



Vollzugsvorschriften

über

die allgemeinen Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden des Bildungszentrum Surselva (BZS)

Stand 24. Oktober 2016

Rev. 30. November 2017

Rev. 04. Oktober 2019

Rev. 29. November 2019

Rev. 27. November 2020

Rev. 24. Februar 2022

Rev. 23. Februar 2023

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Bestimmungen	5
Art. 1	Zweck.....	5
Art. 2	Rechtsnatur und Anstellungsart.....	5
Art. 3	Gleichstellung der Geschlechter.....	5
Art. 4	Subsidiäres Recht	5
Art. 5	Anpassung Wochenunterrichtspensum	5
Art. 6	Pensenübernahme bei anderen Abteilungen	5
Art. 7	Dienstaltersurlaub	6
Art. 7	^{bis} Altersentlastung.....	6
Art. 8	Nebenbeschäftigungen	6
Art. 9	Berufliche Vorsorge	6
Art. 10	Lohnzahlung während Krankheit.....	7
Art. 11	Lohnzahlung während Berufs- und Nichtberufsunfall	7
Art. 12	Verhalten bei Krankheit oder Unfall.....	7
Art. 13	Verhalten bei Krankheit oder Unfall für Lehrpersonen an den Berufsschulen, Mittel- schulen sowie bei den Brückenangeboten Vinavon.....	7
Art. 14	Lohnzahlungen während der Verhinderung an der Arbeitsleistung	8
II.	Musikschule Surselva	9
Art. 15	Arbeitsort.....	9
Art. 16	Besoldungsgrundlage	9
Art. 17	Ferien und Feiertage.....	9
Art. 18	Gehaltskategorien	10
Art. 19	Stundenentschädigung / Vollpensum	10
Art. 20	Besoldung bei Teilzeitanstellung	10
Art. 21	Entschädigung von Stellvertretungen	10
Art. 22	13. Monatslohn für Musiklehrpersonen	10
Art. 22	^{bis} Altersentlastung.....	11
Art. 23	Abteilungsleitung.....	11
Art. 24	13. Monatslohn für Abteilungsleitung.....	11
Art. 25	Reisespesen	11
Art. 26	Telefonspesen für die Abteilungsleitung.....	12
Art. 27	Übrige Spesen.....	12
Art. 28	Auszahlung	12

Art. 29 Schülereinteilung.....	12
Art. 30 Privatunterricht	13
Art. 31 Vortragsübung bzw. Konzert	13
Art. 32 Fortbildung	13
Art. 33 Kosten der Fortbildung.....	13
III. Logopädischer Dienst Surselva	15
Art. 34 Arbeitsort der Lehrpersonen für Logopädie.....	15
Art. 35 Arbeitsort der Lehrpersonen für Hochbegabtenförderung	15
Art. 36 Besoldungsgrundlagen	15
Art. 37 Ferien und Feiertage.....	15
Art. 38 Stundenentschädigung / Vollpensum	15
Art. 39 Altersentlastung	16
Art. 40 Abteilungsleitung.....	16
Art. 41 Reisespesen	16
Art. 42 Telefonspesen	17
Art. 43 Übrige Spesen.....	17
Art. 44 Auszahlungen	17
Art. 45 Schülereinteilung.....	18
Art. 46 Privattherapie.....	18
Art. 47 Fortbildung	18
Art. 48 Kosten der Fortbildung.....	18
Art. 49 Entschädigung von Stellvertretungen	19
IV. Handelsschule Surselva und Gewerbliche Berufsschule Surselva.....	20
Art. 50 Arbeitsort.....	20
Art. 51 Besoldungsgrundlage	20
Art. 52 Ferien und Feiertage.....	20
Art. 53 Altersentlastung	20
Art. 54 Stundenentschädigung / Vollpensum	21
Art. 55 Abteilungsleitung.....	21
Art. 56 13. Monatslohn	21
Art. 57 Spesen	21
Art. 58 Telefonspesen für die Abteilungsleitung.....	21
Art. 59 Klassenzuteilung.....	21
Art. 60 Entschädigung von Stellvertretungen	22
V. Brückenangebote Vinavon	22

Art. 61 Arbeitsort.....	22
Art. 62 Besoldungsgrundlage	22
Art. 63 Ferien und Feiertage.....	22
Art. 64 Altersentlastung	22
Art. 65 Vollpensum.....	23
Art. 66 Berechnung Anstellungsumfang.....	23
Art. 67 Abteilungsleitung.....	23
Art. 68 13. Monatslohn	24
Art. 69 Spesen	24
Art. 70 Telefonspesen für die Abteilungsleitung.....	24
Art. 71 Klassenzuteilung	24
Art. 72 Entschädigung von Stellvertretungen	24
VI. Geschäftsleitung, Hausdienst, übrige Mitarbeitende	25
Art. 73 Arbeitsort.....	25
Art. 74 Besoldungsgrundlage	25
Art. 75 Arbeitszeit und Zeiterfassung.....	25
Art. 76 Ferien und Feiertage.....	25
Art. 77 13. Monatslohn	25
Art. 78 Spesen	25
Art. 79 Telefonspesen für die Geschäftsleitung	25
VII. Vollzugs- und Schlussbestimmungen	26
Art. 80 Inkrafttreten	26

VOLLZUGSVORSCHRIFTEN

über die allgemeinen Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden des Bildungszentrums Surselva (BZS)

Gestützt auf Artikel 6 Abs. 2 und die übergeordneten gesetzlichen Grundlagen erlassen am 24. Oktober 2016 von der Präsidentenkonferenz.

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

¹ Diese Vollzugsvorschriften regeln das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Bildungszentrums Surselva (BZS).

² Sie gelten für sämtliche vollzeitlichen und teilzeitlichen Mitarbeitenden des BZS.

Art. 2 Rechtsnatur und Anstellungsart

¹ Die Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

² Der Arbeitsvertrag regelt mindestens die Anstellung, den Anstellungsumfang, die Probezeit, die Kündigungsfristen und -termine, die Pflichten des Mitarbeitenden, die Besoldung und den Ferienanspruch.

Art. 3 Gleichstellung der Geschlechter

¹ Personen-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in dieser Ordnung beziehen sich auf beide Geschlechter, soweit sich aus deren Sinn nicht etwas anderes ergibt.

Art. 4 Subsidiäres Recht

¹ Kann diesen Bestimmungen, seinen Ausführungserlassen oder dem Anstellungsvertrag nichts anderes entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

Art. 5 Anpassung Wochenunterrichtspensum

¹ Die Anzahl der zu erteilenden Wochenlektionen/-stunden wird nach den Möglichkeiten der Mitarbeitenden sowie nach den Bedürfnissen des BZS zusammen mit der Abteilungsleitung vor Semesterbeginn festgelegt. Änderungen des Anstellungsumfanges bis 15% bedürfen keiner schriftlichen Anpassung des Arbeitsvertrages.

Art. 6 Pensenübernahme bei anderen Abteilungen

¹ Im gegenseitigen Einverständnis zwischen dem BZS und der Mitarbeitenden können diese nach Bedarf und im Rahmen des Anstellungsumfanges auch Lektionen bei anderen Abteilungen des BZS übernehmen.

Art. 7 Dienstaltersurlaub

¹ Der Dienstaltersurlaub richtet sich nach der kantonalen Gesetzgebung. Bei Lehrpersonen ist eine Auszahlung durch eine Zulage einem Urlaubsbezug vorzuziehen. Über entsprechende Ausnahmen entscheidet die Abteilungsleitung.

Art. 7^{bis} Altersentlastung¹

¹ Eine Altersentlastung ist für die Lehrpersonen der Musikschule, des Logopädischen Dienstes, der Handelsschule Surselva, der Gewerblichen Berufsschule Surselva und der Brückenangebote Vinavon vorgesehen.

² Die Altersentlastung wird frühestens im darauffolgenden Monat nach Erreichung des entsprechenden Altersjahres gewährt.²

³ Einer Lehrperson dürfen maximal 100 Stellenprozente inklusive Altersentlastung ausbezahlt werden. Eine Altersentlastung darf auch nicht als Überzeit entschädigt werden.²

Art. 8 Nebenbeschäftigungen

¹ Die Mitarbeitenden dürfen öffentliche Nebenämter oder Nebenbeschäftigungen ausüben, soweit diese mit ihrer dienstlichen Stellung vereinbar sind und ihre dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigen.

² Öffentliche Nebenämter oder Nebenbeschäftigungen sind vom jeweiligen Wahlgremium vorgängig schriftlich zu bewilligen. Wird dadurch der Einsatz für das BZS beeinträchtigt, können solche Tätigkeiten durch das Wahlgremium eingeschränkt oder untersagt werden.

³ Öffentliche Nebenämter oder Nebenbeschäftigungen sind grundsätzlich ausserhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Über Ausnahmen entscheidet die jeweilige Wahlbehörde.

Art. 9 Berufliche Vorsorge

¹ Die Mitarbeitenden sind für die berufliche Vorsorge gegen die wirtschaftlichen Folgen von Tod, Invalidität und Alter versichert, sofern der Jahreslohn den Minimallohn nach dem BVG überschreitet. Massgebend sind die Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung.

² Die Prämien für die berufliche Vorsorge werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der versicherten Person übernommen. Der Regionalausschuss kann für die Geschäfts- und Abteilungsleitung höhere Beiträge des Arbeitgebers festlegen. Die Verteilung der Prämie für die Pensionskasse Graubünden richtet sich nach kantonomer Personalgesetzgebung.

³ Mitarbeitende, die bei mehreren Arbeitgebern tätig sind und bereits einer Vorsorgeeinrichtung angehören, können von der BVG-Beitragspflicht befreit werden, sofern die gesetzlichen Bestimmungen das zulassen. Ein Befreiungsgesuch hat in jedem Fall schriftlich zu erfolgen.

¹ Eingefügt bzw. Streichung von Abs. 3 mit PK-Beschluss vom 30.11.2017. In Kraft ab Schuljahr 2018/19

² Eingefügt bzw. Streichung von Abs. 2 und 3 mit PK-Beschluss vom 24.02.2022. In Kraft ab Schuljahr 2022/23

Art. 10 Lohnzahlung während Krankheit

¹ Der Beitritt zur Krankentaggeld-Versicherung des BZS ist für Mitarbeitende obligatorisch, welche gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) unter die obligatorische Versicherung fallen. Der Arbeitgeber übernimmt die gesamte Prämie der Taggeldversicherung.

² Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit wird der Lohn in der Regel nach den Bestimmungen der Taggeldversicherung ausgerichtet, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist. Für Mitarbeitende, welche nicht unter die Regelung von Abs. 1 fallen, gilt Art. 324a OR.

³ Die Leistungen der Krankentaggeld-Versicherungen werden dem BZS ausbezahlt, so lange dieses den Lohn des Mitarbeitenden bezahlt.

Art. 11 Lohnzahlung während Berufs- und Nichtberufsunfall

¹ Versichert ist das gesamte Personal, das gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) unter die obligatorische Versicherung fällt. Die Mitarbeitenden des BZS sind im Rahmen des UVG gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Zudem besteht eine UVG-Zusatzversicherung. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung geht zu Lasten der Mitarbeitenden.

² Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Berufs- und Nichtberufsunfalls wird der Lohn nach den Bestimmungen der Unfallversicherung bzw. der UVG-Zusatzversicherung ausgerichtet.

³ Teilzeitlich angestellte Mitarbeitende, deren wöchentliche Arbeitszeit unter acht Stunden (bzw. doppelte Netto-Unterrichtsdauer (ohne Pausen)) beträgt, sind nur gegen Berufsunfälle versichert.

Art. 12 Verhalten bei Krankheit oder Unfall

¹ Alle Mitarbeitenden haben Absenzen wegen Krankheit oder Unfall der vorgesetzten Stelle unverzüglich per Mail mit Kopie an die Geschäftsleitung des BZS mitzuteilen.

² Absenzen wegen Krankheit oder Unfall von mehr als drei Arbeitstagen sind mit einem Arztzeugnis zu belegen. Dieses muss den Umfang und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit enthalten.

³ Die Abteilungsleitung oder die Geschäftsleitung des BZS können in begründeten Fällen ein Arztzeugnis vor Ablauf von drei Arbeitstagen verlangen.

⁴ Bei einer schweren Erkrankung oder Unfall mit Spitalaufenthalt ist die Abteilungsleitung für die Regelung der Stellvertretung besorgt.

⁵ Erwächst aus der Lohnzahlung während der Krankheit oder des Unfalls und aus allfälligen Versicherungsleistungen ein finanzieller Vorteil, ist der Lohn entsprechend zu kürzen.

⁶ Werden die Versicherungsleistungen von der Krankentaggeld- oder Unfallversicherung wegen Selbst- oder Mitverschuldens gekürzt, reduziert sich die Lohnzahlung im gleichen Ausmass.

Art. 13 Verhalten bei Krankheit oder Unfall für Lehrpersonen an den Berufsschulen, Mittelschulen sowie bei den Brückenangeboten Vinavon

¹ Bei leichteren Erkrankungen formuliert die Lehrperson einen kurzen Beschäftigungsauftrag (bspw.

Leseauftrag und Aufgaben mit Angabe von Kapitel und Seiten) für die betroffenen Klassen. Die Beschäftigungsaufträge sind der Abteilungsleitung per Mail mit Kopie an die Geschäftsleitung des BZS mit der Meldung der Absenz zuzustellen.

² Bei mehrtätigen Absenzen (Grippe, Erkältungen u.ä.) teilt die Lehrperson jeden Tag bis spätestens 17.00 Uhr der Abteilungsleitung per Mail mit Kopie an die Geschäftsleitung des BZS mit, ob sie am nächsten Tag wieder arbeitsfähig ist. Sie erteilt die nötigen Beschäftigungsaufträge.

Art. 14 Lohnzahlungen während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

¹ Die Lohnzahlung während Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst sowie während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft richtet sich nach kantonaler Personalgesetzgebung.

II. Musikschule Surselva

Art. 15 Arbeitsort¹

Der Unterricht findet in der Regel als Präsenzunterricht in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten der Musikschule statt.

Kann der Unterricht auf Grund einer ausserordentlichen Lage² nicht wie gewohnt in den Räumlichkeiten der Musikschule stattfinden, hat die Schulleitung das Recht, Fernunterricht anzuordnen. In diesem Falle gelten Präsenz- und Fernunterricht als gleichwertige Unterrichtsformen.

Art. 16 Besoldungsgrundlage³

¹ Die Besoldung der Musiklehrpersonen richtet sich nach den Vorgaben für Primarlehrpersonen gemäss Schulgesetz, umgesetzt in der VSMG-Lohntabelle. Ein tieferer Prozentsatz kann vom Regionalausschuss beschlossen werden. Es gilt für das ganze Schuljahr die Gehaltstabelle des Kantons, wie sie für das Kalenderjahr, in welchem das Schuljahr beginnt, festgelegt worden ist.

² Neu eingestellte Musiklehrpersonen werden nach Massgabe des für das erste Dienstjahr geltenden Gehalts entschädigt. Die Wahlbehörde kann fallweise aufgrund der bisherigen musikalischen Unterrichtstätigkeit Dienstjahre anrechnen.

³ Für Grundschule, Rhythmik und Früherziehung werden zusätzlich 10 Minuten Vorbereitungszeit entschädigt.⁴

⁴ Für Ensembleunterricht, Chor-, Orchester- und Blasmusikleitung wird ein Zuschlag von 25% ausgerichtet (ab 6 Kinder). Darin ist der Aufwand für Zusatzproben, Auftritte etc. enthalten.⁵

Art. 17 Ferien und Feiertage

¹ Die Ferien der Lehrpersonen richten sich nach der in den Vollzugsvorschriften über die Musikschule Surselva festgelegten Schulzeit. Die Abteilungsleitung kann die Lehrpersonen während den Schulferien zu Arbeiten heranziehen, die mit dem Schulwesen in Zusammenhang stehen.

² Lehrpersonen mit einer Teilzeitanstellung sowie weiteren Arbeitgebern haben sicherzustellen, dass die minimalen Vorgaben der kantonalen Personalgesetzgebung bezüglich Ferienbezug eingehalten werden.

³ Die Feiertage richten sich nach den am Unterrichtsort geltenden kommunalen Regelungen.

¹ Eingefügt gemäss PK-Beschluss vom 27.11.2020. In Kraft ab 2. Semester Schuljahr 2020/21

² Als «ausserordentliche Lage» kann bezeichnet werden: Pandemie, Krankheit, Naturkatastrophe, Unwetter etc. sowie ungewöhnlich weite Unterrichtsdistancen

³ Angepasst mit PK-Beschluss vom 04.10.2019. In Kraft ab Schuljahr 2020/21

⁴ Ergänzung gemäss PK-Beschluss vom 29.11.2019. In Kraft ab Schuljahr 2020/21

⁵ Ergänzung gemäss PK-Beschluss vom 29.11.2019. In Kraft ab Schuljahr 2020/21

Art. 18 Gehaltskategorien

¹ Die Stundenansätze werden wie folgt abgestuft:

- a) **Kategorie A: 100%**
 - Lehrdiplom
 - Schulmusik 2
 - Diplom für musikalische Früherziehung
- b) **Kategorie B: 95%**
 - Diplomierte Musiklehrperson, die in einem Nebenfach mit entsprechendem Didaktikabschluss unterrichtet
 - Schulmusik 1
- c) **Kategorie C: 80%**
 - Musikstudenten ab fünftem Semester
 - Grundschuldiplom
 - SAJM B / SAJM G
 - Blasmusikdirektion B (Ausbildung an Konservatorien)
 - Ausweis für Akkordeonlehrpersonen (Konservatorium Winterthur)
- d) **Kategorie D: 70%**
 - Musikstudenten bis viertes Semester
 - Akkordeonausweis (SALV)
 - Kant. Ausweis für Blasmusikdirektion (Oberstufe)
 - Alle übrigen Musiklehrpersonen

² Für die Zuweisung der Musiklehrpersonen nach Gehaltskategorien ist die Abteilungsleitung zuständig.

Art. 19 Stundenentschädigung / Vollpensum

¹ Zur Ermittlung des Stundenansatzes wird von einem Vollpensum ausgegangen, welches die Anzahl Schulwochen gemäss kantonalem Schulgesetz à 30 Wochenlektionen zu 50 Minuten umfasst.¹

Art. 20 Besoldung bei Teilzeitanstellung

¹ Musiklehrpersonen in Teilzeitanstellung werden entsprechend ihrem Unterrichtspensum besoldet.

Art. 21 Entschädigung von Stellvertretungen

¹ Stellvertretungen werden gemäss den gleichen Bestimmungen wie die angestellten Musiklehrpersonen entschädigt.

Art. 22 13. Monatslohn für Musiklehrpersonen

¹ Der 13. Monatslohn ist im Bruttolohn enthalten.

¹ Streichung letzter Satz gemäss PK-Beschluss vom 24.02.2022. In Kraft ab Schuljahr 2022/23

Art. 22 bis Altersentlastung¹

¹ Die Altersentlastung wird gemäss dem durchschnittlichen Arbeitspensum der letzten fünf Jahre im pädagogisch-didaktischen Umfeld berechnet. Voraussetzung für eine Altersentlastung ist ein Arbeitspensum von 80 % inklusive Anzahl Wochenlektionen Altersentlastung. Die Altersentlastung wird wie folgt gewährt:²

90%-100%

- ab 55 Jahren 2 Wochenlektionen
- ab 60 Jahren 3 Wochenlektionen

80%-89%:

- ab 55 Jahren 1 Wochenlektion
- ab 60 Jahren 2 Wochenlektionen.

Art. 23 Abteilungsleitung

¹ Die Aufgabe als Abteilungsleitung umfasst in der Regel eine 50%-Anstellung, ausgehend von einer Wochenarbeitszeit von 43 Stunden und entsprechendem Ferienguthaben gemäss kantonalen Personalgesetzgebung.

² Die Abteilungsleitung teilt ihre Arbeitszeit entsprechend ihren Aufgaben selbständig ein. Allfällige notwendige Überstunden werden weder durch Freizeit noch durch Lohnzahlung abgegolten. Sie gelten als im Lohn inbegriffen.

Art. 24 13. Monatslohn für Abteilungsleitung

¹ Der Anspruch auf den 13. Monatslohn richtet sich nach kantonalen Gesetzgebung.

Art. 25 Reisespesen³

¹ Es werden die Kosten für die preisgünstigste Variante für öffentliche Verkehrsmittel vergütet. Dabei werden 25 km pro Tag nicht entschädigt. Dies gilt sowohl für Reiseentschädigungen innerhalb, als auch ausserhalb des Einzugsgebietes der Musikschule Surselva. Es gelten die folgenden Entschädigungsansätze:

- a) für Lehrpersonen mit Wohnsitz im Kanton Graubünden:

Pro Unterrichtstag an der Musikschule Surselva ¼-Anteil Bündner Generalabonnement, max 1/1-Anteil Bündner Generalabonnement

- b) für Lehrpersonen mit Wohnsitz ausserhalb des Kantons Graubünden:

Pro Unterrichtstag an der Musikschule Surselva ¼-Anteil Generalabonnement, max 1/1-Anteil Generalabonnement

¹ Eingefügt mit PK-Beschluss vom 30.11.2017. In Kraft ab Schuljahr 2018/19.

² Eingefügt bzw. Streichung von Abs. 1 und 2 mit PK-Beschluss vom 24.02.2022. In Kraft ab Schuljahr 2022/23

³ Anpassung gemäss PK-Beschluss vom 29.11.2019. In Kraft ab Schuljahr 2020/21

² Wenn wirtschaftliche Gründe dafürsprechen, werden die Kosten für die Benützung eines privaten Motorfahrzeuges entschädigt. Bei der Kilometer-Entschädigung werden 25 km pro Tag nicht entschädigt. Der Rest wird gemäss den Ansätzen der kantonalen Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung vergütet. Die Kosten für private Motorfahrzeuge werden grundsätzlich nur innerhalb des Einzugsgebiets der Musikschule Surselva vergütet.

³ Lehrpersonen mit einem Unterrichtspensum von über 80% haben nur Anrecht auf die Reisespesen innerhalb des Einzugsgebiets der Musikschule Surselva (keine Übernachtungs- und Anreisespesen). Ist die Lehrperson, bei der das Unterrichtspensum unter 80% liegt, auf Übernachtungen angewiesen, wird das Zimmer auf Kosten des Arbeitgebers organisiert. Ist die Lehrperson nicht bereit, dieses Angebot zu benutzen, gehen die Kosten der selbst gewählten Unterkunft voll zu ihren Lasten. Pro Übernachtung wird ¼ Anteil für öffentliche Verkehrsmittel abgezogen.

⁴ Für Reisezeitaufwendungen innerhalb des Einzugsgebietes der Musikschule Surselva über 35 Minuten pro Tag werden zusätzlich CHF 0.50 pro Minute entschädigt.

⁵ Ist die Lehrperson bei verschiedenen Arbeitgebern angestellt, werden die Spesen anteilmässig vergütet.

⁶ Als Berechnungsgrundlage gilt google-maps.

⁷ In Sonderfällen entscheidet die Abteilungsleitung.

Art. 26 Telefonspesen für die Abteilungsleitung

¹ Der Arbeitgeber stellt ein Mobiltelefon zur Verfügung. Die Abonnementskosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Die Geschäftsleitung definiert das entsprechende Abonnement. Voraussetzung ist, dass das Abonnement über den Vertrag zwischen der Telecom-Unternehmung und dem Arbeitgeber abgerechnet wird. Ist dies nicht der Fall, erhält die Abteilungsleitung eine monatliche Telefonpauschale von CHF 25.00.

Art. 27 Übrige Spesen

¹ Der Anspruch auf Auszahlung von übrigen Spesen richtet sich nach kantonomer Personalgesetzgebung.

Art. 28 Auszahlung

¹ Die Lohnauszahlung erfolgt in gleichmässigen Raten jeweils auf Monatsende.

² Die Schlussabrechnung und -auszahlung vom Lohn sowie die Auszahlung der Spesen erfolgt auf Grund der von den Musiklehrpersonen während des Schulsemesters zu führenden Präsenz- und Lektionenkontrolle. Diese ist innert zwei Wochen nach der zuletzt erteilten Lektion, spätestens jedoch bis 30. Januar bzw. 30. Juni einschliesslich der Spesenabrechnung bei der Geschäftsleitung des BZS einzureichen.

Art. 29 Schülereinteilung

¹ Für die Einteilung der Schüler ist die Abteilungsleitung zuständig.

² Änderungen von Gruppeneinteilungen sind von der Abteilungsleitung zu bewilligen.

Art. 30 Privatunterricht

¹ Die Musiklehrpersonen verpflichten sich, innerhalb der Region Surselva keinen Privatunterricht an volksschulpflichtige Kinder und Jugendliche in demjenigen Fach zu erteilen, für welches sie bei der Musikschule Surselva angestellt sind.

² Die Abteilungsleitung kann Ausnahmen bewilligen.

Art. 31 Vortragsübung bzw. Konzert

¹ Die Musiklehrpersonen verpflichten sich, den Schülern mindestens eine Vortragsübung bzw. ein Konzert pro Schuljahr zu ermöglichen. Vortragsübungen und Konzerte werden nicht als Lektion angerechnet und begründen keine Ansprüche auf Lohnzahlungen.

Art. 32 Fortbildung

¹ Alle Musiklehrpersonen, welche ein Unterrichtspensum von 200 und mehr Jahresstunden erteilen, sind verpflichtet, innerhalb von drei Kalenderjahren mindestens drei Tage während der schulfreien Zeit für die Fortbildung einzusetzen. Eine Fortbildungswoche beinhaltet zehn halbe Tage. Ein ganzer Kurstag beinhaltet mindestens sechs Stunden, ein halber Kurstag mindestens drei Stunden. Bei Musiklehrpersonen mit einem kleineren Unterrichtspensum liegt die Fortbildungspflicht im Ermessen der Abteilungsleitung.

² Anerkannt werden Kurse folgender Kursträger:

- a) Verband der Sing- und Musikschulen Graubünden VSMG;
- b) Verband der Musikschulen Schweiz VMS;
- c) schuleigene Fortbildungen.

³ In begründeten Fällen können Kurse weiterer Kursträger durch die Abteilungsleitung anerkannt werden.

⁴ Im Interesse einer möglichst vielseitigen Fortbildung haben die Musiklehrpersonen bei der Wahl der Fortbildungskurse gezielt einen Wechsel zwischen den folgenden drei Schwerpunktbereichen vorzusehen:

- a) pädagogisch-didaktisch-musikalische Grundlagen;
- b) fachliche, methodische Grundlagen;
- c) musikalisch-handwerkliche, praktische Grundlagen.

⁵ Die Kontrolle der Fortbildungspflicht obliegt der Abteilungsleitung der Musikschule Surselva.

Art. 33 Kosten der Fortbildung

¹ Je Vollzeitstelle stellt das BZS für die Kosten der Fortbildung CHF 500.00 pro Kalenderjahr zur Verfügung. Ein nicht bezogener Betrag wird nicht auf das nächste Jahr übertragen. Für Teilzeitangestellte bemisst sich dieser Betrag nach der prozentualen Anstellung bei der Musikschule Surselva, welche jeweils per 1. Oktober festgelegt wird. Der Betrag kann von der Musiklehrperson für das Kursgeld, die auswärtige Übernachtung, Reisespesen, Verpflegung oder Materialkosten verwendet werden.

² Über Ausnahmen und höhere Fortbildungsbeiträge entscheidet die Abteilungsleitung auf schriftlichen und begründeten Antrag.

³ Die Kursabrechnungen erfolgen auf Grund des vorgelegten Testathefts bzw. der Kursbestätigung bis am 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres. Nach Ablauf dieser Frist und nach erfolgter Aufforderung durch die Geschäftsleitung des BZS entfallen sämtliche Ansprüche auf irgendwelche Auszahlungen.

⁴ Die Kosten der Fortbildung sind von der Musikschullehrperson im Voraus zu beantragen. Es werden nur Kurskosten zurückerstattet, die im Voraus beantragt und von der Abteilungsleitung bewilligt wurden.

III. Logopädischer Dienst Surselva

Art. 34 Arbeitsort der Lehrpersonen für Logopädie¹

Art. 35 Arbeitsort der Lehrpersonen für Hochbegabtenförderung

¹ Arbeitsort der Lehrpersonen für Hochbegabtenförderung ist das BZS in Ilanz/Glion.

Art. 36 Besoldungsgrundlagen

¹ Als Grundlage für die Festlegung der Besoldung der Lehrpersonen gilt das Gehalt für Lehrpersonen mit Ausbildungsabschluss in Sonderpädagogik (Kindergarten- und Primarstufe) für die Anzahl Schulwochen gemäss kantonalem Schulgesetz.

² Die Besoldung der Lehrpersonen für Hochbegabtenförderung richtet sich nach der Gehaltstabelle für die Volksschul- und Kindergartenlehrpersonen des Kantons Graubünden. Die Lehrperson wird in der Regel in die Lohnklasse als Primarlehrperson zuzüglich einem Drittel der Differenz zwischen dem Lohn als Primarlehrperson und dem Lohn mit Ausbildungsabschluss in Sonderpädagogik eingeteilt.

Art. 37 Ferien und Feiertage

¹ Die Ferien der Lehrpersonen richten sich nach der in den Vollzugsvorschriften über den Logopädischen Dienst Surselva festgelegten Schulzeit. Die Abteilungsleitung kann die Lehrpersonen während den Schulferien zu Arbeiten heranziehen, die mit dem Schulwesen in Zusammenhang stehen.

² Lehrpersonen mit einer Teilzeitanstellung sowie weiteren Arbeitgebern haben sicherzustellen, dass die minimalen Vorgaben der kantonalen Personalgesetzgebung bezüglich Ferienbezug eingehalten werden.

³ Die Feiertage richten sich nach den am Unterrichtsort geltenden kommunalen Regelungen.

Art. 38 Stundenentschädigung / Vollpensum

¹ Für die Berechnung der Stundenentschädigung, zuzüglich eines anteilmässigen 13. Monatslohns, wird von einer wöchentlichen Unterrichtsdauer von 29 Lektionen à 45 Minuten während der Anzahl Schulwochen gemäss kantonalem Schulgesetz ausgegangen.²

² Mit der Entschädigung auf der Basis eines Jahresgehaltes für die Anzahl Schulwochen gemäss kantonalem Schulgesetz sind umgerechnet von einer 43-Stundenwoche folgende Aufgaben abgegolten:

- a) 29 Lektionen pro Woche, wovon 5 Lektionen für Abklärung, Kontrolle, Prävention, fachspezifische Beratung und interdisziplinäre Zusammenarbeit bestimmt sind;
- b) Die restliche Zeit gilt für Vor- und Nachbereitung, intradisziplinäre Zusammenarbeit, Beschaffung und Herstellung von Therapiematerial, administrative Arbeiten, Abrechnungen, Fort- und Weiterbildung, Hospitationen, Einrichten von Therapieräumen sowie Mitarbeit im Berufsverband.

¹ Gestrichen gemäss PK-Beschluss vom 29.11.2019. In Kraft ab Schuljahr 2020/21

² Streichung letzter Satz gemäss PK-Beschluss vom 24.02.2022. In Kraft ab Schuljahr 2022/23

c) Darüber hinaus gehende Arbeiten werden nicht abgegolten.

³ Die Lehrpersonen in Teilzeitanstellung werden entsprechend ihrem Unterrichtspensum besoldet.

Art. 39 Altersentlastung¹

¹ Die Altersentlastung wird gemäss dem durchschnittlichen Arbeitspensum der letzten fünf Jahre im therapeutischen Umfeld berechnet. Voraussetzung für eine Altersentlastung ist ein Arbeitspensum von 80 % inklusive Anzahl Wochenlektionen Altersentlastung. Die Altersentlastung wird wie folgt gewährt: ²

90%-100%

- ab 55 Jahren 2 Wochenlektionen
- ab 60 Jahren 3 Wochenlektionen

80%-89%:

- ab 55 Jahren 1 Wochenlektion
- ab 60 Jahren 2 Wochenlektion.

Art. 40 Abteilungsleitung

¹ Die Aufgabe als Abteilungsleitung umfasst in der Regel eine 30%-Anstellung, ausgehend von einer Wochenarbeitszeit von 43 Stunden und entsprechendem Ferienguthaben gemäss kantonalen Personalgesetzgebung.

² Die Abteilungsleitung teilt ihre Arbeitszeit entsprechend ihren Aufgaben selbständig ein. Allfällige notwendige Überstunden werden weder durch Freizeit noch durch Lohnzahlung abgegolten, sondern gelten als im Lohn inbegriffen.

Art. 41 Reisespesen³

¹ Es werden die Kosten für die preisgünstigste Variante für öffentliche Verkehrsmittel vergütet. Dabei werden 25 km pro Tag nicht entschädigt. Dies gilt sowohl für Reiseentschädigungen innerhalb als auch ausserhalb des Einzugsgebietes des Logopädischen Dienstes. Es gelten die folgenden Entschädigungsansätze:

- a) für Therapeuten mit Wohnsitz im Kanton Graubünden:
Pro Unterrichtstag beim Logopädischen Dienst ¼-Anteil Bündner Generalabonnement max. 1/1-Anteil Bündner Generalabonnement
- b) für Therapeuten mit Wohnsitz ausserhalb des Kantons Graubünden:
Pro Unterrichtstag beim Logopädischen Dienst 1/4-Anteil Generalabonnement max. 1/1-Anteil Generalabonnement

² Wenn wirtschaftliche Gründe dafürsprechen, werden die Kosten für die Benützung eines privaten

¹ Geändert mit PK-Beschluss vom 30.11.2017. In Kraft ab Schuljahr 2018/19.

² Eingefügt bzw. Streichung von Abs. 1 und 2 mit PK-Beschluss vom 24.02.2022. In Kraft ab Schuljahr 2022/23

³ Anpassung gemäss PK-Beschluss vom 29.11.2019. In Kraft ab Schuljahr 2020/21

Motorfahrzeuges entschädigt. Bei der Kilometer-Entschädigung werden 25 km pro Tag nicht entschädigt. Der Rest wird gemäss den Ansätzen der kantonalen Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung vergütet. Die Kosten für private Motorfahrzeuge werden grundsätzlich nur innerhalb des Einzugsgebiets des Logopädischen Dienstes vergütet.

³ Therapeuten mit einem Unterrichtspensum von über 80% haben nur Anrecht auf die Reisespesen innerhalb des Einzugsgebiets des Logopädischen Dienstes (keine Übernachtungs- und Anreisespesen). Ist der Therapeut, bei der das Unterrichtspensum unter 80% liegt, auf Übernachtungen angewiesen, wird das Zimmer auf Kosten des Arbeitgebers organisiert. Ist der Therapeut nicht bereit, dieses Angebot zu benutzen, gehen die Kosten der selbst gewählten Unterkunft voll zu seinen Lasten. Pro Übernachtung wird 14-Anteil für öffentliche Verkehrsmittel abgezogen.

⁴ Für Reisezeitaufwendungen innerhalb des Einzugsgebiets des Logopädischen Dienstes über 35 Minuten pro Tag werden zusätzlich CHF 0.50 pro Minute entschädigt.

⁵ Ist der Therapeut bei verschiedenen Arbeitgebern angestellt, werden die Spesen anteilmässig vergütet.

⁶ Als Berechnungsgrundlage gilt google-maps.

⁷ In Sonderfällen entscheidet die Abteilungsleitung.

Art. 42 Telefonspesen

¹ Jede Lehrperson für Logopädie erhält eine monatliche Telefonpauschale von CHF 25.00 je 100%-Anstellung.

² Der Arbeitgeber stellt der Abteilungsleitung ein Mobiltelefon zur Verfügung. Die Abonnementskosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Die Geschäftsleitung definiert das entsprechende Abonnement. Voraussetzung ist, dass das Abonnement über den Vertrag zwischen der Telecom-Unternehmung und dem Arbeitgeber abgerechnet wird. Ist dies nicht der Fall, erhält die Abteilungsleitung eine monatliche Telefonpauschale von CHF 25.00.

³ Erhält die Abteilungsleitung einen Beitrag gemäss Abs. 2 ist eine weitere Beteiligung des Arbeitgebers gemäss Abs. 1 ausgeschlossen.

Art. 43 Übrige Spesen

¹ Der Anspruch auf Auszahlung von übrigen Spesen richtet sich nach kantonomer Personalgesetzgebung.

Art. 44 Auszahlungen

¹ Die Lohnauszahlung erfolgt in gleichmässigen Raten jeweils auf Monatsende. Massgebend ist die anfangs Schuljahr von der Abteilungsleitung festgelegte Anzahl Lektionen.

² Die Zwischen- bzw. Schlussabrechnung und -auszahlung vom Lohn sowie die Auszahlung der Spesen erfolgt auf Grund der von den Logopädinnen und Logopäden während des Schuljahres zu führenden Monatsrapporte. Diese sind jeweils am Quartalsende, spätestens bis am 4. Tag des Folgemonats visiert der Geschäftsleitung des BZS einzureichen.

Art. 45 Schülereinteilung

¹ Für die Einteilung der Schüler ist die Abteilungsleitung zuständig.

² Änderungen der Einteilung sind von der Abteilungsleitung zu bewilligen.

Art. 46 Privattherapie

Die Lehrpersonen verpflichten sich, innerhalb der Region Surselva keine Lektionen in dem Bereich zu erteilen, für die sie beim Logopädischen Dienst Surselva angestellt sind. Besondere Vereinbarungen zwischen der Abteilungsleitung und der Lehrperson bleiben vorbehalten.

Art. 47 Fortbildung

¹ Alle beim Logopädischen Dienst Surselva angestellten Lehrpersonen für Logopädie sind verpflichtet, innerhalb von drei Kalenderjahren mindestens drei Tage während der schulfreien Zeit für die Fortbildung einzusetzen. Eine Fortbildungswoche beinhaltet zehn halbe Tage. Ein ganzer Kurstag beinhaltet mindestens sechs Stunden, ein halber Kurstag mindestens drei Stunden.

² Anerkannt werden Kurse folgender Kursträger:

- a) Berufsverband Bündner Logopädinnen und Logopäden (BBL);
- b) Bündner Lehrerfortbildung;
- c) Vom Amt für Volksschule und Sport (AVS) anerkannte Fachkurse ausserkantonaler Institutionen / Organisationen im pädagogisch- und medizinisch-therapeutischen Bereich;
- d) schuleigene Fortbildungen.

³ In begründeten Fällen können Kurse weiterer Kursträger durch die Abteilungsleitung anerkannt werden.

⁴ Im Interesse einer möglichst vielseitigen Fortbildung sind die Lehrpersonen dazu aufgefordert, bei der Wahl der Fortbildungskurse nicht nur ihr bevorzugtes Spezialgebiet zu berücksichtigen.

⁵ Lehrpersonen für Hochbegabtenförderung sind bemüht, ihre beruflichen Qualifikationen durch Fortbildung auf dem neusten Stand zu halten. Fort- und Weiterbildungskurse sind in die unterrichtsfreie Zeit zu legen.

Art. 48 Kosten der Fortbildung¹

¹ Je Vollzeitstelle stehen CHF 1'300.- pro Schuljahr zur Verfügung. Ein nicht bezogener Betrag wird nicht auf das nächste Schuljahr übertragen. Für Teilzeitangestellte bemisst sich dieser Betrag nach der prozentualen Anstellung beim Logopädischen Dienst in diesem Schuljahr. Dieser Betrag von CHF 1'300.- kann von der Logopädin für das Kursgeld, die auswärtige Übernachtung, Reisespesen, Verpflegung oder Materialkosten verwendet werden.

² Die Kosten der Fortbildung sind von der Logopädin im Voraus zu beantragen. Es werden nur Kurskosten zurückerstattet, die im Voraus beantragt, von der Abteilungsleitung bewilligt und deren Teilnahme schriftlich bestätigt wurden.

¹ Geändert mit PK-Beschluss vom 23.02.2023. In Kraft ab 01.01.2023.

³ Die Kursabrechnungen erfolgen auf Grund des vorgelegten Testatheftes bzw. der Kursbestätigung bis am 31. Juli des laufenden Schuljahres. Nach Ablauf dieser Frist entfallen sämtliche Ansprüche.

⁴ Fortbildungskosten werden nach Abschluss des Schuljahres ausbezahlt. Maximal werden die Kosten der besuchten und bestätigten Kurse bezahlt.

⁵ Über Ausnahmen und höhere Fortbildungsbeiträge entscheidet die Abteilungsleitung auf schriftlichen und begründeten Antrag.

Art. 49 Entschädigung von Stellvertretungen

¹ Stellvertretungen werden im Stundenlohn entschädigt. Es werden nur effektiv erteilte Lektionen entschädigt. Die Berechnung der Stundenentschädigung richtet sich nach Artikel 38 dieser Vollzugsvorschrift.

² Stellvertretungen, welche länger als ein Monat dauern, werden gemäss den Bestimmungen für die Mitarbeitenden des Logopädischen Dienstes entschädigt.

IV. Handelsschule Surselva und Gewerbliche Berufsschule Surselva

Art. 50 Arbeitsort

¹ Der Arbeitsort liegt im BZS in Ilanz/Glion.

Art. 51 Besoldungsgrundlage

¹ Als Grundlage für die Festlegung der Besoldung gilt die kantonale Verordnung über die Defizitfinanzierung der Institutionen der Berufsbildung und weiterführender Bildungsangebote (BR 430.300).

² Sinngemäss gilt auch das Reglement Einreihung an Kaufmännischen Berufsfachschulen in Graubünden, beschlossen vom Regionalvorstand der Region Surselva am 10.10.2013.

Art. 52 Ferien und Feiertage

¹ Die Ferien der Lehrpersonen richten sich nach der in den Vollzugsvorschriften über die Gewerbliche Berufsschule Surselva bzw. den Vollzugsvorschriften über die Handelsschule Surselva festgelegten Schulzeit. Die Abteilungsleitung kann die Lehrpersonen während den Schulferien zu Arbeiten heranziehen, die mit dem Schulwesen in Zusammenhang stehen.

² Lehrpersonen mit einer Teilzeitanstellung sowie weiteren Arbeitgebern haben sicherzustellen, dass die minimalen Vorgaben der kantonalen Personalgesetzgebung bezüglich Ferienbezug eingehalten werden.

³ Die Feiertage richten sich nach den in Ilanz/Glion geltenden Regelungen.

Art. 53 Altersentlastung¹

¹ Die Altersentlastung wird gemäss dem durchschnittlichen Arbeitspensum der letzten fünf Jahre im pädagogisch-didaktischen Umfeld berechnet. Voraussetzung für eine Altersentlastung ist ein Arbeitspensum von 80 % inklusive Anzahl Wochenlektionen Altersentlastung. Die Altersentlastung wird wie folgt gewährt:²

90%-100%

- ab 58 Jahren 2 Wochenlektionen
- ab 61 Jahren 4 Wochenlektionen

80%-89%:

- ab 58 Jahren 1 Wochenlektion
- ab 61 Jahren 2 Wochenlektionen.

¹ Geändert mit PK-Beschluss vom 30.11.2017. In Kraft ab Schuljahr 2018/19.

² Eingefügt bzw. Streichung von Abs. 1 und 2 mit PK-Beschluss vom 24.02.2022. In Kraft ab Schuljahr 2022/23

Art. 54 Stundenentschädigung / Vollpensum

¹ Für die Berechnung der Stundenentschädigung, zuzüglich eines anteilmässigen 13. Monatslohns, wird von einer wöchentlichen Unterrichtsdauer von 25 Lektionen à 45 Minuten während 39 Schulwochen für ein Vollpensum ausgegangen.¹

² Für die Gewerbliche Berufsschule wird von einer wöchentlichen Unterrichtsdauer von 25 Lektionen à 45 Minuten während 40 Schulwochen für ein Vollpensum ausgegangen.

³ Lehrpersonen in Teilzeitanstellung werden entsprechend ihrem Unterrichtspensum besoldet.

Art. 55 Abteilungsleitung

¹ Die Aufgabe als Abteilungsleitung umfasst folgende Anstellung, ausgehend von einer Wochenarbeitszeit von 43 Stunden und entsprechendem Ferienguthaben gemäss kantonaler Gesetzgebung:

- a) für die Handelsschule Surselva werden gesamthaft max. 13 Wochenlektionen bzw. 52%-Anstellung angerechnet,
- b) für die Gewerbliche Berufsschule Surselva werden gesamthaft max. 9 Wochenlektionen bzw. 36%-Anstellung angerechnet.

² Die Abteilungsleitung teilt ihre Arbeitszeit entsprechend ihren Aufgaben selbständig ein. Allfällige notwendige Überstunden werden weder durch Freizeit noch durch Lohnzahlung abgegolten, sondern gelten als im Lohn inbegriffen.

Art. 56 13. Monatslohn

¹ Der Anspruch auf den 13. Monatslohn richtet sich nach kantonaler Gesetzgebung.

Art. 57 Spesen

¹ Der Anspruch auf Auszahlung von Spesen richtet sich nach kantonaler Personalgesetzgebung.

Art. 58 Telefonspesen für die Abteilungsleitung

¹ Der Arbeitgeber stellt ein Mobiltelefon zur Verfügung. Die Abonnementskosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Die Geschäftsleitung definiert das entsprechende Abonnement. Voraussetzung ist, dass das Abonnement über den Vertrag zwischen der Telecom-Unternehmung und dem Arbeitgeber abgerechnet wird. Ist dies nicht der Fall, erhält die Abteilungsleitung eine monatliche Telefonpauschale von CHF 25.00.

Art. 59 Klassenzuteilung

¹ Für die Einteilung der Schüler ist die Abteilungsleitung zuständig.

² Änderungen der Einteilung sind von der Abteilungsleitung zu bewilligen.

¹ Eingefügt bzw. Streichung von Abs. 1 und 2 mit PK-Beschluss vom 24.02.2022. In Kraft ab Schuljahr 2022/23

Art. 60 Entschädigung von Stellvertretungen

¹ Stellvertretungen werden je effektiv erteilte Lektion entschädigt. Die Berechnung der Stundenentschädigung richtet sich nach Artikel 54 dieser Vollzugsvorschriften.

² Stellvertretungen, welche länger als ein Monat dauern, werden gemäss den Bestimmungen für Mitarbeitende der Handelsschule Surselva bzw. der Gewerblichen Berufsschule Surselva entschädigt.

V. Brückenangebote Vinavon

Art. 61 Arbeitsort

¹ Der Arbeitsort liegt im BZS in Ilanz/Glion.

Art. 62 Besoldungsgrundlage

¹ Als Grundlage für die Festlegung der Besoldung gilt die kantonale Verordnung über die Defizitfinanzierung der Institutionen der Berufsbildung und weiterführender Bildungsangebote (BR 430.300).

Art. 63 Ferien und Feiertage

¹ Die Ferien der Lehrpersonen richten sich nach der in den Vollzugsvorschriften über die Brückenangebote Vinavon festgelegten Schulzeit. Die Abteilungsleitung kann die Lehrpersonen während den Schulferien zu Arbeiten heranziehen, die mit dem Schulwesen in Zusammenhang stehen.

² Lehrpersonen mit einer Teilzeitanstellung sowie weiteren Arbeitgebern haben sicherzustellen, dass die minimalen Vorgaben der kantonalen Personalgesetzgebung bezüglich Ferienbezug eingehalten werden.

³ Die Feiertage richten sich nach den in Ilanz/Glion geltenden Regelungen.

Art. 64 Altersentlastung¹

¹ Die Altersentlastung wird gemäss dem durchschnittlichen Arbeitspensum der letzten fünf Jahre im pädagogisch-didaktischen Umfeld berechnet. Voraussetzung für eine Altersentlastung ist ein Arbeitspensum von 80 % inklusive Anzahl Wochenlektionen Altersentlastung. Die Altersentlastung wird wie folgt gewährt:²

90%-100%

- ab 58 Jahren 2 Wochenlektionen
- ab 61 Jahren 4 Wochenlektionen

¹ Geändert mit PK-Beschluss vom 30.11.2017. In Kraft ab Schuljahr 2018/19.

² Eingefügt bzw. Streichung von Abs. 1 und 2 mit PK-Beschluss vom 24.02.2022. In Kraft ab Schuljahr 2022/23

80%-89%:

- ab 58 Jahren 1 Wochenlektion
- ab 61 Jahren 2 Wochenlektionen.

Art. 65 Stundenentschädigung / Vollpensum¹

¹ Für die Berechnung der Stundenentschädigung, zuzüglich eines anteilmässigen 13. Monatslohns, wird von einer wöchentlichen Unterrichtsdauer von 27 Lektionen à 45 Minuten während 40 Schulwochen ausgegangen.²

² Lehrpersonen in Teilzeitanstellung werden entsprechend ihrem Unterrichtspensum besoldet.³

³ Der Regionalausschuss erlässt Richtlinien zur anrechenbaren Arbeitsleistung der Lehrpersonen an den Brückenangeboten Vinavon.

Art. 66 Berechnung Anstellungsumfang

¹ Für die Berechnung des Anstellungsumfangs angerechnet werden Lektionen für die Unterrichtserteilung, die im Stundenplan ausgewiesen und von den Lehrpersonen während der Unterrichtswochen vollumfänglich erteilt werden sowie weitere den Lehrpersonen übertragene spezifische Funktionen.

² In den Unterrichtslektionen enthalten sind die Hauptaufgaben der Lehrpersonen. Dazu gehören:

- a) Vorbereitung des Unterrichts;
- b) Durchführung des Unterrichts;
- c) Auswertung des Unterrichts;
- d) interdisziplinäre Zusammenarbeit;
- e) Beteiligung an Gestaltung, Organisation und Weiterentwicklung der Schule;
- f) Eltern- und Teamarbeit;
- g) selbständige und schulinterne Weiterbildung;
- h) Mitwirkung an Schulveranstaltungen.

³ Zusätzliche Aufgaben, die eine erhebliche Mehrbelastung mit sich bringen, gelten als spezifische Funktionen.

Art. 67 Abteilungsleitung

¹ Für die Abteilungsleitung werden max. 360 Lektionen bzw. 33.33%-Anstellung pro Jahr angerechnet.

² Es gilt eine Wochenarbeitszeit von 43 Stunden. Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonaler Personalgesetzgebung.

³ Die Abteilungsleitung teilt ihre Arbeitszeit entsprechend ihren Aufgaben selbständig ein. Allfällige notwendige Überstunden werden weder durch Freizeit noch durch Lohnzahlung abgegolten, sondern gelten als im Lohn inbegriffen.

¹ Neuer Titel gemäss PK-Beschluss vom 24.02.2022. In Kraft ab Schuljahr 2022/23

² Neuer Abs. 1 gemäss PK-Beschluss vom 24.02.2022. In Kraft ab Schuljahr 2022/23

³ Neuer Abs. 2 gemäss PK-Beschluss vom 24.02.2022. In Kraft ab Schuljahr 2022/23

Art. 68 13. Monatslohn

¹ Der Anspruch auf den 13. Monatslohn richtet sich nach kantonaler Personalgesetzgebung.

Art. 69 Spesen

¹ Der Anspruch auf Auszahlung von Spesen richtet sich nach kantonaler Personalgesetzgebung.

Art. 70 Telefonspesen für die Abteilungsleitung

¹ Der Arbeitgeber stellt ein Mobiltelefon zur Verfügung. Die Abonnementskosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Die Geschäftsleitung definiert das entsprechende Abonnement. Voraussetzung ist, dass das Abonnement über den Vertrag zwischen der Telecom-Unternehmung und dem Arbeitgeber abgerechnet wird. Ist dies nicht der Fall, erhält die Abteilungsleitung eine monatliche Telefonpauschale von CHF 25.00.

Art. 71 Klassenzuteilung

¹ Für die Einteilung der Schüler ist die Abteilungsleitung zuständig.

² Änderungen der Einteilung sind von der Abteilungsleitung zu bewilligen.

Art. 72 Entschädigung von Stellvertretungen

¹ Stellvertretungen werden je effektiv erteilte Lektion entschädigt. Die Berechnung der Stundenentschädigung richtet sich nach Artikel 65 dieser Vollzugsvorschriften.

² Stellvertretungen, welche länger als ein Monat dauern, werden gemäss den Bestimmungen für Mitarbeitende der Brückenangebote Vinavon entschädigt.

VI. Geschäftsleitung, Hausdienst, übrige Mitarbeitende

Art. 73 Arbeitsort

¹ Der Arbeitsort liegt im BZS in Ilanz/Glion.

Art. 74 Besoldungsgrundlage

¹ Als Grundlage für die Festlegung der Besoldung gilt die kantonale Verordnung über die Defizitfinanzierung der Institutionen der Berufsbildung und weiterführender Bildungsangebote (BR 430.300).

Art. 75 Arbeitszeit und Zeiterfassung

¹ Die Wochenarbeitszeit richtet sich nach kantonalen Personalgesetzgebung.

² Die Mitarbeitenden vom Hausdienst und die übrigen Mitarbeitenden erfassen ihre Arbeitszeit. Die Arbeitszeiterfassung ist monatlich der vorgesetzten Stelle visiert abzugeben.

³ Die Geschäftsleitung teilt ihre Arbeitszeit entsprechend ihren Aufgaben selbständig ein. Allfällige notwendige Überstunden werden weder durch Freizeit noch durch Lohnzahlung abgegolten, sondern gelten als im Lohn inbegriffen.

Art. 76 Ferien und Feiertage

¹ Der Anspruch auf Ferien richtet sich nach kantonalen Personalgesetzgebung.

² Mitarbeitende mit einer Teilzeitanstellung sowie weiteren Arbeitgebern haben sicherzustellen, dass die minimalen Vorgaben der kantonalen Personalgesetzgebung bezüglich Ferienbezug eingehalten werden.

³ Die Feiertage richten sich nach den in Ilanz/Glion geltenden Regelungen.

Art. 77 13. Monatslohn

¹ Der Anspruch auf einen 13. Monatslohn richtet sich nach kantonalen Personalgesetzgebung.

Art. 78 Spesen

¹ Der Anspruch auf Auszahlung von Spesen richtet sich nach kantonalen Personalgesetzgebung.

Art. 79 Telefonspesen für die Geschäftsleitung

¹ Der Arbeitgeber stellt ein Mobiltelefon zur Verfügung. Die Abonnementskosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Die Geschäftsleitung der Regiun Surselva definiert das entsprechende Abonnement. Voraussetzung ist, dass das Abonnement über den Vertrag zwischen der Telecom-Unternehmung und dem Arbeitgeber abgerechnet wird. Ist dies nicht der Fall, erhält die Abteilungsleitung eine monatliche Telefonpauschale von CHF 25.00.

VII. Vollzugs- und Schlussbestimmungen

Art. 80 Inkrafttreten

Diese Vollzugsvorschriften treten nach Genehmigung durch die Präsidentenkonferenz auf den 1. Januar 2017 in Kraft.

Der Vorsitzende der Präsidentenkonferenz

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'ES' with a stylized flourish.

Ernst Sax

Der Geschäftsleiter

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Duri Blumenthal' in a cursive script.

Duri Blumenthal