsidiär des kantonalen Personalgesetzes und deren Ausführungserlasse, sofern im kommunalen Recht keine Ausnahme vorgesehen ist.

³Dort, wo die Primarschulpflege von der Kompetenz zum Erlass von Reglementen zu dieser Personalverordnung keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungserlasse sinngemäss, sofern sie der vorliegenden Personalverordnung nicht widersprechen.

II. Das Arbeitsverhältnis

Art. 3 Anstellungs- bzw. Kündigungsinstanz

¹Die Anstellung und Kündigung des Personals erfolgt durch die Primarschulpflege.

²Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet, mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

³Die Schulpflege kann in ihren Ausführungsbestimmungen vom kantonalen Recht abweichende Regelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen vorsehen.

Art. 4 Bestimmungen zur Kündigung

¹Die Anstellungsinstanz kann das Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Als sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten zusätzlich zu den sachlichen Gründen des kantonalen Rechts insbesondere

- a) Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung
- b) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten
- c) Mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die übernommene Funktion zu erfüllen und die in der Anstellungsverfügung festgehaltene Arbeit zu verrichten
- d) Mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeiten
- e) Nachhaltige Störung des Arbeitsklimas
- f) Sexuelle Belästigung von Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehenden Personen
- g) Unvereinbarkeit der Weiterbeschäftigung mit dem öffentlichen Interesse an möglichst störungsfreien und raschen Betriebsabläufen
- h) Störung der Zusammenarbeit aus anderen Gründen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als nicht mehr zumutbar erscheinen lassen.

²Der Vorwurf der mangelhaften Leistung oder des unbefriedigenden Verhaltens, welcher zu einer Kündigung Anlass gibt, muss nach der Probezeit durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges schriftliches Verfahren belegt sein. Die übrigen Kündigungsgründe müssen objektiv begründbar sein.

³An eine Kündigung während der Probezeit werden weniger strenge Anforderungen gestellt. Diese muss sachlich begründet und verhältnismässig sein.

⁴Es kann eine Bewährungsfrist von maximal drei Monaten eingeräumt werden.

⁵Wird eine Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben, muss keine andere zumutbare Stelle angeboten werden.

⁶Den Rechtsmitteln gegen eine Kündigung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

⁷Die Bestimmungen des kantonalen Rechts betreffend Restrukturierung, Stellenabbau und unverschuldete Entlassung, insbesondere die Bestimmungen zum Sozialplan, finden keine Anwendung.

Art. 5 Abfindung

¹Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf Abfindung.

²Die Anstellungsinstanz kann in begründeten Härtefällen, nach freiem Ermessen, eine Abfindung bis zu maximal vier Monatslöhnen ausrichten.

³Diese wird um das während der Abfindungsdauer erzielte Erwerbseinkommen bzw. Taggeld gekürzt.

Art. 6 Lohn, Lohnanpassungen und Teuerungszulagen

¹Die Schulpflege legt den Einreichungsplan fest, wobei die Stellenfunktionen den kantonalen Lohnklassen zugeteilt werden.

²Die Anstellungsinstanz stuft die Angestellten je nach Tätigkeit, Verantwortung, Vorbildung, Berufserfahrung und Alter sowie besonderen Fähigkeiten und Eignung in eine Lohnklasse und -stufe ein.

³Das Hilfspersonal wird mit dem Gemeindewerklohn entschädigt. Im Gemeindewerklohn ist ein Anteil 13. Monatslohn und ein Anteil Ferien/Feiertage enthalten. Der Gemeindewerklohn wird im Rahmen der vom Kanton Zürich für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen der Teuerung angepasst.

⁴Die Schulpflege entscheidet aufgrund von Leistungsbeurteilungen über individuelle Lohnanpassungen (inkl. Beförderungen und Rückstufungen). Dabei kann sie von den kantonalen Vorgaben abweichen.

⁵Über generelle Realloohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet die Primarschulpflege.

⁶Auf den Löhnen werden Teuerungszulagen gemäss den jeweils gültigen Beschlüssen des Regierungsrates ausgerichtet.

⁷Aufgaben im Schulwesen, welche gemäss kantonalem Lehrpersonalrecht durch die Gemeinden zusätzlich entschädigt werden, können mit einem Pauschalbetrag vergütet werden.

Art. 7 Einmalzulagen, Verpflegungszulagen und Dienstaltersgeschenke

¹Die Schulpflege kann für die kommunalen Lehrpersonen und alle übrigen Angestellten vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen betreffend Einmalzulagen, Verpflegungszulagen und Dienstaltersgeschenke erlassen, insbesondere, um die Gleichbehandlung von Lehrpersonen und nicht pädagogischem Personal zu gewährleisten.

²Die kommunal angestellten Mitarbeitenden erhalten Verpflegungszulagen analog den kantonal angestellten Lehrpersonen und Schulleitungen. Ausgenommen sind die Mitarbeitenden der Tagesstrukturen, wenn sie sich am Mittagstisch verpflegen.

Art. 8 Arbeitszeit, Überzeit, Ferien und Urlaub

¹Die Schulpflege regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

²Sie regelt zudem den Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung von Mehrzeit, Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst sowie den Bezug und Übertrag von Urlaub.

³Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub.

Art. 9 Versicherungen und Pensionskasse

Die Primarschulpflege kann vom kantonalen Recht nicht vorgesehene Versicherungen, insbesondere Taggeld- und Haftpflichtversicherungen abschliessen. Die Leistungen bei Krankheit und Unfall richten sich dann nach dem jeweiligen Vertrag mit der Versicherung, welche mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen abdeckt.

Berufliche Vorsorge

Die Primarschulpflege entscheidet über den Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung (BVG) für das obligatorisch zu versichernde Personal, unter Beachtung der Mitwirkungsrechte. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Primarschulgemeinde Boppelsen und der Vorsorgeeinrichtung sowie deren Reglemente.

Unfallversicherung

Das gesamte Personal ist gegen Berufsunfälle versichert.

Gegen Nichtberufsunfälle sind versichert:

- Lehrpersonen mit mindestens 6 Wochenlektionen
- die übrigen Mitarbeitenden mit mindestens 8 Wochenstunden

An die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung haben die Versicherten einen von der Schulpflege festzusetzenden Betrag zu leisten.

Krankentaggeldversicherung

Die Schulgemeinde kann für Lohnausfall bei Krankheit eine Krankentaggeldversicherung für ihre kommunalen Mitarbeitenden und die kantonalen Lehrpersonen führen. Den Arbeitnehmeranteil an die Prämien legt die Schulpflege in den Ausführungsbestimmungen fest.

Die Krankentaggeldzahlung tritt an die Stelle der Lohnfortzahlung im Sinne von § 99 Abs. 2 und 3 sowie § 108 Abs. 1 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz des Kantons Zürich und gilt als mindestens gleichwertig, insbesondere im Falle einer Kündigung gestützt auf § 16 Abs. 1 lit. c VVO PG.

Die Bestimmung findet auch Anwendung auf die kommunalen Lehrpersonen.

Art. 10 Pflichten bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

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

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

³Die Mitarbeitenden können des Weiteren in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Wird die Untersuchung verweigert, sind angemessene Lohnkürzungen möglich.

⁴Auf ein Case-Management durch die Anstellungsinstanz kann verzichtet werden, insbesondere, wenn bereits von Versicherungen ein Case-Management vorgesehen ist.

Art. 11 Spesen und Auslagen

Die Primarschulpflege Boppelsen regelt die Vergütung von dienstlich bedingten Spesen und Auslagen.

Art. 12 Mitarbeiterbeurteilung

Die Schulpflege regelt die regelmässige Beurteilung der schulischen Mitarbeitenden, einschliesslich der kommunalen Lehrpersonen in einem Ausführungserlass.

Art. 13 Weiterbildung

¹Die Primarschulpflege Boppelsen kann an Angestellte für Weiterbildungen und Beratungen Beiträge und bezahlten Urlaub ausrichten. Es kann ein Rückforderungsvorbehalt vorgesehen werden.

²Die Anstellungsinstanz kann Weiterbildungen, Coaching oder Supervisionen als obligatorisch erklären oder anordnen.

³Die Primarschulpflege Boppelsen regelt die Einzelheiten in einem Weiterbildungsreglement. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 14 Dienstalter

Dienstaltersgeschenke werden den kommunal Angestellten und den kommunalen Lehrpersonen im gleichen Umfang gewährt wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet (Personalverordnung §28). Es werden nur die in der Primarschulgemeinde Boppelsen kommunal geleisteten Dienstjahre angerechnet.

Art. 15 Schweigepflicht und Datenschutz

Die Angestellten sind über dienstliche Angelegenheiten zur Verschwiegenheit verpflichtet und es gelten die Vorschriften des Datenschutzes. Die Schweigepflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

III. Schlussbestimmungen

Art. 16 Übergangsbestimmungen

Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese neuen Bestimmungen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dieser neuen Verordnung und den Ausführungserlassen nicht übereinstimmen, gehen die neuen Bestimmungen vor.

Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.

Art. 17 Inkraftsetzung und Aufhebung früherer Erlasse

Diese Personalverordnung wurde am 8. März 2022 von der Schulpflege und am **9. Juni 2022** von der Primarschulgemeindeversammlung genehmigt. Sie tritt auf den 1. August 2022 in Kraft.

Auf diesen Zeitpunkt wird die frühere Personal- und Besoldungsverordnung der Primarschulgemeinde Boppelsen aufgehoben.

Primarschulpflege Boppelsen

Sabine Cantaro

Brigitte Frischknecht

Präsidium

Schulverwaltung



Abschied zur Personalverordnung der Primarschule Boppelsen

Die Rechnungsprüfungskommission hat den Antrag der Primarschulpflege Boppelsen zur Genehmigung der Personalverordnung an mehreren Sitzungen geprüft und dazu Vorschläge gemacht, welche von der Primarschule berücksichtigt wurden. Die Personalverordnung gilt nur für nicht pädagogisch tätige Angestellte der Primarschule. Sie ist deshalb schlank gehalten und entspricht gängigen Regelungen. Die Rechnungsprüfungskommission stimmt dem Antrag zu.

Die Rechnungsprüfungskommission empfiehlt der Gemeindeversammlung, dem Antrag der Primarschulpflege zuzustimmen und die Personalverordnung zu genehmigen.

Boppelsen, 24. April 2022

Die Präsidentin

Der Aktuar

Monika Stucky

Rolf P. Maisch



Entschädigungsverordnung

Genehmigt durch Gemeindeversammlung am 9. Juni 2022

(Gültig ab 1. Juli 2022)

Diese Verordnung regelt gestützt auf Art.15 Ziff. 2 der Gemeindeordnung vom 1.1.2022 die Entschädigungen der Behörden und Kommissionen der Primarschulgemeinde Boppelsen.

Die Entschädigungen werden durch die Schulgemeindeversammlung festgelegt.

Art. 1 Entschädigung der Schulpflege

Präsidium und die Mitglieder der Schulpflege erhalten eine Jahrespauschale für die Ausübung ihres Amtes:

Präsident/in	Fr. 13'000.-
Mitglieder der Schulpflege	Fr. 10'000.-

Bei länger dauernder Abwesenheit, die nicht auf Krankheit oder die Erfüllung von gesetzlichen Verpflichtungen zurückzuführen ist, erfolgt eine angemessene Kürzung der Entschädigung durch die Primarschulpflege.

Für eine ausserordentliche Beanspruchung in Ausnahmefällen sowie bei länger dauernder Stellvertretung kann die Primarschulpflege einzelnen Behördenmitgliedern eine angemessene Zusatzentschädigung zusprechen.

Art. 2 Entschädigung der Rechnungsprüfungskommission

Präsidium und die Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission erhalten eine Jahrespauschale für die Ausübung ihres Amtes:

Präsident/in	Fr. 2'000.-
Aktuar/in	Fr. 1'800.-
Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission	Fr. 1'000.-

Art. 3 Teuerungsausgleich

Die Entschädigungen dieser Verordnung werden im Rahmen der vom Kanton Zürich für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen der Teuerung angepasst. Die Entschädigungen können auf ganze Franken aufgerundet werden.

Art. 4 Sitzungsgelder

Bei amtlichen Verrichtungen und Teilnahme an nicht ressortspezifischen Sitzungen haben die Behörden- und Kommissionsmitglieder Anspruch auf Sitzungs- und Taggelder in folgendem Umfang:

Sitzungsgeld (bis 2 Stunden):	Fr. 80.-
Halbes Taggeld (2 – 4 Stunden):	Fr. 125.-
Ganzes Taggeld (ab 4 Stunden):	Fr. 250.-

Führen Schulpflege- und Kommissionsmitglieder das Protokoll einer Sitzung, wird ihnen ein doppeltes Sitzungsgeld zugesprochen.

Die Schulpflege regelt die Handhabung der Sitzungsgelder in einem Reglement.

Art. 5 Ausrichtung der Entschädigung

Die Auszahlungen der Pauschalentschädigungen beginnen und enden mit der Konstituierung der neu gewählten Behörde oder der Kommission. Die Pauschale wird auf halbe Monate auf- oder abgerundet.

Bei unterjährigen Austritten erfolgt die Auszahlung pro rata jeweils auf das Ende des Monats, in dem der Austritt erfolgt.

Art. 6 Überprüfung der Pauschalentschädigungen

Die Pauschalentschädigungen der Behörden- und Kommissionsmitglieder werden jeweils vor Ende einer Amtsperiode durch die Schulpflege überprüft und bei Bedarf durch die Gemeindeversammlung auf Antrag der Schulpflege neu festgesetzt.

Art. 7 Vergütung von Spesen

Den Mitgliedern von Behörden und Kommissionen sowie den weiteren Aufgabenträgern werden die aus der amtlichen Tätigkeit erwachsenden Barauslagen gegen Vorlage der Belege entschädigt.

Telefonspesen, ICT-Kosten und Büromaterial sind in den Entschädigungen grundsätzlich inbegriffen. Für die Benützung der privaten Infrastruktur wird aber jedem Behördenmitglied eine pauschale Entschädigung von Fr. 200.- pro Jahr entrichtet.

Wegentschädigung für Einsätze ausserhalb der Gemeinde: Bahnbillett 2. Klasse oder Kilometergeld von Fr. -.70 / km.

Art. 8 Annahme von Geschenken

Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie weitere Aufgabenträger dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer amtlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 9 Inkraftsetzung, Übergangsbestimmungen und Aufhebung früherer Erlasse

Diese Entschädigungsverordnung wurde von der Schulpflege am 8. März 2022 genehmigt. Sie tritt nach der Genehmigung durch die Schulgemeindeversammlung auf den 1. Juli 2022 in Kraft.

Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen.

Auf diesen Zeitpunkt wird die frühere Personal- und Besoldungsverordnung der Primarschulgemeinde Boppelsen aufgehoben.

Boppelsen, 9. Juni 2022

Primarschulpflege Boppelsen

Sabine Cantaro

Präsidium

Brigitte Frischknecht

Schulverwaltung



Abschied zur Entschädigungsverordnung der Primarschule Boppelsen

Die Rechnungsprüfungskommission hat den Antrag der Primarschulpflege Boppelsen zur Genehmigung der Entschädigungsverordnung an mehreren Sitzungen geprüft und dazu Vorschläge gemacht, welche von der Primarschule berücksichtigt wurden. Auch die zur Entschädigungsverordnung gehörenden Reglemente wurden geprüft. Die Entschädigungsverordnung sieht gegenüber der Besoldungsverordnung von 2017 keine Erhöhung der Entschädigungen der Primarschulpflege vor. Im Vergleich zu den durch die Mitglieder der Primarschulpflege zu erbringenden Leistungen und Zeitaufwendungen ist die Entschädigung auch unter Berücksichtigung der Sitzungsgelder bescheiden.

Das neue Gemeindegesetz schreibt vor, dass jedes Gemeinwesen ihre eigenen Behörden separat entschädigt. Das macht die Entschädigung für Behörden wie die Rechnungsprüfungskommission, welche in mehreren Gemeinwesen tätig sind, aufwendig. Über alle Gemeinwesen erhöhen sich die Entschädigungen der Rechnungsprüfungskommission leicht. Die Entschädigung hängt aber davon ab, in welchen Gemeinden und Zweckverbänden das einzelne Mitglied tätig ist.

Die Rechnungsprüfungskommission stimmt dem Antrag zu.

Die Rechnungsprüfungskommission empfiehlt der Gemeindeversammlung, dem Antrag der Primarschulpflege zuzustimmen und die Entschädigungsverordnung zu genehmigen.

Boppelsen, 24. April 2022

Die Präsidentin

Monika Stucky

Der Aktuar

Rolf P. Maisch

Personal- und Besoldungsverordnung

Die Personal- und Besoldungsverordnung regelt:

- die Besoldungs- und Anstellungsverhältnisse aller Angestellten der Primarschulgemeinde Boppelsen
- die Entschädigung der Schulpflege- und Kommissionsmitglieder
- die Entschädigung von Aushilfen

1. Anstellung und Besoldung von Mitarbeitenden der Primarschule Boppelsen

1.1. Volksschullehrpersonen

Für die Anstellung der Lehrpersonen mit mindestens 10 Wochenlektionen (Kindergarten: 8 Wochenstunden) und für die Schulleitung gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts (Lehrpersonalgesetz vom 10. Mai 1999)

1.2. Weitere Lehrpersonen

Die Primarschulpflege legt die Besoldung für Fachlehrpersonen fest. Sie richtet sich dabei nach den Ansätzen der Lehrpersonalverordnung.

1.3. Hauswart und Hilfspersonal

Anstellung und Besoldung des Hauswartes erfolgen aufgrund der Empfehlungen des Fachverbandes Zürcherischer Hauswarte. Für ausserordentliche Arbeiten des Hauswartes ausserhalb des Pflichtenheftes kann die Schulpflege den Benutzenden der Schulanlagen separat eine Entschädigung für den Hauswart in Rechnung stellen.

Hilfspersonal wird im Stundenlohn entschädigt. Die Entlöhnung basiert auf den Empfehlungen des Fachverbandes Zürcherischer Hauswarte.

1.4. Schulsekretariat

Die Anstellung der Schulsekretärin/des Schulsekretärs erfolgt nach den Bestimmungen für das Staatspersonal. Es gelten die Vorschriften des kantonalen Personalgesetzes vom 27. September 1998, der kantonalen Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 und der kantonalen Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999. Die Primarschulpflege legt die Besoldung fest; sie orientiert sich dabei an Empfehlungen von anerkannten Verbänden, zieht regionale Vergleiche bei und berücksichtigt persönliche Leistungen und Besonderheiten angemessen.

1.5. Schulergänzende Betreuung

Die Primarschule Boppelsen bietet bei ausgewiesenem Bedarf, definiert aufgrund kantonaler Vorgaben, eine schulergänzende Betreuung an. Die Anstellung der Betreuungsperson erfolgt nach den Vorgaben des kantonalen Personalgesetzes vom 27. September 1998, der kantonalen Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 und der kantonalen Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999. Die Primarschulpflege legt die Besoldung fest; sie orientiert sich dabei an Empfehlungen von anerkannten Verbänden, zieht regionale Vergleiche bei und berücksichtigt persönliche Leistungen und Besonderheiten angemessen.

Hilfspersonal wird im Stundenlohn entschädigt (siehe Anhang).

2. Entschädigung der Behörden und Kommissionen

Die Entschädigung der Behörden und Kommissionen wird durch die Schulgemeindeversammlung festgelegt. In der Regel gelten die Ansätze für eine Amtsperiode (siehe Anhang).

Auf diesen Entschädigungen werden Reallohnerhöhungen und Teuerungszulagen gemäss den jeweils gültigen Beschlüssen des Regierungs- und Kantonsrates ausgerichtet.

Telefonspesen und Büromaterial sind in den erwähnten Entschädigungen grundsätzlich inbegriffen. Für die Benützung der privaten Infrastruktur wird aber jedem Behördenmitglied eine pauschale Entschädigung von Fr. 200.—pro Jahr entrichtet.

Bei ausserordentlichen amtlichen Verrichtungen und Teilnahme an Sitzungen, Tagungen etc. haben die Behörden- und Kommissionsmitglieder Anspruch auf Sitzungs- und Taggelder sowie Wegentschädigung. Die Kilometerentschädigung für die Autobenützung wird durch die Schulpflege bewilligt.

Die Höhe der Sitzungs- und Taggelder wird von der Schulpflege in eigener Kompetenz festgelegt.

2.1. Sitzungsgelder für Lehrpersonen und Mitarbeitende

In der Regel werden den Lehrpersonen und den Mitarbeitenden keine Sitzungsgelder bezahlt; Ausnahme bildet die reguläre Schulpflege-Sitzung. Bei ausserordentlichen Sitzungen, die über die Erfüllung des Berufsauftrages hinausgehen, kann ein Sitzungsgeld ausbezahlt werden. Diese Fälle müssen von der Schulpflege bewilligt werden.

3. Versicherungen

3.1. Unfallversicherung

Das gesamte Personal ist gegen Berufsunfälle versichert.

Gegen Nichtberufsunfälle sind versichert:

- Lehrkräfte mit mindestens 4 Nettowochenstunden (entspricht 240 Minuten)
- das übrige Personal mit mindestens 8 Wochenstunden

Grundlage der Versicherung ist das Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 sowie die dazu gehörenden Verordnungen. An die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung haben die Versicherten einen von der Schulpflege festzusetzenden Betrag zu leisten.

3.2. Krankentaggeldversicherung

Die Schulgemeinde führt für Lohnausfall bei Krankheit eine Krankentaggeldversicherung. Versichert sind die gleichen Personen, die für Nichtberufsunfälle versichert sind. An die Prämien haben die Versicherten einen von der Schulpflege festzusetzenden Beitrag zu leisten. Solange die Schulgemeinde die volle Besoldung ausrichtet, fallen die Taggeldzahlungen der Versicherung an die Schulgemeinde.

3.3. Betriebshaftpflicht

Für alle Mitarbeitenden der Primarschule Boppelsen besteht eine Haftpflichtversicherung für die Dauer ihres Einsatzes für die Schule.

3.4. Berufliche Vorsorge

Versichert im Rahmen der 2. Säule sind alle Mitarbeitenden, die der Versicherungspflicht nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge unterstehen.

4. Übergangsbestimmungen

4.1. Inkrafttreten

Die vorliegende Personal- und Besoldungsverordnung tritt nach Genehmigung durch die Schulgemeindeversammlung vom 11. Juni 2010 auf Beginn der neuen Amtsperiode per 16. August 2010 in Kraft.

4.2. Aufhebung früherer Erlasse

Mit Annahme dieser Verordnung werden alle früheren diesbezüglichen Beschlüsse und Erlasse aufgehoben.

Boppelsen, 13. April 2010

Primarschulpflege Boppelsen



Patrik Bailer
Präsident



Brigitte Frischknecht
Aktuarin

Anhang

Zur Personal- und Besoldungsverordnung vom 13. April 2010

Besoldungstabelle

Die Jahresentschädigung der Schulpflege ist gleich hoch wie diejenige des Gemeinderates. Sie beträgt ab 16. August 2014 (Beschluss Schulgemeindeversammlung vom 5. Dezember 2013):

Präsident/-in	Fr.	13'000.—
Mitglieder der Schulpflege	Fr.	10'000.—

Die Sitzungs- und Taggelder werden von der Schulpflege in eigener Regie festgesetzt. Sie betragen ab 16. August 2014:

Sitzungsgeld	Fr.	80.—
Ganzes Taggeld	Fr.	250.—
Halbes Taggeld	Fr.	125.—

Wegentschädigung für Einsätze ausserhalb der Gemeinde	Bahnбилет 2. Klasse oder Kilometergeld Fr. —.70 /km
---	---

Gemeindewerklohn Stundenansatz (analog Politische Gemeinde)	Fr.	34.50
---	-----	-------

Schularzt/-ärztin	gemäss Vertrag
Schulzahnpflegehelferin	gemäss Vertrag
Klassenhilfe (pro Lektion)	Gemeindewerklohn
Hilfspersonal Schüलगängende Betreuung (pro Stunde)	Gemeindewerklohn
Schulgutsverwaltung	gemäss Vertrag

Diese Tabelle gilt bis auf Widerruf.

Boppelsen, 16. August 2014

Primarschulpflege Boppelsen



Patrik Bailer
Präsident



Sabine Cantaro
Aktuarin