

PRINCIPE AKKOORD 16 MEI 2013

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO)
NEDERLANDSE ORKESTEN

1 juli 2013 – 31 juli 2014

NAPK
FNV KIEM
Ntb

Inhoudsopgave

Preambule	Algemeen Verbetering salarispectief Werkkostenregeling Lokale regelingen Medezeggenschap Evaluatie toepassing cao Onderzoek aanschaf instrumenten
Artikel 1	Definities
Artikel 2	Karakter cao
Artikel 3	Indienstneming
Artikel 4	Plichten van de werknemer 4.1 Aanwijzingen opvolgen 4.2 Detachering 4.3 Instrument 4.4 Kledingvoorschriften 4.5 Nevenbetrekkingen
Artikel 5	Loopbaan- en ontwikkeling 5.1 Lokaal loopbaan- en ontwikkelingsbeleid 5.2 Loopbaan- en ontwikkelingsgesprek 5.3 Ontwikkelingsbudget 5.4 Oudere werknemers 5.5 Studiekosten 5.6 Persoonlijk budget
Artikel 6	Seizoentaak 6.1 Werkweek en individuele seizoenwerk 6.2 Invulling individuele seizoenwerk 6.3 Collectieve activiteiten 6.4 Persoonlijke portefeuille 6.5 Resterende uren 6.6 Planning collectieve activiteiten 6.7 Individuele indeling voor collectieve activiteiten 6.8 Aanwending persoonlijke portefeuille 6.9 Balans belangen werkgever-werknemer 6.10 Annulering geplande activiteiten 6.11 Overschrijding uren
Artikel 7	Arbeids- en rusttijden
Artikel 8	Aantal te registreren uren per collectieve activiteit

Artikel 9	Vakantie en verlof
	9.1 Vakantie- en compensatie feestdagen
	9.2 Onbetaald verlof
	9.3 Buitengewoon verlof
	9.4 Vakbondsverlof
	9.5 Sabbatical
	9.6 Ander verlof
Artikel 10	Salarisregeling
	10.1 Salarisverbetering
	10.2 Salarisschalen
	10.3 Inschaling
	10.4 Salarisverhoging
	10.5 Bereik maximum salaris
	10.6 Uitbetaling
	10.7 Vervangingstoelage
	10.8 Eenmalige gratificatie
	10.9 Jubileumgratificatie
	10.10 Levensloopregeling
	10.11 Functietoelagen
	10.12 Terugtrekken uit functie
	10.13 Eindejaarsuitkering
	10.14 Vakantietoelage
	10.15 Toelage bij-instrumenten
Artikel 11	Vergoedingen en tegemoetkomingen
	11.1 Verhuiskosten
	11.2 Kledingkosten
	11.3 Tandheelkundige verzorging
	11.4 Kosten onderhoud instrumenten
	11.5 Kosten verzekering instrumenten
	11.6 Vakliteratuur en andere beroepskosten
	11.7 Sejourregeling
	11.8 Reiskosten woon-werkverkeer
	11.9 Overige reiskosten
	11.10 Regeling tournee
	11.11 Regeling vergoeding beeld- en geluidopnames
	11.12 Vervallen regelingen
Artikel 12	Beeld- en geluidopnames
Artikel 13	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid
Artikel 14	Beëindiging dienstverband
Artikel 15	Uitkering bij overlijden
Artikel 16	Pensioen

Artikel 17	Overleg bij fusie en/of reorganisatie
Artikel 18	Uitkering bij werkloosheid
Artikel 19	Geschillen
Artikel 20	Duur collectieve arbeidsovereenkomst
Bijlage 1	Kernfuncties
Bijlage 2	Salarisschalen
Bijlage 3	Tabel bij-instrumenten
Bijlage 4	Bepalingen verzekering instrument
Bijlage 5	Tegemoetkoming kosten instrumentonderhoud
Bijlage 6	Voorwaarden sabbatical
Bijlage 7	Reglement Vaste Commissie
Bijlage 8	Overzicht Wet Arbeid en Zorg

Tussen de ondertekende orkesten:

Noord Nederlands Orkest
Nederlands Symfonie Orkest (voormalig Orkest van het Oosten)
Het Gelders Orkest
Holland Symfonia (Begeleidingsorkest voor de dans?)
Nederlands Philharmonisch Orkest
Residentie Orkest
philharmoniezuidnederland(voormalig Het Brabants Orkest en Limburgs Symfonie Orkest)
Rotterdams Philharmonisch Orkest

Te dezen vertegenwoordigd door de

Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (NAPK)

als partijen ter ene zijde

en

FNV Kunsten Informatie En Media (FNV KIEM)

en de

Nederlandse Toonkunstenaarsbond (NTB)

als partijen ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Preambule

Algemeen

Cao-partijen betrokken bij de cao voor de Nederlandse orkesten hebben met deze nieuwe cao voor de Nederlandse orkesten een adequaat arbeidsvoorwaardenpakket tot stand willen brengen dat een goede balans biedt tussen de belangen van werkgevers en werknemers. De basis voor deze nieuwe cao vormen de uitgangspunten die cao-partijen hebben geformuleerd in de visienota "wij gaan het verdienen, wij zijn het waard":

- ✓ *Werken bij een orkest is meer dan symfonische muziek maken.* Het is in het belang van de musicus en van het orkest om tot een brede taakopvatting te komen;
- ✓ *Aanwezige talenten moeten benut en ontwikkeld worden.* Een professionalisering van het personeelsbeleid is noodzakelijk;
- ✓ *Het werk moet slim georganiseerd worden.* Er moet optimaal gebruik kunnen worden gemaakt van de beschikbare capaciteit waarbij een balans tussen belasting en belastbaarheid en een goede afstemming tussen werk en privé het uitgangspunt is;
- ✓ *De prestaties van musici moeten beter worden beloond.* Het salarisoniveau en het salarisperspectief van musici moet worden verbeterd.

Verbetering salarispectief

De omstandigheden waarmee de Nederlandse orkesten de komende jaren worden geconfronteerd maken het niet mogelijk om de salarissen te verhogen tijdens de looptijd van deze cao. Wel wordt met ingang van 1 augustus 2013 een salarisverbetering van 2,6% tot stand gebracht door het aantal te werken uren te verlagen met 2,6% naar 37 uur per week, met instandhouding van het salaris. De 37-urige werkweek wordt gerealiseerd door een toekenning van 5 extra ADV-dagen.

Cao-partijen menen dat een structurele verbetering van het salarispectief van musici gewenst en gerechtvaardigd is. Tijdens de looptijd van de cao zal een nieuw onderzoek worden uitgevoerd naar de inkomenspositie van musici in relatie tot andere vergelijkbare sectoren. Partijen zullen de resultaten van het eerder uitgevoerde onderzoek betrekken bij het gezamenlijk formuleren van een nieuwe onderzoeksopdracht. Cao-partijen zullen zich er gezamenlijk voor inspannen om de noodzakelijke middelen te vinden om te komen tot een verbetering van het salarispectief.

Werkkostenregeling

Cao-partijen treden met elkaar in overleg om op basis van een door de werkgevers uit te voeren inventarisatie van de consequenties van de invoering van de werkkostenregeling per 1 januari 2015 afspraken te maken die de relevante regelingen in deze cao in overeenstemming brengen met het fiscale kader van de werkkostenregeling. Cao-partijen hebben de intentie om over de invoering van de werkkostenregeling uiterlijk medio 2014 overeenstemming te bereiken en indien nodig de relevante regelingen door middel van een tussentijdse wijziging van de cao tijdig aan te passen.

Lokale regelingen

Partijen (OR en/of vakbonden en werkgever) treden op lokaal niveau met elkaar in overleg om uiterlijk per 1 augustus 2013 de bestaande lokale regelingen in overeenstemming te brengen met de regelingen en intenties van deze cao. Nieuwe lokale regelingen die de werkgever met de OR overeenkomt kunnen uitwerkingen zijn van deze cao. Deze lokale regelingen mogen niet strijdig zijn met deze cao.

Medezeggenschap

Deze cao legt in de uitvoering een grotere rol en verantwoordelijkheid op het lokale niveau: het overleg tussen de werkgever en de OR.

De werkgever biedt de OR voldoende faciliteiten om deze verantwoordelijkheid waar te maken. Uitgangspunt daarbij is de WOR. Indien gewenst kunnen faciliteiten en bevoegdheden al dan niet tijdelijk worden uitgebreid. De OR wordt desgewenst in staat gesteld de achterban te raadplegen. Ingeval van belangrijke besluiten kan de achterban van de OR aan hen verzoeken een raadpleging te organiseren.

Tijdens de looptijd van deze cao kan de OR besluiten om de raad te laten bestaan uit tenminste 7 leden, ongeacht de omvang van de orkestorganisatie.

Evaluatie toepassing cao

Cao-partijen realiseren zich dat deze nieuwe cao op een aantal terreinen sterk afwijkt van de cao die per 1 januari 2010 is geëxpireerd. Cao-partijen hebben daarom afgesproken om de toepassing van de cao te monitoren en te evalueren. Bij de evaluatie van de cao zullen onder andere de volgende aspecten worden betrokken:

- ✓ Stelt de nieuwe cao de orkesten in voldoende mate in staat om adequaat in te spelen op veranderingen?
- ✓ Stelt de nieuwe cao orkesten in voldoende mate in staat om de gewenste veranderingen te implementeren?
- ✓ Biedt de nieuwe cao voldoende waarborgen voor een aanvaardbaar evenwicht in de belasting en de belastbaarheid van werknemers?
- ✓ Vindt er goed overleg met de werknemer plaats over de aanwending van de uren die beschikbaar zijn in de persoonlijke portefeuille?
- ✓ Biedt de nieuwe cao voldoende waarborgen voor een juist evenwicht in werk en privé?
- ✓ Zijn de OR-en in staat om inhoud te geven aan de verantwoordelijkheid die zij in de nieuwe cao hebben gekregen?
- ✓ Lukt het om in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever waar relevant tot maatwerkafspraken te komen?
- ✓ Biedt de uitwerking van de nieuwe cao voldoende mogelijkheden voor werknemers met een deeltijdcontract om desgewenst nevenwerkzaamheden uit te voeren?
- ✓ Leidt de nieuwe cao tot concrete afspraken op het gebied van loopbaanontwikkeling?

Cao-partijen zullen de toepassing van de cao tussentijds monitoren. In het voorjaar van 2014 vindt een uitgebreide evaluatie plaats, die input is voor de eerstvolgende cao-onderhandelingen. Mocht de evaluatie daartoe aanleiding geven dan kunnen partijen besluiten een tussentijdse wijziging door te voeren.

Onderzoek aanschaf instrumenten

Partijen hebben de intentie om tijdens deze cao-periode onderzoek te doen naar de mogelijkheden om op gunstige fiscale en financiële voorwaarden de aanschaf van instrumenten te bevorderen.

Artikel 1 Definities

AAOP	ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen
ABP	Stichting Pensioenfonds ABP
Arbeidsovereenkomst	De met de individuele werknemer aangegane overeenkomst zoals bedoeld in BW 7 artikel 6.10
Bij-instrument	Het instrument (of instrumenten) die de werknemer conform het gestelde in de individuele arbeidsovereenkomst als bij-instrument(en) bespeelt.
Bruto jaarsalaris	Bruto maandsalaris maal 12 plus de vaste toeslagen (zie definitie Vaste toeslagen/vergoedingen).
Bruto loonsom	Som van de bruto jaarsalarissen.
Bruto maandsalaris	Het afgesproken bruto maandsalaris.
Bruto uurloon	1/160 deel van het maandsalaris. Per maand wordt gemiddeld 160 uur gewerkt, volgens de volgende algemeen erkende berekening: 37 uur per week x 13 weken (kwartaal) gedeeld door 3 maanden = 160 uur gemiddeld per maand. Bij deeltijdwerknemers geldt deze berekening naar rato.
Forfaitaire uren	Uren die beschikbaar zijn t.b.v. de voorbereiding van collectieve podiumactiviteiten, instrumentonderhoud en het op peil houden van instrumentele vaardigheden.
Vorbereidingsuren	Uren die beschikbaar zijn t.b.v. voorbereiding van activiteiten in de persoonlijke portefeuille.
Functieomschrijving	De door de werkgever vastgestelde uitwerking van de in bijlage 1 genoemde kernfuncties.
Hoofdinstrument	Het instrument/de instrumenten dat/die de werknemer conform het gestelde in de individuele arbeidsovereenkomst als hoofdinstrument(en) bespeelt.
Indexeren op basis van consumentenprijsindexcijfer	Het aanpassen van een waarde aan de inflatie zodat de koopkracht gelijk blijft. Bij indexeren wordt gewerkt met het consumentenprijsindexcijfer (CPI), een algemeen erkende maatstaf voor de gemiddelde prijsontwikkeling in Nederland.
IPAP	Invalideitpensioen Aanvullingsplan Loyalis.
OR	Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR)
Pensioengevend salaris	Bruto jaarsalaris, wordt elk jaar in januari opnieuw door het ABP vastgesteld.
Productie	Het geheel van repetities uitvoeringen en reizen rondom een bepaald(e) concertprogramma, operavoorstelling, ballet, opname, etc.
Productieperiode	De periode vanaf de dag van de eerste repetitie voor een bepaalde productie t/m de laatste dag van deze productie. Productieperiodes kunnen elkaar overlappen.
Relatiepartners	1. De geregistreerde partner, dan wel 2. degene met wie de werknemer ongehuwd

		samenleeft. Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren.
	Repetitie-indeling	De planning welk repertoire op welk moment wordt gerepeteerd.
	Seizoen	1 augustus tot en met 31 juli
	Seizoenstaak	Het geheel aan uren dat de individuele werknemer gedurende een seizoen dient te werken in collectieve activiteiten en activiteiten in het kader van de persoonlijke portefeuille.
	Standplaats	De statutaire standplaats van vestiging van het orkest waar de werknemer ingevolge zijn arbeidsovereenkomst gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, tenzij er lokale omstandigheden zijn die een lokale afspraak/ definitie vereisen welke zal worden overeengekomen tussen de lokale werkgever en de vakverenigingen.
	Vakvereniging	Elk der partijen ter andere zijde.
	Vaste toeslagen	<ul style="list-style-type: none"> - Vervangingstoelage, artikel 10.7 - Toeslag(en) bij-instrumenten, artikel 10.15 - Salarisverhoging, artikel 10.11 - Persoonlijke toeslag, artikel 10.12.c - Eindejaarsuitkering, artikel 10.13 - Vakantietoelage, artikel 10.14
	Vergoedingen	De vergoedingen zoals in hoofdstuk 11 genoemd.
	Werkgever	Elk der partijen ter ene zijde.
	Werknemer	De musicus, deel uitmakend van het orkest van de werkgever die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan. Onder werknemer wordt zowel de vrouwelijke als de mannelijke werknemer verstaan.
	WGA	Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten, is bedoeld voor werknemers die gedeeltelijk of tijdelijk arbeidsongeschikt zijn.
	WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
	Weekend	Zaterdag en Zondag
	Alternatief weekend	Zondag en Maandag

Artikel 2 Karakter van de cao

2.1 De cao heeft, tenzij in het desbetreffende artikel anders is bepaald, een standaard karakter. Voor zover er voor inwerkingtreding van deze CAO met de werknemer individuele afspraken over werktijd of uren en geld zijn vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst, worden deze afspraken door deze cao niet aangetast, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.

- 2.2 De bepalingen in deze cao zijn, tenzij in het betreffende artikel anders is bepaald, naar rato van toepassing voor werknemers met een deeltijd dienstverband.

Artikel 3 Indienstneming

- 3.1 De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. De werknemer ontvangt bij aanstelling een exemplaar van de geldende cao, evenals een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst. In de individuele arbeidsovereenkomst zal worden vermeld dat deze cao van toepassing is.
- 3.2 Een dienstverband zal worden aangegaan:
- hetzij voor onbepaalde tijd
 - hetzij voor bepaalde tijd overeenkomstig de Wet Flexibiliteit & Zekerheid: BW 7:668a

Artikel 4 Plichten van de werknemer

- 4.1 **Aanwijzingen opvolgen**
De werknemer verricht de hem opgedragen taken volgens de aanwijzingen van de werkgever/leidinggevende, de dirigent, concertmeester of de groepsaanvoerder.
- 4.2 **Detachering**
De werknemer is verplicht mee te werken aan detachering voor zover het totaal aantal te werken uren conform de seizoenstaak niet wordt overschreden. Werkgever en werknemer komen in overleg tot afspraken over de condities waaronder detachering zal plaatsvinden.
- 4.3 **Instrument**
Voor een goede vervulling van zijn taken dient de werknemer, behoudens schriftelijk door de werkgever verleende ontheffing, voor eigen rekening te zijn voorzien van (een) kwalitatief goed(e) en in goede staat verkerend(e) instrument(en) met toebehoren.
- De werkgever kan een of meer instrumenten ter beschikking stellen aan de werknemer. De werknemer doet alles wat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden om het ter beschikking gestelde instrument in optimale staat te houden. De kosten van onderhoud zijn voor rekening van de werkgever, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
- Indien aan instrumenten of muziekmateriaal die door de werkgever aan de werknemer ter beschikking zijn gesteld, schade wordt toegebracht die te wijten is aan grove schuld of nalatigheid van de werknemer, kan de schade geheel of gedeeltelijk worden verhaald op de desbetreffende werknemer.
- Het is de werknemer verboden in het kader van het dienstverband met de werkgever een eigen instrument te gebruiken dat niet verzekerd is tegen beschadiging of verlies.
- 4.4 **Kledingvoorschriften**
De werknemer is verplicht om bij werkzaamheden de door de werkgever vastgestelde kledingvoorschriften na te leven.

4.5 Nevenbetrekkingen

De werkgever vraagt de werknemer jaarlijks een opgave te verstrekken van nevenbetrekkingen. Toestemming kan alleen worden onthouden indien de nevenactiviteiten de belangen van de werkgever daadwerkelijk zouden kunnen schaden of wanneer de nevenactiviteiten de werknemer zouden kunnen beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen tegenover de werkgever na te komen.

Artikel 5 Loopbaan- en ontwikkeling

5.1 Lokaal loopbaan- en ontwikkelingsbeleid

In overleg met de OR komt de werkgever op lokaal niveau een loopbaan- en ontwikkelingsbeleid overeen dat voldoet aan de in dit artikel genoemde uitgangspunten. Indien noodzakelijk kan de werkgever dit beleid gefaseerd invoeren. Over de (gefaseerde) implementatie van het loopbaan- en ontwikkelingsbeleid worden in overleg met de OR afspraken gemaakt.

De werkgever brengt jaarlijks in beeld wat de belangrijkste ontwikkelingen zijn ten aanzien van de positie en profilering van het orkest, de gevolgen daarvan voor de bezetting en de daarmee samenhangende ontwikkeling van taken en competenties, en bespreekt dit met de OR.

5.2 Loopbaan- en ontwikkelingsgesprek

Tenminste eenmaal in de twee jaar vindt een loopbaan- en ontwikkelingsgesprek plaats waarin wensen en ambities van de werknemer worden besproken in relatie tot in artikel 5.1 genoemde organisatieontwikkelingen en verwachtingen in het orkest. Tijdens dit gesprek wordt ook het functioneren van de werknemer besproken. Daarbij komen de volgende aspecten aan de orde: vakinhoudelijk functioneren, persoonlijke professionele ontwikkeling, mogelijkheden en beperkingen ten aanzien van de fysieke en psychische belastbaarheid, arbeidsmotivatie, samenwerking en betrokkenheid bij de organisatie. Werkgever en werknemer leggen de afspraken uit het loopbaan- en ontwikkelingsgesprek vast in een verslag waarbij specifiek aandacht kan worden besteed aan een persoonlijk ontwikkelingsplan, opleiding en/of maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid van de werknemer zoals bedoeld in artikel 5.6.

5.3 Ontwikkelingsbudget

De werkgever stelt faciliteiten beschikbaar voor persoonlijke ontwikkeling. Deze faciliteiten kunnen betrekking hebben op het instroom-, het doorstroom- en het uitstroombeleid binnen het orkest.

Vanaf 1 augustus 2013 reserveert de werkgever hiervoor jaarlijks een ontwikkelingsbudget van 1,5% van de bruto loonsom van alle musici.

5.4 Oudere werknemers

Met ingang van 1 augustus 2013 vervalt de regeling 'extra vrije uren oudere werknemers' (artikel 9 lid 7a van de op 1 januari 2010 geëxpireerde cao). Het vrijkomende budget maakt onderdeel uit van het ontwikkelingsbudget van 1,5%. De

ouderenuren die een individuele werknemer per 1 augustus 2013 heeft opgebouwd worden bevroren tot het einde van het dienstverband. De desbetreffende werknemer bouwt (net als jongere werknemers) met ingang van 1 augustus 2013 uren op in een persoonlijk budget zoals beschreven onder artikel 5.6.

5.5 Studiekosten

Vanaf 1 januari 2013 is de volgende regeling tegemoetkoming studiekosten van kracht:

- a. Bij een door de werkgever verplicht gestelde scholing/opleiding vindt 100% vergoeding plaats van studiekosten (waaronder reiskosten, tenzij de studie in de standplaats plaatsvindt) en studietijd;
- b. Bij scholing/opleiding op verzoek van de werknemer die rechtstreeks verband houdt met het uitoefenen van de functie vindt na goedkeuring van de werkgever een vergoeding plaats van tenminste 75% van de studiekosten (waaronder reiskosten, tenzij de studie in de standplaats plaatsvindt) en 50% van de studietijd;
- c. Bij scholing/opleiding die geen rechtstreeks verband houdt met het uitoefenen van de functie binnen het orkest kan worden besloten tot een vergoeding van maximaal 50% van de studiekosten.

Het benodigde budget maakt onderdeel uit van het persoonlijk budget zoals hieronder verwoord.

5.6 Persoonlijk budget

Met ingang van 1 januari 2013 krijgt de werknemer de beschikking over een persoonlijk budget. Dit persoonlijk budget bestaat uit de voormalige werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling (0,3%) en een extra werkgeversbijdrage van 0,5% van het bruto jaarsalaris.

Meeruren kunnen ondergebracht worden in het persoonlijk budget.

Aanwending persoonlijk budget

Het persoonlijk budget kan aangewend worden voor een aanvulling op de vergoeding voor studie en scholing, of voor andere maatregelen die een optimale en duurzame inzetbaarheid bevorderen. De werknemer kan ook een verzoek indienen voor het opnemen van betaald verlof gefinancierd uit het persoonlijke budget. De werkgever beslist na overleg met de werknemer of dit verlof kan worden verleend. Daarbij maakt de werkgever een afweging tussen de belangen van de werknemer en de belangen van het orkest. Alleen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen kan toestemming worden onthouden. Voor het opnemen van onbetaald verlof, zie artikel 9.2.

Afhandeling persoonlijk budget bij uitdiensttreding of overlijden

De werkgever stelt de werknemer die uit dienst treedt in de gelegenheid zijn persoonlijk budget voor het einde dienstverband aan te wenden voor ontwikkeling. De door de werknemer in het persoonlijk budget opgespaarde meeruren zullen worden uitgekeerd bij uitdiensttreding.

De werknemer die na uitdiensttreding in dienst treedt bij een andere werkgever die onder deze cao valt, kan zijn persoonlijk budget meenemen.

Bij overlijden van de werknemer wordt het resterend budget uitgekeerd aan de nabestaanden.

Artikel 6 Seizoentaak

6.1 Werkweek en individuele seizoenstaak

Op grond van artikel 10.1 maakt de voltijd werknemer aanspraak op 5 extra ADV dagen waardoor een 37-urige werkweek wordt gerealiseerd. Rekening houdend met diverse compensaties voor vakantie, feestdagen en onregelmatig werken bedraagt de individuele seizoenstaak voor een voltijd-werknemer netto 1528 uur per seizoen, zoals berekend in onderstaand schema.

40-urige werkweek (52 x 40), bruto arbeidsduur	2080 uren
38-urige werkweek (52 x 38)	1976 uren
37-urige werkweek (52 x 37)	1924 uren
Bruto seizoenstaak 37-urige werkweek	1924 uren
Minus 26 vakantie + 7 feestdagen (33 x 7,4 uur = 244)	1680 uren
Minus 152 uur compensatie onregelmatig werken	1528 uren
Netto inzetbare uren op basis van een seizoen	1528 uren

1) Collectieve activiteiten	1A → Collectieve podiumactiviteiten *	2/3 Uitvoering en 1/3 forfaitaire uren
	1B → Collectieve reizen	Eén uur telt voor één uur
2) Persoonlijke portefeuille	2A → Niet-collectieve podiumactiviteiten	Individuele afspraken over uren uitvoering, voorbereiding, organisatie
	2B → Overige activiteiten	Eén uur telt voor één uur

Jaarlijks op basis van seizoenplanning, individuele wensen en mogelijkheden concrete invulling seizoenstaak overeenkomen

6.2 Invulling individuele seizoenstaak

Werknemers besteden hun individuele seizoenstaak aan collectieve activiteiten en activiteiten in het kader van de persoonlijke portefeuille, in een verhouding die kan wisselen per werknemer en per seizoen.

6.3 Collectieve activiteiten

Collectieve activiteiten betreffen uren, ingeroosterd voor:

- ✓ Collectieve podiumactiviteiten: repetities, uitvoeringen en beeld- en geluidopnames
- ✓ Collectieve reizen

Over het aantal uren dat is ingeroosterd voor collectieve podiumactiviteiten worden forfaitaire uren toegekend in een verhouding van 2/3 collectieve podiumactiviteiten en

1/3 forfaitaire uren. Deze forfaitaire uren worden ook toegekend indien werknemers worden ingedeeld om zich beschikbaar te houden. (zie ook artikel 6.7). Indien de specifieke uitoefening van de functie bij een productie dat vereist kan bij hoge uitzondering aan werknemer(s) een hoger forfait worden toegekend.

6.4 Persoonlijke portefeuille

De persoonlijke portefeuille betreft uren, ingeroosterd voor:

- ✓ Niet-collectieve podiumactiviteiten: het uitvoeren, voorbereiden en/of organiseren van muzikale activiteiten die niet gerangschikt kunnen worden onder collectieve podiumactiviteiten (bijvoorbeeld kleine ensembles, kleinschalige educatie, sponsoroptredens).
- ✓ Overige activiteiten: vergaderingen, sponsoractiviteiten, ontmoetingen met (potentieel) publiek, meet & greet, loopbaan- en ontwikkelingsgesprekken, opleiding, etc.

Over het aantal uren dat wordt ingeroosterd voor activiteiten in de persoonlijke portefeuille, inclusief de voorbereiding en eventuele organisatie daarvan, maakt de werkgever maatwerkafspraken.

In overleg met de OR kunnen formats worden ontwikkeld voor veel voorkomende activiteiten.

6.5 Vervallen.

6.6 Planning collectieve activiteiten

Over de procedure die in acht moet worden genomen ten aanzien van de planning voor collectieve activiteiten maakt de werkgever in overleg met de OR afspraken binnen het volgende kader:

- a. Uiterlijk op 15 maart maakt de werkgever de voorlopige planning voor het eerstvolgende seizoen kenbaar. Dit schema vermeldt voor zover bekend alle productieperiodes van collectieve activiteiten en per productieperiode de data, tijdstippen en plaatsen van repetities, uitvoeringen en opnames, de te spelen programma's en de benodigde bezettingen. De planning wordt verstrekt onder voorbehoud van wijzigingen. De productieperiodes worden per kwartaal door de werkgever definitief vastgesteld volgens het volgende schema.
- b. Op 1 mei worden de productieperiodes voor de periode 1 augustus – 1 november vastgesteld.
- c. Op 1 augustus worden de productieperiodes voor de periode 1 november – 1 februari vastgesteld.
- d. Op 1 november worden de productieperiodes voor de periode 1 februari – 1 mei vastgesteld.
- e. Op 1 februari worden de productieperiodes voor de periode 1 mei – 1 augustus vastgesteld.
- f. Na vaststelling van de kwartaalplanning kunnen wijzigingen buiten de productieperiodes om uitsluitend in overleg met de betrokken werknemer tot stand komen.

In de eerste week na de collectieve zomervakantie vinden geen collectieve podiumactiviteiten plaats.

De data, tijdstippen en plaatsen van repetities, uitvoeringen en opnames, de te spelen programma's en de benodigde bezettingen worden uiterlijk 14 dagen voor het begin van iedere maand bekend gemaakt. Wijzigingen en toevoegingen dienen zo vroeg mogelijk, maartenminste 14 dagen voor het begin van de betreffende werkdag bekend gemaakt te worden. Binnen 14 dagen voor de betreffende werkdag kan dat slechts na instemming van de OR.

De precieze repetitie-indeling wordt uiterlijk vier dagen voorafgaande aan het begin van de desbetreffende productieperiode onder voorbehoud bekend gemaakt.

6.7 Individuele indeling voor collectieve activiteiten

Jaarlijks maakt de werkgever op basis van de planning van collectieve activiteiten, en rekening houdend met individuele wensen en mogelijkheden van werknemers, de individuele indeling voor productieperiodes van collectieve activiteiten. De werkgever houdt bij deze individuele indeling zoveel mogelijk rekening met de individuele belangen van werknemers. De werkgever streeft ernaar de inzet van deeltijdwerknemers in dagen per jaar zo dicht mogelijk te laten aansluiten op het aantal te werken dagen dat volgt uit de omvang van de deeltijdaanstelling.

Werknemers die in deeltijd werken of werknemers die om andere redenen niet alle producties hoeven te spelen kunnen vóór 1 april aangeven welke productieperiodes zij bij voorkeur niet beschikbaar zijn.

De werkgever brengt medewerkers uiterlijk op 1 mei op de hoogte van de individuele indeling voor productieperiodes voor collectieve activiteiten, onder voorbehoud van wijzigingen. In de uiteindelijke beslissingen van de werkgever ten aanzien van deze individuele indeling weegt de werkgever nadrukkelijk persoonlijke belangen van de werknemer tegen bedrijfsbelangen af. De individuele indeling wordt per kwartaal door de werkgever definitief vastgesteld volgens onderstaand schema:

- a. Op 1 mei wordt de indeling voor de periode 1 augustus – 1 november vastgesteld.
- b. Op 1 augustus wordt de indeling voor de periode 1 november – 1 februari vastgesteld.
- c. Op 1 november wordt de indeling voor de periode 1 februari – 1 mei vastgesteld.
- d. Op 1 februari wordt de indeling voor de periode 1 mei – 1 augustus vastgesteld.

Na vaststelling van de kwartaalplanning kunnen wijzigingen in de indeling van productieperiodes uitsluitend in overleg met de betrokken werknemer tot stand komen.

De regelgeving in dit artikel is ook van toepassing als werknemers worden ingeroosterd om zich voor werkzaamheden beschikbaar te houden. Bij werknemers die als beschikbaar staan ingedeeld/geroosterd worden evenveel uren voor collectieve activiteiten geteld als bij werknemers die daadwerkelijk meespelen, inclusief de voor deze werkzaamheden benodigde forfaitaire uren.

6.8 Aanwending persoonlijke portefeuille

Over de aanwending van de uren in de persoonlijke portefeuille maakt de werkgever in overleg met de werknemer individuele afspraken.

- 6.9 Balans belangen werkgever- (deeltijd)werknemer
Uitgangspunt bij het maken van afspraken over de invulling van de seizoenzaak is dat de werkgever een optimale balans realiseert tussen de belangen van de werknemer (zoals balans in belasting en belastbaarheid en combinatie werk – privé) en de belangen van het orkest (zoals verbreding maatschappelijk draagvlak, vergroten van eigen inkomsten, beperken van kosten, adequaat kunnen reageren op de vraag).
- 6.10 Annulering geplande activiteit
Indien een geplande activiteit binnen 24 uur voor aanvang wordt geannuleerd wordt de geplande tijd als werktijd beschouwd.
- 6.11 Overschrijding uren
Indien de werknemer op seizoenbasis meer gewerkt heeft dan 1528 uur (of de overeengekomen deeltijdfactor daarvan) wordt de overschrijding naar keuze in geld uitgekeerd of toegevoegd aan het persoonlijk budget van de werknemer.

Artikel 7 (Individuele) Arbeids- en rusttijden

- 7.1 Ten aanzien van de arbeids- en rusttijden is de regelgeving conform de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit podiumkunsten van toepassing. Dit besluit vormt de basis voor onderstaand schema. De bepalingen in dit artikel gelden voor voltijd en deeltijdwerknemers, het naar rato principe is hier dus niet van toepassing.

Maximum aantal te werken uren per dag exclusief forfaitaire uren	12 uur per dag waarvan maximaal 6 uur t.b.v. (collectieve) podiumactiviteiten
Maximaal aantal te werken uren per week inclusief forfaitaire uren	60 uur (inclusief dienstreizen), waarvan maximaal 30 uur t.b.v. (collectieve) podiumactiviteiten. In heel uitzonderlijke gevallen is uitloop tot 72 uur mogelijk. In een periode van 4 weken mag een werknemer gemiddeld 55 uur per week werken. In een periode van 52 weken mag maximaal gemiddeld 40 uur per week worden gewerkt.
Maximum aantal te werken dagen per jaar	218 dagen per jaar.
Minimaal aaneengesloten rusttijd per dag	11uur per 24 uur. Deze rusttijd mag 4 maal in elke periode van 4 aaneengesloten weken worden ingekort tot 8 uur.
Maximum aaneengesloten werkdagen	8 dagen daarna tenminste een vrije dag.
(Alternatief) weekend	Eenmaal per 4 weken weekend vrij of een alternatief weekend vrij.

Artikel 8 Aantal te registreren uren per collectieve activiteit

- 8.1 De geregistreeerde tijdsduur wordt naar boven afgerond in kwartieren.
- 8.2 Voor een *collectieve activiteit* (collectieve podiumactiviteit inclusief de eventueel daarvoor benodigde collectieve reizen) wordt de werkelijk benodigde tijd geregistreerd, met een minimum van 3 uur. Indien een individuele werknemer slechts aan een deel van de collectieve activiteit deelneemt/ingeroosterd wordt uitsluitend de tijdsduur van dit deel geregistreerd, eveneens met een minimum van 3 uur. Een eventuele lunch- of dinerpauze wordt niet als werktijd geregistreerd.
- 8.3 Bij collectieve activiteiten buiten de standplaats wordt de werkelijke tijd geteld vanaf het moment van vertrek uit de standplaats tot het moment van terugkeer, exclusief een uur lunch- of dinerpauze.
- 8.3 Een *collectieve podiumactiviteit* duurt maximaal 5 uur, exclusief de lunch- of dinerpauze. Voor operavoorstellingen die langer dan 5 uur duren wordt een uitzondering gemaakt; in dat geval wordt de werkelijke tijd geregistreerd.
- 8.4 Als een collectieve activiteit een pauze kent van meer dan één uur, wordt de activiteit beschouwd als twee afzonderlijke activiteiten en wordt voor iedere activiteit tenminste drie uur geteld.
- 8.5 Indien bij collectieve activiteiten sprake is van uitvoeringen in een nieuwe formule en deze activiteit minder dan 2 uur duurt, kan worden afgeweken van artikel 8.2 en worden afgesproken dat alleen de feitelijke uren worden geregistreerd. Over deze podiumuren wordt - net als bij andere collectieve activiteiten - een forfait toegekend in de verhouding 2/3 podiumuren en 1/3 forfait. Of sprake is van collectieve activiteiten in een nieuwe formule wordt in overleg met de OR bepaald.

Artikel 9 Vakantie en verlof

- 9.1 **Vakantie- en compensatie feestdagen**
De werknemer heeft recht op 26 vakantiedagen plus 7 dagen compensatie voor feestdagen per seizoen, verdeeld over één of meerdere door de werkgever bepaalde periode(n) van aaneengesloten dagen. De werknemer heeft recht op 4 aaneengesloten weken vakantie waarvan drie aaneengesloten weken samenvallen met de zomervakantie van de basisscholen in de regio van de standplaats. Deze vakantie kan alleen worden gesplitst, als de werkgever hierover met de OR overeenstemming heeft bereikt.
- 9.2 **Onbetaald verlof**
De werknemer kan een verzoek indienen voor het opnemen van onbetaald verlof voor een of meer productieperiodes. De werkgever beslist, na overleg met de werknemer, of verlof kan worden verleend. Daarbij maakt de werkgever een afweging tussen de belangen van de werknemer en de belangen van het orkest. Voor het opnemen van betaald verlof uit het persoonlijk budget, zie artikel 5.10.

9.3 Buitengewoon verlof

De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de volgende situaties:

Bij overlijden van zijn relatiepartner of kind(eren):	Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de uitvaart.
Bij overlijden van een (schoon)ouder, grootouder, broer of zus van de werknemer of van zijn relatiepartner:	2 dagen Indien werknemer is belast met de organisatie vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis / crematie
Na bevalling van de relatiepartner:*	5 dagen
Bij in het huwelijk treden of het aangaan van een geregistreerd partnerschap:	3 dagen
Bij huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste graad	1 dag
Bij het 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer:	1 dag
Voor het proefspelen, voor zover dit niet in eigen tijd kan plaatsvinden:	Maximaal 3 dagen per seizoen
Bij verhuizing	2 dagen

* dit is inclusief de 2 dagen die vastgelegd zijn in de Wet Arbeid en Zorg

In uitzonderlijke gevallen kan de werkgever besluiten de genoemde verlofperiodes te verlengen dan wel om andere redenen buitengewoon verlof met behoud van salaris toe te kennen.

9.4 Vakbondsverlof

De werkgever zal op verzoek van de vakvereniging waarvan betrokkene lid is aan een werknemer verlof met behoud van salaris toekennen in de volgende gevallen: het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst van activiteiten en vergaderingen en/of het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsactiviteit met een maximum van 8 dagen per jaar.

Het verzoek om vrijaf voor een van de in dit artikel genoemde activiteiten zal door de vakvereniging schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De werkgever zal geen toestemming voor dit verlof geven indien de betreffende werknemer moet deelnemen aan een uitvoering, beeld- of geluidopname en/of generale repetitie.

9.5 Sabbatical

De werknemer die zes jaar onafgebroken in dienst is bij de werkgever kan een verzoek indienen voor een sabbatical met een duur van maximaal 12 maanden.

De voorwaarden voor het opnemen van een sabbatical zijn verwoord in bijlage 7 van deze cao.

9.6 Ander verlof

Voor andere vormen van verlof is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing waarvan een overzicht is opgenomen in bijlage 8 van deze cao.

Artikel 10 Salarisregeling

10.1 Salarisverbetering

Met ingang van 1 augustus 2013 wordt een salarisverbetering van 2,6% tot stand gebracht door het aantal te werken uren te verlagen met 2,6% naar 37 uur per week, terwijl het salaris in stand wordt gehouden. De 37-urige werkweek wordt gerealiseerd door een toekenning van 5 extra ADV-dagen. Deze dagen worden in overleg met de OR over de seizoenplanning ingeroosterd in herkenbare vrije tijd (een of meerdere dagen of een periode van een week).

10.2 Salarisschalen

De werknemer wordt ingedeeld in de salarisschaal die van toepassing is voor de functie waarvoor hij/zij is aangesteld. Er zijn drie salarisschalen:

- ✓ schaal 1 is van toepassing op de tutti-musicus;
- ✓ schaal 2 is van toepassing op de assistent-aanvoerder;
- ✓ schaal 3 is van toepassing op de aanvoerder, dan wel op solomusici die geen groep leiden (solo- harpist, tubaïst, paukenist).

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze cao.

10.3 Inschaling

- a. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in beginsel het salaris behorend bij de nulperiodiek van de desbetreffende salarisschaal. Een hogere inschaling kan worden overeengekomen als opleiding en elders opgedane ervaring daartoe aanleiding geven.
- b. In uitzonderlijke gevallen kan een persoonlijke toelage worden toegekend.

10.4 Salarisverhoging

In beginsel wordt het salaris van de werknemer bij goed functioneren jaarlijks verhoogd tot het eerstvolgende in de salarisschaal vermelde bedrag tot het moment dat het maximum salaris in de desbetreffende salarisschaal is bereikt. Op basis van een nog tussen cao partijen overeen te komen model beoordelingsregeling kan een salarisstap worden onthouden bij niet goed of onvoldoende functioneren.

Als het functioneren van de werknemer naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft kan de werkgever op basis van deze beoordelingsregeling besluiten de werknemer een hogere periodiek toe te kennen.

Een eventuele persoonlijke toelage blijft hierbij buiten beschouwing.

- 10.5 Bereik maximum salaris
Aan de werknemer, die gedurende tien jaren het voor hem geldende maximumsalaris heeft genoten, zal, wanneer zijn trouw en toewijding daartoe aanleiding geven, boven dit maximum een salarisverhoging worden toegekend ter grootte van het verschil tussen de eerste twee in de schaal aangegeven salarissen. Vijf jaren nadien zal, onder dezelfde voorwaarden, eenzelfde verhoging worden toegekend. Deze verhogingen kunnen alleen worden toegekend, indien de periode van tien, respectievelijk vijftien jaren is doorgebracht bij dezelfde werkgever bij wie de werknemer in dienst was voordat deze periode inging.
- 10.6 Uitbetaling
Het salaris wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand beschikbaar gesteld.
- 10.7 Vervangingstoelage
De tutti-musicus die bereid is op verzoek van de dirigent of de werkgever tijdelijk de functie van aanvoerder in te vullen ontvangt daarvoor een toelage. Het uit te keren bedrag is gelijk aan het verschil tussen het salaris van de tutti-musicus en het salaris in salarisschaal 3 dat bij dezelfde periodiek behoort. De toeslag wordt uitgekeerd voor de duur van de vervanging, uitgedrukt in uren.
- 10.8 Eenmalige gratificatie
Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever een bijzondere prestatie heeft geleverd kan aan de werknemer een eenmalig bedrag als gratificatie worden toegekend.
- 10.9 Jubileumgratificatie
De werknemer die - al dan niet met onderbreking - in dienst is geweest van dezelfde werkgever, heeft bij het volbrengen van een diensttijd van 25 jaar respectievelijk 40 jaar recht op een jubileumgratificatie van een netto maandinkomen. (Conform fiscale regelgeving)
- 10.10 Levensloopregeling
Met ingang van 1 januari 2013 is de regeling levensloopsparen vervallen. De bijdrage van de werkgever (0,3% van het maandinkomen) is met ingang van 1 januari 2013 verwerkt in het persoonlijk budget. De werknemer, die voor 1 januari 2013 deelnemer was in de levensloopregeling, kan deze regeling op dezelfde wijze continueren, mits fiscaal toegestaan (saldo hoger dan € 3000 per 31 december 2011). De werkgever blijft dan voor 0,3% bijdragen in de levensloopregeling. Deze bijdrage komt in dat geval in de plaats van de bijdrage aan het persoonlijk budget.
- 10.11 Functietoelagen
De functietoelage A is met ingang van 1 januari 2013 vervallen en met ingang van deze datum opgenomen in salarisschaal 2.
De functietoelage B is met ingang van 1 januari 2013 vervallen en met ingang van deze datum opgenomen in salarisschaal 3.
- 10.12 Terugtrekken in functie

- a. De werkgever kan besluiten een werknemer wegens verminderde geschiktheid voor een bepaalde functie, niet aan eigen schuld te wijten, in een andere functie te plaatsen.
 - b. De werknemer kan ook op eigen verzoek en na overleg met de werkgever in een andere functie worden geplaatst, wanneer hiervoor een vacature bestaat.
 - c. De werknemer die op grond van artikel 10.12.a dan wel 10.12.b in een andere functie wordt geplaatst, ontvangt het aan de nieuwe functie verbonden salaris. Indien aan deze nieuwe functie een lager salaris is verbonden dan aan zijn oude functie, ontvangt hij daarnaast een persoonlijke toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris ten tijde van de plaatsing in de nieuwe functie, tot het moment waarop het nieuwe salaris door indexatie het oude salaris heeft overschreden.
- 10.13 Eindejaarsuitkering
- De werknemer die het gehele kalenderjaar fulltime in dienst is geweest ontvangt in december een eindejaarsuitkering van € 917 bruto.
- De werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangt een eindejaarsuitkering naar rato van zijn deeltijdfactor.
- De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is geweest ontvangt een eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden dat hij/zij in het betreffende kalenderjaar in dienst is geweest.
- De werknemer die in de loop van het kalenderjaar uit dienst gaat ontvangt een naar rato berekende eindejaarsuitkering bij het einde van het dienstverband.
- 10.14 Vakantietoeslag
- De werknemer ontvangt in mei van het kalenderjaar een vakantietoeslag van 8% over de vanaf 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met 30 april van het aansluitende jaar genoten maandsalarissen. Indien bij een van de werkgevers tot 1 januari 2013 sprake is geweest van een andere referentieperiode kan de werkgever desgewenst een overgangsregeling treffen waarin de referentieperiode geleidelijk wordt bijgesteld.
- 10.15 Toeslag bij-instrumenten
- a. Algemeen
Voor het bespelen van een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument ontvangt de werknemer een bruto toeslag.
 - b. Definities
Gelijksoortig bij-instrument:
Instrument met een speelwijze die rechtstreeks is afgeleid van het hoofdinstrument,, aangegeven in bijlage 3.
Ongelijksoortig bij-instrument:
Instrument met een speelwijze die niet rechtstreeks afgeleid is van het hoofdinstrument, aangegeven in bijlage 3.

c. Hoogte van de toeslag

- ✓ De werknemer die regelmatig een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument bespeelt, ontvangt een vaste toeslag gerelateerd aan de salariscategorie waarin het orkest is ingedeeld (zie onderstaande tabel). Er is sprake van regelmatige bespeling als de medewerker het bij-instrument minimaal 150 podiumuren per seizoen bespeelt. Voor de werknemer die langjarig (meer dan 3 jaar) een bij-instrument heeft bespeeld geldt een afbouwregeling van 2 jaar in gelijke tranches.
- ✓ Bij incidentele bespeling van een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument ontvangt de werknemer een eenmalige toeslag per productie ter hoogte van tweemaal de onderstaande bedragen per maand. Als er sprake is van een opera- of balletbegeleiding ontvangt de werknemer een eenmalige toeslag per productie ter hoogte van viermaal het onderstaande bedrag per maand. Per seizoen kan de vergoeding per instrument niet meer bedragen dan twaalf maal het hieronder genoemde maandbedrag.
- ✓ Expliciet wordt vermeld dat deze toeslag niet wordt verleend naar rato van de omvang van het dienstverband.

Toeslag gelijksoortig bij-instrument per maand:

Salaris-categorie	100%	110%	118,5%
	1-1-2013	1-1-2013	1-1-2013
	€ 78,23	€ 86,05	€ 92,70

Toeslag ongelijksoortig bij-instrument per maand:

Salaris-categorie	100%	110%	118,5%
	1-1-2013	1-1-2013	1-1-2013
	€ 156,46	€ 172,11	€ 185,41

d. Vacaturevervulling

Bij het uitschrijven van vacatures wordt, na overleg met de instrumentale groep en de (artistiek) manager, aangegeven welke (on)gelijksoortige bij-instrumenten de toekomstige werknemer in principe zou moeten beheersen, naast het gevraagde hoofdinstrument. De werkgever kan de werknemer ook op een later tijdstip de mogelijkheid bieden bekwaamheid op (on)gelijksoortige bij-instrumenten te verwerven of deze te verbeteren (zie de faciliteiten onder artikel 5, Loopbaan- en ontwikkelingsbeleid). Welke hoofd- en bij-instrumenten een werknemer in principe geacht wordt te beheersen, wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

e. Inzetbaarheid en planning

In overleg met de werknemer, de instrumentale groep waar hij deel van uit maakt en de (artistiek) manager wordt per seizoen bepaald voor welke (on)gelijksoortige bij-instrumenten de werknemer kan worden ingezet. Eventuele wijzigingen worden

vóór aanvang van het volgende seizoen vastgelegd, in verband met de planning en de toe te kennen toeslagen.

Partijen stellen een werkgroep in die de opdracht krijgt de lijst met gelijksoortige en ongelijksoortige instrumenten (in bijlage 3) te beoordelen en eventueel te herzien.

Artikel 11 Vergoedingen en tegemoetkomingen

11.1 Verhuiskosten

De werknemer die gaat verhuizen naar een woning op minder dan 10 kilometer van de standplaats komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding, mits de oude woning meer dan 25 km van de standplaats verwijderd was. De vergoeding bedraagt 12% van het jaarsalaris van de werknemer met een maximum van € 5.445 plus een tegemoetkoming van de werkelijke kosten van het overbrengen van de inboedel met een maximum van € 3.403 (op declaratiebasis). De vergoeding wordt, voor zover dit binnen de fiscale regels valt, netto verstrekt tot maximaal twee jaar na de ingangsdatum van het dienstverband voor onbepaalde tijd, of overplaatsing.

In geval van ontslag op eigen verzoek of in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden (BW 7 artikel 677), dient de werknemer de ontvangen vergoeding terug te betalen onder aftrek van 1/24 deel daarvan voor elke maand dat het dienstverband na de dag van de verhuizing geduurd heeft.

11.2 Kledingkosten

De werknemer ontvangt, ongeacht de omvang van zijn dienstverband, voor de bestrijding van de kosten van kleding een tegemoetkoming ter hoogte van € 200 netto per jaar, tenzij de kleding door het orkest wordt aangeschaft en aan de werknemers wordt verstrekt. Om voor deze vergoeding in aanmerking te komen kan de werkgever vragen nota's te overleggen.

11.3 Tandheelkundige verzorging

Voor de werknemer die deel uitmaakt van de blazersgroep zal de werkgever een tegemoetkoming toekennen voor tandheelkundige kosten, op basis van de volgende bepalingen:

- a. de werknemer die deel uitmaakt van de blazersgroep is verplicht om bij zijn zorgverzekeraar de uitgebreide aanvullende verzekering voor tandheelkunde af te sluiten. De werknemer ontvangt, ongeacht de omvang van zijn dienstverband, een tegemoetkoming van € 20 per maand. Deze wordt jaarlijks geïndexeerd per januari op basis van het consumentenprijsindexcijfer (alle huishoudens afgeleid) van de maand oktober van dat jaar ten opzichte van de maand oktober van het voorafgaande jaar;
- b. de werknemer declareert tandheelkundige kosten eerst bij zijn verzekeraar;
- c. de werknemer draagt een eigen risico van € 113 per seizoen;
- d. indien de resterende kosten in een seizoen, dat wil zeggen na declaratie bij de zorgverzekeraar, hoger zijn dan het bedrag van het eigen risico, ontvangt de werknemer een netto tegemoetkoming van 90% van de meerkosten;

- e. het maximum bedrag van de tegemoetkoming zoals omschreven onder d) bedraagt € 1.361 per seizoen.
Mochten er tijdens de looptijd van de cao substantiële wijzigingen plaatsvinden in het kader van de zorgverzekeringswet, dan zullen partijen met elkaar in overleg treden om te bezien of in het kader van dit artikel aanvullende maatregelen gewenst zijn.
- 11.4 Kosten onderhoud instrumenten
De werknemer maakt aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor instrumentenonderhoud conform bijlage 5 van deze cao.
- 11.5 Kosten verzekering instrumenten
De werkgever draagt conform de regeling in bijlage 4 bij in de kosten van de verzekering van instrumenten. Ongeacht de omvang van het dienstverband, zijn voor rekening van de werkgever maximaal twee hoofdinstrumenten en maximaal twee gecontracteerde bij-instrumenten verzekerd, die de werknemer voor zijn werkzaamheden in het orkest nodig heeft. Het betreft een all risk verzekering met werelddekking volgens clause G 13 van de vereniging van transportassuradeuren.
- 11.6 Vakliteratuur en andere beroepskosten
De werknemer heeft ten laste van het Fonds Vergoedingen Orkestmusici (FVO) per kalenderjaar aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor vakliteratuur en andere soortgelijke beroepskosten van € 130 netto (peil 2012). De werknemer met een deeltijd dienstverband en de werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is ontvangt een vergoeding naar rato. De vergoeding wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het FVO.
- 11.7 Sejourregeling
De séjours worden jaarlijks per september geïndexeerd op basis van de mutatie van het Consumentenprijsindexcijfer (alle huishoudens restaurants cafés, kantine) van de maand juli van dat jaar ten opzichte van de maand juli van het voorafgaande jaar. Per 1 september 2012 gelden de volgende bedragen.
- Séjours bij werkzaamheden buiten de standplaats:
- Bij vertrek van het collectieve vervoer op of na 18.00 uur: een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties en daggeld van € 4,98;
 - Bij vertrek van het collectieve vervoer op of na 17.00 en voor 18.00 uur: een vergoeding van € 6,00;
 - Bij vertrek van het collectieve vervoer voor 12.00 uur en terugkomst in de standplaats voor 19.00 uur: een lunchvergoeding van € 8,34 en een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties en daggeld van € 4,98;
 - Bij werkzaamheden tijdens de ochtend tot 13.00 uur een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties en daggeld van € 4,98;
 - Bij vertrek van het collectieve vervoer op of na 12.00 uur en terugkomst in de standplaats voor 19.00 uur: een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties en daggeld van € 4,98
 - Bij vertrek van het collectieve vervoer voor 17.00 uur: een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties, daggeld en diner van € 26,56;

- g. Bij vertrek van het collectieve vervoer voor 12.00 uur en terugkomst in de standplaats na 19.00 uur: een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties, diner en lunch van € 34,92.

Séjours bij werkzaamheden in de standplaats:

- a. De werknemer ontvangt € 98,06 per seizoen als tegemoetkoming voor de kosten van koffie en thee.
- b. De werknemer heeft aanspraak op 1/12 van het jaarbedrag voor elke maand, dat hij in het desbetreffende jaar in dienst is. De werkgever kan de tegemoetkoming in maandelijkse termijnen van € 8,17 uitbetalen.
- c. De sejours bij werkzaamheden in de standplaats zijn naar rato van de omvang van het dienstverband.

11.8 Reiskosten woon-werkverkeer

De werknemer die op een afstand van meer dan 10 kilometer van de standplaats woont, komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer conform onderstaande tabel. Indien de werknemer verhuist naar een woonplaats die verder weg ligt van de standplaats dan zijn vorige woonplaats, dan krijgt de werknemer geen hogere tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer uitgekeerd.

Afstand woonplaats – standplaats in kilometers	Vergoeding per maand bij fulltime dienstverband per 1-1-2009
0 tot 10 kilometer	0 euro
10 tot 15 kilometer	€ 33
15 tot 20 kilometer	€ 67
20 tot 25 kilometer	€ 100
25 tot 30 kilometer	€ 134
30 tot 35 kilometer	€ 167
35 kilometer of meer	€ 200

11.9 Overige reiskosten

Indien door de werkgever geen collectief vervoer is geregeld voor het verrichten van werkzaamheden buiten de standplaats ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in de reiskosten van € 0,19 per kilometer of de kosten van openbaar vervoer 2^e klas, ongeacht de omvang van zijn dienstverband. Indien € 0,19 per kilometer wordt vergoed kunnen parkeerkosten niet apart worden gedeclareerd; de tegemoetkoming geldt tevens voor parkeerkosten. In overleg tussen werknemer en werkgever wordt vooraf afgesproken of de kosten voor openbaar vervoer of een kilometervergoeding zal worden toegekend.

11.10 Regeling tournees

In overleg met de OR spreekt de werkgever een regeling voor tournees af. Daarbij worden in ieder geval afspraken gemaakt over werk- en rusttijden, accommodaties, sejours, wijze van reizen en reisschema's.

- 11.11 Regeling vergoeding beeld- en geluidsopnamen
In overleg met de OR spreekt de werkgever een regeling af voor een vergoeding voor deelname aan en verspreiding van beeld- en geluidsopnames. Deze vergoeding kan in tijd of in geld worden uitgekeerd.
- 11.12 De kleine ensembletoeslag en de toeslag voor gekostumeerd optreden zijn met ingang van 1 januari 2013 vervallen.

Artikel 12 Beeld- en geluidsopnamen

- 12.1 De werkgever beslist over het (doen) opnemen van beeld- en/of geluidsopnamen en het gebruik daarvan. De werkgever zal de artistieke commissie zo veel mogelijk betrekken bij de artistieke beoordeling van registraties.
- 12.2 De werknemer is verplicht medewerking te verlenen aan de beeld- en/of geluidsopnamen.

Artikel 13 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

- 13.1 De werknemer die arbeidsongeschikt is ontvangt gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid een aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% van de salaris. Het 2^{de} ziekte jaar ontvangt de werknemer 70% van het salaris.
- 13.2 In afwijking van artikel 13.1 ontvangt de werknemer gedurende 24 maanden 100% van het maandinkomen indien in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid door het UWV is vastgesteld dat de ziekte leidt tot volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de WIA.
- 13.3 Indien de werknemer zijn functie gedeeltelijk hervat vóórdat de termijn van twee jaar zoals als bedoeld in BW 7 artikel 670 lid 1 is verstreken, ontvangt hij vanaf het moment van de gedeeltelijke hervatting 100% salaris voor het deel waarvoor hij de functie onverkort vervult. Voor het deel dat de werknemer arbeidsongeschikt blijft ontvangt hij de loondoorbetaling overeenkomstig het bepaalde in artikel 13.1.
- 13.4 Indien de werknemer wordt herplaatst in een andere functie voordat de termijn van twee jaar als bedoeld in BW 7 artikel 670 lid 1 is verstreken en hij door de herplaatsing minder salaris krijgt, heeft hij tot het einde van die termijn recht op een aanvullende uitkering. De aanvullende uitkering is gelijk aan het verschil tussen het bedrag waarop de werknemer volgens artikel 13.1 recht zou hebben als hij niet was herplaatst en zijn salaris na herplaatsing.
- 13.5 Met ingang van de maand volgend op de eerste volledige kalendermaand van een periode waarin de werknemer zijn functie wegens arbeidsongeschiktheid niet daadwerkelijk uitoefent, bestaat tot het moment dat de functie wordt hervat geen aanspraak op de volgende vergoedingen:
- ✓ tegemoetkoming kosten kleding
 - ✓ tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer

- 13.6 Met ingang van de kalendermaand volgend op de maand waarin de werkgever en de werknemer gezamenlijk tot de conclusie zijn gekomen dat de werknemer zijn eigen functie niet meer zal kunnen uitoefenen bestaat geen aanspraak op de volgende vergoedingen:
- ✓ tegemoetkoming premie aanvullende tandheelkundige verzekering blazers
 - ✓ vergoeding kosten instrumentenonderhoud
- 13.7 De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die herplaatst is in zijn functie onder andere voorwaarden of in een andere functie, heeft na 24 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid aanspraak op loon overeenkomstig de te verrichte werkzaamheden alsmede op een IPAP-uitkering indien de werknemer zich daarvoor verzekerd heeft en voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden.
- 13.8 De werknemer die minimaal 35% arbeidsongeschikt is en die herplaatst is in zijn functie onder andere voorwaarden of in een andere functie, heeft na 24 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid aanspraak op loon overeenkomstig de te verrichten werkzaamheden en op een WGA-uitkering op grond van de WIA. Daarnaast bestaat, indien voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden, aanspraak op een AAOP-uitkering alsmede een IPAP-uitkering indien de werknemer zich daarvoor heeft verzekerd en voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden.
- 13.9 De arbeidsongeschikte werknemer heeft na beëindiging van het dienstverband afhankelijk van de mate en duurzaamheid van zijn arbeidsongeschiktheid en zijn eventuele inkomen uit arbeid, aanspraak op een uitkering op grond van de WIA en een AAOP-uitkering indien voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden. Daarnaast heeft de werknemer aanspraak op een IPAP-uitkering indien de werknemer zich daarvoor verzekerd heeft en voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden.

Artikel 14 Beëindiging dienstverband

- 14.1 Voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor de werkgever en voor de werknemer een opzegtermijn van twee maanden.
- 14.2 Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigen zonder opzegging op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
- 14.3 Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van het in artikel 7.3 lid 1 van het Pensioenreglement ABP heeft bereikt zonder dat hiertoe opzegging is vereist, doch niet eerder dan de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 15 Uitkering bij overlijden

- 15.1 Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn erfgenamen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan driemaal het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend maandinkomen.

Artikel 16 Pensioen

- 16.1 Het pensioenreglement van de Stichting Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) is van toepassing op de werkgever en de werknemer.

Artikel 17 Overleg bij fusie en/of reorganisatie

- 17.1 Indien er sprake is van een fusie of reorganisatie worden de vakverenigingen tijdig uitgenodigd voor overleg. Dit overleg heeft tot doel om tot afspraken te komen over de wijze waarop zal worden omgegaan met de personele consequenties die verbonden zijn aan de fusie of reorganisatie.

Artikel 18 Uitkering bij werkloosheid

- 18.1 Uitsluitend aan de werknemer die wordt ontslagen wegens beëindiging of vermindering van subsidiering door de Rijksoverheid of wegens reorganisatie dan wel fusie als gevolg van een gewijzigd rijksoverheidsbeleid, wordt een uitkering toegekend overeenkomstig het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk.
- 18.2 Uitsluitend aan de werknemer die wordt ontslagen wegens beëindiging of vermindering van subsidiering door een lagere overheid wordt een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen van de op dat moment geldende en subsidiabel verklaarde regeling.
- 18.3 Aan de werknemer die wordt ontslagen niet in verband met reorganisatie of fusie als gevolg van gewijzigd overheidsbeleid wordt een werkloosheidsuitkering overeenkomstig het bepaalde in de WW door het UWV toegekend.

Artikel 19 Geschillen

- 19.1 De uitleg van deze cao berust bij partijen.
- 19.2 Indien een der partijen bij deze cao dan wel een individuele werknemer of werkgever van mening is dat er een geschil bestaat over de interpretatie of toepassing van deze overeenkomst zal deze zaak worden voorgelegd aan de Vaste Commissie, die daarover een bindend advies zal uitbrengen. Het reglement voor de Vaste Commissie is opgenomen in bijlage 6.

Artikel 20 Duur collectieve arbeidsovereenkomst

20.1 Deze cao treedt in werking per 1 juli 2013 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat opzegging is vereist op 31 juli 2014.

Aldus op overeengekomen en getekend door:

Partij ter ene zijde:

Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (NAPK)

mevrouw M. van Dootingh, directeur

.....

Partijen ter andere zijde:

FNV Kunsten Informatie & Media (FNV KIEM)

De heer E. Bouwers, waarnemend bondsvoorzitter

.....

Nederlandse Toonkunstenaarsbond (NTB)

De heer E. Angad-Gaur, secretaris NTB

.....

Bijlage 1: Kernfuncties

Tutti-musicus

De tutti-musicus levert een actieve en betrokken bijdrage aan het realiseren van de missie en doelstellingen en daaruit voortvloeiende activiteiten van de organisatie. Daartoe behoren:

Het uitvoeren van orkest- en klein ensemble-werkzaamheden, zoals:

- a. het bespelen van zijn hoofdinstrument en, indien dat in zijn arbeidsovereenkomst is opgenomen, bij-instrument(en) in het orkest;
- b. het overeenkomstig de functie deelnemen aan (groeps)repetities en concerten/uitvoeringen, inclusief optredens in het kader van bijvoorbeeld educatieve, maatschappelijke of cultuurparticipatie-activiteiten;
- c. het in bijzondere omstandigheden tijdelijk vervullen van een andere functie, indien de werkgever redelijkerwijs geen voorziening heeft kunnen treffen en indien dit van de werknemer in redelijkheid kan worden verlangd;
- d. het meewerken aan registraties en live-uitzendingen van concerten/uitvoeringen;
- e. het gekostumeerd optreden.

Het voorbereiden op orkest- en klein ensemble-werkzaamheden, zoals:

- a. zelfstudie ter bevordering van de spelkwaliteit op het hoofdinstrument en eventueel bij-instrument(en);
- b. voorbereiden van partijen;
- c. instrumentonderhoud.

Het verrichten van overige werkzaamheden, zoals:

- a. aanwezig zijn bij proefspelen indien het proefspelreglement zulks voorschrijft;
- b. niet-spelende taken in het kader van de voorbereiding of uitvoering van bijvoorbeeld een educatieve, maatschappelijke of cultuurparticipatie-activiteit;
- c. niet-spelende taken in het kader van de voorbereiding of uitvoering van een promotie-, pr-, marketing- of sponsorwervingsactiviteit;
- d. het deelnemen aan orkestvergaderingen, werkoverleg, functioneringsgesprekken, cursussen etcetera.

1^o harpist, tubaïst, paukenist (solomusici die geen groep leiden)

- a. het spelen van obligaatsolopartijen;
- b. Het leveren van een actieve bijdrage aan het orkestmanagement, ondermeer door:
 - i. het bevorderen van een goede collegiale samenwerking
 - ii. het fungeren als gesprekspartner voor het management ten aanzien van artistieke of personele vraagstukken aangaande het orkest.
- c. de taken van de tutti-musicus.

Aanvoerder

- a. het spelen van obligaatsolopartijen;
- b. het leveren van een actieve bijdrage aan het orkestmanagement, ondermeer door:
 - iii. het coachen en begeleiden van de leden van de groep;
 - iv. het bevorderen van een goede collegiale samenwerking;

- v. het fungeren als gesprekspartner voor het management ten aanzien van artistieke of personele vraagstukken aangaande de eigen groep of het orkest.
- c. het leiding geven aan de groep door onder meer:
 - i. het geven van aanwijzingen van speeltechnische aard met inachtneming van de door de dirigent geuite wensen;
 - ii. het bevorderen van de stemming van de instrumenten onderling en het bevorderen van de speelcultuur in de groep;
 - iii. het desgevraagd organiseren en op zich nemen van de leiding van groepsrepetities;
 - iv. het adviseren over de indeling van de groep, indien de werkgever dat vraagt;
 - v. het zorgen voor de juiste betekening van het te spelen muziekmateriaal ruim voor aanvang van de eerste repetitie van het te spelen werk en het, in overleg met de dirigent, geven van aanwijzingen voor het betekenen van partijen in de groep.
- d. de taken van de tutti-musicus.

Assistent-aanvoerder

- a. het ondersteunen van de aanvoerder bij de uitvoering van zijn werkzaamheden;
- b. het op verzoek van de werkgever waarnemen van de aanvoerder bij diens afwezigheid;
- b. de taken van de tutti-musici.

Concertmeester

- a. draagt medeverantwoordelijkheid voor de realisatie van de artistieke ambities van het orkest, onder meer door collega's te motiveren en te inspireren, en is in dat kader gesprekspartner voor de directie, chef dirigent, artistieke leiding en aanvoerders;
- b. is tijdens repetities en concerten/uitvoeringen verantwoordelijk voor het bereiken van de gewenste speeldiscipline en orde, ondersteunt daarin de dirigent en zoekt daarbij samenwerking met de aanvoerders;
- c. is verantwoordelijk voor de instrumentale stemming van het hele orkest;
- d. neemt desgewenst de leiding op zich van repetities van de gehele strijkersgroep;
- e. de taken van de aanvoerder;
- f. de taken van de tutti-musicus.

Bijlage 2: Salarisschalen

De cao kent drie salarisschalen:

- ✓ schaal 1 is van toepassing op de tutti-musicus;
- ✓ schaal 2 is van toepassing op de assistent-aanvoerder;
- ✓ schaal 3 is van toepassing op de aanvoerder, dan wel op solomusici die geen groep leiden (solo- harpist, tubaïst, paukenist).

Er zijn drie categorieën salarisschalen, aangeduid met 100%, 110% en 118,5%:

- ✓ de 118,5%-salarisschaal wordt gehanteerd door het Rotterdams Philharmonisch Orkest;
- ✓ de 110%-salarisschaal wordt gehanteerd door het Residentie Orkest en het Nederlands Philharmonisch Orkest/Nederlands Kamer Orkest;
- ✓ de 100%-salarisschaal wordt gehanteerd door de overige orkesten, partij bij deze cao.

Met ingang van 1 augustus 2013 is een salarisverbetering van 2,6% tot stand gebracht door het aantal te werken uren te verlagen met 2,6% naar 37 uur per week, met instandhouding van het salaris, zie artikel 10.1.

Perio- diek	schaal 1			schaal 2			schaal 3		
	Bruto maandsalaris			Bruto maandsalaris			Bruto maandsalaris		
	1-1-2013			1-1-2013			1-1-2013		
	100%	110%	118,5%	100%	110%	118,5%	100%	110%	118,5%
0	2290	2517	2710	2446	2689	2895	2617	2877	3098
1	2370	2605	2805	2526	2777	2990	2697	2965	3193
2	2451	2694	2901	2607	2866	3086	2778	3054	3289
3	2531	2782	2996	2687	2954	3181	2858	3142	3383
4	2612	2871	3092	2768	3043	3277	2939	3231	3479
5	2699	2967	3195	2855	3139	3380	3026	3327	3582
6	2786	3063	3298	2942	3234	3483	3113	3422	3686
7	2825	3106	3344	2981	3277	3529	3152	3465	3732
8	2863	3147	3389	3019	3319	3574	3190	3507	3777
9	2905	3194	3439	3061	3365	3624	3232	3553	3827
10	2946	3239	3488	3102	3410	3673	3273	3598	3875
11	2988	3285	3537	3144	3457	3722	3315	3645	3925
12	3025	3326	3581	3181	3497	3766	3352	3685	3969
13	3064	3369	3628	3220	3540	3812	3391	3728	4015
14	3101	3409	3671	3257	3581	3856	3428	3769	4059
15	3137	3449	3714	3293	3620	3899	3464	3809	4102

Toelichting: In bovenstaande loontabel zijn de lonen uit de op 31 december 2009 geëxpireerde cao met de volgende bedragen verhoogd:

- ✓ met € 17,50 zijnde de tegemoetkoming in de kosten voor de zorgverzekering zoals deze tot 1 januari 2009 gold. Deze tegemoetkoming wordt vanaf 1-1-2013 in het salaris opgenomen.
- ✓ schaal 2 verhoogd met functietoeslag A (€ 156,00 in 100% schaal)
- ✓ schaal 3 verhoogd met functietoeslag B (€ 327,00 in 100% schaal)

Bijlage 3: Tabel bij-instrumenten

Hoofdinstrument	Gelijksoortig	Ongelijksoortig
- Fluit - Piccolo	- Fluit - Piccolo - Altfluit - Basfluit - Contrabasfluit	- Traverso - Blokfluit - Ocarina
- Hobo - Althobo	- Hobo - Althobo - Oboe d'Amore - Baritonhobo	- Barokhobo - Oboe da Caccia - Blokfluit - Heckelfoon
- A/Bes/C Klarinet - Es klarinet - Basklarinet	- A/Bes/C/D/ Es klarinet - Basklarinet - Contrabasklarinet - Bassethoorn/ altklarinet	- Klassieke klarinet - Klassieke bassethoorn
- Fagot - Contrafagot	- Fagot - Contrafagot	- Barokfagot
- Hoorn	- Hoge F Hoorn - Wagnertuba	- Natuurhoorn - Corno da Caccia
- C/Bes Trompet	- D/Es/F trompet - Duitse trompet - Cornet/Piston	- Piccolo trompet - Baroktrompet - Posthoorn - Bugel (Flügelhorn)
- Tenortrombone/ Klassieke trombone/ Kleine trombone - Bastrombone	- Tenortrombone - Alttrombone - Bastrombone - Contrabas- trombone	- Tuba - Tenortuba (Euphonium) - Bastrompet - Tenorhoorn - Koehoorn
- Tuba	- F Tuba - Tenortuba (Euphonium) - Cimbasso	
- Pauken - Slagwerk	- Pauken - Slagwerk - Klein slagwerk - Drums	- Piano - Celesta - Klavierklokkenspel
- Piano	- Celesta - Klavierklokkenspel - Electric piano - Rhodes	- Orgel - Klavecimbel - Synthesizer - Accordeon - Hammondorgel - Harmonium
- Viool - Altviool - Cello		- Barokviool - Barokaltviool/ Viola d'Amore - Barokcello/Viola da Gamba
- Contrabas		- Violone - Basgitaar

Bijlage 4: Bepalingen verzekering instrumenten

- a. Tot de in artikel 11.5 genoemde instrumenten worden tevens geacht te behoren: de foudraals c.q. instrumentenkisten, alsmede de losse onderdelen van de instrumenten.
- b. De verzekering geldt voor de volgende maximale taxatiewaarden:
 - ✓ 1e hoofdinstrument: maximaal de taxatiewaarde;
 - ✓ 2e hoofdinstrument: maximaal € 18.000;
 - ✓ 1e bij-instrument: maximaal de taxatiewaarde;
 - ✓ 2e bij-instrument: maximaal € 9.000.
- c. Per strijker kunnen maximaal twee strijkstokken worden verzekerd:
 - ✓ 1^e strijkstok: maximaal de taxatiewaarde
 - ✓ 2^e strijkstok: maximaal € 9.000
- d. Tot de verzekering als bedoeld in de voorgaande leden wordt niet overgegaan zolang niet door de betrokken werknemer is overgelegd:
 - ✓ een taxatierapport van een door de werkgever erkend taxateur; de taxatiekosten zijn voor ten hoogste eenmaal per jaar voor rekening van de werkgever;
 - ✓ een verklaring of en zo ja, tot welk bedrag, tegen welk risico en bij welke maatschappij hij zijn instrument heeft verzekerd.
- e. Kosten gemaakt wegens hertaxatie komen ten hoogste eenmaal per twee jaar, dan wel eenmaal per jaar voor 50% voor rekening van de werkgever, indien deze hertaxatie althans geschiedt door een door de werkgever erkend taxateur.
- f. Indien een werknemer zijn instrument zelf reeds all risk heeft verzekerd en hij deze verzekering wil aanhouden, wordt hem een vergoeding verleend tot een bedrag dat de werkgever zou hebben betaald, mits door de werknemer de ad e genoemde bescheiden zijn overgelegd. De werknemer heeft het recht de in lid a t/m d genoemde verzekering op eigen kosten aan te vullen.
- g. De werkgever aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade voortvloeiende uit beschadiging of verlies van instrumenten van werknemers, indien deze onverzekerd is en voor zover deze het verzekerde bedrag, genoemd in lid c en lid d mocht te boven gaan.
- h. Tenzij de polis anders voorschrijft, dient binnen drie dagen na het ontstaan van de schade, de schademelding schriftelijk aan de werkgever te worden doorgegeven met overlegging van de nodige bewijsstukken; noodzakelijke reparaties worden eerst uitgevoerd na verkregen toestemming van de werkgever.
- i. In bijzondere omstandigheden, zoals bij privé-gebruik of ongunstig schadeverloop, kan een verzekering met een eigen risico voor de werknemer worden afgesloten.

- j. Andere door de werknemer te gebruiken instrumenten voor zover niet vallend onder lid a t/m d van dit artikel kunnen - zulks ter beoordeling van de werkgever - voor rekening van de werknemer door de werkgever worden verzekerd. De hieraan verbonden taxatiekosten zijn voor rekening van de werknemer.

De werknemer zal tweejaarlijks op kosten van de werkgever de verzekerde instrumenten laten taxeren, tenzij de verzekeringsvoorwaarden anders bepalen.

Bijlage 5: Tegemoetkoming kosten instrumentonderhoud

- a. Ter compensatie van de onderhoudskosten van het instrument dat wordt ingezet voor een verplichting hoofdinstrument, ontvangt de werknemer met een voltijd dienstverband de hieronder vermelde toepasselijke tegemoetkoming:

	1-8-2009	1-8-2009	1-1-2010	1-1-2010	1-1-2012	1-1-2012	1-1-2013	1-1-2013
	€	€	€	€	€	€	€	€
	Per jaar	per mnd	per jaar	per mnd	per jaar	per mnd	per jaar	per mnd
Viool	707,55	58,96	710,39	59,20	736,99	61,42	751,95	62,66
Altviool	707,55	58,96	710,39	59,20	736,99	61,42	751,95	62,66
Cello	1.019,70	84,97	1.023,80	85,32	1.062,13	88,51	1.083,69	90,31
Contrabas	780,38	65,03	783,52	65,29	812,85	67,74	829,35	69,11
Fluit	475,51	39,63	477,42	39,79	495,30	41,27	505,35	42,11
Piccolo (garantie)	348,17	29,01	348,17	29,01	348,17	29,01	348,17	29,01
Piccolo (nieuw)	343,37	28,61	344,75	28,73	357,66	29,80	364,91	30,41
Hobo	963,51	80,29	967,38	80,62	1.003,60	83,63	1.023,97	85,33
Alt-hobo	1.356,82	113,07	1.362,28	113,52	1.413,28	117,77	1.441,97	120,16
Klarinet (a- en bes-)	1.538,91	128,24	1.545,10	128,76	1.602,95	133,58	1.635,48	136,29
C-klarinet (garantie)	894,53	74,54	894,53	74,54	894,53	74,54	894,53	74,54
C-klarinet (nieuw)	769,98	64,16	773,07	64,42	802,02	66,83	818,29	68,19
Basklarinet	1.670,02	139,17	1.676,73	139,73	1.739,51	144,96	1.774,81	147,82
Fagot	1.352,66	112,72	1.358,10	113,17	1.408,95	117,41	1.437,54	119,80
Contrafagot	1.799,04	149,92	1.806,27	150,52	1.873,90	156,16	1.911,93	159,33
Hoorn	541,06	45,09	543,24	45,27	563,58	46,96	575,02	47,92
F-hoorn (garantie)	297,80	24,82	297,80	24,82	297,80	24,82	297,80	24,82
F-hoorn (nieuw)	108,21	9,02	108,65	9,05	112,72	9,39	115,00	9,58
Trompet (bes- en c-)	1.019,70	84,97	1.023,80	85,32	1.062,13	88,51	1.083,69	90,31
Piccolotrompet	509,85	42,49	511,90	42,66	531,06	44,26	541,84	45,16
Trombone	551,47	45,96	553,69	46,14	574,42	47,87	586,08	48,84
Alttrombone	551,47	45,96	553,69	46,14	574,42	47,87	586,08	48,84
Bastrombone	556,67	46,39	558,91	46,58	579,84	48,32	591,60	49,30
C-tuba	593,09	49,42	595,47	49,62	617,77	51,48	630,31	52,53
F-tuba	593,09	49,42	595,47	49,62	617,77	51,48	630,31	52,53
Harp (garantie)	794,89	66,24	794,89	66,24	794,89	66,24	794,89	66,24
Harp (nieuw)	706,51	58,88	709,34	59,11	735,90	61,33	750,84	62,57

De bedragen voor de tegemoetkoming van onderhoudskosten worden jaarlijks per januari geïndexeerd op basis van het consumentenprijsindexcijfer (alle huishoudens afgeleid) van de maand oktober van dat jaar ten opzichte van de maand oktober van het voorafgaande jaar.

- b. Voor het instrument, dat de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst als bij-instrument bespeelt, ontvangt de werknemer een vergoeding van 60% van het op het hoofdinstrument toepasselijke bedrag genoemd in sub. A.
- c. De werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangt de tegemoetkoming naar rato.
- d. De werknemer heeft aanspraak op 1/12 van het jaarbedrag voor elke maand, dat hij in het betreffende jaar in dienst is. De werkgever kan de tegemoetkoming in maandelijkse termijnen uitbetalen.

Voor niet-genoemde instrumenten dient de lijst als referentiekader.

Bijlage 6: Reglement Vaste Commissie

Artikel 1 Vaste Commissie

Ter bevordering van een juiste en eenvormige toepassing van het gestelde in de CAO Nederlandse Orkesten (hierna te noemen: "de cao") en ter voorkoming van geschillen omtrent uitlegging en toepassing daarvan, wordt ingesteld een Vaste Commissie (hierna te noemen "de Commissie"), bestaande uit 4 leden. Twee leden, en voor elk hunner één plaatsvervanger, worden aangewezen door de NAPK en twee leden door de vakverenigingen partij bij de cao.

De Commissie is bevoegd tot het doen van uitspraken in die gevallen waarin in de cao naar de Commissie verwezen wordt. De door de Commissie gegeven uitleg van de bepalingen van de cao is voor partijen bindend.

Artikel 2 Geschillen

Alle geschillen, welke tussen werkgevers en werknemers ontstaan, naar aanleiding van het bepaalde in de cao, worden ter beslechting aan de Commissie voorgelegd. De Commissie brengt terzake van het geschil een voor partijen bindend advies uit.

Artikel 3 Werkwijze

De Commissie regelt haar eigen werkwijze (deze is op te vragen bij het secretariaat).

De Commissie stelt per seizoen elke maand, met uitzondering van juli en augustus, een datum vast waarop aangedragen kwesties behandeld kunnen worden. Bij gebrek aan punten zal de vergadering worden afgelast.

Artikel 4 Voorzitter

De leden van de Commissie benoemen uit hun midden een voorzitter.

Artikel 5 Secretariaat

Het secretariaat van de Commissie is gevestigd: bij de NAPK, www.napk.nl.

Artikel 6 Procedure indienen verzoekschrift

1. Partijen bij de cao en werkgevers en werknemers kunnen op elk tijdstip bij het secretariaat van de Commissie een verzoekschrift tot het geven van een bindend advies indienen.
2. Een verzoek tot het geven van een bindend advies in een gerezen geschil wordt schriftelijk bij het secretariaat ingediend, voorzien van een toelichting, bevattende de feiten en de omstandigheden, welke tot het geschil aanleiding hebben gegeven, het artikel (de artikelen) der cao, waarop een beroep wordt gedaan en van de conclusie, welke daaruit naar de mening van de eisende partij getrokken moet worden en de beslissing, welke op grond daarvan van de Commissie wordt gevraagd. In het verzoek dient de volledige naam en adres van de wederpartij in het geschil te worden vermeld.
3. Het secretariaat zendt het verzoekschrift met eventuele bijlagen binnen 14 dagen na ontvangst aan de leden en plaatsvervangende leden der Commissie, alsmede aan de wederpartij in het geschil.
4. De wederpartij wordt in de gelegenheid gesteld om, binnen 21 dagen na verzending door het secretariaat van het verzoekschrift met eventuele bijlagen, een verweerschrift in te dienen bij de Commissie, door toezending aan het secretariaat.

5. Het secretariaat zendt een exemplaar van het verweerschrift binnen 14 dagen na ontvangst aan de leden en plaatsvervangende leden der Commissie, alsmede aan de eisende partij.

Artikel 7 Procedure behandeling verzoekschrift

1. De periode gelegen tussen de datum, waarop de termijn voor indiening van het verweerschrift verstrijkt, en de zitting, waarop de zaak zal worden behandeld door de Commissie, bedraagt minimaal 21 dagen.
2. De zaak wordt uiterlijk binnen vier maanden nadat het verzoekschrift bij het secretariaat is ingediend ter zitting door de Commissie behandeld. De Commissie streeft echter naar een kortere periode van maximaal twee maanden.
3. De Commissie kan, indien zij daartoe op grond van het verzoek- en/of verweerschrift aanleiding ziet, voorafgaande aan of tijdens de eerste zitting, besluiten om verzoeker en verweerder om een aanvullende schriftelijke reactie of nadere informatie te vragen naar aanleiding van het door de andere partij ingediende verweerschrift respectievelijk de reactie daarop van verzoeker. De Commissie stelt per geval de termijn vast waarbinnen de stukken binnen moeten zijn bij het secretariaat. De stukken dienen uiterlijk 21 dagen voor de door de Commissie te bepalen (nieuwe) zittingsdatum door het secretariaat te zijn ontvangen.
4. Indien de Commissie besluit tot het vragen van (een) aanvullende schriftelijke reactie(s) en / of nadere informatie wordt de zaak uiterlijk binnen zes maanden nadat het verzoekschrift bij het secretariaat is ingediend ter zitting door de Commissie behandeld.
5. De Commissie streeft echter naar een kortere periode van maximaal vier maanden.

Artikel 8 Oproepen derden

De Commissie kan, indien zij daartoe op grond van de in artikel 6 bedoelde stukken, aanleiding vindt, partijen, getuigen of deskundigen voor het geven van nadere inlichtingen oproepen. Een dergelijke oproeping geschiedt tenminste 14 dagen voor de zitting.

Artikel 9 Stemming

De Commissie is slechts bevoegd beslissingen te nemen als zowel van werkgevers- als van werknemerszijde tenminste één lid aanwezig is. Voor het geval, dat het aantal aanwezige werkgeversleden afwijkt van het aantal aanwezige werknemersleden, brengt elk werkgeverslid evenveel stemmen uit als het aantal der aanwezige werknemersleden en elk werknemerslid evenveel stemmen als het aantal aanwezige werkgeversleden. De Commissie neemt haar beslissingen met gewone meerderheid van stemmen en slaat daarbij slechts acht op de feiten, welke te harer kennis zijn gekomen uit de in artikel 6 bedoelde stukken en de eventueel door partijen, getuigen en deskundigen bij de mondelinge behandeling gedane verklaringen of overgelegde stukken.

De leden der Commissie handelen naar redelijkheid en billijkheid.

Artikel 10 Verhinderung

Een lid van de Commissie, dat verhinderd is een zitting bij te wonen, draagt zorg voor de aanwezigheid van zijn plaatsvervanger.

Artikel 11 Afwijking van termijnen

De in dit reglement genoemde termijnen zijn niet fataal, met dien verstande, dat de Commissie, indien zij van oordeel is, dat de belangen van partijen daardoor niet worden geschaad, afwijking daarvan kan goedkeuren.

Artikel 12 Vertegenwoordiging door gemachtigde

Partijen kunnen zich bij de Commissie door gemachtigden doen vertegenwoordigen. Indien één der Commissieleden als partij, getuige of deskundige bij een geschil betrokken is, mag hij aan de behandeling daarvan niet deelnemen.

Artikel 13 Bindend advies

De Commissie geeft haar bindend advies uiterlijk binnen 6 weken na de laatste zittingdatum, nog eenmaal te verlengen met 6 weken. Het advies wordt ondertekend door een lid aan werkgevers- en een lid aan werknemerszijde, te weten de voorzitter en vice-voorzitter en vervolgens door het secretariaat aan partijen bij het geschil toegezonden.

Indien de Commissie van mening is, dat het belang van het advies zich verder uitstrekt dan de partijen bij het geschil, dan zal de Commissie het advies geanonimiseerd toezenden aan de cao-partijen.

Artikel 14 Kosten

De Commissie bepaalt bij haar uitspraak het bedrag van de kosten, zowel van de Commissie als van partijen, alsmede door welke partij of in welke verhouding door partijen die kosten zullen worden gedragen.

Onder kosten van partijen wordt niet begrepen de kosten van eventuele rechtskundige bijstand.

Artikel 15 Kosten van de Commissie

De kosten van de Commissie komen voor de helft ten laste van de NAPK en voor de helft ten laste van de vakverenigingen.

Bijlage 7: Voorwaarden sabbatical

Een sabbatical is bedoeld om werknemers met een goede en langdurige staat van dienst in de gelegenheid te stellen om elders nieuwe ideeën en inspiratie op te doen.

Met inachtneming van de hierop volgende bepalingen, zal de beslissing of een werknemer gebruik mag maken van een sabbatical na overleg met de werknemer door de werkgever genomen worden. De werkgever neemt hierbij zowel de individuele belangen van de medewerker als de bedrijfsbelangen van het orkest in aanmerking.

Artikel 1 Voorwaarden

De werknemer kan een verzoek tot sabbatical indienen indien de werknemer zes jaar onafgebroken in dienst van het orkest is geweest. Telkens na een onafgebroken diensttijd van zes jaar na afloop van het sabbatical, ontstaat weer opnieuw het recht tot een verzoek tot sabbatical.

Er kunnen gelijktijdig niet meer dan twee werknemers (in het geval van tutti-speler niet meer dan vier per orkest met sabbatical zijn en per instrumentgroep in principe niet meer dan één werknemer.

Artikel 2 Indienen verzoek en beslissing

De werknemer dient een verzoek tot sabbatical tenminste een half jaar voorafgaand aan de aanvang van de sabbatical-periode in te dienen, schriftelijk en tenminste voorzien van een motivatie van de verloftijd.

De werkgever neemt de beslissing tot het wel of niet toekennen van een sabbatical. De werkgever licht de redenen voor een eventuele afwijzing van een verzoek schriftelijk aan de werknemer mede en zo nodig mondeling.

Artikel 3 Duur

De maximale duur van een sabbatical bedraagt 12 maanden, bij voorkeur gelijklopend aan een seizoenperiode. De sabbatical kan niet aflopen vlak voor of tijdens het zomerreces.

De werknemer die een sabbatical aanvaardt, verplicht zich tot nakoming van de gemaakte afspraken omtrent de datum van terugkeer.

Artikel 4 Arbeidsvoorwaarden tijdens sabbatical

Een sabbatical wordt beschouwd als een vorm van onbetaald verlof. Dit houdt in dat, gedurende de verlofperiode, de werknemer geen recht heeft op salaris, vakantietoeslag, vakantierechten, de rechtens deze cao te verstrekken vergoedingen en andere cao-emolumenten. Alle in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsvoorwaarden worden gedurende het sabbatical opgeschort. Aan het eind van het sabbatical treedt de aanstelling bij het orkest weer volledig in werking.

Gedurende de periode van het sabbatical is het zonder toestemming van het orkest niet toegestaan elders een vaste aanstelling aan te gaan waaruit pensioenafspraken voortkomen. Deze conditie is door het ABP gesteld, vanwege de invloed die dit zou hebben op de voortzetting van de pensioensopbouw bij het orkest, gedurende de verlofperiode.

De werknemer is verplicht verzekerd te blijven voor de duur van het sabbatical tegen ziektekosten.

Artikel 5 Terugvordering premies bij uitdiensttreding

Indien de werknemer besluit om binnen twee jaar na beëindiging van het sabbatical uit dienst te treden, worden de door het orkest tijdens de verlofperiode betaalde werkgeverspremies voor pensioen en ziektekostenverzekering van de betreffende werknemer teruggevorderd. Met dien verstande dat voor elke hele kalendermaand die is verstreken sinds de beëindiging van het sabbatical 1/24 deel van het totaal op het terug te betalen bedrag in mindering wordt gebracht.

Artikel 6 Pensioenopbouw tijdens sabbatical

De pensioenopbouw bij het ABP van de werknemer wordt gedurende de periode van sabbatical verlof uit hoofde van het ABP Pensioenreglement verplicht tegen doorsnee-premie voortgezet op basis van het pensioengevend salaris per januari van het lopende kalenderjaar. Het werkgeversdeel van de premie voor de pensioenopbouw zal worden betaald door de werkgever, terwijl het werknemersdeel wordt betaald door de werknemer.

Bijlage 8: Overzicht Wet Arbeid en Zorg

Soort verlof	Inkomsten	Duur
1. Zwangerschapsverlof	Doorbetaling ter hoogte van het loon. Wordt deels gefinancierd aan werkgever uit het Algemeen Werkloosheidsfonds.	16 weken (arbeidsverbod van 10 weken)
2. Ouderschapsverlof Verzorging kinderen tot 8 jaar.	Onbetaald.	Maximaal 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. Tenzij anders wordt afgesproken bedraagt het verlof maximaal de helft van de wekelijkse arbeidsduur en wordt het verlof opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden.
3. Calamiteitenverlof Voor oplossen van onverwachte problemen thuis.	Werkgever betaalt 100 % salaris (met als bovengrens het maximaal dagloon) door.	Overeen te komen tussen werkgever en werknemer. Indien het calamiteitenverlof overgaat in kortdurend zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag.
4. Adoptieverlof Voor ouders van adoptiekinderen.	Uitkering ter hoogte van 100 % van het salaris (met als bovengrens het maximum dagloon) voor elk van beide (werkende) ouders. Wordt gefinancierd uit Alg. Werkloosheidsfonds.	Maximaal 4 weken aaneengesloten per ouder.
5. Kortdurend Zorgverlof Ziekte kind, partner of ouder.	Werkgever betaalt 70 % van het salaris (met als bovengrens het maximum dagloon) door.	Jaarlijks maximaal twee maal de arbeidsduur per week
6. Bevallings-/Kraamverlof *	Werkgever betaalt volledig het salaris door	2 dagen na de bevalling van de echtgenote/partner of degene van wie hij het kind erkent.
7. Langdurend zorgverlof Levensbedreigende ziekte partner, kind of ouder.	Onbetaald	Jaarlijks maximaal zes maal de arbeidsduur per week.

* Zie ook art 9.3