

Personalverordnung

vom 1. Januar 2022

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Bestimmungen.....	1
Art. 1 Geltungsbereich.....	1
Art. 2 Geltung des kantonalen Rechts	1
Arbeitsverhältnis	1
Art. 3 Anstellungs- und Kündigungsinstanz	1
Art. 4 Kündigung.....	1
Art. 5 Stellenplan, Lohnklassen und Einstufung	1
Art. 6 Mitarbeitendenbeurteilung und -entwicklung	2
Art. 7 Aus- und Weiterbildung.....	2
Art. 8 Lohn	2
Art. 9 Lohnentwicklung, Lohnzulagen, Anerkennung besonderer Leistungen, Teuerungsausgleich, Dienstaltersgeschenke.....	2
Schlussbestimmungen.....	2
Art. 10 Vollzug des Personalrechts	2
Art. 11 Inkraftsetzung.....	3

Gestützt auf Art. 20 Ziffer 4 der Statuten des Zweckverbands Sozialdienst Limmattal (SDL) vom 26. September 2021 erlässt die Delegiertenversammlung folgende Personalverordnung.

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Dieser Personalverordnung unterstehen die Mitarbeitenden des SDL.

² Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet, im Dienst des Zweckverbands stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder ein teilzeitliches Pensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden.

Art. 2 Geltung des kantonalen Rechts

¹ Soweit diese Personalverordnung oder im Personalreglement nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

² Abweichungen sind nachstehend ausdrücklich aufgeführt. Dabei wird auf die von den Abweichungen betroffenen Teile des kantonalen Personalrechts hingewiesen.

Arbeitsverhältnis

Art. 3 Anstellungs- und Kündigungsinstanz *(§ 4 Personalverordnung Kanton Zürich)*

¹ Die Anstellung und Kündigung der Geschäftsleitung erfolgt durch den Vorstand.

² Die Anstellung und Kündigung des Personals erfolgt, sofern nicht spezielle Verordnungen etwas Anderes bestimmen, durch die Geschäftsleitung.

Art. 4 Kündigung *(§17 bis 18 Personalgesetz Kanton Zürich)*

¹ Der Vorstand regelt die Fristen zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen nach der Probezeit im Personalreglement.

² Innerhalb von 10 Arbeitstagen können die Mitarbeitenden eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt.

³ In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen.

Art. 5 Stellenplan, Lohnklassen und Einstufung *(§ 8 Personalverordnung Kanton Zürich)*

¹ Der Vorstand legt den Stellenplan und die Lohnklassen im Rahmen des genehmigten Budgets fest.

² Die Geschäftsleitung ist für die Einstufung innerhalb der einzelnen Lohnklassen verantwortlich.

Art. 6 Mitarbeitendenbeurteilung und -entwicklung

(§ 46 Personalgesetz § 136 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz Kanton Zürich)

¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten sowie Entwicklungsgespräche.

²Der Vorstand regelt die Einzelheiten im Personalreglement.

Art. 7 Aus- und Weiterbildung

(§ 94 und § 95 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz Kanton Zürich)

¹Der Vorstand unterstützt eine aktive Entwicklung der Mitarbeitenden durch regelmässige Weiterbildung. Er fördert das fortlaufende Lernen der Mitarbeitenden und der Organisation.

²Der Vorstand erlässt Grundsätze für die Aus- und Weiterbildung des Personals im Personalreglement.

Art. 8 Lohn

(§ 8 bis § 15 Personalverordnung Kanton Zürich)

¹Der Lohn des Personals wird gemäss kantonalen Vorgaben festgelegt.

²Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit der Mitarbeitenden, soweit nicht besondere ergänzende Vergütungen ausdrücklich vorgesehen sind.

³Die Einzelheiten werden durch den Vorstand im Personalreglement geregelt.

Art. 9 Lohnentwicklung, Lohnzulagen, Anerkennung besonderer Leistungen, Teuerungsausgleich, Dienstaltersgeschenke

(§§ 16 bis 28 Personalverordnung Kanton Zürich)

¹Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Geschäftsleitung. Die Einzelheiten sind im Personalreglement geregelt.

²Individuelle Lohnerhöhungen können sehr guter Leistung aufgrund der Mitarbeiterbeurteilung und -entwicklung per 1. April gewährt werden. Anerkennung besonderer Leistungen können auch unterjährig in Form von Prämien gewährt werden. Für beide Zulagen wird jährlich ein Anteil der Lohnsumme (Grundlohn) für das kommende Jahr budgetiert.

³Die für das Personal des Kantons Zürich anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen sowie die Regelung betreffend Dienstaltersgeschenke gelten auch für die Mitarbeitenden des SDL.

Schlussbestimmungen

Art. 10 Vollzug des Personalrechts

(§ 148 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz Kanton Zürich)

Zum einheitlichen Vollzug dieser Verordnung erlässt der Vorstand das erforderliche Personalreglement.

Art. 11 Inkraftsetzung

¹ Diese Personalverordnung wurde von der Delegiertenversammlung am 23. September 2021 genehmigt und tritt per 1. Januar 2022 in Kraft.

² Alle im Widerspruch stehenden internen Richtlinien, Beschlüsse und weitere Bestimmungen werden damit aufgehoben.

Der Vorstandspräsident



Christian Meier

Co-Geschäftsleiterin



Janine Graf

Co-Geschäftsleiterin



Mirjam Schuler Bayoumi