

reformierte
kirche weinland mitte

benken marthalen ossingen rheinau trüllikon truttikon

Personalreglement

Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde Weinland Mitte

Inhaltsverzeichnis

1. Rechtsverhältnis.....	3
<i>Art. 1 Begriffe und Geltungsbereich</i>	3
<i>Art. 2 Allgemeine Rechte und Pflichten</i>	3
<i>Art. 3 Arbeitszeit/Ferien//Urlaub</i>	4
2. Versicherungen	4
<i>Art. 4 Versicherung.....</i>	4
3. Lohnsystem	5.
<i>Art. 5 Grundsatz.....</i>	5
<i>Art. 6 Aufstieg.....</i>	5
<i>Art. 7 13. Monatslohn.....</i>	5
<i>Art. 8 Teuerungsausgleich.....</i>	5
<i>Art. 9 Dienstaltersgeschenk.....</i>	5
<i>Art. 10 Mitarbeitergespräche.....</i>	6
4. Besondere Bestimmungen.....	6.
<i>Art. 11 Nebenbeschäftigung.....</i>	6
<i>Art. 12 Krankheit, Unfall, Meldepflicht.....</i>	6
<i>Art. 13 Weiterbildung.....</i>	6.
5. Schlussbestimmungen	7.
<i>Art. 14 Ergänzendes Recht.....</i>	7
6. Beschluss.....	7.
<i>Art. 15 Anpassung.....</i>	7
<i>Art. 16 Inkrafttreten.....</i>	7

1. Rechtsverhältnis

Art. 1 Begriffe und Geltungsbereich

Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten für das gesamte Personal der reformierten Kirchgemeinde Weinland Mitte.

Sämtliche von der Kirchgemeinde angestellten Personen sind direkt der Kirchenpflege unterstellt.

Das Personal der Kirchgemeinde Weinland Mitte steht in einem befristeten oder unbefristeten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Ergänzend gelten die Regelungen der Landeskirche des Kantons Zürich.

Die Pfarrpersonen sind von der Landeskirche des Kantons Zürich angestellt. Für sie gelten die jeweiligen diesbezüglichen Bestimmungen.

Art. 2 Allgemeine Rechte und Pflichten

Probezeit

Für Mitarbeitende in einer unbefristeten Anstellung gilt eine Probezeit von drei Monaten. Bei Krankheit oder Unfall kann die Probezeit auch über die Höchstfrist hinaus angemessen verlängert werden.

Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt während des ersten Monats beidseitig sieben Tage.

Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist beträgt beidseitig	
im ersten Jahr	einen Monat
vom zweiten Jahr an	drei Monate

Das Anstellungsverhältnis kann beendet werden:

Während der Probezeit auf das Ende einer Woche,
bei Angestellten, die im Rahmen der religionspädagogischen Module im Anstellungsverhältnis einen Unterricht wahrnehmen, auf das Ende eines Schuljahres,
im Übrigen auf das Ende eines Monats.

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Beschäftigungsdauer.

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über die ihnen zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten gegenüber Unbefugten zu schweigen. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

Art. 3 Arbeitszeit/Ferien/Urlaub

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit der Mitarbeitenden richtet sich im Allgemeinen nach den Richtlinien der Landeskirche des Kantons Zürich.

Ferien

Den Mitarbeitenden steht im Kalenderjahr ein Ferienanspruch von fünf Wochen zu. Er beträgt sechs Wochen ab Beginn des Kalenderjahres in dem sie das 60. Altersjahr vollenden. Der Ferienanspruch der in Teilzeit tätigen Mitarbeitenden besteht im gleichen Umfang wie für das übrige Personal, jedoch dem Beschäftigungsgrad entsprechend.

Fallen Krankheits- und Unfalltage in die Ferien, so können die Ferien nachbezogen werden, sofern ein Arztzeugnis vorliegt. Können die Ferien infolge Krankheit oder Unfall nicht angetreten werden, besteht ein Anspruch auf Ferienverschiebung.

Urlaub

Für die Gewährung von unbezahltem Urlaub ist die Kirchenpflege zuständig. Während der Dauer von unbezahlten Urläuben besteht kein Ferienanspruch.

2. Versicherungen

Art. 4 Versicherung

Unfallversicherung

Die Kirchgemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss des Unfallversicherungsgesetzes (UVG).

Krankentaggeldversicherung

Die Kirchgemeinde hat für alle Mitarbeitenden mit Stelleverfügung eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen.

Versicherte Leistung:

Krankentaggeld	80% des versicherten Lohnes
Leistungsdauer	730 Tage (Versicherte im AHV-Alter bis 70 Jahre max. 180 Tage)

Pensionskasse

Die Kirchgemeinde versichert die Mitarbeitenden im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) auf der Basis des Leistungsumfanges der Pensionskasse. Bei Mitarbeitenden mit einer Lohnsumme bis Fr. 21'510.- (Stand 2021) ist die Versicherung der Pensionskasse freiwillig. Ab Lohnsumme über Fr. 21'510.- ist der Beitritt in die Pensionskasse obligatorisch.

3. Lohnsystem

Art. 5 Grundsatz

Die Grundlage für die Lohneinstufung bildet das Besoldungsreglement der Landes Kirche des Kantons Zürich. Die Kirchenpflege ordnet jede Stelle einer Lohnklasse zu.

Die Kirchenpflege legt Lohnerhöhungen entsprechend der finanziellen Lage der Kirchgemeinde und der Arbeitsmarktsituation fest. Dabei berücksichtigt sie die Anforderungen und Belastungen sowie die Entwicklung der Gehälter des öffentlichen Gemeinwesens und der Privatwirtschaft.

Art. 6 Aufstieg

Der Aufstieg innerhalb einer Lohnklasse erfolgt in Lohnstufen.

Die Kirchenpflege legt jährlich fest, ob ein Stufenanstieg gewährt wird.

Der Aufstieg kann gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung und des Dienstalters erfolgen.

Art. 7 13. Monatslohn

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf 13 Monatslöhne. Der 13. Monatslohn wird im Dezember ausgerichtet. Diensteantritte und Dienstaustritte begründen einen pro rata Anspruch

Art. 8 Teuerungsausgleich

Die jährliche Teuerung beruht auf dem Beschluss der Landeskirche des Kantons Zürich.

Art. 9 Dienstaltersgeschenk

Den Mitarbeitenden wird nach Vollendung von 10, 15, 20, 25, 30, 35 und 40 Dienstjahren zwei Wochen bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt.

Ein Dienstaltersgeschenk kann ausnahmsweise ausbezahlt werden, wenn ein Bezug als bezahlter Urlaub aus amtlichen, dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht möglich ist und die Auszahlung im Interesse der Anstellungsinstanz sowie der betreffenden Kirchgemeinde liegt.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine anteilmässige Ausrichtung des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks ausgeschlossen.

Art. 10 Mitarbeitergespräche

Das Ressortverantwortliche Mitglied der Kirchenpflege führt mit jedem Mitarbeitenden jährlich ein Mitarbeitergespräch durch.

Für die jährlichen Mitarbeitergespräche mit den Pfarrpersonen ist das Präsidium zuständig.

4. Besondere Bestimmungen

Art. 11 Nebenbeschäftigung

Den Mitarbeitenden ist die Übernahme von Aufgaben oder Ämtern in kirchlichen und öffentlichen Institutionen und Behörden sowie in politischen Parteien, Gewerkschaften oder weiteren Berufs- und Fachorganisationen im dienstlichen Interesse gestattet.

Eine Nebenbeschäftigung ist zu deklarieren und muss mit der beruflichen Tätigkeit vereinbar sein. Alle Beschäftigungen zusammen dürfen ein Pensum von 100% nicht übersteigen.

Art. 12 Krankheit Unfall, Meldepflicht

Jede krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheit ist dem ressortverantwortlichen Mitglied der Kirchenpflege so bald als möglich zu melden. Spätestens am vierten Arbeitstag der Abwesenheit ist ein Arztzeugnis einzureichen.

Art. 13 Weiterbildung

Die Reformierte Kirchgemeinde Weinland Mitte fördert die Weiterbildung. Dies soll die berufliche Qualifikation in der jeweiligen Tätigkeit erweitern oder die Übernahme neuer Tätigkeiten ermöglichen.

Die Kirchenpflege vereinbart mit den Gesuchstellern, ob und in welchem Rahmen die Weiterbildung bezahlt wird.

5. Schlussbestimmungen

Art. 14 Ergänzendes Recht

Ergänzend und in zweiter Linie zu diesem Reglement gelten die kantonalen personalrechtlichen Erlasse der Landeskirche des Kantons Zürich.

6. Beschluss, öffentliche Auflage

Art. 15 Anpassung

Die Kirchenpflege kann bei Bedarf oder am Ende einer Legislaturperiode notwendige Anpassungen im Personalreglement bestimmen.

Art. 16 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die Kirchenpflege am 15.06.2022 per 1. Januar 2022 in Kraft.