

Personalrecht

Personalverordnung (PVO)

Version 01.08.2014

Seite 3 - 7

Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung

Version 01.08.2014

Ergänzung 26.11.2019

Ergänzung 15.02.2022

Seite 8 -11

Personalverordnung

vom 01.08.2014

Anwendungshinweise:

Für das Personal der Sekundarschulgemeinde Rümlang-Oberglatt gilt grundsätzlich das Personalrecht des Kantons. Dort, wo aufgrund der besonderen Verhältnisse in der Sekundarschulgemeinde Rümlang-Oberglatt abweichende Regelungen angezeigt sind, werden diese nachfolgend beschrieben. In diesem Sinne regelt diese Personalverordnung lediglich die Abweichungen vom kantonalen Personalrecht. Hingegen verzichtet es 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 Rümlang-Oberglatt 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.

Artikel 1

Geltungsbereich - Allgemeines

1

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

2

Die Rechtsbeziehungen zwischen der Sekundarschulgemeinde Rümlang-Oberglatt und den Lehrpersonen der Volksschule richten sich nach dem Lehrpersonalgesetz des Kantons Zürich und seinen Ausführungserlassen.

3

Die Rechtsbeziehungen zwischen der Sekundarschulgemeinde Rümlang-Oberglatt und Mitgliedern der Behörden und den beratenden Kommissionen richten sich nach einem separaten Erlass (Entschädigungsverordnung).

Artikel 2

Geltung des kantonalen Rechts

1

Soweit diese Verordnung und deren Vollzugsbestimmungen 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 zu dieser Verordnung keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungsbestimmungen sinngemäss.

Artikel 3

Bestimmungen für einzelne Berufsgruppen

1

Nicht als Lehrpersonen im Sinne von Art. 1 Abs. 2 und 3 gelten alle Personen, die nicht unterrichten sowie die übrigen Angestellten an den Schulen, insbesondere Therapeuten, Sozialarbeiter, Schulpsychologen, Mitarbeiter der Tagesstrukturen, 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 Rechtes und dieser Verordnung abzuweichen.

Artikel 4

Anstellungsinstanz

1

Das Personal wird von der Schulpflege angestellt.

2

Die Anstellungskompetenz kann soweit zulässig von der Anstellungsinstanz delegiert werden.

Artikel 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 Kündigungsstermine und – fristen bestimmen.

Artikel 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.

Artikel 7

Abfindung

1

Angestellten mit Unterstützungspflichten, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Sekundarschulgemeinde Rümlang-Oberglatt und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, kann bei drohender Notlage eine Abfindung ausbezahlt werden, sofern sie mindestens 40-jährig sind und zehn Dienstjahre aufweisen.

2

Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie das während der Abfindungsdauer erzielte neue Einkommen.

3

Die Abfindung beträgt zwischen 1 und 12 Monatslöhnen und wird von der Anstellungsinstanz mit Verfügung festgesetzt.

4

Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen

- a) Kündigung durch den Angestellten
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Auflösung aus einem von Arbeitnehmer verschuldeten wichtigen Grund

- d) Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters oder Invaliditätshalber
- e) vorzeitigem Altersrücktritt oder Entlassung altershalber
- f) Tod des Angestellten

5

Die Bestimmungen des Personalgesetzes über die Abfindung sowie deren Ausführungserlasse kommen nicht zur Anwendung.

Artikel 8 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 Realloohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet die Schulpflege.

Artikel 9 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.

2

Dabei kann die Schulpflege für die verschiedenen Personalgruppen unterschiedliche Regelungen vorsehen.

Artikel 10 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 Rümlang-Oberglatt 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.

Artikel 11

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 Rümlang-Oberglatt zu unterziehen und mit den Versicherungen zusammenzuarbeiten.

2

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

Artikel 12

Spesen und Auslagen

1

Die Sekundarschulgemeinde Rümlang-Oberglatt vergütet den Angestellten ihre dienstlich bedingten Spesen und Auslagen.

2

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

Artikel 13

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.

Artikel 14

Weiterbildung

1

Die Sekundarschulgemeinde Rümlang-Oberglatt 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 des Angestellten, und hat die Sekundarschulgemeinde Rümlang-Oberglatt an diese Ausbildung Beiträge geleistet, so ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die beim Angestellten liegen.

4

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

Artikel 15
Dienstalter

1

Für die Berechnung von Ansprüchen, bei denen auf das Dienstalter abgestellt wird, namentlich bei Dienstaltersgeschenken, der Kündigung zur Unzeit, Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft, Rentenansprüchen etc. wird in der Regel auf die Dauer der Anstellung bei der Sekundarschulgemeinde Rümlang-Oberglatt 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.

Artikel 16
Inkraftsetzung

Diese Verordnung tritt per 1. August 2014 in Kraft und ersetzt die Personalverordnung vom 13. Juni 2000 und die Art. 12 bis 15 der Besoldungsverordnung vom 1. Januar 2002.

Artikel 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.

Verabschiedet durch die Gemeindeversammlung der Sek Rümlang-Oberglatt vom 25. Juni 2014

Sekundarschulpflege Rümlang-Oberglatt

Karin Rohrbach
Schulpräsidentin

Irene Meier
Leiterin Schulverwaltung

Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung

vom 01.08.2014

Gestützt auf die verschiedenen Ermächtigungen in der Personalverordnung der Sekundarschulgemeinde Rümliang-Oberglatt und in den kantonalen personalrechtlichen Erlassen erlässt die Schulpflege folgende Ausführungsbestimmungen:

Artikel	Titel	Bestimmung
Artikel 1	Grundsatz (Art. 2 Personalverordnung der Sekundarschulgemeinde Rümliang-Oberglatt)	<p>¹ Die folgenden Bestimmungen stützen sich auf die jeweilige Delegation der Regelungskompetenzen an die Schulpflege in der Personalverordnung der Sekundarschulgemeinde Rümliang-Oberglatt, dem Personalgesetz des Kantons Zürich (LS 177.10), der Personalverordnung des Kantons Zürich (LS 177.11) und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (LS 177.111).</p> <p>² Dort, wo die Schulpflege von einer delegierten Regelungskompetenz in diesen Erlassen keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Regelungen sinngemäss.</p>
Artikel 2	Behörden im Nebenamt (§ 2 Personalgesetz)	<p>¹ Mit separatem Beschluss regelt die Schulpflege die Entschädigung an nebenamtliche Funktionäre.</p> <p>² Diese werden zu Beginn jeder Amtsperiode überprüft.</p>
Artikel 3	Stellenpläne (§ 8 Personalgesetz, § 2 LPVO, Art. 26 Ziff 8+9 GO)	Die Stellenpläne werden durch die Schulpflege festgelegt.
Artikel 4	Kündigung, Fristen, Termine (§ 17 Abs. 2 und 4 Personalgesetz)	<p>¹ Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt: - für alle Mitarbeitenden 3 Monate Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.</p> <p>² Bei folgenden Funktionen gilt ein abweichender Endtermin des Arbeitsverhältnisses: - Schulsozialarbeiter per Ende Schuljahr jeweils per 31. Juli.</p> <p>Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p>

Artikel 5	Individuelle Lohnerhöhungen, (Art. 8 Abs. 3 Personalverordnung der Sekundarschulgemeinde Rümlang-Oberglatt, § 18 Personalverordnung)	<p>¹ Es besteht kein Anspruch auf eine höhere Erfahrungs- bzw. Leistungsstufe. Die zuständige Instanz (Anstellungsinstanz oder delegierte Instanz) entscheidet abschliessend über die Gewährung einer höheren Erfahrungs- / Leistungsstufe. Ein Anstieg innerhalb der Erfahrungsstufen setzt gute Leistungen voraus. Ein Anstieg innerhalb der Leistungsstufen setzt sehr gute Leistungen voraus.</p> <p>² Ein Aufstieg in bzw. innerhalb der Leistungsklassen erfordert sehr gute Leistungen. Sie bedingt der Zustimmung des/der direkten Vorgesetzten.</p> <p>³ Ein Stufenaufstieg oder eine Rückstufung erfolgt in der Regel auf Beginn eines Kalenderjahres. Der Zeitpunkt der Bekanntgabe wird durch die Schulverwaltungsleitung koordiniert.</p> <p>⁴ Die zuständige Instanz entscheidet aufgrund der ihr von der Schulpflege zugesprochenen Summe abschliessend über deren Verteilung auf seine Mitarbeitenden.</p> <p>⁵ Bei der Zuteilung kann maximal 25% der Abteilungs- bzw. Bereichsquote für einmalige Bonuszahlungen eingesetzt werden.</p> <p>⁶ 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 der Abteilung ausgerichtet werden.</p> <p>⁷ Die Löhne der zuständigen Instanz werden aus der Gesamtlohnsumme ihrer Abteilung heraus gelöst. Für diese wird ein separates Gefäss gebildet, dessen Gesamtsumme ebenfalls auf Grund des prozentualen Anteils an der Gesamtlohnsumme bestimmt wird. Die Verteilung der Lohnerhöhung auf diese Personen erfolgt durch die Schulpflege, und zwar auf Grund ihrer persönlichen Leistung und der Erreichung der Ziele.</p> <p>⁸ Die detaillierten Rahmenbedingungen sind in der Wegleitung für Führungspersonen und Mitarbeitende aufgeführt.</p> <p>⁹ Die Schulpflege ist durch die zuständige Instanz auf dem Dienstweg über die Verteilung schriftlich und begründet zu orientieren.</p>
Artikel 6	Teuerungszulagen und Familienzulagen, (§ 41 Personalgesetz, § 56 f. Vollzugsverordnung zum Personalgesetz)	<p>¹ Die Familienzulagen werden wie folgt ausgerichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) vom 12. bis 16. Altersjahr (für erwerbsunfähige Kinder bis zum vollendeten Altersjahr) monatlich CHF 250. b) Die Ausbildungszulage von 250 Franken monatlich nach dem vollendeten 16. Altersjahr bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens bis zum vollendeten 25. Altersjahr. <p>² Es ist eine Bestätigung der Ausbildungsstätte erforderlich. Wenn das jährliche Einkommen des Kindes in Ausbildung höher ist als</p>

		<p>CHF 27'840 (Stand 2011) besteht kein Anspruch auf die Ausbildungszulage.</p> <p>³ Es werden ganze Zulagen ausgerichtet, unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Voraussetzung für den Bezug der Zulagen ist ein jährliches Mindesteinkommen von CHF 6'960 (Stand 2011).</p> <p>⁴ Für jedes Kind wird nur eine Zulage ausgerichtet. Erfüllen mehrere Personen die Voraussetzungen für den Bezug der Zulage, hat Anspruch in folgender Reihenfolge (sog. Anspruchskonkurrenz):</p> <ol style="list-style-type: none"> die erwerbstätige Person (jährliches Mindesteinkommen CHF 6'960 (Stand 2011)) die Person, welche die elterliche Sorge hat oder bis zur Mündigkeit gehabt hat die Person, bei der das Kind überwiegend lebt oder bis zur Mündigkeit gelebt hat die Person, auf welche die Familienzulagenordnung im Wohnsitzkanton des Kindes anwendbar ist die Person mit dem höheren AHV-pflichtigen Einkommen.
Artikel 7	Funktionszulage, Einmalzulage und Anreize § 26 Abs. 3 Personalverordnung	<p>¹ Aussergewöhnliche Leistungen und Einsätze können durch eine Prämie oder ein sinnvolles Geschenk anerkannt und honoriert werden. Pro Mitarbeiter/in werden maximal Fr. 1'500.- pro Jahr ausgerichtet.</p> <p>² Für die Ausrichtung solcher Prämien ist der/die Abteilungsleitende, in der Regel in Absprache mit der Schulpflege, zuständig. Der Beitrag wird im Rahmen des Voranschlages von der Schulpflege im Verhältnis der jeweiligen Lohnsumme jährlich festgesetzt.</p>
Artikel 8	Kommissionen, weitere Taggelder und Vergütungen (§ 41 Personalverordnung)	<p>¹ Die Vergütung mit Arbeitszeit bzw. Sitzungsgeld richtet sich nach dem Jahresarbeitszeitreglement.</p> <p>² Angestellte, die an Sitzungen teilnehmen oder das Protokoll führen, erhalten keine zusätzliche Entschädigung.</p>
Artikel 9	Dienstliche Auslagen (§ 42 Personalgesetz)	¹ Es werden die Bestimmungen von § 64 bis 77 VVPG sinngemäss angewendet.
Artikel 10	Ferien, Urlaub, Mutterschaft, Krankheit und Unfall (Art. 9 Personalverordnung der Sekundarschulgemeinde Rümlang-Oberglatt, § 43 Personalgesetz)	<p>¹ Der Ferienanspruch beträgt per 1.1.20: (für Lehrpersonen per 1.8.20)</p> <p>bis und mit Kalenderjahr in dem 20. Altersjahr vollendet ist 27 Tage ab Kalenderjahr in dem 21. Altersjahr vollendet ist 25 Tage ab Kalenderjahr in dem 50. Altersjahr vollendet ist 27 Tage ab Kalenderjahr in dem 60. Altersjahr vollendet ist 32 Tage</p>

Artikel 10 – den kantonalen Neuregelungen per 1.1.20 angepasst.

Artikel 11	Arbeitszeit (Art. 9 Personalverordnung der Sekundarschulgemeinde Rümlang-Oberglatt, § 52 Personalgesetz, § 116 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz)	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>³ Die Schulpflege setzt die Dauer der Arbeitszeit in besonderen Fällen sowie die Schliessung der Verwaltung über Weihnachten und Neujahr oder in Schulferien fest.</p>
Artikel 12	Beurteilungssysteme und –verfahren (§ 137 Vollzugsverordnung Personalgesetz)	Die Mitarbeiterbeurteilung richtet sich nach den verwaltungsinternen Weisungen.
Artikel 13	Weiterbildung, (Art. 14 Personalverordnung der Sekundarschulgemeinde Rümlang-Oberglatt)	Die Bestimmungen für die Weiterbildung richten sich nach dem Weiterbildungsreglement.
Artikel 14	Anhänge zu diesen Ausführungsbestimmungen	<p>Folgende Reglemente und Weisungen sind zusätzlich zu diesen Ausführungsbestimmungen anwendbar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Beschluss über die Entschädigung der nebenamtlichen Funktionäre b) Stellenplan c) Mitarbeiterbeurteilung Weisungen der Schulpflege d) Weiterbildungsreglement
Artikel 15	Inkraftsetzung	Diese Ausführungsbestimmungen treten am 1. August 2014 in Kraft und ersetzen die Ausführungsbestimmungen zur Besoldungsverordnung vom 16. August 2006.

Verabschiedet durch die Schulpflege mittels Zirkularentscheid vom 10. Juli 2014

Sekundarschule Rümlang-Oberglatt

Karin Rohrbach
Schulpräsidentin

Irene Meier
Leiterin Schulverwaltung

Korrektur Art. 10 – Ferienanspruch wurde den kantonalen Regelungen angepasst_ Abnahme per 26.11.2019
Korrektur Art. 3 – Anpassung des Verweises auf die neue GO (1.1.22) _Abnahme 15. Februar 2022