

Synopse

Personalverordnung der Schulgemeinde Fällanden vom 18. Juni 2008 und 12. September 2012	Personalverordnung der Schulgemeinde Fällanden SR 300.00 vom 27. November 2019
--	--

I. Allgemeine Bestimmungen

Allgemeines	Art. 1 Dieser Verordnung unterstehen das Personal, die Lehrpersonen und das Therapie- und Betreuungspersonal der Schulgemeinde Fällanden.	Allgemeines	Art. 1 ¹ Dieser Verordnung unterstehen das Personal, die Lehrpersonen und das Therapie- und Betreuungspersonal der Schulgemeinde Fällanden. Für die kantonalen Lehrpersonen gelten das Lehrpersonalgesetz und die Lehrpersonalverordnung
Behörden im Nebenamt	Art. 2 Die Rechtsbeziehungen zwischen der Schulgemeinde Fällanden und Mitgliedern von Behörden und Kommissionen werden separat geregelt.	Behörden im Nebenamt	Art. 2 ¹ Die Rechtsbeziehungen zwischen der Schulgemeinde Fällanden und Mitgliedern von Behörden und Kommissionen werden separat geregelt.
Geltung des kantonalen Rechts	Art. 3 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.	Geltung des kantonalen Rechts	Art. 3 ¹ 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.
Angestellte / Personal	Art. 4 Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Arbeitspensum im Dienst der Schulgemeinde Fällanden stehen.	Mitarbeitende	Art. 4 ¹ Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Arbeitspensum im Dienst der Schulgemeinde Fällanden stehen.
Grundsätze	Art. 5 Die Personalpolitik der Schulgemeinde Fällanden orientiert sich an folgenden Grundsätzen: a) Zwischen der Schulgemeinde Fällanden und den Angestellten wird ein partnerschaftliches Verhältnis angestrebt, welches auf gegenseitiger Wertschätzung und Loyalität beruht.	Grundsätze	Art. 5 ¹ Die Personalpolitik der Schulgemeinde Fällanden orientiert sich an folgenden Grundsätzen: a) Zwischen der Schulgemeinde Fällanden und den Mitarbeitenden wird ein partnerschaftliches Verhältnis angestrebt, welches auf gegenseitiger Wertschätzung und Loyalität beruht.

	<p>b) Von den Angestellten wird erwartet, dass sie sich mit ihrer Arbeit identifizieren, diese pflichtbewusst erledigen, Verantwortung wahrnehmen und kooperativ handeln.</p> <p>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.</p> <p>d) Auf die Auswahl und Führung von Vorgesetzten wird besonderen Wert gelegt.</p> <p>Bei der Umsetzung dieser Grundsätze sind Wirtschaftlichkeit und vorrangige betriebliche Interessen zu beachten.</p>		<p>b) Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie sich mit ihrer Arbeit identifizieren, diese pflichtbewusst erledigen, Verantwortung wahrnehmen und kooperativ handeln.</p> <p>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.</p> <p>d) Auf die Auswahl und Führung von Vorgesetzten wird besonderen Wert gelegt.</p> <p>² Bei der Umsetzung dieser Grundsätze sind Wirtschaftlichkeit und vorrangige betriebliche Interessen zu beachten.</p>
Gesamtarbeitsverträge	<p>Art. 6 Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.</p>	Gesamtarbeitsverträge	<p>Art. 6 ¹ Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.</p>

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Rechtsnatur	<p>Art. 7 Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.</p>	Rechtsnatur	<p>Art. 7 ¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.</p>
Stellenpläne	<p>Art. 8 Die Exekutive legt den Stellenplan fest.</p>	Stellenpläne	<p>Art. 8 ¹ Die Schulpflege legt den Stellenplan fest.</p>
Ausschreibung	<p>Art. 9 Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.</p>	Ausschreibung	<p>Art. 9 ¹ Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.</p>
Anstellungsinstanz	<p>Art. 10</p> <ol style="list-style-type: none"> Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen, durch die Exekutive Die Anstellungskompetenz kann von ihr delegiert werden. Die Besoldung wird durch die Exekutive festgelegt. 	Anstellungsinstanz	<p>Art. 10</p> <ol style="list-style-type: none"> Die Anstellung der Mitarbeitenden erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen, durch die Schulpflege. Die Anstellungskompetenz kann von ihr an die Geschäftsleitung delegiert werden. Die Besoldung wird durch die Schulpflege festgelegt.

B. Begründung

Zuständigkeiten	<p>Art. 11</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet. 2. Die Exekutive legt im Geschäftsreglement die zuständigen Instanzen für Personalentscheide fest. 	Zuständigkeiten	<p>Art. 11</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Das Anstellungsverhältnis wird durch die Schulpflege begründet. 2. Die Schulpflege legt im Organisationsstatut die zuständigen Instanzen für Personalentscheide fest.
Entstehung	<p>Art. 12</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung bzw. behördlichen Beschluss begründet. 2. Das Arbeitsverhältnis kann in speziellen Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen. 3. Besondere Arbeitsverhältnisse, insbesondere Lehrverhältnisse, werden in der Regel mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet. 	Entstehung	<p>Art. 12</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung bzw. behördlichen Beschluss begründet. 2. Das Arbeitsverhältnis kann in speziellen Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen. 3. Besondere Arbeitsverhältnisse, insbesondere Lehrverhältnisse, werden in der Regel mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet.
Mitarbeit	<p>Art. 13</p> <p>Sofern die Schulgemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein eigenes Arbeitsverhältnis begründet.</p>	Mitarbeit	<p>Art. 13</p> <p>Sofern die Schulgemeinde von Mitarbeitenden die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein eigenes Arbeitsverhältnis begründet.</p>

C. Dauer und Umfang

Allgemeines	<p>Art. 14</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. 2. 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 mit Ausbildungscharakter oder mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben. 	Allgemeines	<p>Art. 14</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. 2. 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 mit Ausbildungscharakter oder mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.
Probezeit	<p>Art. 15</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. 2. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage. 	Probezeit	<p>Art. 15</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten für die kommunalen Mitarbeitenden als Probezeit. 2. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

<p>3. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.</p>	<p>3. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.</p>
---	---

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

<p>Versetzung</p> <p>Art. 16 Angestellte 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 Angestellten ist Rücksicht zu nehmen.</p>	<p>Versetzung</p> <p>Art. 16 ¹Mitarbeitende 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>Arbeitsplatz</p> <p>Art. 17 Als Arbeitsorte gelten alle Dienstorte der Schulgemeinde Fällanden.</p>	<p>Arbeitsplatz</p> <p>Art. 17 ¹Als Arbeitsorte gelten alle Dienstorte der Schulgemeinde Fällanden.</p>
<p>Zuweisung anderer Arbeit</p> <p>Art. 18 Angestellten 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>Zuweisung anderer Arbeit</p> <p>Art. 18 ¹Mitarbeitenden 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>Vorsorgliche Massnahmen</p> <p>Art. 19 Die Anstellungsinstanz kann Angestellte jederzeit vorsorglich in ihrem Dienst einstellen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen, wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern, das Wohl der Schülerinnen und Schüler oder anderen Mitarbeitenden erheblich gefährdet erscheint. <p>Die Anordnung ist unverzüglich der Exekutive, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Anstellungsinstanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.</p>	<p>Vorsorgliche Massnahmen</p> <p>Art. 19 ¹Die Anstellungsinstanz kann Mitarbeitenden jederzeit vorsorglich in ihrem Dienst einstellen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen, wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern, das Wohl der Schülerinnen und Schüler oder anderen Mitarbeitenden erheblich gefährdet erscheint. <p>²Die 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>

E. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

<p>Beendigungsgründe</p> <p>Art. 20 Das Arbeitsverhältnis endet durch</p> <ol style="list-style-type: none"> Kündigung Ablauf einer befristeten Anstellung Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen Auflösung aus wichtigen Gründen Altersrücktritt Entlassung altershalber Entlassung infolge Invalidität Tod Vereinbarung über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses 	<p>Beendigungsgründe</p> <p>Art. 20 ¹Das Arbeitsverhältnis endet durch</p> <ol style="list-style-type: none"> Kündigung Ablauf einer befristeten Anstellung Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen Auflösung aus wichtigen Gründen Altersrücktritt Entlassung altershalber Entlassung infolge Invalidität Tod Vereinbarung über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses
<p>Kündigungsfristen</p> <p>Art. 21 Für die Lehrpersonen, das Therapie- und Betreuungspersonal der Schulgemeinde Fällanden gilt:</p> <ol style="list-style-type: none"> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses betragen jeweils auf das Ende eines Schuljahres: <ol style="list-style-type: none"> Im ersten bis neunten Dienstjahr vier Monate Ab dem zehnten Dienstjahr sechs Monate Infolge Stellenabbaus kann die Anstellungsinstanz während eines Schuljahres die Kündigung aussprechen. Es gelten die Kündigungsfristen gemäss Abs. 1 lit. a + b. Der Anspruch auf eine Abfindung im Sinne von § 26 des Personalgesetzes entfällt, wenn die Lehrperson unter gleichen Bedingungen ohne zeitlichen Unterbruch wieder angestellt ist. <p>Für das Personal der Schulgemeinde Fällanden gilt: Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> Im ersten Dienstjahr einen Monat Im zweiten Dienstjahr zwei Monate Ab dem dritten Dienstjahr drei Monate <p>Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p>	<p>Kündigungsfristen</p> <p>Art. 21 ¹Für die Lehrpersonen, das Therapie- und Betreuungspersonal der Schulgemeinde Fällanden gilt:</p> <ol style="list-style-type: none"> Richtet sich die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach der kantonalen Gesetzgebung. Infolge Stellenabbaus kann die Anstellungsinstanz während eines Schuljahres die Kündigung aussprechen. Es gelten die kantonalen Kündigungsfristen. Der Anspruch auf eine Abfindung im Sinne von § 32 des Personalgesetzes entfällt, wenn die Lehrperson unter gleichen Bedingungen ohne zeitlichen Unterbruch wieder angestellt ist. <p>²Für die kommunalen Mitarbeitenden der Schulgemeinde Fällanden gilt: Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> Im ersten Dienstjahr einen Monat Im zweiten Dienstjahr zwei Monate Ab dem dritten Dienstjahr drei Monate <p>³Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p>
<p>Kündigungsgründe</p> <p>Art. 22 Ein sachlich zureichender Grund für die Kündigung durch die Anstellungsinstanz besteht insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> bei mangelhaften Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten 	<p>Kündigungsgründe</p> <p>Art. 22 ¹Ein sachlich zureichender Grund für die Kündigung durch die Anstellungsinstanz besteht insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> bei mangelhaften Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten

	<ul style="list-style-type: none"> b) bei erheblich gestörtem Vertrauensverhältnis c) bei organisatorisch oder wirtschaftlich begründeter Aufhebung der Stelle und wenn keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder abgelehnt wird d) bei langer Abwesenheit und wiederholter oder dauernder Verhinderung an der Erfüllung der Berufspflichten aus gesundheitlichen Gründen 		<ul style="list-style-type: none"> b) bei erheblich gestörtem Vertrauensverhältnis c) bei organisatorisch oder wirtschaftlich begründeter Aufhebung der Stelle und wenn keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder abgelehnt wird d) bei langer Abwesenheit und wiederholter oder dauernder Verhinderung an der Erfüllung der Berufspflichten aus gesundheitlichen Gründen
Kündigungsschutz	<p>Art. 23</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb einer Frist von 30 Tagen kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen. 2. Die Kündigung durch die Anstellungsinstanz darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. 3. 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. 4. Eine bei ungerechtfertigter Kündigung durch die Aufsichtsbehörde angeordnete Wiedereinstellung wird ausgeschlossen. 	Kündigungsschutz	<p>Art. 23</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Die Kündigung durch die Anstellungsinstanz darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. 3. 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 Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten. 4. Eine bei ungerechtfertigter Kündigung durch die Aufsichtsbehörde angeordnete Wiedereinstellung wird ausgeschlossen.
Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	<p>Art. 24</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 Angestellten für die Dauer des Verfahrens.</p>	Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	<p>Art. 24</p> <p>¹Der 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>
Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	<p>Art. 25</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens 6 Monaten ein. 2. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung, eine 	Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	<p>Art. 25</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung, eine schriftliche

	schriftliche Abmahnung oder ein schriftlich protokolliertes Mitarbeitergespräch belegt werden.		Abmahnung oder ein schriftlich protokolliertes Mitarbeitergespräch belegt werden.
Kündigungen zur Unzeit	Art. 26 1. Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. 2. Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.	Kündigungen zur Unzeit	Art. 26 1. Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. 2. Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.
Fristlose Auflösungen aus wichtigen Gründen	Art. 27 1. Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhalten von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung. 2. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. 3. Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.	Fristlose Auflösungen aus wichtigen Gründen	Art. 27 1. Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhalten von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung. 2. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. 3. Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
Beendigungen im gegenseitigen Einvernehmen	Art. 28 1. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden. 2. Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 32 ausgerichtet werden.	Beendigungen im gegenseitigen Einvernehmen	Art. 28 1. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden. 2. Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 32 ausgerichtet werden.
Entlassungen altershalber und infolge Invalidität	Art. 29 1. Angestellte scheidet altershalber spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentalter erreichen, aus dem Dienst aus. 2. Für die Lehrpersonen und das Therapie- und Betreuungspersonal endet das Dienstverhältnis altershalber spätestens auf das Ende des Schuljahres, in welchem das ordentliche AHV-Rentalter erreicht wird. 3. Das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität richtet sich nach kantonalem Recht.	Entlassungen altershalber und infolge Invalidität	Art. 29 1. Kommunale Mitarbeitende scheidet altershalber spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentalter erreichen, aus dem Dienst aus. 2. Für die kantonal angestellten Mitarbeitenden richtet sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der kantonalen Gesetzgebung. 3. Das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität richtet sich nach kantonalem Recht.
Leistungen bei Beendigungen infolge Invalidität, Entlassungen altershalber, Altersrücktritte und Tod	Art. 30 Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Personals.	Leistungen bei Beendigungen infolge Invalidität, Entlassungen altershalber, Altersrücktritte und Tod	Art. 30 ¹ Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Personals.

<p>Ablauf befristeter Anstellungen</p>	<p>Art. 31</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung. 2. Besteht die Absicht, das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz der betroffenen Person rechtzeitig mit. 	<p>Ablauf befristeter Anstellungen</p>	<p>Art. 31</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung. 2. Besteht die Absicht, das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz der betroffenen Person rechtzeitig mit.
<p>Abfindungen</p>	<p>Art. 32</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Angestellte 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 mindestens 35-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden. 2. Für die Entlöhnung von Mehrstunden und Freifächern besteht kein Abfindungsanspruch. 3. Erfolgt die Auflösung weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten. 4. Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, bei Entlassung Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 20 lit. b, d, f, g, h dieser Verordnung. 5. 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 weiter beschäftigt wird. Leistungen der Versicherungskasse für das Personal beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird. 6. Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien: <ol style="list-style-type: none"> a) Bis zum 40. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne b) Vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis zwölf Monatslöhne c) Ab dem 51. Altersjahr drei bis fünfzehn Monatslöhne 7. Die Abfindung wird von der Exekutive festgesetzt. 8. Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall 	<p>Abfindungen</p>	<p>Art. 32</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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 mindestens 35-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden. 2. Für die Entlöhnung von Mehrstunden besteht kein Abfindungsanspruch. 3. Erfolgt die Auflösung weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten. 4. 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. 5. 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. 6. Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien: <ol style="list-style-type: none"> a) Bis zum 40. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne b) Vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis zwölf Monatslöhne c) Ab dem 51. Altersjahr drei bis fünfzehn Monatslöhne 7. Die Abfindung wird von der Exekutive festgesetzt. 8. Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall ausnahmsweise auch in den Fällen gemäss Abs. 6 lit. a

ausnahmsweise auch in den Fällen gemäss Abs. 6 lit. a + b eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.	und b eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.
---	---

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Schutz der Persönlichkeit	<p>Art. 33</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Schulgemeinde Fällanden achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht. 2. Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen. 	Schutz der Persönlichkeit	<p>Art. 33</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Schulgemeinde Fällanden achtet die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht. 2. Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Mitarbeitenden erforderlichen Massnahmen.
Lohn	<p>Art. 34</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung. 2. Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Kasse der Schulgemeinde. 3. An Fachlehrpersonen werden keine Abteilungszulagen gemäss § 19 LPVO ausgerichtet. 4. Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen der Vollzugsverordnung zum kantonalen Personalgesetz, resp. zum kantonalen Lehrpersonalgesetz festgelegt. 	Lohn	<p>Art. 34</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung. 2. Die Mitarbeitenden haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Kasse der Schulgemeinde. 3. Die Besoldung der Mitarbeitenden wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen der Vollzugsverordnung zum kantonalen Personalgesetz, resp. zum kantonalen Lehrpersonalgesetz festgelegt.
Auszahlung des Jahreslohnes	<p>Art. 35</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich. 2. Die Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird. 3. Für Lehrpersonen, Therapie- und Betreuungspersonal beginnt der Lohnbezug am Schuljahresanfang mit dem 16. August. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Ende eines Schuljahres wird der Lohn bis am 15. August ausgerichtet. 	Auszahlung des Jahreslohnes	<p>Art. 35</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich. 2. Die Schulpflege regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird. 3. 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.
Einreichungsplan	<p>Art. 36</p> <p>Die Exekutive legt den Einreichungsplan fest. Sie richtet</p>	Einreichungsplan	<p>Art. 36</p> <p>¹Die Schulpflege legt den Einreichungsplan der kommunalen</p>

	sich dabei nach der kantonalen Lohnstruktur.		Mitarbeitenden fest. Sie richtet sich dabei nach der kantonalen Lohnstruktur.
Einreihung der Stellen	Art. 37 1. Jede Stelle wird entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Positionen beim Kanton in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht. Diese gilt als Einreihungsklasse. 2. Die Exekutive reiht die Stellen in den Einreihungsplan ein. 3. Für Stunden- und Lektionenentschädigungen kann die Exekutive feste Pauschalansätze festlegen.	Einreihung der Stellen	Art. 37 1. 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. 2. Die Schulpflege reiht die Stellen in den Einreihungsplan ein. 3. Für Stunden- und Lektionenentschädigungen kann die Schulpflege feste Pauschalansätze festlegen.
Lohnklassen und Stufen	Art. 38 Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.	Lohnklassen und Stufen	Art. 38 ¹ Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.
Leistungsklassen	Art. 39 Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplans als erste und zweite Leistungsklasse.	Leistungsklassen	Art. 39 ¹ Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplans als erste und zweite Leistungsklasse.
Anfangslohn, Anlaufstufen	Art. 40 1. 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. 2. Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte a) Die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt b) Eine besonders intensive Einarbeitung benötigt c) Die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.	Anfangslohn, Anlaufstufen	Art. 40 1. 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. 2. Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Mitarbeitende a) Die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt b) Eine besonders intensive Einarbeitung benötigt c) Die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.
Generelle Lohnanpassungen	Art. 41 Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal der Schulgemeinde Fällanden.	Generelle Lohnanpassungen	Art. 41 ¹ 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.
Individuelle Lohnanpassungen	Art. 42 1. Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeiterbeurteilungen.	Individuelle Lohnanpassungen	Art. 42 1. Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Schulpflege . 2. Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des

	<p>2. Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.</p> <p>3. Sie trägt dabei der allgemeinen Finanzlage der Schulgemeinde Fällanden Rechnung.</p> <p>4. Von Aufstiegen und Beförderungen ausgeschlossen sind die pauschalen Lektionen- und Stundenansätze. Über deren periodische Anpassung an die Teuerung entscheidet die Exekutive.</p>		<p>kantonalen Rechts.</p> <p>3. Sie trägt dabei der allgemeinen Finanzlage der Schulgemeinde Fällanden Rechnung.</p> <p>4. Von Aufstiegen und Beförderungen ausgeschlossen sind die pauschalen Lektionen- und Stundenansätze. Über deren periodische Anpassung an die Teuerung entscheidet die Schulpflege.</p>
Einmalzulagen und Anreize	<p>Art. 43 Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.</p>	Einmalzulagen und Anreize	<p>Art. 43 ¹Die Schulpflege kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.</p>
Naturallohn	<p>Art. 44 1. Der Gegenwert von Naturallohnleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen. 2. Die Exekutive setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.</p>	Naturallohn	<p>Art. 44 1. Der Gegenwert von Naturallohnleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen. 2. Die Schulpflege setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.</p>
Lohnberechnungen bei Teilzeitverhältnissen	<p>Art. 45 1. Sofern kein Stunden- oder Lektionslohn vereinbart worden ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung. 2. Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stunden- oder Lektionslöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage, Dienstaltersgeschenke oder Treueprämien usw. eingerechnet sind.</p>	Lohnberechnungen bei Teilzeitverhältnissen	<p>Art. 45 1. Sofern kein Stunden- oder Lektionslohn vereinbart worden ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung. 2. Für Teilzeitmitarbeitende kann die Schulpflege pauschale Stunden- oder Lektionslöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage, Dienstaltersgeschenke oder Treueprämien usw. eingerechnet sind.</p>
Zulagen	<p>Art. 46 Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten 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>	Zulagen	<p>Art. 46 ¹Teuerungszulagen, 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>
Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	<p>Art. 47 Die Exekutive 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>	Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	<p>Art. 47 ¹Die Schulpflege kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher kommunaler Mitarbeitenden in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.</p>

Ersatz von Auslagen	Art. 48 Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.	Ersatz von Auslagen	Art. 48 ¹ Die Schulpflege regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.
Mitarbeiterbeurteilungen	Art. 49 1. Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. 2. Die Exekutive regelt die Einzelheiten.	Mitarbeiterbeurteilungen	Art. 49 1. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. 2. Die Schulpflege regelt die Einzelheiten.
Zeugnisse	Art. 50 1. Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. 2. Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.	Zeugnisse	Art. 50 1. 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. 2. Auf besonderes Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.
Mitsprache	Art. 51 1. Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu. 2. Die Exekutive regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.	Mitsprache	Art. 51 1. Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu. 2. Die Schulpflege regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.

B. Pflichten

Grundsatz	Art. 52 Die Angestellten haben ihre Aufgaben persönlich, zuverlässig und eigenverantwortlich zu erfüllen. Dabei ist auf eine einfache, speditive und wirtschaftliche Arbeitsweise zu achten. Die Angestellten haben die allgemeinen Rechtsgrundsätze einzuhalten und die Interessen der Schulgemeinde zu wahren.	Grundsatz	Art. 52 ¹ Die Mitarbeitenden haben ihre Aufgaben persönlich, zuverlässig und eigenverantwortlich zu erfüllen. Dabei ist auf eine einfache, speditive und wirtschaftliche Arbeitsweise zu achten. Die Mitarbeitenden haben die allgemeinen Rechtsgrundsätze einzuhalten und die Interessen der Schulgemeinde zu wahren.
Annahme von Geschenken	Art. 53 1. 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. 2. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.	Annahme von Geschenken	Art. 53 1. 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. 2. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.
Verschwiegenheit und Ausstandspflicht	Art. 54 1. Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über	Verschwiegenheit und	Art. 54 1. Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über

	<p>dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <ol style="list-style-type: none"> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. In Bezug auf die Ausstandspflicht gilt das kantonale Recht. 	Ausstandspflicht	<p>dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <ol style="list-style-type: none"> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. In Bezug auf die Ausstandspflicht gilt das kantonale Recht.
Arbeitszeit	<p>Art. 55</p> <ol style="list-style-type: none"> Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. 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. Die Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst. 	Arbeitszeit	<p>Art. 55</p> <ol style="list-style-type: none"> Die Schulpflege regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage für die kommunalen Mitarbeitenden. 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. Die Schulpflege regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.
Nebenbeschäftigungen	<p>Art. 56</p> <ol style="list-style-type: none"> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. 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. 	Nebenbeschäftigungen	<p>Art. 56</p> <ol style="list-style-type: none"> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. 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.
Öffentliche Ämter	<p>Art. 57</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden. 	Öffentliche Ämter	<p>Art. 57</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
Vertrauensärztliche Untersuchungen	<p>Art. 58</p> <p>Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	Vertrauensärztliche Untersuchungen	<p>Art. 58</p> <p>¹Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>

<p>Niederlassungsfreiheit</p> <p>Art. 59</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet. 2. Wenn es für die berufliche Tätigkeit zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz Angestellte zur Wohnsitznahme in der Gemeinde oder an einem bestimmten Ort verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen. Von dieser Bestimmung ausgenommen ist das Personal, welches für das Lagerhaus „Chasa Ajüz“ in Scuol angestellt ist. 	<p>Niederlassungsfreiheit</p> <p>Art. 59</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Niederlassungsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet. 2. 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.
--	--

C. Ferien, Urlaub

<p>Arbeitsfreie Tage</p> <p>Art. 60</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage. 2. Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest. 3. Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Exekutive erlässt nähere Bestimmungen. 	<p>Arbeitsfreie Tage</p> <p>Art. 60</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Schulpflege bezeichnet die arbeitsfreien Tage der kommunalen Mitarbeitenden. 2. Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest. 3. Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Schulpflege erlässt nähere Bestimmungen.
<p>Ferien</p> <p>Art. 61</p> <p>Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht, ebenso der Bezug der Ferien und die Berechnung und Kürzung des Ferienanspruchs.</p>	<p>Ferien</p> <p>Art. 61</p> <p>¹ Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht, ebenso der Bezug der Ferien und die Berechnung und Kürzung des Ferienanspruchs.</p>
<p>Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall</p> <p>Art. 62</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Exekutive regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen. 2. Die Exekutive kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Angestellten bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen. 	<p>Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall</p> <p>Art. 62</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. 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. 3. Können Mitarbeitende wegen Krankheit oder Unfall ihre Arbeit nicht uneingeschränkt ausüben, melden sie dies ihren Vorgesetzten so rasch als möglich. 4. 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. 5. 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.
Abwesenheiten wegen Militär-, Zivilschutzdienst usw.	Art. 63 Die Exekutive bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.	Abwesenheiten wegen Militär-, Zivilschutzdienst usw.	Art. 63 ¹ Die Schulpflege bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.
Urlaub	Art. 64 Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.	Urlaub	Art. 64 ¹ Die Schulpflege regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

D. Personalvorsorge

Kranken- und Unfallversicherung	Art. 65 Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Schulgemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.	Kranken- und Unfallversicherung	Art. 65 ¹ Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Schulgemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.
Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	Art. 66 Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.	Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	Art. 66 ¹ Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.
Pensionskasse	Art. 67 ¹ 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. ² Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVK) sind gewährleistet.	Pensionskasse	Art. 67 ¹ 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. ² Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVK) sind gewährleistet.

E. Rechtsschutz

Rechtsmittelbelehrung	Art. 68 Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.	Rechtsmittelbelehrung	Art. 68 ¹ Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
Anhörungsrecht	Art. 69 1. Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. 2. Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.	Anhörungsrecht	Art. 69 1. Die Mitarbeitenden sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. 2. Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.
Rechtsmittel	Art. 70 Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Schulgemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.	Rechtsmittel	Art. 70 ¹ Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Schulgemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	Art. 71 1. Die Schulgemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen. 2. Die Exekutive regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	Art. 71 1. Die Schulgemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen. 2. Die Schulpflege 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 wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

F. Schlussbestimmungen

Vollzug	Art. 72 Die Exekutive erlässt die erforderlichen Bestimmungen für den Vollzug dieser Verordnung.	Vollzug	Art. 72 ¹ Die Schulpflege erlässt die erforderlichen Bestimmungen für den Vollzug dieser Verordnung.
Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnungen	Art. 73 1. Diese Personalverordnung tritt per 1. August 2008 in Kraft. 2. Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der bisherigen Besoldungsverordnung aufgehoben, mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen, welche die Rechtsbeziehungen	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnungen	Art. 73 1. Diese Personalverordnung tritt per 1. Januar 2020 in Kraft. 2. Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der bisherigen Besoldungsverordnung aufgehoben, mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Schulgemeinde und

	zwischen Schulgemeinde und Mitgliedern von Behörden und beratenden Kommissionen regeln.		Mitgliedern von Behörden und beratenden Kommissionen regeln.
Übergangsbestimmungen	<p>Art. 74</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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 Bestimmungen der neuen Personalverordnung vor. 2. Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht. 	Übergangsbestimmungen	<p>Art. 74</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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 Bestimmungen der neuen Personalverordnung vor. 2. Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.