

Personalverordnung der Sekundarschulgemeinde Uster (PVO SSU)

Beschluss Sekundarschulpflege vom 18. März 2014
Beschluss Gemeinderat vom 19. Januar 2015
Inkraftsetzung per 19. Januar 2015

Mit Einführung der systematischen Rechtsammlung sind die Bezeichnungen anzupassen. Das Personalrecht als Gemeindeerlass ist durch die Legislative umzubenennen und wird mit einer nächsten Revision erfolgen. Mit der in dieser Verordnung bezeichneten Personalverordnung (PVO SSU) ist das gültige Personalrecht der Sekundarschulgemeinde Uster gemeint.

Personalreglement der Sekundarschulgemeinde Uster (PR SSU)

Beschluss der Sekundarschulpflege vom 7. Dezember 2021
Inkraftsetzung per 7. Dezember 2021

Die Bestimmungen gelten sowohl für weibliche als auch für männliche Angestellte, unabhängig davon, ob im Einzelnen weibliche oder männliche Formulierungen verwendet werden.



Inhaltsverzeichnis

Seite

Personalverordnung (PVO SSU)

1-7

Personalreglement (PR SSU)

8-13

Anwendungshinweise PVO SSU	PVO SSU	3
Geltungsbereich Allgemein der PVO SSU § 1	PVO SSU	3
Geltung des kantonalen Rechts § 2	PVO SSU	3
Grundsatz (§ 1 und 2 PVO SSU)	PR SSU	9
Bestimmungen für einzelne Berufsgruppen § 3	PVO SSU	4
Anstellungsinstanz § 4	PVO SSU	4
Anstellungskompetenz Berufswahlschule (§ 4 Abs. 2 PVO SSU)	PR SSU	9
Stellenpläne (§ 4 Abs. 2 PVO SSU)	PR SSU	9
Stellenbeschreibungen und Berufsauftrag (§ 4 PVO SSU)	PR SSU	12
Strafregisterauszug (§ 4 PVO SSU)	PR SSU	12
Bestimmungen zur Kündigung § 5	PVO SSU	4
Kündigungsfristen und -termine (§ 5 Abs. 3 PVO SSU)	PR SSU	9
Bestimmungen zum Kündigungsverfahren § 6	PVO SSU	4
Lohn § 7	PVO SSU	5
Gemeindeeigene Vikariate (§ 7 Abs. 1 und 2 PVO SSU)	PR SSU	9
Lohneinreihung (§ 7 Abs. 1-3 PVO SSU)	PR SSU	10
Individuelle Lohnanpassungen (§ 7 Abs. 1-3 PVO SSU)	PR SSU	10
Teuerungszulagen und Familienzulagen (§ 7 Abs. 4 PVO SSU)	PR SSU	11
Entschädigungen und Spesen (§§ 7 und 11 PVO SSU)	PR SSU	11
Arbeitszeit, Überzeit, Gleitzeit, Ferien und Urlaub § 8	PVO SSU	5
Entschädigungen von Zusatzstunden (§ 8 PVO SSU)	PR SSU	11
Arbeitszeit, Ferien, Ruhetage und Urlaub (§ 8 PVO SSU)	PR SSU	11
Anwesenheit an allgemeinen Veranstaltungen der Schule (§ 8 PVO SSU)	PR SSU	12
Teilnahme an Sitzungen (§ 8 PVO SSU)	PR SSU	12
Versicherungen und Pensionskasse § 9	PVO SSU	5
Krankentaggeldversicherung u. Care-/Casemanagement (§ 9 Abs. 2 PVO SSU)	PR SSU	12
Pflichten bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft § 10	PVO SSU	6
Spesen und Auslagen § 11	PVO SSU	6
Entschädigungen und Spesen (§§ 7 und 11 PVO SSU)	PR SSU	11
Mitarbeiterbeurteilung § 12	PVO SSU	6
Mitarbeiterbeurteilungen (§ 12 PVO SSU)	PR SSU	11
Weiterbildung § 13	PVO SSU	6
Weiterbildung, Praxisberatung und Supervision (§ 13 PVO SSU)	PR SSU	12
Dienstalter § 14	PVO SSU	6
Einmalzulage § 15	PVO SSU	7
Einmalzulagen (§ 15 PVO SSU)	PR SSU	11
Inkraftsetzung § 16	PVO SSU	7
Inkraftsetzung	PR SSU	13
Übergangsbestimmungen § 17	PVO SSU	7
Übergangsbestimmungen	PR SSU	13
Andere Bestimmungen	PVO SSU	7
Anhänge zu diesem Personalreglement	PR SSU	13



Anwendungshinweise
der Personalverordnung der
Sekundarschulgemeinde Uster
[PVO SSU]:

Für das Personal der **Sekundarschulgemeinde Uster** gilt grundsätzlich das Personalrecht des Kantons. Dort, wo aufgrund der besonderen Verhältnisse in der **Sekundarschulgemeinde Uster** abweichende Regelungen angezeigt sind, werden diese nachfolgend beschrieben. In diesem Sinne regelt diese Personalverordnung SSU lediglich die Abweichungen vom kantonalen Personalrecht. Hingegen verzichtet sie zugunsten einer besseren Transparenz auf die Wiederholung der übrigen, nicht veränderten Bestimmungen über das Personalverhältnis, welche bereits im kantonalen Recht geregelt sind.

Um personalrechtliche Fragen in der Sekundarschulgemeinde Uster beantworten zu können, muss zuerst die entsprechende Regelung im kantonalen Personalrecht aufgesucht werden. Anschliessend ist zu überprüfen, ob die untenstehenden Bestimmungen eine abweichende Regelung vorsehen. Besteht eine solche abweichende Regelung, gilt diese. Besteht keine abweichende Regelung, gilt das kantonale Personalrecht sinngemäss).

§ 1 Geltungsbereich Allgemein der PVO SSU

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

2
Die Rechtsbeziehungen zwischen der **Sekundarschulgemeinde Uster** und den Lehrpersonen der Volksschule richten sich nach dem Lehrpersonalgesetz des Kantons Zürich und seinen Ausführungserlassen.

3
Die Rechtsbeziehungen zwischen der **Sekundarschulgemeinde Uster** und den Lehrpersonen der Berufswahlschule richten sich nach (Geltung nach Massgabe der folgenden Reihenfolge) dieser Verordnung und dem Personalreglement der SSU, der Mittel- und Berufsschullehrerverordnung des Kantons Zürich, dem Personalgesetz des Kantons Zürich und seinen Ausführungserlassen.

4
Die Rechtsbeziehungen zwischen der **Sekundarschulgemeinde Uster** und Mitgliedern der Behörden und den beratenden Kommissionen richten sich nach einem separaten Erlass (Geschäftsreglement und der Verordnung über die Entschädigung der Behörden).

§ 2 Geltung des kantonalen Rechts

1
Soweit diese Verordnung und das Personalreglement SSU nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

2
Dort, wo die Schulpflege von der Kompetenz zum Erlass von Ausführungsbestimmungen (Personalreglement) zu dieser Verordnung keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungsbestimmungen sinngemäss.



- § 3 Bestimmungen für einzelne Berufsgruppen**
- ¹ Nicht als Lehrpersonen im Sinne von § 1 Abs. 2 und 3 gelten alle Personen, die nicht unterrichten sowie die übrigen Angestellten an den Schulen, insbesondere Therapeuten, Sozialarbeiter, Schulpsychologen, Hortnerinnen, Angestellte der Schulverwaltung usw.
- ² Therapeuten und DaZ-Lehrpersonen werden gemäss den kantonalen Regelungen und Empfehlungen angestellt. Dabei ist die Anstellungsinstanz berechtigt, in der Anstellungsverfügung von den gesetzlichen Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechtes, des kantonalen Personalrechtes und dieser Verordnung abzuweichen.
- § 4 Anstellungsinstanz**
- ¹ Das Personal wird von der Schulpflege angestellt.
- ² Die Anstellungskompetenz kann soweit zulässig von der Anstellungsinstanz delegiert werden.
- § 5 Bestimmungen zur Kündigung**
- ¹ Als sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten zusätzlich zu den sachlichen Gründen des kantonalen Rechts
- a) Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung
 - b) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten
 - c) mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die in der Anstellungsverfügung angeordnete Arbeit zu verrichten
 - d) mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit
 - e) nachhaltige Störung des Arbeitsklimas während der Arbeitszeit
 - 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.
- ² Diese Kündigungsgründe müssen durch eine objektive Beurteilung belegt sein.
- ³ Die Schulpflege kann für die Angestellten oder für einzelne Gruppen von Angestellten abweichende Kündigungstermine und -fristen bestimmen.
- § 6 Bestimmungen zum Kündigungsverfahren**
- ¹ Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.
- ² Es kann eine Bewährungsfrist eingeräumt werden.
- ³ Die Wiederanstellung ist ausgeschlossen. Den Rechtsmitteln gegen Kündigung, Einstellung im Amt und vorzeitige Entlassung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.



§ 7 Lohn

- 1 Die Schulpflege legt auf der Basis der Arbeitsplatzbewertung einen Einreihungsplan fest.
- 2 Die Anstellungsinstanz stuft die Angestellten aufgrund des Einreihungsplanes je nach Tätigkeit, Verantwortung und Vorbildung in einer Lohnklasse und –stufe ein.
- 3 Die Anstellungsinstanz entscheidet aufgrund von Leistungsbeurteilungen über individuelle Lohnanpassungen. Diese Kompetenz kann von der Anstellungsinstanz delegiert werden.
- 4 Über den Teuerungsausgleich, generelle Reallohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet die Schulpflege.

§ 8 Arbeitszeit, Überzeit, Gleitzeit, Ferien und Urlaub

- 1 Die Schulpflege kann für die Angestellten vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen über Arbeitszeit, Überzeit, Kompensation, Ferien und Urlaub erlassen und weitere Feiertage bezeichnen. Insbesondere kann sie ein Arbeitszeitmodell vorsehen.
- 2 Dabei kann die Schulpflege für die verschiedenen Personalgruppen unterschiedliche Regelungen vorsehen.

§ 9 Versicherungen und Pensionskasse

- 1 Die Schulpflege entscheidet 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. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der **Sekundarschulgemeinde Uster** und dieser Vorsorgeeinrichtung bzw. deren Statuten und Reglemente. Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) sind gewährleistet.
- 2 Die Schulpflege kann für ihre Angestellten vom kantonalen Recht nicht vorgesehene Versicherungen, insbesondere Taggeldversicherungen abschliessen. Die Leistungen bei Krankheit und Unfall richten sich dann nach dem jeweiligen Vertrag mit der Versicherung. Die Schulpflege regelt die Einzelheiten.
- 3 Die Schulpflege regelt bei sämtlichen gesetzlichen und freiwilligen Personalversicherungen die Prämienzahlung. Sie kann im Rahmen des übergeordneten Rechtes die Angestellten zur Zahlung angemessener Prämienanteile verpflichten.



§ 10 Pflichten bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

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

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

§ 11 Spesen und Auslagen

1
Die **Sekundarschulgemeinde Uster** vergütet den Angestellten ihre dienstlich bedingten Spesen und Auslagen.

2
Die Schulpflege regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

§ 12 Mitarbeiterbeurteilung

1
Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

2
Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

§ 13 Weiterbildung

1
Die **Sekundarschulgemeinde Uster** kann an Angestellte für Weiterbildungen und Beratungen Beiträge ausrichten.

2
Die Anstellungsinstanz kann Weiterbildungen, Coaching oder Supervision im Umfang von bis zu 40 Stunden pro Jahr als obligatorisch erklären oder anordnen. Ein Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht nicht. Bei bezahltem Urlaub können auch mehr als 40 Stunden pro Jahr Weiterbildung, Coaching oder Supervision angeordnet werden.

3
Besteht an der Weiterbildung ein erhebliches privates Interesse der/des Angestellten, und hat die **Sekundarschulgemeinde Uster** an diese Ausbildung Beiträge geleistet, so ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die bei der/beim Angestellten liegen.

4
Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

§ 14 Dienstalster

1
Für die Berechnung von Ansprüchen, bei denen auf das Dienstalster abgestellt wird, namentlich bei Dienstalstersgeschenken, der Kündigung zur Unzeit, Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft, Rentenansprüchen etc. wird in der Regel auf die Dauer der Anstellung bei der **Sekundarschulgemeinde Uster** abgestellt und nicht auf frühere Anstellungen für andere öffentliche Organe oder private Arbeitgeber.

2
Der Anstellungsinstanz ist es aber freigestellt, frühere Anstellungen zu berücksichtigen, namentlich bei der Anstellung und der Einreihung.



- § 15** Einmalzulage
- ¹
Die **Sekundarschulgemeinde Uster** kennt das Instrument der Einmalzulage.
- ²
Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.
- § 16** Inkraftsetzung
- Diese Verordnung tritt per 19.01.2015 in Kraft.
- § 17** Übergangsbestimmungen
- ¹
Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese neuen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dieser neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen diese neuen Bestimmungen vor.
- ²
Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.
- Andere Bestimmungen
- Alle anderen Bestimmungen des Personalrechtes befinden sich im kantonalen Personalgesetz und den Ausführungserlassen:
- Personalgesetz (PG) 177.10
 - Personalverordnung (PVO) 177.11
 - Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO) 177.111
 - Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail 177.115
 - Gesetz über die Verselbständigung der Versicherungskasse für das Staatspersonal 177.201
 - Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal 177.21
 - Obligationenrecht (Auszug) SR 220
 - Lehrpersonalgesetz (LPG) 412.31
 - Lehrpersonalverordnung (LPVO) 412.311
 - Gesetz über die Pädagogische Hochschule Zürich (PHG) 414.41



Personalreglement der Sekundarschulgemeinde Uster (PR SSU)



§ 1 Grundsatz

(§ 1 und 2 Personalverordnung der Sekundarschulgemeinde Uster [PVO SSU]):

1

Die folgenden Bestimmungen stützen sich auf die jeweilige Delegation der Regelungskompetenzen an die Schulpflege der Personalverordnung der Sekundarschulgemeinde Uster (PVO SSU), dem Personalgesetz des Kantons Zürich (PG), der Personalverordnung des Kantons Zürich (PVO) und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO), dem kantonalen Lehrpersonalgesetz (LPG), der kantonalen Lehrpersonalverordnung (LPVO), der kantonalen Mittel- und Berufsschullehrerverordnung (MBVO) und der kantonalen Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung (MBVVO).

2

Dort, wo die Schulpflege von einer delegierten Regelungskompetenz in diesen Erlassen keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Regelungen sinngemäss.

3

Um personalrechtliche Fragen in der Sekundarschulgemeinde Uster beantworten zu können, muss zuerst die entsprechende Regelung im kantonalen Personalrecht aufgesucht werden (vgl. § 1 PVO SSU). Anschliessend ist zu überprüfen, ob die kommunale Personalverordnung eine abweichende Regelung vorsieht. Besteht eine solche abweichende Regelung, gilt diese. In diesem Fall sind auch die vorliegenden Ausführungsbestimmungen zu beachten. Besteht keine abweichende Regelung, gilt das kantonale Personalrecht sinngemäss.

§ 2 Anstellungskompetenz Berufswahlschule
(§ 4 Abs. 2 PVO SSU)

Die Anstellungskompetenz für das Personal der Berufswahlschule wird an den Rektor delegiert.

§ 3 Stellenpläne
(§ 4 Abs. 2 PVO SSU)

Die Stellenpläne werden durch die Schulpflege festgelegt.

§ 4 Gemeindeeigene Vikariate
(§ 7 Abs. 1 und 2 PVO SSU)

Gemeindeeigene Vikariate werden grundsätzlich zu den Vikariatsansätzen des Volksschulamtes entschädigt.

§ 5 Kündigungsfristen und -termine
(§ 5 Abs. 3 PVO SSU)

1

Für den Rektor, den Prorektor und die Abteilungsleitenden der Berufswahlschule gelten die Kündigungsfristen und -termine für Schulleitende des Lehrpersonalgesetzes. Vorbehalten bleiben Abs. 2 und 3.

2

Für folgende Funktionen (Angehörige des Kadern) beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate:

- Rektor, Prorektor und Abteilungsleitende der Berufswahlschule
- Leitung Schulverwaltung
- Leitung Fachstelle Sonderpädagogik
- Leitung Liegenschaftenverwaltung

3

Bei den unter Absatz 2 aufgelisteten Funktionen kann auf das Ende eines Monats gekündigt werden (ausser 31. Dezember).

4

Für die Lehrpersonen der Berufswahlschule gelten die Kündigungsfristen und -termine für Lehrpersonen des Lehrpersonalgesetzes.



§ 6 Lohneinreihung
(§ 7 Abs. 1-3 PVO SSU)

¹ Für die Lehrpersonen der Berufswahlschule gelten, wenn nicht anders geregelt, die kantonalen Bestimmungen zur Entlohnung von Lehrpersonen der Volksschule.

² Für die Therapeuten und DaZ-Lehrpersonen gelten die kantonalen Regelungen und Empfehlungen.

³ Für die übrigen Mitarbeitenden gelten die Kontenrahmen BR 01 und BR 05 der Stadt Uster.

§ 7 Individuelle Lohnanpassungen
(§ 7 Abs. 1-3 PVO SSU)

¹ Es besteht kein Anspruch auf individuelle Lohnerhöhung. Der oberste Linienvorgesetzte entscheidet abschliessend über die Gewährung einer höheren Lohnstufe. Ein Stufenanstieg setzt gute Leistungen voraus.

² Ein Aufstieg in bzw. innerhalb der Leistungsklassen erfordert sehr gute Leistungen und setzt die Zustimmung des nächst höheren Vorgesetzten voraus

³ Lohnanpassungen erfolgen in der Regel auf Beginn eines Kalenderjahres. Der Zeitpunkt der Bekanntgabe wird durch den direkten Vorgesetzten koordiniert.

⁴ Der oberste Linienvorgesetzte entscheidet aufgrund der ihm von der Schulpflege zugesprochenen Summe abschliessend über deren Verteilung auf seine Mitarbeitenden. Der Entscheid über die individuelle Verteilung kann delegiert werden.

⁵ Die individuellen Anpassungen orientieren sich an den bei der Anstellung angewandten Besoldungsklassen und berücksichtigen die Leistungen und das Verhalten des Mitarbeitenden. Sofern die für individuelle Erhöhungen zur Verfügung stehende Summe kleiner als 0.5% der Lohnsumme ist, kann der Betrag in Form von Bonuszahlungen an die Mitarbeitenden ausgerichtet werden. Diese muss in der Lohnsumme budgetiert werden.

⁶ Die Löhne der obersten Linienvorgesetzten werden aus der Gesamtlohnsumme ihrer Leistungsgruppen herausgelöst. Für sie wird ein separates Gefäss gebildet, dessen Gesamtsumme ebenfalls auf Grund des prozentualen Anteils an der Gesamtlohnsumme bestimmt wird. Die Verteilung der Lohnerhöhung erfolgt durch das Schulpräsidium und die Ressortdelegierten Finanzen und Qualität & Personelles, und zwar auf Grund der persönlichen Leistung und der Erreichung der Abteilungsziele.



§ 8 Teuerungszulagen und Familienzulagen (§ 7 Abs. 4 PVO SSU)	1	Die Teuerungszulage der Sekundarschulgemeinde Uster entspricht der jeweils vom Regierungsrat festgesetzten Teuerungszulage des Kantons, sofern es die Finanzlage der Sekundarschulgemeinde Uster erlaubt.
	2	Die Familienzulagen werden gemäss der kantonalen Regelung ausgerichtet.
	3	Für die Ausrichtung von Ausbildungszulagen ist eine Bestätigung der Ausbildungsstätte erforderlich.
§ 9 Einmalzulagen (§ 15 PVO SSU)		Für Einmalzulagen gilt eine separate Richtlinie.
§ 10 Entschädigungen und Spesen (§§ 7 und 11 PVO SSU)		Die Sekundarschulpflege regelt die Vergütung von Spesen und die Ausrichtung von Entschädigungen in den Spesen- und Entschädigungsrichtlinien.
§ 11 Entschädigungen von Zusatzstunden (§ 8 PVO SSU)	1	Fallen im Ausnahmefall (z.B. Projekte) Zusatzstunden bei Lehrpersonen an, kann der direkte Vorgesetzte diese einheitlich pro erteilte Lektion bzw. Stunde entschädigen.
	2	Die Entschädigung erfolgt pro Lektion bzw. Stunde und beträgt als Basisbetrag 1/28 der Stufe 9 der kantonalen Lohnreihe (LR 12.01, Lohnkategorie IV), basierend auf 39 Arbeitswochen. Diese Entschädigung umfasst sowohl die Ferien- und Feiertagsentschädigung als auch den 13. Monatslohn.
§ 12 Arbeitszeit, Ferien, Ruhetage und Urlaub (§ 8 PVO SSU)	1	Die Arbeitszeit beträgt in der Regel 42 Stunden pro Woche. Sie wird grundsätzlich auf fünf Tage verteilt, wobei der Samstag und Sonntag arbeitsfrei sind.
	2	Die jährliche Arbeitszeit beträgt bei einem vollen Pensum grundsätzlich brutto 2184 Stunden (52 Wochen × 42 Stunden) inkl. Ferien. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die jährliche Arbeitszeit aufgrund des reduzierten Beschäftigungsgrades ermittelt. Für die Berechnung der Netto-Jahresarbeitszeit werden der individuelle Ferienanspruch, die auf einen Wochentag fallenden Ruhetage sowie Arbeitszeitreduktionen vor Ruhetagen in Abzug gebracht.
	3	Die Arbeitszeit wird flexibel gestaltet. Die Schulpflege erlässt Regelungen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit (Arbeitszeitrichtlinie). Sie kann für einzelne Personalgruppen abweichende Arbeitszeitbestimmungen vorsehen.
§ 13 Mitarbeiterbeurteilungen (§ 12 PVO SSU)		Die Mitarbeiterbeurteilungen richten sich nach den verwaltungsinternen Weisungen.



§ 14 Weiterbildung, Praxisberatung und Supervision (§ 13 PVO SSU)	1	Weiterbildungen der Angestellten richten sich nach der Richtlinie über Aus- und Weiterbildung für Lehrpersonen und Angestellte.
	2	Angestellte in schwierigen Arbeitssituationen können Praxisberatungen wie z.B. Coaching oder Supervision durch Fachpersonen beantragen. Sie können vom Arbeitgeber dazu verpflichtet werden.
§ 15 Krankentaggeldversicherung und Care-/Casemanagement (§ 9 Abs. 2 PVO SSU)	1	Die Arbeitgeberin übernimmt mindestens die Hälfte der Prämien einer allfälligen Krankentaggeldversicherung.
	2	Nach 20 kumulierten Tagen Absenz pro Jahr kann ein Standortgespräch mit einem Care-/Case-Manager angeordnet werden.
§ 16 Stellenbeschreibungen und Berufsauftrag (§ 4 PVO SSU)	1	Die Stellenbeschreibungen werden durch die Vorgesetzten für die Stellen in ihrem Bereich erlassen. In den Stellenbeschreibungen werden die Aufgaben und Kompetenzen der Stellen festgelegt. Sie bilden die Grundlage für die Einreihung sowie für Mitarbeitergespräche und -beurteilungen.
	2	Für die Lehrpersonen der Berufswahlschule erlässt der Rektor der Berufswahlschule anstelle von Stellenbeschreibungen den Berufsauftrag. Dieser definiert die Tätigkeitsbereiche der Lehrpersonen sowie die Verteilung der jährlichen Arbeitszeit auf die Tätigkeitsbereiche.
	3	Die Stellenbeschreibungen werden periodisch überprüft und wenn nötig angepasst.
§ 17 Strafregisterauszug (§ 4 PVO SSU)	1	Die Anstellungsinstanzen verlangen von den Stellenbewerberinnen und den Stellenbewerbern einen Privatauszug aus dem Strafregister.
	2	Beinhaltet die Tätigkeit einen regelmässigen Kontakt mit Schülerinnen und Schülern, verlangen die Anstellungsinstanzen von den Stellenbewerberinnen und Bewerbern zusätzlich einen Sonderprivatauszug.
§ 18 Anwesenheit an allgemeinen Veranstaltungen der Schule (§ 8 PVO SSU)		Die Teilnahme an Anlässen im Rahmen des Berufsauftrages ist verpflichtende Arbeitszeit gemäss den Weisungen der Schulleitung bzw. des Rektors. Es gelten die Bestimmungen über Anlässe an der Sekundarstufe Uster.
§ 19 Teilnahme an Sitzungen (§ 8 PVO SSU)	1	Einem Schulhaus zugeteilte Lehrpersonen sind im Rahmen des Berufsauftrags und gemäss den Weisungen der Schulleitung bzw. des Rektors verpflichtet, an internen Weiterbildungen und Informationssitzungen teilzunehmen. Ebenso ist die aktive Teilnahme in Projekten obligatorisch. Über begründete Ausnahmen entscheidet die Schulleitung bzw. der Rektor.
	2	Lehrpersonen, welche an der Teilnahme verhindert sind, sind verpflichtet, sich über die Beschlüsse und Mitteilungen zu informieren (Holschuld).



- § 20 Anhänge zu diesem Personalreglement
- Folgende Leitfaden, Richtlinien und Weisungen der Sekundarschulgemeinde Uster sind zusätzlich zu diesem Personalreglement anwendbar:
- Arbeitszeitrichtlinien
 - Weisungen über die Mitarbeiterbeurteilungen
 - Richtlinie über Aus- und Weiterbildung für Lehrpersonen und Angestellte
 - Richtlinie zur Gewährung von Einmalzulagen
 - Richtlinie über Anlässe
 - Berufsauftrag der Lehrpersonen der Berufswahlschule
 - Spesen- und Entschädigungsrichtlinie
- § 21 Übergangsbestimmungen
- ¹
Für alle beim Inkrafttreten dieses Reglements bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese neuen Bestimmungen.
- ²
Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieses Reglements bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.
- § 22 Inkraftsetzung
- Dieses Reglement wurde von der Sekundarschulpflege am 7. Dezember 2021 genehmigt und tritt ab sofort in Kraft.