



Personalverordnung (PVO)

Präambel

¹Für die Mitarbeitenden des Sonderpädagogischen Schulzweckverbands Dielsdorf, nachfolgend «SZV» genannt, gilt grundsätzlich das Personalrecht des Kantons Zürich. Dort, wo aufgrund der besonderen Verhältnisse im SZV abweichende Regelungen angezeigt sind, werden diese nachfolgend beschrieben.

²In diesem Sinne regelt diese Personalverordnung lediglich die Abweichungen vom kantonalen Lehrpersonal- und Personalgesetz sowie deren Verordnungen. Hingegen verzichtet sie zugunsten einer besseren Transparenz auf die Wiederholung der übrigen, nicht veränderten Bestimmungen über das Personalverhältnis.

Artikel 1 Geltungsbereich - Allgemeines

¹Dieser Verordnung unterstehen die Mitarbeitenden des SZV.

²Soweit diese Verordnung und deren Vollzugsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes des Kantons Zürich und dessen Ausführungserlasse.

³Dort, wo der Vorstand von seiner Kompetenz zum Erlass von Ausführungsbestimmungen zu dieser Verordnung keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungsbestimmungen sinngemäss.

⁴Therapeuten, die unterrichten oder sonderpädagogische Massnahmen durchführen, unterstehen dem Lehrpersonalgesetz des Kantons Zürich mit Ausnahme von folgenden Bestimmungen:

- a) § 2 LPG
- b) § 5 Abs. 1 LPG – befristete Anstellungen sind möglich
- c) § 20 LPG i.V.m. § 23 LPVO – der SZV führt eine eigene periodische Beurteilung durch
- d) § 11 Abs. 1 LPVO – es gibt beim SZV keine Beschränkung der zulässigen Mehrlektionen
- e) § 26 PG Abfindung

⁵Enthält das Lehrpersonalgesetz des Kantons Zürich keine ausdrückliche Regelung, richtet sich das Arbeitsverhältnis der Therapeutinnen und Therapeuten auch nach dieser Verordnung.

Artikel 2 Geltungsbereich - Behörden im Nebenamt

¹Die Rechtsbeziehungen zwischen dem SZV und seinen Organen richten sich nach den Statuten und allfälligen Ausführungsbestimmungen.

Artikel 3 Neu definierter Berufsauftrag

¹Der neu definierte Berufsauftrag für Therapeutinnen und Therapeuten (LOGO und PM) nach den Empfehlungen der Berufsverbände zbl und Psychomotorik Schweiz (Untersektion Zürich) gelangt mit Ausnahme von folgenden Bestimmungen zur Anwendung:

- a) Die altersbedingte Pensenreduktion wird durch mehr Ferien abgegolten.
- b) Die Anstellung wird in Stellenprozent definiert.

Artikel 4 Abfindung

¹Es besteht kein Anspruch auf eine Abfindung.



Artikel 5 Lohn

¹Der Lohn bildet das Entgelt für die in der Verfügung festgelegte geleistete Tätigkeit.

²Alle Mitarbeitenden (mit Ausnahme des Reinigungspersonals) erhalten monatlich eine Verpflegungszulage über CHF 100.00 pro rata Beschäftigungsgrad. Die Verpflegungszulage gilt als Lohnbestandteil. Während eines bezahlten Urlaubs (Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, Militärdienst, etc.) wird die Verpflegungszulage ab der 5. Abwesenheitswoche eingestellt; bei einem unbezahlten Urlaub wird die Verpflegungszulage für die Dauer des Urlaubs sistiert.

³Die Mitarbeitenden haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen mit Ausnahme der Regelung gemäss dem Spesen- und Entschädigungserlass ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen.

⁴Das Aushilfspersonal wird im Stunden- resp. Lektionenlohn entschädigt. Die Ansätze orientieren sich an den Vorgaben des Kantons Zürich und werden vom Vorstand festgelegt. Es werden nur die tatsächlich geleisteten Stunden/Lektionen entschädigt.

Artikel 6 Auszahlung des Jahreslohnes

¹Die Auszahlung erfolgt monatlich zu je 1/12 des Jahreslohnes (inkl. 13. Monatslohn).

Artikel 7 Mitarbeitendenbeurteilung (MAB)

¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine jährliche Mitarbeitendenbeurteilung, bei welcher Leistung und Verhalten beurteilt werden.

²Der Vorstand regelt die Einzelheiten. Er kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Artikel 8 Arbeitszeit

¹Die Arbeitszeit für Therapeuten, die unterrichten oder sonderpädagogische Massnahmen durchführen, richtet sich nach der Lehrpersonalverordnung und dem neu definierten Berufsauftrag, gemäss Empfehlung der Berufsverbände.

²Die jährliche Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100% grundsätzlich brutto 2184 Stunden (52 Wochen x 42 Stunden). Bei einer Teilzeitbeschäftigung wird die jährliche Arbeitszeit auf Basis des reduzierten Beschäftigungsgrades ermittelt.

³Der Vorstand regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von allfälligen Mehrstunden. Es wird kein Zeit- oder Geldzuschlag für Überzeit gewährt.

Artikel 9 Weiterbildung

¹Der Vorstand regelt die zur Verfügung gestellte Zeit sowie die finanzielle Beteiligung bei Weiterbildungen der Mitarbeitenden (Weiterbildungsreglement).

Artikel 10 Ferien

¹Im Rahmen der Jahresarbeitszeit kann der Vorstand eine vom kantonalen Personalrecht abweichende Regelung bezüglich Umfang und Bezug der Ferien erlassen.

Artikel 11 Kranken- und Unfallversicherung

¹Die Mitarbeitenden werden durch den SZV im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Nichtberufsunfälle werden ab einem Beschäftigungsgrad von 25% versichert.

²Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt der SZV, die Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung werden zwischen dem SZV und der oder dem Mitarbeitenden hälftig geteilt.



Artikel 12 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

¹Die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall richtet sich nach dem Versicherungsvertrag, welcher der SZV abschliesst. Der Vorstand erlässt die Einzelheiten. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, dem Sekretariat eine Krankheit/einen Unfall umgehend zu melden und bei mehr als 3 Absenztagen in Folge mit einem Arzzeugnis zu belegen.

²Die Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Niederkunft richtet sich nach kantonalem Recht. Der Vaterschaftsurlaub richtet sich nach dem Lehrpersonalgesetz des Kantons Zürich. Dieser beträgt 2 Wochen und muss innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes wochenweise bezogen werden.

Artikel 13 Berufliche Vorsorge, Eintritt und Mutationen

¹Die Mitarbeitenden werden bei Erreichen des gesetzlich festgelegten Minimallohnes in die Pensionskasse des SZV aufgenommen. Lohnmutationen werden der Pensionskasse grundsätzlich auf den Beginn des neuen Schuljahres gemeldet, sofern sich per 1. Juli ein Lohnstufenanstieg ergibt und sich gleichzeitig per 1. August der Beschäftigungsgrad ändert. Lohnmutationen während des Schuljahres werden der Pensionskasse des SZV umgehend bekannt gegeben.

Artikel 14 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

¹Diese Verordnung tritt per 1. August 2021 in Kraft.

Artikel 15 Übergangsbestimmungen

¹Für 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.

²Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.

Diese Personalverordnung wurde an der Vorstandssitzung vom 30. August 2023 genehmigt und tritt rückwirkend auf den 1. August 2023 in Kraft. Anpassung: 30.06.2017, 22.11.2018, 21.07.2021 und 22.08.2023 – Genehmigung durch die Delegierten des SZV am 25. Oktober 2023.