COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2016-2019 STICHTING OMROEP MUZIEK

Tussen de ondergetekenden

- De Stichting Omroep Muziek te Hilversum

als partij ter ene zijde en

- FNV Media & Cultuur te Amsterdam

- Kunstenbond te Amsterdam

elk als partij ter andere zijde zijn deze collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Inhoudsopgave

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2016-2019 STICHTING OMROEP MUZIEK 1

Considerans 6

HOOFDSTUK I DEFINITIES EN KARAKTER 7

Artikel 1. **Definities** 7

Artikel 2. **Indeling Personeelsgroepen** 10

Artikel 3. **Karakter cao** 10

HOOFDSTUK II INDIENSTTREDING EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST 11

INDIENSTTREDING 11

Artikel 4. **Werving en selectie** 11

Artikel 5. **Proeftijd** 11

Artikel 6. **Arbeidsvoorwaarden voor bepaalde of onbepaalde tijd** 11

Artikel 7. **Intrede onderzoek** 12

EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST 12

Artikel 8. **Getuigschrift** 12

Artikel 9. **Einde arbeidsovereenkomst door opzegging of overlijden** 12

HOOFDSTUK III VERPLICHTINGEN 13

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 13

Artikel 10. **Algemeen** 13

Artikel 11. **Vakorganisaties** 13

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER 14

Artikel 12. **Privacy en het verstrekken van mededelingen en gegevens** 14

Artikel 13. **Nevenbetrekkingen en/of betaalde nevenwerkzaamheden** 14

Artikel 14. **Ongeoorloofd voordeel** 15

Artikel 15. **Plichtsverzuim** 15

HOOFDSTUK IV HUMAN RESOURCES 16

Artikel 16. **Functionerings-, beoordelings-, en loopbaangesprekken** 16

Artikel 17. **Leren en ontwikkelen** 17

INZETTEN VAN WETTELIJKE VERLOFREGELINGEN 18

Artikel 18. **Zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg** 19

Artikel 19. **Calamiteitenverlof, kort verzuimverlof of geboorteverlof** 19

Artikel 20. **Kort- en langdurend zorgverlof en mantelzorg** 20

Artikel 21. Ouderschapsverlof 20
Artikel 22. Loopbaanontwikkeling 22
Artikel 23. Ontwikkelingsgericht personeelsbeleid 22
Artikel 24. Afbouwdagen 22
Artikel 25. Deeltijdbetrekking 23
Artikel 26. Buitengewoon verlof 23
Artikel 27. Onbetaald verlof of sabbatical 24
Artikel 28. Re-integratie bij functieongeschiktheid 25

HOOFDSTUK V TAAKBELEID EN INZETBAARHEID 26
PERSONEELSGROEP A MUSICI 26
Artikel 29. Taakbeleid musici 26
Artikel 30. Muziekinstrumenten 28
PERSONEELSGROEP B EN C 28
Artikel 31. Taakbeleid personeelsgroep B en C 29

HOOFDSTUK VI ARBEIDSTIJDEN EN INZETBAARHEID 30
Artikel 32. Werkweek 30
Artikel 33. Arbeidstijdverkorting ATV 30
Artikel 34. Inzetbaarheid 31
PERSONEELSGROEP A MUSICI 31
Artikel 35. Seizoenindeling in dagen en uren 33
DAGENBEREKENING 33
Artikel 36. Maximum aantal collectieve dagen musici per seizoen 34
Artikel 37. Aantal dagen per week/13 weken musici 34
URENBEREKENING 34
Artikel 38. Maximum aantal uren/pauze per dag(en) musici collectief 34
Artikel 39. Maximum aantal uren per week/4 weken 35
Artikel 40. Maximum aantal uren per 13 weken/seizoen musici individueel 35
Artikel 41. Dienstlijst 36
Artikel 42. Telling podiumactiviteiten 36
Artikel 43. Verlenging podiumactiviteit 36
Artikel 44. Optreden in het buitenland 36
PERSONEELSGROEP B EN C 37
Artikel 45. Maximum aantal werkdagen/uren per jaar 37
Artikel 46. Arbeidstijd personeelsgroep B 38
Artikel 47. Arbeidstijd personeelsgroep C 38

HOOFDSTUK VII FUNCTIEGROEP, SALARIS EN VERGOEDINGEN 39

Artikel 48. Algemeen functiegroep 39
Artikel 49. Uitbetaling salaris 39
Artikel 50. Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering 39
Artikel 51. Vermindering van het maandsalaris, de eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag en/of vakantiedagen 39
Artikel 52. Plaatsvervanging/waarneming 40
Artikel 53. Tegemoetkoming beroepskosten musici 40
Artikel 54. Reis- en verblijfskosten buiten de standplaats 40
Artikel 55. Kleding 41
Artikel 56. Uitbetaling wegens overlijden 41
Artikel 57. Meerwerk en overwerk 42

HOOFDSTUK VIII FEESTDAGEN EN VAKANTIE 43
Artikel 58. Feestdagen 43
Artikel 59. Vakantiedagen 43
Artikel 60. Vaststelling vakantierechten 43
Artikel 61. Verminderingen op vakantiedagen 43

HOOFDSTUK IX ARBEIDSONGESCHIKTHEID 45
Artikel 62. Algemeen 45
Artikel 63. Verplichtingen werknemer 45
Artikel 64. Doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid 45
Artikel 65. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid 45
Artikel 66. Maximum termijnen 45
Artikel 67. Passende arbeid 46
Artikel 68. Inkomsten uit passende arbeid 46
Artikel 69. Vervallen van aanspraken 46
Artikel 70. Beëindiging arbeidsovereenkomst 46
Artikel 71. Schadevergoeding 47
Artikel 72. Aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen en voortgezette pensioenopbouw 47

HOOFDSTUK X REORGANISATIE 48
Artikel 73. Algemene bepalingen 48
Artikel 74. Schadeloosstelling 48
Artikel 75. Duur van de schadeloosstelling 48
Artikel 76. Hoogte van de schadeloosstelling 49
Artikel 77. Wijze van betaling 50
Artikel 78. Verplichtingen van de werknemer bij schadeloosstelling 50

HOOFDSTUK XI OVEREENKOMST EN LOOPTIJD VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 51

Considerans

De Stichting Omroep Muziek (SOM) heeft ten doel:
(i) het in stand houden en doen exploiteren van een omroeporkest en een omroepkoor;
(ii) het verzorgen van de 'Levende-Muziek-series' van de landelijke publieke mediadienst, om aldus een voorname bijdrage te leveren aan de versterking van de landelijke publieke mediaopdracht zoals geformuleerd in de Mediawet;
(iii) het leveren van een bijdrage aan het klassieke muziekleven in Nederland in het algemeen, en al hetgeen met vorenstaande verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn.

Onderdelen van de Stichting zijn Directie, Koor & Orkest: Groot Omroepkoor (GOK) en Radio Filharmonisch Orkest (RFO), Muziekcentrum van de Omroep, Financiële Zaken, Human Resources (HR) en Marketing & Communicatie.

De CAO regelt rechten en plichten, arbeidstijden en salariëring. Daarnaast wil de SOM loopbaan en ontwikkeling ondersteunen door het gericht inzetten van wettelijke- en bedrijfsspecifieke regelingen.

Het personeelsbeleid van de SOM kenmerkt zich door een levensfasebewust personeelsbeleid, passend bij individuele behoeften binnen de context van de financiële mogelijkheden. Uitgangspunt is dat de werknemer en werkgever gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor loopbaan, gezondheid, motivatie en de balans tussen werk en privé. De SOM is hierbij gesprekspartner en ondersteunt waar nodig de loopbaanfasen van de werknemer.

Deze CAO is gebaseerd op CAO's van rechtsvoorgangers van de SOM, waaronder het Muziekcentrum van de Omroep.
De ontwikkeling van de organisatie, de omgeving en de werknemers kunnen aanleiding geven om aanpassingen overeen te komen.

De SOM staat een bepaald gedrag voor waarbij de kernbegrippen respect, individuele behoefte en ontwikkeling gehanteerd worden.
Tegenover dit gewenste gedrag staat het ongewenste gedrag. De werkgever voert een zodanig beleid dat ongewenst gedrag in de organisatie wordt voorkomen. De SOM heeft om deze reden een Bedrijfsregeling Protocol (on)gewenst gedrag opgesteld en een Bedrijfsregeling Reglement individueel klachtenrecht.

HOOFDSTUK I DEFINITIES EN KARAKTER

Artikel 1. Definities

a.	CAO	deze collectieve arbeidsovereenkomst inclusief bijlagen. Bedrijfsregelingen worden vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad conform de regelingen van de Wet op de Ondernemingsraden en kunnen uitwerkingen zijn van deze CAO. Uitvoeringsregelingen worden eenzijdig door de werkgever vastgelegd. Bedrijfsregelingen en uitvoeringsregelingen kunnen niet strijdig zijn met de CAO of de bijlagen.
b.	Werkgever	de Stichting Omroep Muziek (SOM)
c.	Werknemersorganisaties	FNV Media & Cultuur en de Kunstenbond
d.	Werknemer	de werknemer in dienst van de werkgever, op basis van een arbeidsovereenkomst, conform artikel 7:610 BW
e.	Arbeidsovereenkomst	de met de individuele werknemer aangegane overeenkomst zoals bedoeld in artikel 7:610 BW
e.	Ondernemingsraad	de ondernemingsraad (OR) als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden
g.	Manager	de functionaris belast met de dagelijkse leiding van ensembles c.q. een afdeling
h.	Dirigent	de dirigent die in opdracht van de werkgever repetities, opnamen, voorstellingen of concerten dirigeert
i.	Ensemble	een instrumentale of vocale formatie die, al dan niet onder leiding van een dirigent, werkzaam is
j.	Ensemblecommissie	een commissie die is samengesteld uit door de musici gekozen vertegenwoordigers van een ensemble en waarvan de taak is omschreven in een Reglement
k.	Seizoen	het tijdvak dat begint op de maandag van de week waarin de 1e donderdag van augustus valt van enig jaar en eindigt op de zondag vóór de week waarin de 1e donderdag van augustus valt in het daarop volgende jaar
l.	Kalenderweek	zevendaagse periode van maandag tot en met zondag
m.	Vierweekse periode	een periode van vier aaneengesloten weken volgens decodering conform NEN ISO 2015, waarbij week 1 de week is waarin de 1e donderdag van januari valt

n.	Dertienweken periode	een planningsperiode van dertien aaneengesloten kalenderweken voor medewerkers uit Personeelsgroep A. De eerste periode van het seizoen begint op de maandag van de week waarin de 1e donderdag van augustus valt
o.	Dienstlijst	rooster per ensemble, waarin onder meer begin- en eindtijden en aard van de diensten vermeld worden, evenals de plaats waar de diensten worden uitgevoerd
p.	Collectieve podiumactiviteit	concerten, repetities, beeld- en geluidsopnamen
q.	Forfaitaire uren	arbeidsuren voor musici voor het onderhouden van de zang- of speelconditie, de individuele productie-voorbereiding, het onderhoud instrument
r.	Functie-gebonden uren	voor musici in verband met overleg, collectieve vergaderingen of bijeenkomsten, communicatie en gesprekscyclus
s.	Individuele keuze-uren	uren bestemd voor musici voor artistieke en/of organisatorische neventaken of, op verzoek van de musicus, meewerken aan extra collectieve podiumactiviteiten
t.	Standaard aantal werkdagen	het aantal van 200 werkdagen per seizoen voor werknemers uit Personeelsgroep A
u.	Maximaal aantal werkdagen	het 'Standaard aantal werkdagen' aangevuld met maximaal 5 extra werkdagen per seizoen onder de extra voorwaarden bepaald in deze CAO, voor werknemers uit Personeelsgroep A
v.	Salaris	het salaris, inclusief vaste toeslagen (bespelen bij-instrument of onregelmatigheidstoeslag) en/of persoonlijke bruto toeslagen
w.	Maandsalaris	het salaris als vermeld in de Bijlagen Maandsalaris, inclusief vaste en/of persoonlijke bruto toeslagen
x.	Jaarsalaris	het maandsalaris * 12 maanden * 1,08 vakantietoeslag
y.	Uurloon	Bij Personeelsgroep A: 1/156 deel van het maandsalaris. Per maand wordt gemiddeld 156 uur gewerkt, volgens de volgende algemeen erkende berekening: 36 uur gemiddeld per week x 13 weken gedeeld door 3 maanden = 156 uur gemiddeld per maand. Bij Personeelsgroep B en C: 1/173,33 van het maandsalaris. Per maand wordt 173,33 uur gewerkt, volgens de volgende berekening: 40 uur per week x 13 weken gedeeld door 3 = 173.33 uur

z.	Vergoeding Naburige rechten	vergoeding die musici, naast hun salaris, krijgen op grond van de Wet Naburige Rechten
aa.	Pensioenfonds	Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO (PNO Media)
bb.	Pensioengrondslag	het fulltime jaarsalaris (maandsalaris *12 maanden *1,08 vakantietoeslag) minus de franchise
cc.	Relatiepartner	persoon waarmee de werknemer gehuwd is of waarmee een geregistreerd partnerschap is vastgelegd, of een persoon waarmee de werknemer duurzaam een huishouding voert, met uitzondering van personen waarmee een bloedverwantschap in rechte lijn bestaat
dd.	Standplaats	Hilversum

Artikel 2. Indeling Personeelsgroepen

Werknemers zijn werkzaam binnen de afdelingen Directie, Koor & Orkest: Groot Omroepkoor (GOK) en Radio Filharmonisch Orkest (RFO), Muziekcentrum van de Omroep, Financiële Zaken, Human Resources (HR) en Marketing & Communicatie.

De werknemers zijn ingedeeld in drie personeelsgroepen:

Personeelsgroep A, musici	Musici, voor wie de arbeidstijd wordt vastgelegd volgens een seizoentaak.
Personeelsgroep B, niet-musici	Werknemers voor wie de arbeidstijd in de regel valt op maandag tot en met vrijdag en op wie de Arbeidstijdenwet van toepassing is. Ook managers zijn ingedeeld in deze personeelsgroep.
Personeelsgroep C, niet-musici	Werknemers voor wie geen vast arbeidspatroon is vast te stellen, te weten podiumassistenten en productiemedewerkers, waarop het Arbeidstijdenbesluit Podiumkunsten van toepassing is.

Per personeelsgroep bevat deze CAO specifieke bepalingen die apart zijn aangegeven.

Artikel 3. Karakter cao

a. De CAO heeft een standaard karakter. Op iedere arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van toepassing van de laatst overeengekomen CAO.

b. De dienstjaren van werknemers die in dienst zijn geweest van het Muziekcentrum van de Omroep, de rechtsvoorganger van de SOM, worden onverminderd overgenomen door de SOM.

c. Voor zover er met de werknemer individuele afspraken over werktijd of geld zijn vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst, worden deze afspraken door deze CAO niet aangetast, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.

d. De bepalingen van deze CAO zijn naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

e. Alle geschillen tussen partijen die deze arbeidsovereenkomst hebben afgesloten, of welke tussen een werkgever en de werknemer ontstaan, zullen aan de uitspraak van de gewone rechter kunnen worden onderworpen. De werkgever zal in geval van een individueel geschil met een werknemer geen beslissing nemen dan nadat de betrokken werknemer door hem is gehoord, in welk geval de werknemer het recht heeft zich door een deskundige te laten bijstaan.

HOOFDSTUK II INDIENSTTREDING EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

INDIENSTTREDING

Artikel 4. Werving en selectie

Voor de procedure voor werving en selectie wordt verwezen naar de betreffende bedrijfsregeling.

Artikel 5. Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden geldt geen proeftijd. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden.

Artikel 6. Arbeidsvoorwaarden voor bepaalde of onbepaalde tijd

a. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:
- voor onbepaalde tijdsduur
- voor bepaalde tijdsduur

b. Een arbeidsovereenkomst wordt opgesteld conform de modellen in de bijlagen en vermelden in ieder geval:
- de naam van de werknemer;
- de hoofdafdeling waar de werknemer onder valt;
- de datum van indiensttreding;
- het overeengekomen gemiddeld aantal arbeidsuren per week;
- de duur van het dienstverband;
- de functie;
- de salarisschaal;
- het aanvangssalaris;
- de regel in de desbetreffende salarisschaal;
- de duur van de overeengekomen wederzijdse proeftijd;
- eventuele bijzondere – persoonsgebonden – arbeidsvoorwaarden;
- eventuele bijzonderheden m.b.t. pensioenopbouw.

c. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, dan zal dit in beginsel zijn voor ten hoogste één jaar. Indien er na dat jaar geen sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan kan voor medewerkers uit Personeelsgroep B en C de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ten hoogste twee maal voor de duur van een half jaar, of eenmaal voor de duur van één jaar worden verlengd. Voor medewerkers uit personeelsgroep A kan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ten hoogste eenmaal voor de duur van één jaar worden verlengd.

d. De werkgever zal de werknemer tenminste twee maanden voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst meedelen of hij al of niet een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbiedt, of dat hij tot een omzetting voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wenst over te gaan.

Artikel 7. Intrede onderzoek

Na indiensttreding vindt bij musici een intrede-onderzoek en een kennismakingsgesprek bij de bedrijfsarts plaats, met als doel te komen tot een individueel preventief medisch advies. Over dit onderzoek worden geen mededelingen gedaan aan de werkgever. Na toestemming van de musicus kunnen wel mededelingen worden gedaan om eventueel specifiek HR - beleid in te zetten.

EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 8. Getuigschrift

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst wordt aan de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uitgereikt, in overeenstemming met artikel 7:656 BW.

Artikel 9. Einde arbeidsovereenkomst door opzegging of overlijden

a. Een arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan wederzijds worden beëindigd door opzegging, met inachtneming van de volgende termijnen:

- dienstverband korter dan 5 jaar: 1 maand
- dienstverband tussen 5 en 10 jaar: 2 maanden
- dienstverband tussen 10 en 15 jaar: 3 maanden
- dienstverband langer dan 15 jaar: 4 maanden

Deze termijnen worden niet in acht genomen indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 en 7:678 BW.

b. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, met ingang van de dag waarop de werknemer de voor hem/haar geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

c. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

d. De arbeidsovereenkomst eindigt door het overlijden van de werknemer.

HOOFDSTUK III VERPLICHTINGEN

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 10. Algemeen

a. De werkgever verplicht zich deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

b. De werkgever zal bij indiensttreding met iedere werknemer schriftelijk een arbeidsovereenkomst aangaan. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO. In de individuele arbeidsovereenkomst zal worden vermeld dat deze CAO van toepassing is.

c. De werknemer krijgt bij indiensttreding een toegangspas en een persoonlijke code voor OPAS online, waarmee de geldende CAO te raadplegen is. De werknemer ontvangt steeds de laatste wijzigingen in de CAO.

d. Iedere werknemer wordt automatisch aangemeld als deelnemer van de PNO 1 regeling bij PNO Media en ontvangt de statuten en reglementen van het fonds.

e. Wanneer een werknemer gedetacheerd is en/of een tijdelijk contract heeft bij de SOM en kan aantonen dat hij elders deelneemt aan tenminste een gelijkwaardige pensioenregeling, dan wordt deze werknemer niet aangemeld. In dat geval kan hij, door middel van het tekenen van een afstandsverklaring welke, in het geval van het bestaan van een partner zoals bedoeld in het pensioenreglement van PNO Media, ook door de partner getekend dient te worden, (tijdelijk) afstand doen van deelname.

f. De werkgever brengt eenmaal per jaar aan de OR een sociaal jaarverslag uit, waarin de informatie als bedoeld in artikel 31.b van de Wet op de Ondernemingsraden is opgenomen. De OR wordt desgewenst in staat gesteld de achterban te raadplegen.

g. De werkgever werkt in overeenstemming met de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens van werknemers, concertbezoekers, organisaties en personen waarmee SOM een relatie onderhoudt.

Artikel 11. Vakorganisaties

a. De SOM – werknemer, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vakvereniging en die als zodanig door de betrokken vakvereniging schriftelijk bij de werkgever is aangemeld, is vertegenwoordiger van een vakvereniging.

b. De werkgever draagt er zorg voor, dat een vertegenwoordiger van een vakvereniging in zijn positie als werknemer niet wordt benadeeld door het werk dat hij bij de SOM voor de vakvereniging verricht. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakvereniging.

c. Bezoldigde bestuurders van een werknemersorganisatie hebben ten behoeve van het contact met de leden toegang tot de onderneming.

d. De werkgever stelt per kiesgroep waarin verkiezingen worden gehouden, personeelslijsten op verzoek van een werknemersorganisatie ter beschikking, mits deze uitsluitend worden aangewend ten behoeve van de kandidaatstelling voor de verkiezing van leden van de Ondernemingsraad. Op deze lijsten worden de verkiesbare medewerkers vermeld, die expliciet toestemming hebben gegeven voor verwerking door de werknemersorganisaties van de persoonsgegevens met uitsluitend hun achternaam, initialen en postcode. Na afloop van de verkiezing worden de personeelslijsten vernietigd, waarvan de werknemersorganisaties melding doen aan de werkgever.

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 12. Privacy en het verstrekken van mededelingen en gegevens

a. De werknemer is verplicht geheimhouding in acht te nemen en vertrouwelijk om te gaan met alle persoonsgegevens (alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon) die binnen de SOM verwerkt worden en waar hij toegang toe heeft van werknemers, concertbezoekers, organisaties en personen waarmee de SOM een relatie onderhoudt, als uitwerking van de AVG waartoe de werkgever zich verplicht houdt.

b. De werknemer is verplicht zich te onthouden van het geven van interviews, het schrijven van artikelen en/of ingezonden stukken, evenals het verstrekken van mededelingen aan derden als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de inhoud daarvan de SOM of haar werknemers in diskrediet kan brengen. Dit geldt niet voor het doen van mededelingen aan de vakverenigingen dan wel aan de overlegorganen binnen de SOM.

Artikel 13. Nevenbetrekkingen en/of betaalde nevenwerkzaamheden

De werknemer zal zich ervan vergewissen, alvorens nevenbetrekkingen en/of betaalde nevenwerkzaamheden te aanvaarden of deze activiteiten de belangen van de SOM zouden kunnen schaden. De werknemer maakt tijdig voor de definitieve aanvaarding zijn voornemen kenbaar. De werkgever kan slechts op grond van belangenschade van de SOM toestemming onthouden en zal dit schriftelijk en gemotiveerd meedelen.

Artikel 14. Ongeoorloofd voordeel

De werknemer mag zonder toestemming van de werkgever, een op geld waardeerbaar voordeel dat hij van derden krijgt aangeboden en dat direct of indirect verband houdt met werkzaamheden die hij voor de werkgever verricht, niet aanvaarden.

Artikel 15. Plichtsverzuim

Onder plichtsverzuim wordt verstaan, zowel het overtreden van enig voorschrift, als het doen of nalaten van iets dat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

a. Preventieve schorsing
Indien een vermoeden bestaat van een ernstig plichtsverzuim kan de werkgever, hangende een onderzoek, de werknemer preventief schorsen. De preventieve schorsing kan slechts worden opgelegd voor de tijd van ten hoogste twee weken met behoud van salaris en wordt met redenen omkleed per aangetekende brief bevestigd. Wanneer het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist is geweest, dan zal volledige en desgewenst openlijke rehabilitatie volgen.

b. Procedure
Indien een vermoeden bestaat van een ernstig plichtsverzuim zal een onderzoek gedaan worden, waarbij aan de volgende voorwaarden moet zijn voldaan:

1. De werknemer wordt schriftelijk opgeroepen, onder duidelijke omschrijving van de inhoud van het plichtsverzuim waarvan hij wordt beschuldigd. Bij deze oproep zal de werknemer tevens worden meegedeeld dat hij recht heeft zich van bijstand te verzekeren;

2. De werknemer wordt gehoord door de werkgever. Hij kan zich hierbij laten vergezellen door een zelfgekozen vertrouwenspersoon;

3. Aan de hand van de bevindingen tijdens het onderzoek – waarbij ook verklaringen van eventuele door de werkgever en/of door de werknemer opgeroepen getuigen worden betrokken - beslist de werkgever of en zo ja welke maatregel wordt opgelegd.

c. Beslissing

Binnen twee weken na het gesprek wordt de betrokken werknemer per aangetekende brief door de werkgever in kennis gesteld van de gemotiveerde beslissing.

d. Maatregelen

1. Schriftelijke berisping;
2. Schorsing met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris gedurende ten hoogste één maand;
3. De werkgever heeft onverminderd de bevoegdheid de arbeidsovereenkomst op staande voet te beëindigen, in gevallen als bedoeld in artikel 7:678 BW.

HOOFDSTUK IV HUMAN RESOURCES

Algemeen

Het beleid van de SOM is gericht op duurzame inzetbaarheid van alle werknemers. De werkgever wil ouderen anders en langer faciliteren om actief te kunnen blijven deelnemen aan het arbeidsproces. De werkgever onderkent de mogelijk toenemende problemen bij ouder wordende werknemers met betrekking tot de kwaliteit van hun spel of zang, de fysieke en/of mentale belastbaarheid, de arbeidsmotivatie en speciaal bij musici de eventuele problemen met gehoorschade en het omgaan met podiumbewustzijn.
De gesprekscyclus van functionerings-, beoordelings- en loopbaangesprekken wordt ingezet om regulier na te gaan hoe het de individuele werknemer vergaat in de organisatie. De "thermometer" geeft informatie over de individuele behoeftes. Andere HR instrumenten, zoals de bedrijfsregeling Leren & Ontwikkelen, bieden mogelijkheden voor ondersteuning en/of ontwikkeling.

Arbeidsomstandigheden

De werkgever en de werknemers in de podiumsector en dus ook binnen de SOM hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een veilige en gezonde werkomgeving. De SOM onderschrijft de Arbo-catalogus podiumkunsten, zoals die op brancheniveau is vastgesteld en te vinden is op het intranet.
In deze Arbo-catalogus staan verschillende manieren beschreven waarop werkgevers en werknemers kunnen voldoen aan de doelvoorschriften die de overheid stelt in de arbeidsomstandighedenwetgeving en bevat een verzameling van praktische oplossingen voor een aantal belangrijke Arbo-risico's.

- Geluidsbelasting van het gehoor (art.6:6 - 6.11 Arbobesluit; bijlage II)
- Fysieke belasting (art.1.1 en art.5.1 – 5.5 Arbobesluit; bijlage II)
- Psychosociale- en/of werkdrukbelasting (art.3:2 Arbowet; bijlage I; art. 2.15 Arbobesluit bijlage II)

Artikel 16. Functionerings-, beoordelings-, en loopbaangesprekken

De gesprekscyclus van functionerings-, beoordelings-, en loopbaangesprekken wordt ingezet om regulier na te gaan hoe het met de individuele werknemer gaat in de organisatie.
In een bijlage is de procedure beoordelingsgesprekken vastgelegd.
In bedrijfsregelingen zijn de functionerings- en loopbaangesprekken nader uitgewerkt met inhoudelijke beschrijvingen.
Naast deze cyclus van gesprekken kunnen desgewenst ook andere gesprekken worden gevoerd wanneer daar een specifieke aanleiding toe is.

a. Functioneringsgesprekken:

Een functioneringsgesprek biedt aan de werknemer en de leidinggevende de mogelijkheid in een open tweegesprek alle zaken aan de orde te stellen, die van direct of indirect belang zijn bij het functioneren. Daarbij wordt het functioneren als zodanig aan een onderzoek onderworpen. In gezamenlijk overleg wordt zo nodig naar mogelijkheden en oplossingen gezocht, die gericht zijn op een zo goed mogelijke invulling van de huidige functie onder zo gunstig mogelijke omstandigheden, gericht op de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

Gezamenlijk worden ontwikkelingsmogelijkheden geïnventariseerd, gericht op persoonlijke ontwikkeling, ambitie of opleidingsbehoefte.
Dit gesprek, evenals deze inventarisatie en keuze, worden schriftelijk vastgelegd.
Gelijkwaardige verhouding: ←→ Karakter gesprek is toekomstgericht: →
Frequentie en tijdstip gesprekken:
Musici: Iedere 3 jaar, in de maand januari.
Niet-musici: Vóór 1 januari van ieder jaar.

b. Beoordelingsgesprekken

Een beoordelingsgesprek bestaat uit het beoordelen van de prestaties van de musicus in de afgelopen periode aan de hand van vooraf vastgestelde criteria om daarmee waardering vast te stellen en – waar nodig – in de toekomst tot verbetering van de prestaties te komen.
Hiërarchische verhouding: ↓ Karakter gesprek is terugkijkend: ←
Frequentie tijdstip gesprekken:
Musici: Iedere 3 jaar, in de maanden juni/juli in het eerstvolgende jaar na het functioneringsgesprek.
Niet-musici: Ieder jaar vóór 1 juli.

c. Loopbaangesprekken:

Een loopbaangesprek is een gesprek over het ontwikkelingsproces van een individu in het werk en in de organisatie. Het doel van een loopbaangesprek is zelfbepaling. De individuele werknemer wordt gestimuleerd om zelfstandig zijn koers in werk en opleiding te kiezen en te houden.
Loopbaangesprekken (intern/extern) kunnen zich richten op veranderingen in taken en functie in de toekomst en het inventariseren op ambities, kansen, mogelijkheden en perspectieven.
Frequentie: Een loopbaangesprek vindt vrijwillig maar niet vrijblijvend plaats, tenminste eenmaal per drie jaar, dan wel door de werkgever aangegeven op basis van een functioneringsgesprek.

Artikel 17. Leren en ontwikkelen

De SOM wil investeren in de kwaliteit van haar werknemers vanuit de overtuiging dat investeringen in de ontwikkeling van werknemers op vele fronten rendement oplevert. Het personeelsbeleid geeft mogelijkheden voor ondersteuning, gesprekken, trainingen en cursussen, die gericht zijn op functioneren, bekwaamheid en preventie met het oog op duurzame inzetbaarheid van de werknemer. De SOM streeft naar het beschikbaar stellen van 1% van de totale salarissom als budget voor Leren en ontwikkelen. Eenmaal per jaar wordt de OR geïnformeerd over de toepassing van de regeling en de besteding van het budget. De vakorganisaties ontvangen deze informatie eveneens.

a. Individueel
De werknemer wordt de mogelijkheid gegeven zich te kwalificeren voor huidige of toekomstige taken of om zich breder te ontwikkelen.
- Er is een Bedrijfsregeling Leren en ontwikkelen voor studievoorzieningen in tijd of geld.

b. Collectief

De SOM kan de navolgende collectieve trainingen (laten) verzorgen:

- OR trainingen
- Afdelingstrainingen
- Aanvoerderstrainingen
- Groepstrainingen
- Communicatietrainingen
- Gesprekstechniek voor werknemers en leidinggevenden voor het voeren van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken
- Workshops

c. Overige vormen

Daarnaast kan van een van de volgende trainingen, gespreksvormen en begeleidingsvormen gebruik worden gemaakt indien een (groep) werknemer(s) hier behoefte aan heeft. De werkgever kan ook bepalen dat het noodzakelijk is om een van deze in te zetten.

Trainingen

- Outplacement, opzetten zelfstandige beroepspraktijk, begeleiding werk naar werk

Gesprekken

- Groepsgesprekken
- Aanvoerdersgesprekken

Medische begeleiding:

- Bedrijfsgeneeskundige dienst
- Paramedische begeleiding zoals bijvoorbeeld Mensendieck of Alexandertechniek

Speciale vormen van begeleiding

- Individuele coaching of mentorschap

Arbeidsomstandigheden begeleiding bij musici:

- Loopbaanregelingen van het Sociaal Fonds Podiumkunsten.

Indien van toepassing kan de SOM ook van deze regeling gebruik maken. Het initiatief daartoe ligt bij de werkgever.
Het doel van de regeling is de werkgever faciliteiten te bieden om langdurige arbeidsongeschiktheid, blijvend disfunctioneren en gedwongen ontslag bij musici te voorkomen. Met behulp van de regeling worden zij eventueel ook in staat gesteld om een overstap te maken naar een andere functie (intern) of een andere werkkring (extern).

INZETTEN VAN WETTELIJKE VERLOFREGELINGEN

In de Wet arbeid en zorg (WAZO) zijn verschillende vormen van verlof geregeld. Naast zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn er adoptieverlof, pleegzorg, kraamverlof, calamiteitenverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof, onbetaald verlof en de vitaliteitsregeling. De werkgever geeft uitvoering aan deze wettelijke bepalingen. Voor nadere bepalingen en uitwerkingen wordt verwezen naar de Wet arbeid en zorg. http://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/

Artikel 18. Zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg

a. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij heeft gedurende de periode dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, in overeenstemming met de Wet arbeid en zorg, artikel 3:1, recht op uitkering.

b. Indien op de dag van de bevalling dan wel tijdens het bevallingsverlof de vrouwelijke werknemer overlijdt en een akte van geboorte van haar kind is opgemaakt, heeft haar partner indien deze werknemer is, recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van salaris, in overeenstemming met en volgens de bepalingen van de Wet arbeid en zorg.
Als partner wordt aangemerkt degene die ten tijde van het overlijden van de moeder met haar was gehuwd of een geregistreerd partnerschap was aangegaan, of het kind heeft erkend.

c. De duur van het resterende bevallingsverlof wordt berekend overeenkomstig Artikel 3:1, derde en vijfde lid. Artikel 3:1, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing op het opnemen van het resterende bevallingsverlof, met dien verstande dat in plaats van «vrouwelijke werknemer» telkens wordt gelezen: partner.

d. Het recht op zwangerschapsverlof gaat zes weken, doch uiterlijk vier weken voor de dag van de vermoedelijke datum van bevalling in, zoals aangegeven wordt in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, en duurt tot en met de dag van de bevalling.

e. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.

f. De vrouwelijke werknemer heeft, indien zij ongeschikt wordt tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de zwangerschap of bevalling recht op ziekengeld ter hoogte van haar salaris, vanaf de eerste dag waarop die ongeschiktheid ontstaat.

g. De werknemer heeft in verband met de adoptie of pleegzorg van een kind recht op verlof. Tijdens dit verlof ontvangt de werknemer een adoptie- of pleegzorguitkering. De werknemer heeft gedurende de periode dat het verlof in verband met adoptie of de opname van een pleegkind wordt genoten in overeenstemming met de Wet arbeid en zorg, artikel 3:2, tweede lid of vierde lid, recht op uitkering.

Artikel 19. Calamiteitenverlof, kort verzuimverlof of geboorteverlof

a. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten bij calamiteiten of ander kort verzuimverlof als genoemd in de Wet arbeid en zorg, Hoofdstuk 4

b. Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van salaris van eenmaal de arbeidsduur per week. In verband met de planning van musici kan in overleg gekozen worden voor spreiding van deze dagen geboorteverlof per productie over meerdere weken.
Daarnaast is er een onvoorwaardelijk recht op drie dagen onbetaald geboorteverlof.
Zie de Wet arbeid en zorg, Hoofdstuk 4.2. en de Wet invoering extra Geboorteverlof.

Artikel 20. Kort- en langdurend zorgverlof en mantelzorg

a. Bij (langdurige) ziekte van de relatiepartner, broers of zusters, (groot)ouders of (klein)kinderen, huisgenoten of anderen in de sociale omgeving, voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft, zijn de bepalingen van zowel kort- als langdurend zorgverlof van toepassing.

b. Kortdurend betaald zorgverlof
Er is recht op maximaal 10 dagen per jaar, waarbij de eerste 2 dagen op basis van 100% salarisdoorbetaling zijn en de overige 8 dagen op basis van 70% salarisdoorbetaling.

c. Langdurend onbetaald zorgverlof.
In elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden is er recht op ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

d. Mantelzorgers verlenen langdurig en intensief zorg aan chronische zieke en/of gehandicapte medemensen in de privésfeer. De combinatie van werk en mantelzorg kan leiden tot minder functioneren op het werk. In de functioneringsgesprekken zal de werkgever expliciet aandacht besteden aan eventuele mantelzorgtaken. De werkgever kan zo nodig oplossingen geven ter ondersteuning om werk en mantelzorg te kunnen combineren.

Artikel 21. Ouderschapsverlof

De werknemer die verantwoordelijk is voor de verzorging van een kind (zie Art. 6:1 Wet Arbeid en Zorg) kan op eigen verzoek zonder behoud van salaris, maximaal 36 maanden in deeltijd gaan werken of volledig ouderschapsverlof opnemen tot de 1e dag van de maand waarin het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt. Deze periode is inclusief de periode welke een werknemer verlof op kan nemen op basis van de Wet arbeid en zorg. Gedurende deze periode is het de werknemer niet toegestaan betaalde (neven)werkzaamheden te verrichten.

a. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt zesentwintig maal de arbeidsduur per week. (Wet Arbeid Zorg Artikel 6:2.1.)

b. In bijzondere gevallen kan de werkgever een verzoek van de werknemer voor aanvullend onbetaald verlof inwilligen;

c. Het ouderschapsverlof wordt gedurende een periode van ten hoogste twaalf maanden verleend. In de daarop volgende jaren kan opnieuw een verzoek van ten hoogste twaalf maanden worden verleend;

d. De werknemer kan de werkgever verzoeken om het verlof op te delen in ten hoogste zes perioden, waarbij iedere periode tenminste drie ~~een~~ maand~~en~~ bedraagt;

e. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vorige lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

f. Indien de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het (wettelijk) verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsverhouding aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende (wettelijk) deel van het verlof met inachtneming van Hoofdstuk 6 van de wet Arbeid en Zorg. De werkgever is in dat geval verplicht aan de werknemer, op diens verzoek, een verklaring uit te reiken waaruit blijkt op hoeveel verlof de werknemer nog aanspraak heeft.

g. Omdat er tijdens het verlof minder wordt gewerkt, gaat het salaris omlaag en daardoor wordt er minder pensioen opgebouwd. De pensioenopbouw wordt dan door PNO Media aangevuld tot het niveau, zoals vóór de verlofperiode.

INZETTEN VAN BEDRIJFSSPECIFIEKE REGELINGEN

Artikel 22. Loopbaanontwikkeling

De Bedrijfsregeling Leren en ontwikkelen geeft mogelijkheden van studievoorzieningen in kosten en tijd voor loopbaanontwikkeling.

Artikel 23. Ontwikkelingsgericht personeelsbeleid

a. Voor het ontwikkelingsgericht personeelsbeleid reserveert de werkgever een budget ten behoeve van leren en ontwikkelen.

b. De werkgever ondersteunt een aanvraag van de werknemer voor het (gedeeltelijk) actuarieel vervroegen van zijn pensioenuitkering, eerder dan de pensioenleeftijd volgens de reglementen van PNO Media. Bij gedeeltelijke pensionering dient een minimaal dienstverband van 50% te resteren.

Artikel 24. Afbouwdagen

a. Aan musici wordt een extra mogelijkheid geboden om in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid tot een verlichting van de maximale inzetbaarheid te komen door middel van 'afbouwdagen' volgens onderstaand schema. Vanwege de productieplanning kan dit alleen per productie. Deze dagen worden verrekend met functionele vrije dagen die toegekend kunnen worden aan aanvoerders. Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd op 31 juli van het vorige seizoen.
- Vanaf 57 jarige leeftijd met 8 dagen per seizoen
- Vanaf 60 jarige leeftijd met 12 dagen per seizoen
- Vanaf 62 jarige leeftijd met 17 dagen per seizoen

Deze dagen worden geteld in uren (8 uur per dag) en naar rato in mindering gebracht op de podiumuren, forfaitaire uren, reis-uren en/of de uren in de Individuele keuze-uren.

b. Afbouwdagen musici worden op evenwichtige wijze verdeeld over het seizoen. Bij de toekenning van afbouwdagen zal rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer, tenzij het bedrijfsbelang zich daar aantoonbaar tegen verzet.

c. Aan niet-musici wordt een extra mogelijkheid geboden om in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid tot een verlichting van normjaartaak te komen door middel van 'afbouwdagen' volgens onderstaand schema.
- Vanaf 57 jarige leeftijd met 1 dag per kalenderjaar
- Vanaf 60 jarige leeftijd met 2 dagen per kalenderjaar
- Vanaf 62 jarige leeftijd met 3 dagen per kalenderjaar

d. De afbouwdagen die de individuele werknemer heeft opgebouwd tot 1 augustus 2014 worden bevroren, totdat deze door het bereiken van een leeftijd wordt overstegen door de afbouwdagen vermeld in artikel 24.a. of artikel 24.c.

e. Over de tijd gedurende een seizoen, waarbij de werknemer geen werkzaamheden heeft verricht -zoals bij een sabbatical of onbetaald ouderschapsverlof- en daarmee geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft, wordt geen recht op afbouwdagen opgebouwd.

f. Over de tijd gedurende een seizoen, waarbij de werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden verricht, wordt geen recht op afbouwdagen opgebouwd.

g. Wanneer een werknemer tijdens het opnemen van afbouwdagen arbeidsongeschikt is, dan heeft hij recht op compensatie. Voor de tijdsevenredige verrekening wordt bij musici uitgegaan van 200 dagen per jaar.

h. Niet opgenomen afbouwdagen komen te vervallen aan het einde van het seizoen.

Artikel 25. Deeltijdbetrekking

a. De werknemer kan de werkgever verzoeken om vermindering van de arbeidsduur. De werkgever willigt het verzoek in, tenzij het bedrijfsbelang zich daar aantoonbaar tegen verzet.

b. De werkgever zal bij het inroosteren van de deeltijdwerknemer naar redelijkheid en billijkheid rekening houden met diens nevenbetrekkingen en werkzaamheden.

c. De werknemer kan de werkgever ook verzoeken om vermeerdering van de arbeidsduur. In bijzondere gevallen kan de werkgever besluiten de arbeidsduur te vermeerderen, zonder een open of interne werving.

Artikel 26. Buitengewoon verlof

De werknemer krijgt vrij met behoud van salaris in de volgende gevallen.

N.B. Waar in dit artikel wordt gesproken over:
- kinderen, worden mede begrepen gehuwd-, stief- en pleegkinderen;
- broers en zusters worden mede begrepen zwagers en schoonzusters;
- ouders worden mede begrepen schoon-, stief-, en pleegouders.

In afwijking en met uitsluiting – voor zover wettelijk toegestaan – van het bepaalde in art. 7:628 en 7:629 BW geldt het volgende:

a. bij verhuizing: twee dagen;

b. bij ondertrouw: één dag, bij huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap: twee dagen

c. Bij het 25- en 40- jarig dienstjubileum of huwelijksjubileum: één dag

d. bij huwelijk van kinderen, broers, zusters of één der ouders, of bij het 25- 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders of grootouders: één dag

e. na bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent: vijf dagen

f. bij overlijden van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent of van een tot zijn gezin behorend kind tot en met de dag van de uitvaart

g. bij overlijden van één der (groot)ouders, (klein)kinderen anders dan bedoeld onder e., broers of zusters: één dag. Indien de werknemer is belast met de regeling van de uitvaart: tot en met de dag van de uitvaart

h. voor het afleggen van examens die verband houden met de werkzaamheden van de werknemer, of ter afsluiting van een arbeidsmarktrelevante opleiding en modules die daarvan deel uitmaken: duur ter beoordeling van de werkgever

i. bij een proefspel dan wel een auditie, of een oproep voor mondelinge toelichting van een sollicitatie, voor zover dit niet in vrije tijd mogelijk is

j. voor het bijwonen van vergaderingen van, of het verrichten van werkzaamheden voor, publiekrechtelijke organen waarin de werknemer is benoemd of verkozen

k. voor het bijwonen door leden van werknemersorganisaties van vergaderingen, conferenties, vormings- of scholingsactiviteiten georganiseerd door werknemersorganisaties, met uitzondering tijdens collectieve podiumactiviteiten, zoals concerten en beeld- of geluidsopnamen.

Artikel 27. Onbetaald verlof of sabbatical

a. De werknemer kan wegens bijzondere omstandigheden een schriftelijk verzoek indienen voor onbetaald verlof met een maximale duur van 12 maanden. Het verzoek wordt ingewilligd, tenzij de werkgever beargumenteerd en op schrift gestelde zwaarwegende bezwaren heeft.

b. De werknemer die zes jaar onafgebroken in dienst is, kan een schriftelijk verzoek indienen voor een sabbatical met een maximale duur van 12 maanden. Een sabbatical is een loopbaanonderbreking van de normale beroepsuitoefening, voor scholing of heroriëntering. Een verzoek moet ten minste 4 maanden voor ingang van de sabbatical worden gedaan. Zes jaar later kan weer een verzoek voor een sabbatical worden ingewilligd.

c. Gedurende het onbetaalde verlof of de sabbatical zijn de verplichtingen van de werkgever tot het betalen van salaris, eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en verdere uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende inkomensbestanddelen, zoals ATV-dagen, aanvoerder vrije dagen en compensatie onregelmatige werk, tijdelijk opgeheven.

d. Neemt de werknemer onbetaald verlof of een sabbatical op, dan stelt PNO Media dit gelijk aan beëindiging van het dienstverband. Op gezamenlijk verzoek van werknemer en werkgever kan de pensioenopbouw voor een periode van maximaal achttien maanden worden voortgezet. De pensioenpremie wordt in rekening gebracht bij de werkgever, waarbij de werkgever het eventuele aandeel in de premie verrekent met de werknemer. Het nabestaandenpensioen blijft tijdens het verlof - voor maximaal achttien maanden - wel verzekerd zoals vóór de verlofperiode. De premie voor het nabestaandenpensioen brengt PNO Media bij de werkgever in rekening. Verzekeren van het nabestaandenpensioen tijdens onbetaald verlof gebeurt altijd op risicobasis. Er vindt dus geen opbouw plaats gedurende deze periode.

Artikel 28. Re-integratie bij functieongeschiktheid

Functieongeschiktheid is de situatie waarin de werkgever vaststelt dat de werknemer door omstandigheden buiten zijn schuld en anders dan door ziekte, de geschiktheid voor de tot dusver uitgeoefende functie heeft verloren.

a. Indien de werkgever binnen het kader van een beoordeling vaststelt dat er sprake is van functieongeschiktheid, dan treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg over de inhoud van te treffen maatregelen.

b. De werknemer van wie de functie zodanig verandert, dat hij de geschiktheid daarvoor dreigt te verliezen, wordt in de gelegenheid gesteld een programma te volgen gericht op het behouden van de geschiktheid voor zijn functie, wat wordt vastgelegd in een verbeterplan. Het initiatief kan zowel van de werkgever als van de werknemer uitgaan.

c. De werknemer wiens functie geheel of gedeeltelijk komt te vervallen of die de geschiktheid voor zijn functie verliest door hem niet toe te rekenen omstandigheden anders dan ziekte, zal indien mogelijk, een passende functie worden aangeboden binnen de SOM

d. De werknemer die in een passende functie wordt geplaatst, wordt in de gelegenheid gesteld een programma te volgen, gericht op het verwerven van de geschiktheid voor die nieuwe functie. Het initiatief kan zowel van de werkgever als van de betrokken werknemer uitgaan.

e. Een werknemer kan op eigen verzoek en na overleg met de werkgever in een lager gesalarieerde functie worden geplaatst, wanneer hiervoor een vacature bestaat.

f. De werknemer die in een andere functie wordt geplaatst, ontvangt het aan de nieuwe functie verbonden salaris. Indien aan de functie een lager salaris is verbonden dan aan zijn oude functie, ontvangt hij daarnaast een persoonsgebonden toeslag gelijk 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 geïndexeerde salaris het oude salaris overschrijdt.

g. Aan de werknemer aan wie geen andere passende functie binnen het bedrijf kan worden aangeboden, biedt de werkgever een outplacementtraject aan teneinde een passende functie buiten het bedrijf te verwerven. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op basis van het vigerende ontslag- en uitkeringsrecht, zoals bepaald in het Burgerlijk Wetboek en bij het sociaal zekerheidsrecht.

HOOFDSTUK V TAAKBELEID EN INZETBAARHEID

PERSONEELSGROEP A MUSICI

De SOM wil werknemers flexibel inzetten. Musici, werkzaam in koor of orkest, zijn als gevolg van de duur en tijdstippen van collectieve werkzaamheden over het algemeen minder in te zetten voor andere werkzaamheden in vergelijking met de niet-musici van de SOM. De soms wisselende individuele inzet die afhankelijk van de programmering kan zijn, maakt een juiste planning van collectieve en individuele taken noodzakelijk.
De SOM verplicht zich bovendien om goede afspraken te maken om musici te beschermen tegen (fysieke) overbelasting. Om werknemers optimaal in te zetten dient met al deze aspecten rekening te worden gehouden.
De SOM is er van overtuigd dat musici binnen hun dienstverband ingezet kunnen worden voor neventaken in kamermuziekproducties en maatschappelijke, educatieve of commerciële projecten.
Daarbij zijn vele voordelen te behalen:

- Musici krijgen een afwisselender functie-uitoefening;
- Musici investeren in andere mogelijkheden, met meer kansen voor loopbaanontwikkeling;
- De betrokkenheid van musici bij het werk kan groter worden door meer eigen verantwoordelijkheid;
- De SOM wordt een flexibelere organisatie met meer 'output';
- De SOM krijgt een betere inbedding in de maatschappij;
- eigen initiatief of ondernemerschap wordt aangemoedigd;
- lichamelijke belastbaarheid kan beter verdeeld worden.

Het mogelijk "verlies" aan capaciteit door collectieve werkzaamheden met maximumtijden kan met deze neventaken ingevuld worden. Deze gewenste inzetbaarheid vergt een andere manier van kijken naar het vak van de orkestmusicus of koorzanger. Meer flexibilisering betekent ook, meer maatwerk, meer ontwikkeling, maar mogelijk ook meer tegengestelde belangen.

Artikel 29. Taakbeleid musici

Algemeen

a. De musicus werkt in het RFO of het GOK en is gehouden werkzaamheden te verrichten volgens de aanwijzingen welke hem worden gegeven door de dirigent of door diegene die door de werkgever met de leiding is belast tijdens de geplande repetities en concerten. Daarnaast kan de musicus ingezet worden bij project- of kamermuziekensembles.

b. De musicus zal al het mogelijke doen om zijn speel- of stemconditie in optimale staat te houden. Tevens dient hij door zelfstudie goed voorbereid op de repetities te verschijnen.

c. De musicus kan gevraagd worden voor het voorbereiden en bijwonen van proefspelen c.q. audities, vergaderingen, workshops e.d. mits vermeld op de dienstlijst, en het meewerken aan andersoortige projecten of promotieactiviteiten.

d. De musicus kan worden verplicht binnen orkest- of koorverband muzikale werkzaamheden te verrichten die niet direct voortvloeien uit zijn persoonlijk arbeidscontract, zoals het bespelen van eenvoudige instrumenten en voortkomend uit de door de componist voorgeschreven instrumentale partijen. Indien geen studie en/of speciale vaardigheid zijn vereist, zal de musicus daarvoor geen extra betaling ontvangen.

e. De instrumentale musicus voor wie in de partituur een obligaat solopartij is voorgeschreven of die een niet uitgeschreven c.q. geïmproviseerde partij speelt, is verplicht deze te spelen, zonder extra vergoeding. In bijzondere gevallen, die door de werkgever wordt bepaald, kan op grond van moeilijkheidsgraad en/of omvang van de hier bedoelde partijen of soli, een door de werkgever vast te stellen vergoeding worden toegekend.

f. Voor koorsoli, die al of niet zijn voorgeschreven in de koorpartituur, kunnen audities worden uitgeschreven. Musici van het GOK kunnen deelnemen aan deze audities. De procedure voor vaststelling van de lengte en/of zwaarte van de koorsoli en de hoogte van de toeslagen is beschreven in de Bijlage Koorsolisten.

g. De musicus is verplicht de door de werkgever voorgeschreven kleding bij concerten te dragen.

Inzetbaarheid bij-instrumenten

h. De instrumentale musicus kan naar redelijkheid worden verplicht, gelijksoortige en/of ongelijksoortige bij-instrumenten te bespelen behorend bij zijn hoofdinstrument, zoals vastgelegd in de Bijlage bij-instrumenten.

i. Bij een musicus die regelmatig een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument bespeelt, zal dit worden vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

j. Bij een musicus, die incidenteel een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument bespeelt, kan dit alleen naar redelijkheid worden verplicht wanneer hierover in overleg, tijdig een afspraak is vastgelegd.

k. Voor de toepassing wordt verwezen naar de Bijlage bij-instrumenten. Voor de hoogte van de toeslagen wordt verwezen naar de Financiële bijlage.

Planning en inzetbaarheid

l. Er is een Bijlage Inzetbaarheid en planning musici. Hierin is de individuele inzetbaarheid van musici opgenomen.

m. De werkgever is gerechtigd een gekwalificeerde instrumentale musicus in te zetten op een lagere plaats in het orkest.

n. De individuele inzetbaarheid zal berekend worden op basis van het 'Standaard aantal werkdagen'

o. Musici kunnen onder voorwaarden genoemd in artikel 35.b. ingezet worden voor ''Kansendagen'

Media

p. De musicus is verplicht medewerking te verlenen aan - en in te stemmen met het gebruik van - geluids- en/of beeldopnames van repetities of concerten.

q. Voor het Mediabeleid wordt verwezen naar de Bijlage Mediabeleid

r. Iedere musicus ontvangt, naast het salaris, een vergoeding Naburig Recht op grond van de Wet Naburige Rechten

s. Het ter beschikking stellen aan derden dan wel het gebruik van opnamen ten behoeve van derden voor andere dan publieke omroepdoeleinden, tenzij uitdrukkelijk voor privégebruik bestemt, zal niet geschieden dan nadat tussen de werkgever en de OR over de voorwaarden overeenstemming is bereikt. Voor de uitvoering wordt verwezen naar de Bijlage Mediabeleid.

Artikel 30. Muziekinstrumenten

a. De instrumentale musicus is verplicht er voor te zorgen, dat zijn/haar in eigendom toebehorende instrumenten van goede kwaliteit zijn en in goede staat verkeren;

b. De instrumentale musicus dient - behoudens aantoonbare overmacht – zo spoedig mogelijk na een schadegeval aan zijn of haar instrument en/of strijkstok, zelf te zorgen voor een ander instrument en/of strijkstok;

c. De instrumentale musicus is verplicht zijn instrument(en) en eventuele strijkstok(ken) te verzekeren tegen schade, verlies of diefstal. De musicus is ook verplicht taxatieverklaringen te overleggen aan de werkgever, bij aanmelden of hertaxaties van instrumenten en/of strijkstokken. De werkgever maakt een kopie en retourneert de taxatieverklaringen;

d. De musicus kan zijn instrument(en) en/of strijkstok(ken) zelf verzekeren bij een door de werkgever afgesloten collectieve instrumentenverzekering, met inachtneming van de in de Bijlage Verzekering van instrumenten, opgenomen bepalingen;

e. De premie en kosten van de verzekering van instrument(en) en/of strijkstok(ken) worden vergoed door de werkgever ter hoogte van de premie en kosten die de verzekeraar van de collectieve verzekering, bij de musicus in rekening brengt. Indien een musicus zijn instrument(en) en strijkstok(ken) zelf heeft verzekerd bij een andere verzekeraar, dan wordt hem een vergoeding verleend tot het bedrag dat de werkgever vergoed bij de collectieve verzekering van de werkgever. De musicus dient in alle gevallen het certificaat instrumentenverzekering en het bewijs van premiebetaling te overleggen;

f. Er is een Reglement Muziekinstrumentenfonds voor de voorfinanciering van aankoop muziekinstrumenten vastgelegd in een Uitvoeringsregeling.

PERSONEELSGROEP B EN C

De SOM streeft voor werknemers, ingedeeld in personeelsgroep B en C, naar een optimale balans tussen werk en privé. De SOM wil werknemers flexibel inzetten wanneer kansen zich voordoen. Werknemers worden ook gestimuleerd om te anticiperen op mogelijke veranderingen in de werkomgeving.

Artikel 31. Taakbeleid personeelsgroep B en C

a. De werkgever organiseert de werkzaamheden voor werknemers uit personeelsgroep C onder de werking van het Arbeidstijdenbesluit Podiumkunsten paragraaf 5.16..

b. De podiumassistenten zijn verbonden aan een eigen ensemble en werken onder verantwoordelijkheid van de productieleider. Podiumassistenten kunnen ook ingezet worden in een ander SOM ensemble.

c. Voor de inzetbaarheid en planning van podiumassistenten wordt verwezen naar de betreffende Bijlage Inzetbaarheid en planning podiumassistenten.

d. Werknemers ingedeeld in de personeelsgroepen B en C worden geacht op verzoek van de werkgever verantwoording van de door hen gewerkte en opgenomen roostervrije uren te kunnen afleggen middels een door de werkgever te verstrekken registratiemodel.

HOOFDSTUK VI ARBEIDSTIJDEN EN INZETBAARHEID

Artikel 32. Werkweek

De gemiddelde arbeidsduur per week is 36 uur:
- voor werknemers, ingedeeld in Personeelsgroep A, per seizoen
- voor werknemers, ingedeeld in Personeelsgroep B of C, per kalenderjaar

De gemiddelde arbeidsduur per week wordt gerealiseerd door het toekennen van 24 ATV dagen per seizoen/jaar.
De feitelijke arbeidsduur per week bedraagt 40 uur.

Artikel 33. Arbeidstijdverkorting ATV

a. Opnemen en toewijzen ATV

Personeelsgroep A
De ATV wordt in 24 hele dagen toegewezen in de vorm van collectief vrij per ensemble, zo evenwichtig mogelijk verspreid per seizoen, bij voorkeur in hele kalenderweken.

Personeelsgroep B
Werknemers ingedeeld in Personeelsgroep B kunnen per kalenderjaar hun voorkeur kenbaar maken voor het zo evenwichtig mogelijk door het jaar verspreid opnemen van ATV in hele of halve dagen. De werkgever houdt zoveel mogelijk rekening met deze voorkeur bij de toewijzing.

Personeelsgroep C
De ATV-dagen zullen zoveel mogelijk worden opgenomen per kalenderjaar in hele of halve dagen, zo veel mogelijk gelijktijdig met het ensemble dat voor het indelen van hun werkzaamheden van bepalende invloed is.

b. Over de tijd gedurende de werknemer geen werkzaamheden heeft verricht en daarmee geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft, wordt geen recht op ATV opgebouwd.

c. Over de tijd gedurende de werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden verricht wordt, nadat het arbeidsongeschiktheidstraject is opgestart, geen aanspraak op ATV verworven. Wanneer een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens zijn (collectieve) ATV-dagen, dan heeft hij naar rato recht op compensatie. Voor de tijdsevenredige verrekening wordt uitgegaan van 200 dagen per jaar. Deze dagen worden bij musici dan in uren in mindering gebracht op de Individuele keuze-uren.

d. Niet gerealiseerde ATV - dagen vervallen aan het eind van het seizoen respectievelijk kalenderjaar, behalve wanneer ze op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever niet opgenomen kunnen worden binnen het betreffende seizoen of kalenderjaar.

Artikel 34. Inzetbaarheid

PERSONEELSGROEP A MUSICI

Jaarlijks wordt op basis van de (voorlopige) definitieve seizoenplanning die uitkomt vóór 1 mei van het daaraan voorafgaande seizoen, rekening gehouden met individuele wensen en mogelijkheden van musici en afspraken gemaakt over de concrete invulling van de seizoentaak. Er wordt onderscheid gemaakt tussen collectieve en persoonlijke werkzaamheden. Voor de inzetbaarheid en planning van musici wordt verwezen naar de Bijlage Inzetbaarheid en planning musici.

De individuele inzetbaarheid is afhankelijk van:

- Verminderde zang- of speelverplichting in verband met deeltijdbetrekking, ouderschapsverlof of afbouwdagen, wettelijke verlofdagen of verlofdagen die voortkomen uit deze cao, waarbij het persoonlijk belang voorop kan staan.
- Verminderde zang- of speelverplichting in verband met aanvoerdersdagen, OR - dagen of dagen voor neventaken omschreven in de Individuele keuze-uren, waarbij het artistiek of logistiek belang voorop kan staan.

a. Collectieve podiumactiviteiten

- Onder collectieve podiumactiviteiten worden concerten, opnames en repetities verstaan.
- Jaarlijks wordt vóór 1 mei op basis van de urennormtaak een seizoenplanning van het koor of orkest gemaakt en een (voorlopig) rooster voor de collectieve podiumactiviteiten samengesteld voor het daaropvolgende seizoen. Hierin worden de op dat moment bekende concerten, voorstellingen, repetities en beeld- en geluidopnamen opgenomen, alsmede een inschatting van de collectieve dienstreizen.

b. Forfaitaire uren

- Over de uren collectieve podiumactiviteiten worden forfaitaire uren toegekend in de verhouding 2 uur collectief podium : 1 forfaitair uur.
- De forfaitaire uren worden toegekend voor het op peil houden van de vocale of instrumentale vaardigheden, het voorbereiden van collectieve podiumproducties en de tijdsbesteding in verband met het instrumentenonderhoud.

c. Compensatie onregelmatig werken

- Arbeid in weekends en/of avonduren
- Extra voorbereidingsuren in vakanties voor het op peil brengen van de vocale of instrumentale vaardigheden en het voorbereiden van collectieve podiumproducties in vakanties of ATV weken.
- Deze compensatie is naar rato van het dienstverband.

d. Collectieve reis-uren

Onder collectieve reis-uren worden de werkelijke uren verstaan van de heen- en terugreis tussen Muziekcentrum van de Omroep en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht. Voor de heenreis geldt de vertrektijd zoals vermeld op de dienstlijst tot de aanvangstijd van de daaropvolgende podiumactiviteit. Voor de terugreis geldt de eindtijd van de podiumactiviteit tot de aankomsttijd bij het Muziekcentrum van de Omroep.

e. Functie-gebonden uren

- Collectieve activiteiten (vergaderingen, groepsgesprekken, bijeenkomsten)
- Individuele neventaken, zoals raadplegen planning intranet, e-mail, indelingswensen kenbaar maken
- Individuele gesprekken met leidinggevenden of medewerkers uit Personeelsgroep B of C
- Tijdsbesteding gesprekscyclus of groepsgesprekken

f. Individuele keuze-uren

Per seizoen moet de musicus individuele keuze-uren invullen. Niet-benutte individuele keuzeuren vervallen aan het einde van het seizoen. De musicus heeft de keuze tussen twee opties, waarbij een combinatie van de twee ook mogelijk is:

1. Individueel gekozen projecten of activiteiten, zoals bijvoorbeeld:

- Het voorbereiden, uitvoeren, reizen en/of organiseren van (kamermuziek)concerten en projectensembles. Hierbij wordt de verdeling van podiumactiviteiten/forfaitaire uren ook gehanteerd;
- Redactiewerkzaamheden SomTimes
- Groepsindelingen (stoelenplan en bezettingsvrij) maken voor strijkers/blazers;
- Educatieprojecten;
- Sponsoring- en marketingactiviteiten waaronder cd verkoop, interviews, 'meet and greet' en verzorgen concertinleiding;
- Lid van een auditiecommissie of proefspelcommissie voor niet-aanvoerders;
- Invullen van artistieke nevenfuncties, educatie- en participatieprojecten, promotie-, media- en marketingactiviteiten, begeleiding en coaching van (aankomende) collega's (mentorschap/begeleider) en van individuele leer- en ontwikkeltrajecten;
- Vertegenwoordiging in medezeggenschapsorganen als ensemblecommissie, ondernemingsraad, taakgroep artistieke evaluatie, luistercommissie, kaderlid bedrijfsledengroep van een vakbond, lid van de deelnemersraad van het PNO Media;
- Tijdvergoeding bij gebruikmaking van de bedrijfsregeling Leren en Ontwikkelen;
- Tijdvergoeding voor het bijwonen van activiteiten van werknemersorganisaties door leden, zoals genoemd in artikel 26;
- Werkzaamheden ten behoeve van de Stichting Vrienden GOK/RFO
- Organisatie Personeelsfeesten of werkconferenties.
- Bezoek bedrijfsarts of therapeut op verzoek werkgever.
- Deelname medewerkersonderzoek.

2. Wanneer er planningsmogelijkheden zijn, kan de musicus op eigen verzoek meedoen aan extra collectieve podiumactiviteiten. De musicus moet dit bij het indienen van de indelingswensen aangeven. Hierbij wordt de verdeling van podiumactiviteiten/forfaitaire uren ook gehanteerd.

Artikel 35. Seizoenindeling in dagen en uren

Definities:

a. 'Standaard aantal werkdagen' is 200 werkdagen per seizoen.

b. 'Maximaal aantal werkdagen', is het 'Standaard aantal werkdagen' aangevuld met maximaal 5 Kansendagen per seizoen onder de volgende voorwaarden:
- De werkgever stelt - in overleg met de ondernemingsraad - een index van criteria op, voor de inzet van maximaal 5 kansendagen per seizoen.
- Deze kansendagen kunnen alleen worden gepland in overleg met de ensemblecommissies op basis van de vastgestelde criteria.
- Musici kunnen naar rato ingezet worden voor Kansendagen volgens onderstaand schema:
  - tot 50% dienstverband: 2 dagen
  - 50% tot 75% dienstverband: 3 dagen
  - 75% tot 100% dienstverband: 4 dagen
  - 100 % dienstverband: 5 dagen

c. 5 werkdagen zijn beschikbaar voor 40 'Individuele keuze-uren'.
De individuele collectieve speelverplichting bedraagt daarmee 195 dagen per seizoen, wanneer de musicus geen verzoek doet voor extra collectieve podiumactiviteiten, als invulling van de individuele keuze-uren.

Collectieve podiumactiviteiten in dagen per seizoen		195 dagen
Collectieve podiumactiviteiten in uren per seizoen		1560 uur(195 x8)
Standaard aantal werkdagen per seizoen (collectieve podiumactiviteiten met individuele keuze-uren)		200 dagen
Standaard aantal inzetbare uren per seizoen		1600 uur(200 x8)
Maximaal aantal werkdagen per seizoen (+ 5 kansendagen)		*205 dagen*
Maximaal aantal inzetbare uren per seizoen		*1640 uur(205 x8)*
1) Podium activiteiten	Collectieve podiumactiviteiten (concerten, repetities, beeld- en geluidsopnamen)	Werkelijke uren
	Forfaitaire uren	Verhouding collectief podium/forfaitair 2:1
	Collectieve reisuren	Werkelijke uren
2) Individuele keuze-uren	Individueel gekozen projecten of activiteiten	Werkelijke uren
	Extra collectieve podiumactiviteiten	Werkelijke uren

Jaarlijks op basis van seizoenplanning, individuele wensen en mogelijkheden, wordt een seizoenjaartaak overeengekomen

DAGENBEREKENING

Artikel 36. Maximum aantal collectieve dagen musici per seizoen

- Aan de musici kunnen per seizoen werkzaamheden worden opgedragen tot het 'Standaard aantal werkdagen' van 200 dagen.
- Door inzet van 40 'Individuele keuze-uren' (= 5 werkdagen) zijn de collectieve podiumactiviteiten 195 dagen.
- Onder de voorwaarden genoemd in artikel 35.b. kunnen maximaal 5 kansendagen toegevoegd worden tot het 'Maximaal aantal werkdagen' van 205.

Aantal dagen per jaar	365
Weekend / weekend-vervangend vrij: 104 (52x2) dagen	-104
Subtotaal	261
Vakantiedagen	-25
Feestdagen, gemiddeld per seizoen	-7
Subtotaal werkdagen	229
24 ATV dagen (36-urige werkweek op jaarbasis)	-24
'Maximaal aantal werkdagen' per seizoen	*205*
'Kansendagen'	5
'Standaard aantal werkdagen' per seizoen	200
'Individuele keuze-uren' (40 uren) per seizoen	5
Collectieve dagen podiumactiviteit per seizoen	**195**

Artikel 37. Aantal dagen per week/13 weken musici

Maximum aantal dagen achter elkaar	Na 8 dagen werken volgt minimaal één dag vrij
Minimum aantal weekends (za-zo) vrij per 13 weken	3 weekends, die evenwichtig verdeeld worden over de periode van 13 weken
Maximum aantal weekends achter elkaar werken	Na uiterlijk 6 weken achtereen werken volgt een vrij weekend (za-zo). In uitzonderlijke gevallen mag er maximaal 1x per seizoen 7 weken achter elkaar gewerkt worden, waarna een vrij weekend (za-zo) volgt.
Aaneengesloten kalenderweek vrij	Uiterlijk na 12 aaneengesloten productieweken met collectieve podiumactiviteiten

Maximum aantal werkdagen per 13 weken	60
Aantal weekend / weekend - vervangend vrije dagen per 13 weken	26
Minimaal aantal extra vrije dagen (bij voorkeur aaneengesloten) per 13 weken	5
Totaal aantal dagen per 13 weken	**91**

URENBEREKENING

Artikel 38. Maximum aantal uren/pauze per dag(en) musici collectief

Werkdag	Uur	Pauze / rusturen
Normale werkdag (exclusief lunch/dinerpauzes)	8	
Maximum werkdag (podium en reizen) In overleg met de ensemblecommissie kan incidenteel maximaal 14 uur gepland worden.	12 (14)	
Werkelijke uren concerttijd is de te rekenen werktijd		
Maximum collectief podium per dag orkest	6	
Maximum collectief podium per dag koor, met orkest	6	

Maximum collectief podium per dag bij koor a capella, in verband met stembelasting	4	
Minimum collectieve podiumactiviteit	2	
Minimum totaal aantal collectieve podiumuren per dag	3	
Pauze collectief podium bij werktijd van 3 uur		15 minuten koffie/thee binnen werktijd
Pauze collectief podium bij werktijd van 4 uur		- 15 minuten koffie/thee binnen werktijd, plus - extra 15 minuten koffie/thee binnen werktijd, of een (lunch/diner) pauze van minimaal 30 minuten die buiten de werktijd valt
Pauze collectief podium bij werktijd van 5 of 6 uur		2 x 15 minuten koffie/thee binnen werktijd, plus een (lunch/diner) pauze va0 minimaal 30 minuten die buiten de werktijd valt
		10 per 24 uur

Artikel 39. Maximum aantal uren per week/4 weken

Maximum collectieve podiumuren per week (ma t/m zo)	30
Maximaal aantal uren te werken per week (ma t/m zo)	60 uur (inclusief reizen). In bijzondere omstandigheden ten hoogste 72 uur per week (inclusief reizen)
Maximaal gemiddeld aantal uren te werken per 4 weken (ma-zo)	55 uur (inclusief reizen) per week

Artikel 40. Maximum aantal uren per 13 weken/seizoen musici individueel

	Per 13 weken	Per seizoen bij inzet 5 collectieve kansendagen	Per seizoen bij 200 collectieve werkdagen	Per seizoen bij 195 collectieve werkdagen
Maximum aantal podiumuren	≤ 300	≤ 820	≤ 800	≤ 780
Verhouding podiumuren t.o.v. forfait-uren		2:1	2:1	2:1
Forfait-uren voor podiumactiviteiten	≤ 80	≤ 410	≤ 400	≤ 390
Compensatie onregelmatig werken (COW)		120	120	120
Collectieve reistijd	≤ 100	≤ 250	≤ 240	≤ 230
Functie-gebonden uren		40	40	40
Collectieve podiumactiviteiten in uren (195 dagen x 8 uur)				**≤ 1560**
Individuele keuze-uren		≥ 0	≥ 0	≥ 40
Standaard aantal uren(200 dagen x 8)	≤ 480		**≤ 1600**	**≤ 1600**
Maximaal aantal uren (205 dagen x 8 uur)		**≤ 1640**		

Artikel 41. Dienstlijst

De collectieve podiumactiviteiten worden per ensemble door de werkgever vastgelegd in een dienstlijst.
De dienstlijst wordt bekend gemaakt op intranet met een voorlopige dienstlijst voor de daaropvolgende kalenderweek. De dienstlijst omvat een opgave van werkzaamheden per kalenderweek voor het desbetreffende ensemble.
De definitieve dienstlijst verschijnt uiterlijk op de vrijdag voorafgaand aan de desbetreffende kalenderweek. De voorlopige dienstlijst verschijnt onder voorbehoud van wijzigingen.
Indien in de definitieve dienstlijst wijzigingen dienen te worden aangebracht binnen een tijdvak van 48 uur voorafgaand aan het te wijzigen tijdstip, dan zal dit geschieden in overleg met de ensemblecommissie. Wijzigingen in de definitieve dienstlijst buiten een tijdvak van 48 uur voorafgaand aan het te wijzigen tijdstip zullen plaatsvinden na overleg met de ensemblecommissie. Indien na uitkomen van de voorlopige dienstlijst podiumactiviteiten worden geannuleerd, dan worden deze als arbeidstijd gerekend.

Artikel 42. Telling podiumactiviteiten

Collectieve podiumactiviteiten worden per dag naar boven afgerond op hele uren. Collectieve podiumactiviteiten op concertdagen zijn inclusief de netto tijd van de micro/zitrepetitie. Deze uren worden altijd werkelijk geteld, onafhankelijk van de concertvolgorde of bezettingen van de partituren.

Artikel 43. Verlenging podiumactiviteit

Bij overmacht en/of in verband met bijzondere omstandigheden die optreden bij generale repetities, TV opnames of CD opnames kunnen podiumactiviteiten worden verlengd. Deze verlenging is maximaal 1 uur per dag. In overleg met de ensemblecommissie kan hier een besluit over worden genomen.

Artikel 44. Optreden in het buitenland

Het tourneereglement buitenland met maximum werkdagen en compensatiedagen is als Bedrijfsregeling opgenomen.

PERSONEELSGROEP B EN C

Artikel 45. Maximum aantal werkdagen/uren per jaar

1. Aan de werknemer in personeelsgroep B kunnen per jaar werkzaamheden worden opgedragen op minimaal 205 dagen en maximaal 229 dagen, afhankelijk van hele of halve ATV-dagen. Dit maximum en minimum wordt als volgt vastgesteld:
   - Voor de individuele bepaling van het totaal aantal werkdagen worden de 24 ATV-dagen meegewogen en eventuele afbouwdagen.

Maximum aantal werkdagen per jaar	dagen
Aantal dagen per jaar	365
Weekend / Weekend-vervangend vrij: 104 (52x2) dagen	-104
Vakantiedagen	- 25
Feestdagen	- 7
Maximum aantal dagen	**229**
ATV-dagen in 24 hele of 48 halve dagen	- (0-24)
Totaal aantal dagen	**205-229**

2. Aan de werknemer in Personeelsgroep C kunnen per jaar werkzaamheden worden opgedragen op maximaal 229 dagen.
   - Voor de bepaling van de individuele basis-jaar-urennorm worden ook de 24 ATV-dagen meegewogen en eventuele afbouwdagen.
   - Ter compensatie van het onregelmatig arbeidspatroon hebben de werknemers die ingedeeld zijn in personeelsgroep C recht op 5 extra dagen per jaar. Deze compensatie voor onregelmatig werk wordt in vrije tijd gegeven.

De berekening van de **jaaruren-norm** is als volgt:

Maximum aantal dagen per jaar	dagen
Aantal dagen per jaar	365
Weekend / weekend-vervangend vrij: 104 (52x2) dagen	-104
Vakantiedagen	- 25
Feestdagen	- 7
Maximum aantal dagen inzetbaar	**229**
Aantal dagen voor compensatie onregelmatig werken	-5
ATV dagen	- 24
Aantal dagen berekening van de jaaruren norm	**200**
Jaaruren-norm 200 x 8 uur	1600 uur
Bij afkopen 12 ATV dagen, plus 12 x 8 uur = 96	1696 uur

3. In het kader van vitaliteit worden 3 dagen per jaar ingezet voor werknemers uit Personeelsgroep B en C. Bij het bereiken van de leeftijd van de afbouwdagen worden deze dagen getrapt omgezet naar afbouwdagen.

a) Vanaf 57 jarige leeftijd met 1 dag per kalenderjaar
b) Vanaf 60 jarige leeftijd met 2 dagen per kalenderjaar
c) Vanaf 62 jarige leeftijd met 3 dagen per kalenderjaar

Artikel 46. Arbeidstijd personeelsgroep B

Voor werknemers ingedeeld in personeelsgroep B gelden arbeidstijden die in de regel vallen op werkdagen van maandag t/m vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur.

Artikel 47. Arbeidstijd personeelsgroep C

a. Maximum aantal werkuren:
De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:

1.
   a. ten hoogste 12 uren arbeid per dienst, onderscheidenlijk per nachtdienst, verricht;
   b. ten hoogste 60 uur per week arbeid verricht;
   c. in bijzondere omstandigheden ten hoogste 72 uren per week arbeid verricht;
   d. ten hoogste gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 52 aaneengesloten weken arbeid verricht, en
   e. een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, welke rusttijd 4 maal in elke periode van 4 aaneengesloten weken mag worden ingekort tot ten minste 8 uren.
2. In afwijking van lid 1.a, kan de werkgever de arbeid zodanig organiseren, dat de werknemer ten hoogste 26 maal in elke periode van 52 aaneengesloten weken ten hoogste 14 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht, mits die werknemer na die dienst onderscheidenlijk nachtdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 24 uren.
3. De onder lid 1.d. bedoelde aaneengesloten periode vangt aan op het eerste tijdstip van de dag waarop de werknemer arbeid verricht.
4. Toepassing van dit artikel is uitsluitend mogelijk bij collectieve regeling. Elk beding waarbij wordt afgeweken van de vorige zin dan wel lid 1a, b of c, is nietig.

b. Voor de inzetbaarheid en planning van podiumassistenten wordt verwezen naar de Bijlage inzetbaarheid en planning podiumassistenten.

HOOFDSTUK VII FUNCTIEGROEP, SALARIS EN VERGOEDINGEN

Artikel 48. Algemeen functiegroep

a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen, neergelegd in de bijlage.

b. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en van zijn salaris.

c. In uitzonderlijke gevallen kan een persoonsgebonden toelage worden toegekend.

Artikel 49. Uitbetaling salaris

De werknemer ontvangt uiterlijk op de 26e dag van elke maand het vastgestelde maandsalaris en de toelagen. De salarisspecificatie is te downloaden op de website van de ADP salarisadministratie. Desgewenst kan een schriftelijke specificatie van de gedane betalingen worden gegeven.

Artikel 50. Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

a. Voor iedere volle kalendermaand, gedurende welke een werknemer in de periode van 1 januari tot en met 31 december in dienst is, heeft de werknemer recht op een vakantietoeslag, gelijk aan 8% van zijn maandsalaris. De uitbetaling zal plaatsvinden in de maand mei van dat jaar.

b. Voor iedere volle kalendermaand gedurende welke een werknemer in de periode van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar in dienst is, heeft hij recht op een eindejaarsuitkering in de maand december, van het bedrag vermeld in de Bijlagen Maandsalaris in het Hoofdstuk Financiële regelingen.

Artikel 51. Vermindering van het maandsalaris, de eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag en/of vakantiedagen

a. Voor elke volle dag of gedeelte van een dag gedurende welke de werknemer in een maand niet heeft gewerkt, wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, willekeurig verzuim, of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandsalaris met een evenredig deel verminderd.

b. Bij einde van het dienstverband na de 15e of (her-) indiensttreding vóór de 16e van een maand wordt de desbetreffende maand voor de berekening van de vakantietoeslag of eindejaarsuitkering gerekend als volle kalendermaand.

c. Bij het einde van het dienstverband worden de ten onrechte, respectievelijk de niet opgenomen vakantiedagen en extra dagen in verband met leeftijd in geld omgerekend op basis van het laatst genoten salaris en bij de laatste salarisbetaling verrekend. Voor de toepassing van deze bepaling wordt omzetting van een dienstverband in een dienstverband voor minder uren per week beschouwd als een gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband.

Artikel 52. Plaatsvervanging/waarneming

a. De musicus uit Personeelsgroep A die geen gekwalificeerde functie heeft en die op verzoek van de werkgever tijdelijk een hogere functie vervult, ontvangt voor de duur van de vervanging een persoonlijke toeslag tot de salarisgroep waarin de hogere functie is geplaatst.

b. De fulltime musicus (Personeelsgroep A) die een gekwalificeerde functie heeft en die op verzoek van de werkgever tijdelijk een hogere functie vervult, ontvangt voor de duur van de vervanging een persoonlijke toeslag nadat de musicus in een concertseizoen meer dan 20 dagen de hogere functie heeft vervuld. De toeslag wordt bepaald door uit te gaan van dezelfde periodiek in de salarisgroep waarin de hogere functie is geplaatst.

c. Een werknemer uit Personeelsgroep B met uitzondering van Managers, of een werknemer uit Personeelsgroep C wordt bij waarneming een toelage toegekend die zo dicht mogelijk ligt bij het gemiddelde bedrag dat een werknemer in salaris zou zijn toegekend bij promotie naar het niveau van de functie die hij waarneemt. Het bedrag wordt berekend door het verschil te nemen van het maximum van de desbetreffende salarisschaal en het salarisbedrag drie regels van het maximum verwijderd.

Artikel 53. Tegemoetkoming beroepskosten musici

a. Er wordt een vergoeding gegeven voor het onderhoud van instrumenten. De uitwerking is vastgelegd in een Bijlage Vergoeding voor onderhoud instrument.

b. De instrumentale musicus die op 1 september van enig jaar in dienst is, heeft per die datum naar rato van zijn deeltijdfactor, aanspraak op een jaarlijkse tegemoetkoming in de beroepskosten voor vakliteratuur en bladmuziek van de stichting Fonds Vergoedingen Orkestmusici (FVO). Deze tegemoetkoming wordt jaarlijks vastgesteld door FVO. De SOM vraagt de tegemoetkoming aan voor instrumentale musici bij de stichting FVO en keert deze in één keer uit aan de instrumentale musici. Vocale musici krijgen jaarlijks een even hoge tegemoetkoming van de SOM.

c. De vocale musicus wordt in de gelegenheid gesteld om zangles te volgen wanneer daar behoefte aan is. Voor de vergoeding in tijd en studiekosten wordt verwezen naar de bedrijfsregeling Leren en ontwikkelen.

Artikel 54. Reis- en verblijfskosten buiten de standplaats

a. Bij optreden buiten de standplaats stelt de werkgever voor de musici vervoer ter beschikking.

b. Kosten voor zakelijke reizen kunnen vergoed worden zoals opgenomen in Bijlage Reiskosten en zakelijke kilometers en parkeerkosten.

c. Verblijfskosten worden vergoed, overeenkomstig de in de Bijlage Reis- en verblijfkosten voor dienstreizen.

Artikel 55. Kleding

Musici, productieleiders en de orkest- en podiumassistenten zijn verplicht de voorgeschreven kleding bij concerten te dragen, die door de werkgever in een bedrijfsregeling is vastgelegd. De werkgever verstrekt daartoe een kledingtoelage, die vastgelegd is in de Bijlage Vergoedingsregeling kleding.

Artikel 56. Uitbetaling wegens overlijden

a. Het salaris wordt uitbetaald tot de overlijdensdatum, met nog niet opgenomen en opgebouwde vakantiedagen en opgebouwde vakantietoeslag, evenals de tot die maand opgebouwde eindejaarsuitkering.

b. Aan de nagelaten betrekkingen (zie artikel 7: 674, derde lid, BW) wordt na het overlijden van de werknemer een extra bedrag uitgekeerd van vier maandsalarissen. Uiterlijk aan het eind van de volgende maand na de datum van het overlijden.

c. Indien er geen rechthebbenden zijn, dan worden de genoemde uitbetalingen aan de persoon of personen gedaan, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op billijkheidsoverwegingen in aanmerking komen, mits deze daartoe binnen zes maanden na het overlijden een verzoek bij de werkgever hebben ingediend.

Artikel 57. Meerwerk en overwerk

a. Meerwerk is een vrijwillige overschrijding van de vastgelegde arbeidstijd. Meerwerk wordt overeengekomen in overleg tussen werkgever en werknemer. Uitbetaling vindt plaats op basis van het uurloon genoemd in de CAO art. 1.

- Meerwerk bij werknemers uit Personeelsgroep A:
  - Meerwerk door overschrijding van de 'individuele inzetbaarheid', wordt, op basis van gewerkte uren uitbetaald. Onder gewerkte uren vallen podiumuren, forfaitaire uren (1 uur per 2 podiumuren) en eventuele reistijd standplaats-(concert)locatie buiten de standplaats.
  - Meerwerk door overschrijding van de uren in de Individuele keuze-uren wordt, op basis van gewerkte uren, uitsluitend na akkoord van de manager, uitbetaald.
  - Bij arbeidsongeschiktheid vanaf drie dagen vóór aanvang van een productie, wordt de werknemer de eerste werkdag uitbetaald, als compensatie voor forfaitaire studie-uren.
  - Bij arbeidsongeschiktheid tijdens de productie wordt vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid uitbetaald.

- Compensatie voor meerwerk bij werknemers uit Personeelsgroep B wordt in (vrije) tijd gegeven. Op verzoek van de werknemer kan meerwerk uitbetaald worden. Directieleden en Managers hebben geen recht op een meerwerkvergoeding. Meerwerk wordt alleen uitbetaald als de arbeid daadwerkelijk is verricht.

- Compensatie voor meerwerk bij werknemers uit Personeelsgroep C wordt in tijd gegeven. Wanneer de basis-jaar-arbeidsduur wordt overschreden vindt uitbetaling plaats.

b. Overwerk is het onvoorzien overschrijden van de werktijden. Compensatie voor overwerk wordt in tijd gegeven.
Uitbetaling vindt plaats op basis van het uurloon genoemd in de CAO art. 1.

- Compensatie voor overwerk bij werknemers uit de Personeelsgroep A wordt in tijd gegeven en wordt verrekend met de uren in de Individuele keuze-uren. Wanneer de uren uit de Individuele keuze-uren in enig seizoen worden overschreden vindt uitbetaling plaats.
- Compensatie voor overwerk bij werknemers uit Personeelsgroep B wordt in tijd gegeven. Wanneer de urenjaartaak wordt overschreden vindt uitbetaling plaats. Directieleden en Managers hebben geen recht op een overwerkvergoeding.
- Compensatie voor overwerk bij werknemers uit Personeelsgroep C wordt uitbetaald als toelage op het salaris. Voor de berekening van overwerkuren wordt verwezen naar de Bijlage Inzetbaarheid en Planning Podiumassistenten.

c. Ter compensatie van het werken op ongebruikelijke tijden krijgen productieleiders, koor- en orkestassistenten een geïndexeerde toelage per jaar ter hoogte van de in de Financiële Regelingen opgenomen Bijlage Maandsalaris Personeelsgroep B en C genoemde bedragen.

HOOFDSTUK VIII FEESTDAGEN EN VAKANTIE

Artikel 58. Feestdagen

a. Onder feestdagen wordt verstaan:
Nieuwjaarsdag, Tweede paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, en Koningsdag.

b. Werknemers uit Personeelsgroep A, B en C krijgen jaarlijks 7 dagen vrij als compensatie voor bovengenoemde feestdagen. Deze dagen worden bij voorkeur op genoemde feestdagen geroosterd of vrijgegeven.

Artikel 59. Vakantiedagen

De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke vakantiedagen. Het wettelijk aantal vakantiedagen per jaar is 4 maal het aantal werkdagen per week. Bij deeltijdwerknemers is het wettelijk aantal uren vakantie per jaar 4 maal het aantal uren per week. Een vakantiedag omvat het bedongen aantal arbeidsuren per dag ten tijde van het opnemen van de vakantie.

Artikel 60. Vaststelling vakantierechten

a. De werkgever stelt de zomervakantie vast voor 1 januari van het jaar waarop de vakantie betrekking heeft. Bij werknemers uit Personeelsgroep B en C gebeurt dit in overeenstemming met de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

b. Voor werknemers uit Personeelsgroep A wordt de zomervakantie tenminste vier weken aaneengesloten toegekend; tenminste drie weken zullen samenvallen met de periode waarin in de standplaats de basisschoolvakantie valt.

c. Voor werknemers uit Personeelsgroep B en C wordt de zomervakantie tenminste drie weken aaneengesloten toegekend. De overige vakantierechten kan de werknemer in hele of halve dagen opnemen.

d. Wettelijke vakantierechten opgebouwd na 1 januari 2015 vervallen binnen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de vakantiedagen zijn toegekend. Voor bovenwettelijke vakantiedagen is de vervaltermijn 60 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Wettelijke vakantierechten, die opgebouwd zijn vóór 1 januari 2015, hebben een verjaringstermijn van 5 jaar.

Artikel 61. Verminderingen op vakantiedagen

a. De vakantie wordt met een evenredig deel verminderd voor elke periode gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden, zoals bijvoorbeeld (gedeeltelijk) ouderschapsverlof, geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft, waarbij het bepaalde in artikel 7:635 BW geldt.

b. Ingeval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid worden wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten verworven als ware de werknemer niet arbeidsongeschikt.

c. De wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen of vakantie-uren vervallen niet als de werknemer redelijkerwijs niet is staat was om deze op te nemen door medische redenen, nadat de bedrijfsarts hierover een advies heeft uitgebracht. Het advies kan gebaseerd zijn op verklaringen van andere artsen en een gesprek met de werknemer. Ook vervallen deze dagen niet wanneer sprake is van een re-integratietraject of doordat het door toedoen van de werkgever niet mogelijk was om (genoeg) vakantierechten op te nemen.

HOOFDSTUK IX ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 62. Algemeen

a. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder arbeidsongeschiktheid verstaan: ziekte, ongeval, gebreken.

b. In dit hoofdstuk wordt onder salaris verstaan, het maandsalaris dat een werknemer zou hebben ontvangen, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

Artikel 63. Verplichtingen werknemer

De werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is tot het verrichten van zijn arbeid is verplicht de voorschriften bij ziekte, die in de Uitvoeringsregelingen zijn vastgelegd, stipt na te komen.
De schade voor de werkgever, ontstaan door het niet nakomen van het voorafgaande, kan op de werknemer worden verhaald.

Artikel 64. Doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid

Met betrekking tot de uitkering bij arbeidsongeschiktheid geldt in afwijking van het bepaalde in de artikelen 7:628 en 7:629 BW het navolgende:
Indien de werknemer op het moment waarop de arbeidsongeschiktheid intreedt ten minste 2 maanden bij de werkgever in dienst is, geldt de volgende salaris doorbetalingsstaffel:

t/m 1e jaar: 100% doorbetaling salaris
t/m 2e jaar: 70% doorbetaling salaris

In geval van duurzame volledige arbeidsongeschiktheid, zulks ter beoordeling van het UWV, zal sprake zijn van 100% doorbetaling salaris gedurende maximaal 24 maanden.

Artikel 65. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en zijn werkzaamheden gedeeltelijk hervat, hetzij op arbeids-therapeutische basis, hetzij op salariswaarde, ontvangt vanaf het moment van gedeeltelijk hervatten, voor het deel waarvoor hij werkzaamheden verricht, 100% salaris. In het 2e jaar kan de werknemer zijn salaris aanvullen tot maximaal 100% van zijn oorspronkelijke salaris door deze gedeeltelijke werkzaamheden.

Artikel 66. Maximum termijnen

a. De in artikel 64 genoemde termijnen zijn maximum termijnen.

b. Indien de werknemer na het einde van een maximum termijn arbeid gaat verrichten waartoe hij ongeschikt is gebleven, heeft hij na het staken van deze arbeid wegens arbeidsongeschiktheid, niet opnieuw recht op genoemde aanvullingen.

c. Indien de werknemer voor het einde van een maximum termijn arbeid gaat verrichten waartoe hij ongeschikt is gebleven, heeft hij na het staken van deze arbeid wegens arbeidsongeschiktheid nog recht op een aanvulling gedurende een termijn die tezamen met eerdere aanvullingstermijnen, de genoemde maximum termijn niet overschrijdt.

Artikel 67. Passende arbeid

a. Onder passende arbeid (artikel 7:658a lid 4 BW) wordt verstaan, alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

b. De werknemer die door ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn functie te vervullen, is op grond van artikel 7:660a sub c BW verplicht passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 BW te aanvaarden. De werkgever is op grond van artikel 7:658a BW verplicht de werknemer passend werk aan te bieden. De werkgever wint hierover advies in bij de bedrijfsarts.

c. Indien de werknemer zonder deugdelijke grond weigert de in lid b. bedoelde arbeid te verrichten, worden inkomsten, die hij uit deze arbeid zou hebben ontvangen indien hij de arbeid wel zou hebben verricht, geheel in mindering gebracht op zijn salaris.

Artikel 68. Inkomsten uit passende arbeid

a. Indien de werknemer gedurende de tijd waarin hij recht heeft op doorbetaling salaris en passende arbeid voor de werkgever of voor derden verricht, worden de uit deze arbeid voortvloeiende inkomsten in het 2e jaar, niet op doorbetaling salaris in mindering gebracht en uitbetaald tot maximaal het oorspronkelijke salaris.

b. Inkomsten uit arbeid voor derden die de werknemer reeds voor het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid verrichtte, worden bij het bepalen van de hoogte van de in dit artikel genoemde aanvullingen buiten beschouwing gelaten.

c. De werknemer is verplicht om, gedurende de tijd waarin hij ingevolge dit artikel recht heeft op doorbetaling salaris, opgave te doen van de door hem bij derden verworven inkomsten bij zowel de uitkeringsinstantie alsmede de werkgever.

Artikel 69. Vervallen van aanspraken

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zal op de in dit Hoofdstuk genoemde doorbetaling salaris geen aanspraak kunnen doen gelden, indien hij weigert hem door de werkgever aangeboden passende arbeid te verrichten.

Artikel 70. Beëindiging arbeidsovereenkomst

a. Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur eindigen de in dit Hoofdstuk genoemde salarisbetaling en doorbetaling salaris op de dag waarop het dienstverband eindigt.

b. Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigen de in dit Hoofdstuk genoemde doorbetaling salaris op de dag waarop het dienstverband eindigt wegens overlijden of het bereiken van de pensioendatum dan wel wegens door de werknemer genomen ontslag of door de werkgever verleend ontslag op staande voet.

Artikel 71. Schadevergoeding

Indien de werknemer in verband met zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding tegenover derden kan doen gelden is hij verplicht de werkgever hiervan in kennis te stellen. Indien en voor zover de werknemer zijn vordering tot schadevergoeding aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren ter hoogte van de bedragen waarop hij anders recht zou hebben gehad. De voorschotten zullen worden verrekend met de bedragen die de werkgever van derden als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 72. Aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen en voortgezette pensioenopbouw

Werknemers die op 1 januari 2006 of later recht hebben gekregen op een WIA-uitkering kunnen aanspraak maken op een aanvullende arbeidsongeschiktheidspensioenuitkering via PNO Media, de zgn. 'WGA-hiaatverzekering' en/of een voortgezette pensioenopbouw. Voor de voorwaarden wordt verwezen naar het pensioenreglement van PNO Media.

HOOFDSTUK X REORGANISATIE

Artikel 73. Algemene bepalingen

a. Onder reorganisatie wordt verstaan, elke organisatieverandering die onmiddellijk of op langere termijn nadelige consequenties heeft voor de werkgelegenheid in de onderneming in kwantitatieve en kwalitatieve zin.

b. Er zal naar worden gestreefd de nadelige gevolgen van een reorganisatie voor de betrokken werknemers zoveel mogelijk te beperken.

c. In geval van een voorgenomen collectieve reorganisatie zal de werkgever hierover met de OR en de werknemersorganisaties overleg plegen aan de hand van een schriftelijk uitgewerkt plan, waarin de te verwachten personele gevolgen van de reorganisatie zichtbaar worden gemaakt en de in verband daarmee voorgenomen maatregelen worden aangegeven.

d. De werknemers van een bij een reorganisatie betrokken bedrijfsonderdeel zullen zo spoedig mogelijk op de hoogte worden gesteld van een voorgenomen reorganisatie en de voor hen daaruit voortvloeiende gevolgen.

e. In eerste instantie zal getracht worden de werknemer een passende functie aan te bieden. Indien het niet mogelijk is een werknemer na een reorganisatie een passende functie aan te bieden binnen de SOM, dan wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden.

Artikel 74. Schadeloosstelling

a. De werknemer die uitsluitend wordt ontslagen wegens beëindiging of vermindering van de subsidiering door de rijksoverheid of wegens reorganisatie dan wel fusie als gevolg van een gewijzigd rijksoverheidsbeleid, wordt een schadeloosstelling toegekend.
De toekenning van deze schadeloosstelling vindt alleen plaats als het daarvoor benodigde budget door de subsidiegever beschikbaar wordt gesteld.
Voor het geval dat de werkgever geen of onvoldoende financiering verkrijgt om dit Hoofdstuk X onverkort te kunnen uitvoeren, nodigt de werkgever de vakorganisaties uit voor overleg over een alternatieve voorziening.

b. De werknemer, wiens functie geheel of gedeeltelijk komt te vervallen als gevolg van een reorganisatie, wordt een schadeloosstelling toegekend.

Artikel 75. Duur van de schadeloosstelling

a. De schadeloosstellingperiode is gelijk aan één derde van de tijd waarin de werknemer genoemd in artikel 7.4.a. op arbeidsovereenkomst bij de werkgever in dienst is geweest, welke aaneengesloten direct aan de beëindiging van het dienstverband respectievelijk plaatsing in een andere functie voorafgaat. De periode wordt naar boven op volle maanden afgerond en omvat ten minste 6 maanden en ten hoogste 60 maanden.

b. De schadeloosstellingperiode is gelijk aan één derde van de tijd waarin de werknemer genoemd in artikel 74.b. op arbeidsovereenkomst bij de werkgever in

dienst is geweest, welke aaneengesloten direct aan de beëindiging van het dienstverband respectievelijk plaatsing in een andere functie voorafgaat. De periode wordt naar boven op volle maanden afgerond en omvat ten minste 6 maanden en ten hoogste het aantal maanden gelijk aan het aantal maanden waarop werknemer aanspraak kan maken op een volledige en ongekorte uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

c. De werknemer die op grond van zijn salaris gedurende de in het lid a. genoemde periode niet voor schadeloosstelling in aanmerking komt, doch binnen die periode alsnog in de omstandigheid komt te verkeren waarin hij daarop wel recht zou kunnen doen gelden, verkrijgt alsnog het recht op schadeloosstelling. In dat geval wordt de periode waarover hij nog recht op schadeloosstelling kan doen gelden verlengd met de helft van het aantal volle maanden waarover hij krachtens het bepaalde in de eerste volzin niet voor schadeloosstelling in aanmerking is gekomen.

d. Op verzoek van de werknemer kunnen op elk gewenst moment de periodieke aanvullingen op wettelijke uitkeringen worden vervangen door een uitkering van de schadeloosstelling ineens.

e. De periodieke uitkering van de schadeloosstelling eindigt in ieder geval op de dag waarop de werknemer van rechtswege de AOW- gerechtigde leeftijd bereikt;

f. De periodieke uitkering van de schadeloosstelling eindigt bij overlijden met ingang van de overlijdensdatum per de 1e van de maand volgend op het overlijden.

Artikel 76. Hoogte van de schadeloosstelling

a. De schadeloosstelling op jaarbasis bestaat uit een aanvulling op de wettelijke uitkeringen ter zake van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid voor zover deze betrekking hebben op de laatst vervulde functie bij de werkgever, doch niet meer dan vanaf het niveau van een volledige en ongekorte uitkering krachtens de Werkloosheidswet, tot 83% van het laatstgenoten salaris. De schadeloosstelling zal jaarlijks worden aangepast conform de CAO - ontwikkeling.

b. Bij de berekening van de schadeloosstelling wordt als salaris van de werknemer beschouwd, het vaste jaarsalaris en die toeslagen die samen de basis vormen voor de berekening van de pensioengrondslag als omschreven in de reglementen van het PNO Media.

c. Wettelijke uitkeringen waarop de werknemer aanspraak heeft, maar die hij als gevolg van een hem toe te rekenen weigeringsgrond niet heeft ontvangen, worden voor de berekening van de schadeloosstelling als wel ontvangen beschouwd.

d. Voor degene die volgens de bepalingen van dit hoofdstuk recht heeft op een schadeloosstelling blijft gedurende de schadeloosstellingperiode het deelnemers-schap van PNO Media gehandhaafd. De pensioenrechten worden opgebouwd op basis van 100% van de pensioengrondslag en jaarlijks aangepast conform de CAO - ontwikkeling.

e. De uitkering ineens is gelijk aan de schadeloosstelling die, rekening houdend met wettelijke uitkeringen, aan de werknemer in totaal zou zijn uitbetaald. Het bedrag

van de uitkering is echter niet meer dan het totaal van de aanvullingen waarop ten hoogste aanspraak zou hebben bestaan, uitgaande van de situatie ten tijde van de uitkering.

Artikel 77. Wijze van betaling

a. Maandelijkse betaling
De schadeloosstelling wordt maandelijks als voorschot betaald, met inachtneming van de wettelijke inhoudingen en de verschuldigde bedragen aan het PNO Media. Aan het einde van ieder kalenderjaar en bij het einde van het recht op schadeloosstelling vindt een eindafrekening plaats.

b. Uitkering ineens
Het bedrag van de uitkering ineens zal op een door de werknemer aan te geven wijze, mits deze wettelijk is toegestaan en voor de SOM niet kostenverhogend werkt, worden uitbetaald.

c. Uitkering in geval van overlijden
Bij overlijden van de werknemer wordt uiterlijk aan het eind van de volgende maand na de datum van overlijden een eenmalig bedrag uitgekeerd gelijk aan drie maal het maandelijks bedrag van de schadeloosstelling aan de nagelaten betrekkingen.

Artikel 78. Verplichtingen van de werknemer bij schadeloosstelling

Degene die volgens de bepalingen van dit hoofdstuk recht heeft op een schadeloosstelling en deze periodiek laat uitkeren is verplicht:

a. de uitkerende instantie schriftelijk op de hoogte te houden van adres- en gezinswijzigingen en van iedere andere omstandigheid die in verband met de schadeloosstelling van belang is;

b. schriftelijk mededeling te doen van zijn inkomen aan de SOM, alsmede aan de uitkerende instantie, onder overlegging van door de uitkerende instantie nodig geachte bewijsstukken;

c. zich te onthouden van gedragingen waardoor de belangen van de uitkerende instantie alsmede de SOM kunnen worden geschaad;

d. te zorgen voor het aanvragen, verkrijgen en behouden van wettelijke uitkeringen waarop hij recht kan doen gelden.

e. niet nakomen van de in dit artikel opgenomen verplichtingen doet het recht op schadeloosstelling vervallen.

HOOFDSTUK XI OVEREENKOMST EN LOOPTIJD VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze overeenkomst is door partijen aangegaan voor de periode van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2019.

Het protocol bij de collectieve arbeidsovereenkomst van de SOM van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2019 maakt onderdeel uit van deze cao.

Partijen hebben afgesproken dat deze cao, inclusief het bijbehorende protocol, zal worden aangemeld bij de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het ministerie van SZW.

Aldus overeengekomen en getekend:

Partij ter ene zijde

De heer R. C. Kieft
Directeur Stichting Omroep Muziek



.....

Hilversum, 11 juli 2019

Partijen ter andere zijde

FNV Media & Cultuur

De heer M.A.M. Kothman, bestuurder

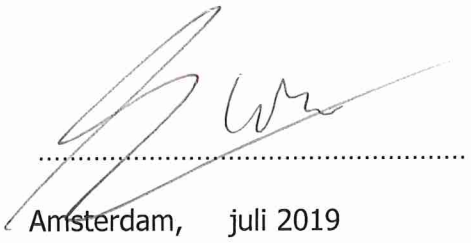


.....

Amsterdam, 12 juli 2019

Kunstenbond

De heer J. Schreuder, voorzitter bestuur



.....

Amsterdam, juli 2019

Protocol behorende bij cao SOM 2016-2019

In de cao SOM en bijlagen 2016-2019 zijn een aantal wijzigingen doorgevoerd. Hieronder wordt aangegeven wanneer deze wijzigingen van kracht zijn of zullen worden.

- Met ingang van 1-1-2018 zijn de salarissen verhoogd met 1,25 % en is de eindejaarsuitkering met € 100 verhoogd naar € 1020.
- Met ingang van 1-1-2019 zijn de salarissen verhoogd met 2%
- Met ingang van 1-7-2019 worden de salarissen verhoogd met 0,75%
- Met ingang van 1-12-2019 worden de salarissen verhoogd met 0,5%
- De Individuele keuze-uren worden met ingang van seizoen 2019/2010 ingevoerd
- Dit geldt ook voor de 195 dagen planning collectief (bij de mensplanning is dit al als uitgangspunt gehanteerd) alsmede voor de invoering van het nieuwe urenmodel zoals beschreven in artikel 40
- Artikel 18: de wijzigingen m.b.t. zwangerschap, bevalling, zijn wijzigingen i.v.m. aanpassing Wet Arbeid en Zorg per 01-01-2019. Deze worden sindsdien al toegepast.
- Artikel 19 wijziging geboorteverlof wordt per 01-01-2019 toegepast. De wijzigingen die voorzien zijn per 01-01-2020 worden vanaf dat moment ook toegepast,
- Artikel 21 Ouderschapsverlof: ook dit wordt al sinds 01-01-2019 toegepast.
- Artikel 52 Plaatsvervanging is staande praktijk, de tekst is daaraan aangepast.
- Artikel 57 kleine aanpassing bij arbeidsongeschiktheid per 01-01-2019
- Bijlage 4 wijziging functie-indeling 2e/3e/4e/ slagwerker m.i.v. 01-08-2018 en tuba miv 01-01-2019.
- Bijlage 10 de wijziging in de regeling Koorsolisten worden per 01-08-2019 van kracht
- Bijlage 12 tegemoetkoming verhuiskosten per 01-01-2019
- Bijlage 17 beschikbaarheid per 01-08-2019
- Bijlage 19 Bijdrage ziektekosten per 01-08-2019

EB 03-06-2019

BIJLAGEN, BEDRIJFSREGELINGEN EN UITVOERINGSREGELINGEN SOM

Algemeen

- Bijlagen worden vastgesteld in het overleg tussen de Stichting Omroep Muziek(SOM) en de werknemersorganisaties en zijn onderdeel van de CAO.

- Bedrijfsregelingen worden vastgesteld in het overleg tussen de werkgever en de Ondernemingsraad.

- Uitvoeringsregelingen worden eenzijdig door de werkgever vastgesteld als uitwerkingen van wetgeving of procedures, zoals bij ziekte of verzekeringen.

- Bedrijfsregelingen en Uitvoeringsregelingen kunnen niet strijdig zijn met al hetgeen bepaald is in de CAO SOM en de bijbehorende bijlagen.

Inhoud

BIJLAGEN, BEDRIJFSREGELINGEN EN UITVOERINGSREGELINGEN SOM 1
HOOFDSTUK I HUMAN RESOURCES 4
I. WERVING EN SELECTIE 4
BEDRIJFSREGELING A WERVING & SELECTIE 4
BIJLAGE 1 MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST 4
BEDRIJFSREGELING B PROEFSPELREGLEMENT 6
BEDRIJFSREGELING C AUDITIEREGLEMENT 6
BEDRIJFSREGELING D BEGELEIDINGSBELEID VOCALISTEN GOK 6
II. FUNCTIE-EN EVALUATIEGESPREKKEN 6
BEDRIJFSREGELING E FUNCTIONERINGSGESPREKKEN 6
BIJLAGE 2 BEOORDELINGSGESPREKKEN PERSONEELSGROEP A 6
BIJLAGE 3 BEOORDELINGSGESPREKKEN PERSONEELSGROEP B/C 8
III. LOOPBAANBELEID 9
BEDRIJFSREGELING F PROCEDURE LOOPBAANGESPREKKEN 9
BEDRIJFSREGELING G LEREN EN ONTWIKKELEN 9
IV. GEDRAG IN DE ORGANISATIE 9
BEDRIJFSREGELING H PRIVACYBELEID 9
BEDRIJFSREGELING I PROTOCOL (ON)GEWENST GEDRAG 9
BEDRIJFSREGELING J REGELING OMGANG MET MELDEN VERMOEDEN MISSTAND 9
BEDRIJFSREGELING K REGLEMENT INDIVIDUEEL KLACHTENRECHT 9
V. MEDEZEGGENSCHAP 9
BEDRIJFSREGELING L OVEREENKOMST DIRECTIE EN ONDERNEMINGSRAAD 9
BEDRIJFSREGELING M REGLEMENT ONDERNEMINGSRAAD SOM 9
BEDRIJFSREGELING N ENSEMBLECOMMISSIE 9
HOOFDSTUK II FINANCIËLE REGELINGEN 10
BIJLAGE 4 FUNCTIE-INDELING PERSONEELSGROEP A 10
BIJLAGE 5 MAANDSALARIS PERSONEELSGROEP A, ... 11
BIJLAGE 6 FUNCTIE-INDELING PERSONEELSGROEP B EN C 15
BIJLAGE 7 MAANDSALARIS PERSONEELSGROEP B EN C, ... 16
BIJLAGE 8 VASTSTELLING SALARISREGEL 28
BIJLAGE 9 BIJ-INSTRUMENTEN 30
BIJLAGE 10 SOLISTEN UIT HET GROOT OMROEPKOOR 32
BIJLAGE 11 MEDIABELEID PERSONEELSGROEP A MUSICI 34
BIJLAGE 12 TEGEMOETKOMING VERHUISKOSTEN 37
BIJLAGE 13 PENSIOENREGELING 38
BIJLAGE 14 VERGOEDINGSREGELING KLEDING 38
BIJLAGE 15 SOCIAAL FONDS PODIUMKUNSTEN 38
BIJLAGE 16 FISCALE VERREKENING VAKBONDSCONTRIBUTIE 39
BEDRIJFSREGELING O JUBILEA EN (GEBOORTE)CADEAUS 39
BEDRIJFSREGELING P BEDRIJFSFIETSENPLAN 39
HOOFDSTUK III INZETBAARHEID EN PLANNING 40
BIJLAGE 17 INZETBAARHEID EN PLANNING MUSICI 40
BEDRIJFSREGELING Q CRITERIA 5 EXTRA WERKDAGEN 44
BEDRIJFSREGELING R FUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN MUSICI 44
BIJLAGE 18 INZETBAARHEID EN PLANNING PODIUMSTASSISTENTEN 44
HOOFDSTUK IV ARBEIDSONGESCHIKTHEID 47
UITVOERINGSREGELING I VOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE 47
UITVOERINGSREGELING II PROCEDURE BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID IN HET KADER VAN DE WET POORTWACHTER 47
BIJLAGE 19 BIJDRAGE ZIEKTEKOSTEN 47
HOOFDSTUK V REIZEN 48
BIJLAGE 20 REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER 48

BIJLAGE 21 REISKOSTEN ZAKELIJKE KILOMETERS EN PARKEERKOSTEN 49
BIJLAGE 22 REIS- EN VERBLIJFKOSTEN VOOR DIENSTREIZEN 51
BEDRIJFSREGELING S TOURNEEREGLEMENT BUITENLAND 53
HOOFDSTUK VI MUZIEKINSTRUMENTEN 54
BEDRIJFSREGELING T VERZEKERING VAN INSTRUMENTEN 54
UITVOERINGSREGELING III BRUIKLEENINSTRUMENTEN VAN DE SOM 54
BIJLAGE 23 VERGOEDING VOOR ONDERHOUD INSTRUMENT 54
UITVOERINGSREGELING IV REGLEMENT MUZIEKINSTRUMENTENFONDS 55
HOOFDSTUK VII COMMUNICATIEMIDDELEN 56
BEDRIJFSREGELING U TELEFOONKOSTEN- EN INTERNETVERGOEDINGEN 56
HOOFDSTUK VIII OVERIGE REGELINGEN 57
BEDRIJFSREGELING V KLEDINGVOORSCHRIFTEN 57
UITVOERINGSREGELING V VERZEKERINGEN 57
UITVOERINGSREGELING VI VERGOEDING ARBO VOORZIENINGEN 57

HOOFDSTUK I HUMAN RESOURCES

I. WERVING EN SELECTIE

BEDRIJFSREGELING A WERVING & SELECTIE
BIJLAGE 1 MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST MUSICUS

Stichting Omroep Muziek

Heden de (datum) is tussen de Stichting Omroep Muziek, in dezen vertegenwoordigd door

(functie) als werkgever en

(naam werknemer)

geboren op te

als werknemer, het volgende arbeidscontract aangegaan:

artikel 1

De werknemer treedt in dienst van de Stichting Omroep Muziek als

De werknemer wordt bij indiensttreding overeenkomstig de salarisregeling voor instrumentale/vocale musici, ingedeeld in salarisgroep aantal dienstjaren salaris, bruto per maand

met als bij-instrument(en) vergoeding bruto per maand

artikel 2

Het arbeidscontract wordt aangegaan

☐ voor onbepaalde tijd, ingaande

☐ voor bepaalde tijd van maanden, ingaande

en van rechtswege eindigende op

Wederzijds geldt een proeftijd van maand(en)

artikel 3

De werknemer zal zijn werkzaamheden verrichten in overeenstemming met de doelstelling van de Stichting Omroep Muziek en met inachtneming van hem door de werkgever te geven richtlijnen en voorschriften.

Artikel 4

Op dit arbeidscontract is van toepassing de collectieve arbeidsovereenkomst voor de musici van Stichting Omroep Muziek, zoals deze thans luidt of zal komen te luiden, zomede de bepalingen van het burgerlijk recht voor zover deze niet door genoemde regelingen buiten werking zijn gesteld. De laatstelijk afgesloten cao is als bijlage bij dit arbeidscontract gevoegd.

Artikel 5

Als standplaats, als bedoeld in de cao, wordt aangewezen

Hilversum

artikel 6

Bijzondere bepalingen

voorts is het volgende overeengekomen

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend, de te Hilversum
de werkgever de werknemer

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST NIET-MUSICUS

Stichting Omroep Muziek

Heden de (datum) is tussen de Stichting Omroep Muziek, in dezen

vertegenwoordigd door

(functie) als werkgever en

(naam werknemer)

geboren op te

als werknemer, het volgende arbeidscontract aangegaan:

artikel 1

De werknemer treedt in dienst van de Stichting Omroep Muziek als

De werknemer wordt bij indiensttreding overeenkomstig de salarisregeling voor het SOM personeel,

ingedeeld in salarisklasse regel aanvangssalaris, bruto per maand

artikel 2

Het arbeidscontract wordt aangegaan

☐ voor onbepaalde tijd, ingaande

☐ voor bepaalde tijd van maanden, ingaande

en van rechtswege eindigende op

Wederzijds geldt een proeftijd van maand(en)

artikel 3

De werknemer zal zijn werkzaamheden verrichten in overeenstemming met de doelstelling van de Stichting Omroep Muziek en met inachtneming van hem door de werkgever te geven richtlijnen en voorschriften.

Artikel 4

Op dit arbeidscontract is van toepassing de collectieve arbeidsovereenkomst voor de musici van Stichting Omroep Muziek, zoals deze thans luidt of zal komen te luiden, zomede de bepalingen van het burgerlijk recht voor zover deze niet door genoemde regelingen buiten werking zijn gesteld. De laatstelijk afgesloten cao is als bijlage bij dit arbeidscontract gevoegd.

Artikel 5

Als standplaats, als bedoeld in de cao, wordt aangewezen

Hilversum

artikel 6

Bijzondere bepalingen

voorts is het volgende overeengekomen

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend, de te Hilversum
de werkgever de werknemer

BEDRIJFSREGELING B PROEFSPELREGLEMENT

BEDRIJFSREGELING C AUDITIEREGLEMENT

BEDRIJFSREGELING D BEGELEIDINGSBELEID VOCALISTEN GOK

II. FUNCTIE-EN EVALUATIEGESPREKKEN

BEDRIJFSREGELING E FUNCTIONERINGSGESPREKKEN

BIJLAGE 2 BEOORDELINGSGESPREKKEN PERSONEELSGROEP A

2.1. Doelstelling van beoordelingsgesprekken

Een beoordelingsgesprek bestaat primair uit het beoordelen van de prestaties van de musicus in de afgelopen periode aan de hand van vooraf vastgestelde criteria om daardoor waardering vast te stellen en – waar nodig – in de toekomst tot verbetering van de prestaties te komen.

2.2. Wie beoordeelt?

Instrumentale en vocale musici worden beoordeeld door de chef-dirigent in samenspraak met de manager van het ensemble.

2.3. De uitnodiging

De musicus wordt tien dagen van te voren schriftelijk uitgenodigd door de manager van het ensemble. In de uitnodiging staat vermeld dat het gaat om een beoordelingsgesprek. In voorkomende gevallen kan de musicus een vertrouwenspersoon meenemen, die als toehoorder aanwezig is bij het gesprek.

2.4. Wat wordt beoordeeld

Instrumentale musici:
- Voorbereiding;
- Techniek;
- Intonatie;
- Toonvorming/ritme;
- Muzikaliteit;
- Het lezen van blad.

Vocale musici:
- Voorbereiding;
- Muzikale voordracht;
- Intonatie;
- Stemkwaliteit;

- Stemtechniek;
- Dictie;
- Het lezen van blad;
- Talen.

Voor beiden:
- Functioneren onder druk;
- Functioneren in de eigen groep c.q. het ensemble;
- Uithoudingsvermogen en conditie;
- Functioneren in relatie tot de groep;
- Sociaal functioneren
- Invulling Individuele keuze-uren

2.5. Hoe wordt beoordeeld

De beoordeling vindt plaats in een gesprek. Van de dirigent moet worden verwacht dat hij een beeld heeft van het artistiek functioneren van de individuele werknemer. Sociaal functioneren dient bij manager en dirigent eveneens bekend te zijn.

2.6. Het bewaren van gegevens

Beoordelingsgegevens en afspraken dienen schriftelijk te worden vastgelegd na afloop van het gesprek. De werknemer ontvangt het verslag ter ondertekening (voor akkoord/voor gezien) en ontvangt vervolgens een afschrift. Indien betrokkene van mening is dat het verslag geen volledige en/of juiste weergave van het gesprek bevat, kan hij dit schriftelijk kenbaar maken. Deze reactie van betrokkene wordt aan het verslag gehecht. De afdeling Personeelszaken bewaart deze gegevens in het personeelsdossier. Zij dienen als uitgangspunt bij een volgend beoordelingsgesprek. De algemene regels voor het bewaren van stukken zijn van toepassing.

2.7. Frequentie

De beoordelingsgesprekken vinden in beginsel 1 maal per 3 jaar plaats, in de maanden juni/juli in het eerstvolgende jaar na het functioneringsgesprek.

BIJLAGE 3 BEOORDELINGSGESPREKKEN PERSONEELSGROEP B/C

3.1. Doel

Een beoordelingsgesprek bestaat primair uit het beoordelen van de prestaties van de werknemer in de afgelopen periode, welke vooraf zijn vastgelegd, met name in de resultaatgebieden van de functieomschrijving, om daardoor waardering vast te stellen en – waar nodig – in de toekomst tot verbetering van de prestaties te komen.

3.2. Wie beoordeelt?

Werknemers van personeelsgroep B en C worden beoordeeld door hun leidinggevende.

3.3. De uitnodiging

De werknemer wordt tien dagen van tevoren schriftelijk uitgenodigd door zijn leidinggevende. In de uitnodiging staat vermeld dat het gaat om een beoordelingsgesprek. In voorkomende gevallen kan de werknemer een vertrouwenspersoon meenemen, die als toehoorder aanwezig is bij het gesprek.

3.4. Wat wordt beoordeeld

Het functioneren wordt in zijn algemeenheid beoordeeld. Daarbij worden ook de functionele en persoonlijke omstandigheden gewogen. Ook worden de resultaatafspraken geëvalueerd en beoordeeld, die in het functioneringsgesprek zijn afgesproken.

3.5. Hoe wordt beoordeeld

De beoordeling vindt plaats in een gesprek, waarbij de leidinggevende naast de resultaatgebieden ook het sociaal functioneren van de werknemer bespreekt.

3.6. Het bewaren van gegevens

Beoordelingsgegevens en afspraken dienen schriftelijk te worden vastgelegd op het beoordelingsformulier tijdens het gesprek. De werknemer krijgt het verslag ter ondertekening (voor akkoord/voor gezien) voorgelegd en krijgt indien gewenst direct een afschrift. Indien de werknemer van mening is dat de gemaakte afspraken niet juist zijn weergegeven, kan hij dit schriftelijk kenbaar maken. Deze reactie wordt aan het verslag gehecht. De afdeling HR bewaart deze gegevens in het personeelsdossier. Zij dienen als uitgangspunt bij een volgend beoordelingsgesprek. De algemene regels voor het bewaren van stukken zijn van toepassing.

3.7. Frequentie

In principe éénmaal per jaar voor 1 juli, vaker indien noodzakelijk. In ieder geval één maand voor het verstrijken van een dienstverband voor bepaalde tijd.

III. LOOPBAANBELEID

BEDRIJFSREGELING F PROCEDURE LOOPBAANGESPREKKEN

BEDRIJFSREGELING G LEREN EN ONTWIKKELEN

IV. GEDRAG IN DE ORGANISATIE

BEDRIJFSREGELING H PRIVACYBELEID
BEDRIJFSREGELING I PROTOCOL (ON)GEWENST GEDRAG

BEDRIJFSREGELING J REGELING OMGANG MET MELDEN VERMOEDEN MISSTAND

BEDRIJFSREGELING K REGLEMENT INDIVIDUEEL KLACHTENRECHT

V. MEDEZEGGENSCHAP

BEDRIJFSREGELING L OVEREENKOMST DIRECTIE EN ONDERNEMINGSRAAD

BEDRIJFSREGELING M REGLEMENT ONDERNEMINGSRAAD SOM

BEDRIJFSREGELING N ENSEMBLECOMMISSIE

HOOFDSTUK II FINANCIËLE REGELINGEN

BIJLAGE 4 FUNCTIE-INDELING PERSONEELSGROEP A

BASISGROEP + TOELAGE C:

1e Concertmeester
1e Solo-cellist
1e Solo-altviolist

BASISGROEP + TOELAGE B:

2e Concertmeester
1e Aanvoerder 2e Violen
1e Solo-contrabassist
1e Blazer
Tubaïst
1e Paukenist
1e Slagwerker
1e Harpist
Orkestpianist

BASISGROEP + TOELAGE A:

3e Concertmeester
2e of 3e Aanvoerder 2e Violen
2e of 3e Solo-altviolist
2e of 3e Solo-cellist
2e Solo-contrabassist
Piccoloïst/fluitist
Alt-hoboïst/hoboïst
Es-klarinettist/klarinettist
(Contra)Basklarinettist/klarinettist
Contrafagottist/fagottist
(Contra)Bastrombonist
2e /3e /4e slagwerker

BASISGROEP

Vocalist
1e of 2e Violist
Altviolist
Cellist
Contrabassist
2e / 3e / 4e Blazer
Overige musici

BIJLAGE 5 MAANDSALARIS PERSONEELSGROEP A,
01-01-2018/01-01-2019/01-07-2019/01-12-2019

MAANDSALARISSEN musici per 1 januari 2018

Met ingang van 1-1-2018 zijn de salarissen verhoogd met 1,25 % en is de eindejaarsuitkering met € 100 verhoogd naar € 1020.
Voor de vier salarisgroepen gelden de volgende salarisbedragen per 1-1-2018:

Aantal dienst-jaren	Basisgroep Maandsalaris	Basisgroep + Toelage A Maandsalaris	Basisgroep + Toelage B Maandsalaris	Basisgroep + Toelage C Maandsalaris
0	2.639,71	2.820,90	3.019,50	3.385,70
1	2.731,63	2.912,82	3.111,44	3.475,43
2	2.825,56	3.006,73	3.205,35	3.567,23
3	2.919,50	3.100,67	3.299,28	3.659,10
4	3.013,45	3.194,64	3.393,25	3.750,94
5	3.114,76	3.295,94	3.494,56	3.850,83
6	3.216,13	3.397,27	3.595,88	3.950,82
7	3.261,06	3.442,23	3.640,83	3.994,43
8	3.305,34	3.486,50	3.685,13	4.037,45
9	3.353,00	3.534,14	3.732,75	4.084,05
10	3.401,30	3.582,46	3.781,08	4.131,31
11	3.449,60	3.630,76	3.829,39	4.178,81
12	3.493,87	3.675,06	3.873,66	4.221,76
13	3.538,84	3.720,02	3.918,65	4.265,50
14	3.580,45	3.761,60	3.960,21	4.305,84
15	3.622,05	3.803,22	4.001,85	4.345,22
25	3.711,52	3.892,64	4.091,28	4.431,29
30	3.800,98	3.982,06	4.180,65	4.517,34

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van € 1.020 bruto op jaarbasis.

MAANDSALARISSEN musici per 1 januari 2019

Met ingang van 1-1-2019 zijn de salarissen verhoogd met 2 %
Voor de vier salarisgroepen gelden de volgende salarisbedragen per 01-01-2019:

Aantal dienst-jaren	Basisgroep Maandsalaris	Basisgroep + Toelage A Maandsalaris	Basisgroep + Toelage B Maandsalaris	Basisgroep + Toelage C Maandsalaris
0	2.692,50	2.877,32	3.079,89	3.453,41
1	2.786,26	2.971,08	3.173,67	3.544,94
2	2.882,07	3.066,86	3.269,46	3.638,57
3	2.977,89	3.162,68	3.365,27	3.732,28
4	3.073,72	3.258,53	3.461,12	3.825,96
5	3.177,06	3.361,86	3.564,45	3.927,85
6	3.280,45	3.465,22	3.667,80	4.029,84
7	3.326,28	3.511,07	3.713,65	4.074,32
8	3.371,45	3.556,23	3.758,83	4.118,20
9	3.420,06	3.604,82	3.807,41	4.165,73
10	3.469,33	3.654,11	3.856,70	4.213,94
11	3.518,59	3.703,38	3.905,98	4.262,39
12	3.563,75	3.748,56	3.951,13	4.306,20
13	3.609,62	3.794,42	3.997,02	4.350,81
14	3.652,06	3.836,83	4.039,41	4.391,96
15	3.694,49	3.879,28	4.081,89	4.432,12
25	3.785,75	3.970,49	4.173,11	4.519,92
30	3.877,00	4.061,70	4.264,26	4.607,69

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van € 1.020 bruto op jaarbasis.

MAANDSALARISSEN musici per 1 juli 2019

Met ingang van 1-7-2019 worden de salarissen verhoogd met 0.75 %
Voor de vier salarisgroepen gelden de volgende salarisbedragen per 01-07-2019:

Aantal dienst-jaren	Basisgroep Maandsalaris	Basisgroep + Toelage A Maandsalaris	Basisgroep + Toelage B Maandsalaris	Basisgroep + Toelage C Maandsalaris
0	2.712,69	2.898,90	3.102,99	3.479,31
1	2.807,16	2.993,36	3.197,47	3.571,53
2	2.903,69	3.089,86	3.293,98	3.665,86
3	3.000,22	3.186,40	3.390,51	3.760,27
4	3.096,77	3.282,97	3.487,08	3.854,65
5	3.200,89	3.387,07	3.591,18	3.957,31
6	3.305,05	3.491,21	3.695,31	4.060,06
7	3.351,23	3.537,40	3.741,50	4.104,88
8	3.396,74	3.582,90	3.787,02	4.149,09
9	3.445,71	3.631,86	3.835,97	4.196,97
10	3.495,35	3.681,52	3.885,63	4.245,54
11	3.544,98	3.731,16	3.935,27	4.294,36
12	3.590,48	3.776,67	3.980,76	4.338,50
13	3.636,69	3.822,88	4.027,00	4.383,44
14	3.679,45	3.865,61	4.069,71	4.424,90
15	3.722,20	3.908,37	4.112,50	4.465,36
25	3.814,14	4.000,27	4.204,41	4.553,82
30	3.906,08	4.092,16	4.296,24	4.642,25

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van € 1.020,00 bruto op jaarbasis.

MAANDSALARISSEN musici per 1 december 2019

Met ingang van 1-12-2019 worden de salarissen verhoogd met 0.5 %
Voor de vier salarisgroepen gelden de volgende salarisbedragen per 01-12-2019:

Aantal dienst-jaren	Basisgroep Maandsalaris	Basisgroep + Toelage A Maandsalaris	Basisgroep + Toelage B Maandsalaris	Basisgroep + Toelage C Maandsalaris
0	2.726,25	2.913,39	3.118,50	3.496,71
1	2.821,20	3.008,33	3.213,46	3.589,39
2	2.918,21	3.105,31	3.310,45	3.684,19
3	3.015,22	3.202,33	3.407,46	3.779,07
4	3.112,25	3.299,38	3.504,52	3.873,92
5	3.216,89	3.404,01	3.609,14	3.977,10
6	3.321,58	3.508,67	3.713,79	4.080,36
7	3.367,99	3.555,09	3.760,21	4.125,40
8	3.413,72	3.600,81	3.805,96	4.169,84
9	3.462,94	3.650,02	3.855,15	4.217,95
10	3.512,83	3.699,93	3.905,06	4.266,77
11	3.562,70	3.749,82	3.954,95	4.315,83
12	3.608,43	3.795,55	4.000,66	4.360,19
13	3.654,87	3.841,99	4.047,14	4.405,36
14	3.697,85	3.884,94	4.090,06	4.447,02
15	3.740,81	3.927,91	4.133,06	4.487,69
25	3.833,21	4.020,27	4.225,43	4.576,59
30	3.925,61	4.112,62	4.317,72	4.665,46

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van € 1.020,00 bruto op jaarbasis.

TOESLAG VOOR MEDEWERKING AAN RADIO- EN/OF TV-OPNAMEN DOOR MUSICI

De toeslag bedraagt per daadwerkelijk verrichte medewerking:

Voor een radio-opname en –uitzending	€	22,69
Voor een Radio/TV-opname en –uitzending < 60 minuten	€	180,00
Voor een Radio/TV-opname en –uitzending > 60 minuten	€	225,00

TOESLAG VOOR BESPELING VAN EEN BIJ-INSTRUMENT

Ingangsdatum	01-01-2018	01-01-2019	01-07-2019	01-12-2019
Voor een gelijksoortig bij-instrument	€ 81,82	€ 83,46	€ 84,09	€ 83,51
Voor een ongelijksoortig bij-instrument	€ 163,64	€ 166,92	€ 168,18	€ 169,02

BIJLAGE 6 FUNCTIE-INDELING PERSONEELSGROEP B EN C

Klasse E
Gastheer-Gastvrouw
Podium assistent
Receptioniste

Klasse G
Assistent Bibliothecaris
Boekhouder
Productieassistent

Klasse H
Assistent Mensplanner
Catalogiseerder/Bibliotheekmedewerker
Directiesecretaresse
Huismeester
Medewerker Contracten Administratie
Medewerker Campagnes
Medewerker Human Resources
Office Manager
Salaris, Payroll en Billing Administrateur

Klasse I
Arbo Coördinator
Coördinator verhuur, planning en projecten
Coördinator zakelijke verhuur
Facilitair coördinator

Klasse J
Bibliothecaris

Klasse K
Hoofd Boekhouding en Controlling
Medewerker Social Media en Publiciteit
Planner/Beleidsmedewerker
Productieleider

Management Klasse
Manager Human Resources
Manager Financiële Zaken
Manager Koor & Orkest
Manager Marketing & Communicatie
Manager Muziekcentrum van de Omroep

BIJLAGE 7 MAANDSALARIS PERSONEELSGROEP B EN C, 01-01-2018/01-01-2019/01-07-2019/01-12-2019

Met ingang van 1-1-2018 zijn de salarissen verhoogd met 1,25 % en de eindejaarsuitkering is met €100 verhoogd naar € 1020.
Voor de onderstaande salarisgroepen gelden de volgende salarisbedragen per 1-1-2018:

MAANDSALARISSEN niet-musici per 1 januari 2018

Schaal/ Regel	A/B	C	D	E	F	G	H	Schaal/ Regel
1	1.599,24	1.667,88	1.741,57	1.810,51	1.907,70	2.030,66	2.202,74	1
2	1.617,04	1.686,90	1.761,84	1.838,78	1.938,48	2.064,46	2.240,71	2
3	1.634,79	1.705,86	1.782,09	1.867,08	1.969,29	2.098,33	2.278,70	3
4	1.652,55	1.724,82	1.802,35	1.895,32	2.000,03	2.132,17	2.316,70	4
5	1.670,35	1.743,71	1.822,59	1.923,62	2.030,81	2.165,98	2.354,68	5
6	1.688,06	1.762,68	1.842,81	1.951,91	2.061,60	2.199,84	2.392,65	6
7	1.705,90	1.781,64	1.863,04	1.980,21	2.092,32	2.233,69	2.430,65	7
8	1.723,63	1.800,60	1.883,35	2.008,50	2.123,10	2.267,54	2.468,65	8
9	1.741,39	1.819,56	1.903,60	2.036,81	2.153,87	2.301,35	2.506,56	9
10	1.759,21	1.838,53	1.923,83	2.065,08	2.184,67	2.335,19	2.544,56	10
11	1.776,96	1.857,48	1.944,07	2.093,38	2.215,40	2.369,10	2.582,54	11
12		1.876,43	1.964,31	2.121,67	2.246,20	2.402,90	2.620,51	12
13		1.895,36	1.984,61	2.149,91	2.277,00	2.436,73	2.658,50	13
14			2.004,81	2.178,20	2.307,69	2.470,59	2.696,47	14
15			2.025,07	2.206,50	2.338,49	2.504,43	2.734,46	15
16				2.234,81	2.369,29	2.538,26	2.772,42	16
17				2.263,10	2.400,06	2.572,11	2.810,41	17
18					2.430,79	2.605,98	2.848,38	18
19					2.461,63	2.639,82	2.886,36	19
20						2.673,65	2.924,37	20
21						2.707,48	2.962,32	21
22							3.000,29	22
23							3.038,28	23
Schaal/ Regel	A/B	C	D	E	F	G	H	Schaal/ Regel

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van € 1.020,00 bruto op jaarbasis.

MAANDSALARISSEN niet-musici per 1 januari 2018

Schaal/ Regel	I	J	K	L	M	N	O	Schaal/ Regel
1	2.342,20	2.395,81	2.707,90	3.085,00	3.538,15	4.106,11	4.776,93	1
2	2.382,56	2.438,56	2.756,24	3.140,01	3.601,36	4.179,38	4.860,79	2
3	2.422,93	2.481,41	2.804,59	3.195,13	3.664,52	4.251,68	4.944,72	3
4	2.463,33	2.524,16	2.852,95	3.250,21	3.727,68	4.323,65	5.028,56	4
5	2.503,71	2.566,98	2.901,33	3.305,31	3.790,91	4.395,64	5.112,53	5
6	2.544,10	2.609,74	2.949,69	3.360,38	3.854,07	4.467,60	5.196,48	6
7	2.584,48	2.652,48	2.998,02	3.415,51	3.917,26	4.539,49	5.280,31	7
8	2.624,87	2.695,33	3.046,39	3.470,60	3.980,42	4.611,46	5.364,25	8
9	2.665,23	2.738,06	3.094,75	3.525,66	4.043,58	4.683,42	5.448,10	9
10	2.705,63	2.780,86	3.143,10	3.580,77	4.106,79	4.755,40	5.532,04	10
11	2.746,01	2.823,65	3.191,47	3.635,83	4.169,98	4.827,35	5.615,98	11
12	2.786,39	2.866,42	3.239,77	3.690,90	4.232,50	4.899,26	5.699,84	12
13	2.826,79	2.909,22	3.288,15	3.746,02	4.294,47	4.971,26	5.783,76	13
14	2.867,15	2.951,96	3.336,48	3.801,13	4.356,49	5.043,21	5.867,63	14
15	2.907,54	2.994,76	3.384,86	3.856,19	4.418,49	5.115,17	5.951,55	15
16	2.947,91	3.037,53	3.433,23	3.911,28	4.480,47	5.187,13	6.035,50	16
17	2.988,31	3.080,35	3.481,58	3.966,38	4.542,53	5.259,10	6.119,38	17
18	3.028,69	3.123,12	3.529,93	4.021,45	4.604,50	5.331,03	6.203,27	18
19	3.069,05	3.165,87	3.578,30	4.076,51	4.666,51	5.403,08	6.287,17	19
20	3.109,45	3.208,70	3.626,64	4.131,67	4.728,53	5.474,92	6.371,10	20
21	3.149,84	3.251,47	3.675,03	4.186,69	4.790,53	5.546,93	6.454,98	21
22	3.190,22	3.294,27	3.723,37	4.240,99	4.852,51	5.618,86	6.538,88	22
23	3.230,60	3.337,02	3.771,72	4.295,07	4.914,51	5.690,80	6.622,82	23
24		3.379,84	3.820,04	4.349,06	4.976,55	5.762,77	6.706,70	24
25		3.422,58	3.868,43	4.403,16	5.038,51	5.834,72	6.790,60	25
Schaal/ Regel	I	J	K	L	M	N	O	Schaal/ Regel

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van € 1.020,00 bruto op jaarbasis.

Schaal/ Regel	I	J	K	L	M	N	O	Schaal/ Regel
S1		3.508,18	3.965,11	4.511,27	5.162,55	5.978,65	6.958,42	S1
S2		3.593,73	4.061,82	4.619,40	5.286,56	6.122,54	7.126,19	S2
S3		3.679,28	4.158,56	4.746,32	5.410,50	6.266,45	7.294,05	S3
S4		3.764,87	4.254,16	4.835,63	5.534,54	6.410,38	7.461,86	S4
S5		3.850,42	4.349,06	4.943,79	5.658,55	6.554,26	7.629,65	S5
S6		3.935,98	4.443,95	5.051,89	5.782,60	6.698,19	7.797,47	S6

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van € 1.020,00 bruto op jaarbasis.

De extra toelage voor het werken op ongebruikelijke tijden door productieleiders, koor- en orkestassistenten bedraagt € 348,56 per maand per 01-01-2018. Deze toelage wordt geïndexeerd met de salarisindexatie die in het CAO – overleg wordt vastgelegd.

MAANDSALARISSEN managers per 1 januari 2018

Regel	Maandsalaris
0	3.452,04
1	3.592,01
2	3.732,58
3	3.872,50
4	4.012,47
5	4.151,30
6	4.289,92
7	4.427,24
8	4.564,58
9	4.701,90
10	4.839,21
11	4.977,83
12	5.115,17
13	5.252,46
14	5.389,83
15	5.527,77
16	5.665,10
17	5.803,05
18	5.940,38
19	6.078,33
20	6.215,66

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van € 1.020,00 bruto op jaarbasis.

MAANDSALARISSEN niet-musici per 1 januari 2019

Met ingang van 1-1-2019 zijn de salarissen verhoogd met 2 %.
Voor de onderstaande salarisgroepen gelden de volgende salarisbedragen per 1-1-2019:

Schaal/ Regel	A/B	C	D	E	F	G	H	Schaal/ Regel
1	1.631,22	1.701,24	1.776,40	1.846,72	1.945,85	2.071,27	2.246,79	1
2	1.649,38	1.720,64	1.797,08	1.875,56	1.977,25	2.105,75	2.285,52	2
3	1.667,49	1.739,98	1.817,73	1.904,42	2.008,68	2.140,30	2.324,27	3
4	1.685,60	1.759,32	1.838,40	1.933,23	2.040,03	2.174,81	2.363,03	4
5	1.703,76	1.778,58	1.859,04	1.962,09	2.071,43	2.209,30	2.401,77	5
6	1.721,82	1.797,93	1.879,67	1.990,95	2.102,83	2.243,84	2.440,50	6
7	1.740,02	1.817,27	1.900,30	2.019,81	2.134,17	2.278,36	2.479,26	7
8	1.758,10	1.836,61	1.921,02	2.048,67	2.165,56	2.312,89	2.518,02	8
9	1.776,22	1.855,95	1.941,67	2.077,55	2.196,95	2.347,38	2.556,69	9
10	1.794,39	1.875,30	1.962,31	2.106,38	2.228,36	2.381,89	2.595,45	10
11	1.812,50	1.894,63	1.982,95	2.135,25	2.259,71	2.416,48	2.634,19	11
12		1.913,96	2.003,60	2.164,10	2.291,12	2.450,96	2.672,92	12
13		1.933,27	2.024,30	2.192,91	2.322,54	2.485,46	2.711,67	13
14			2.044,91	2.221,76	2.353,84	2.520,00	2.750,40	14
15			2.065,57	2.250,63	2.385,26	2.554,52	2.789,15	15
16				2.279,51	2.416,68	2.589,03	2.827,87	16
17				2.308,36	2.448,06	2.623,55	2.866,62	17
18					2.479,41	2.658,10	2.905,35	18
19					2.510,86	2.692,62	2.944,09	19
20						2.727,12	2.982,86	20
21						2.761,63	3.021,57	21
22							3.060,30	22
23							3.099,05	23
Schaal/ Regel	A/B	C	D	E	F	G	H	Schaal/ Regel

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van €1.020,00 bruto op jaarbasis.

MAANDSALARISSEN niet-musici per 1 januari 2019

Met ingang van 1-1-2019 zijn de salarissen verhoogd met 2 %.
Voor de onderstaande salarisgroepen gelden de volgende salarisbedragen per 1-1-2019:

Schaal/ Regel	A/B	C	D	E	F	G	H	Schaal/ Regel
1	1.631,22	1.701,24	1.776,40	1.846,72	1.945,85	2.071,27	2.246,79	1
2	1.649,38	1.720,64	1.797,08	1.875,56	1.977,25	2.105,75	2.285,52	2
3	1.667,49	1.739,98	1.817,73	1.904,42	2.008,68	2.140,30	2.324,27	3
4	1.685,60	1.759,32	1.838,40	1.933,23	2.040,03	2.174,81	2.363,03	4
5	1.703,76	1.778,58	1.859,04	1.962,09	2.071,43	2.209,30	2.401,77	5
6	1.721,82	1.797,93	1.879,67	1.990,95	2.102,83	2.243,84	2.440,50	6
7	1.740,02	1.817,27	1.900,30	2.019,81	2.134,17	2.278,36	2.479,26	7
8	1.758,10	1.836,61	1.921,02	2.048,67	2.165,56	2.312,89	2.518,02	8
9	1.776,22	1.855,95	1.941,67	2.077,55	2.196,95	2.347,38	2.556,69	9
10	1.794,39	1.875,30	1.962,31	2.106,38	2.228,36	2.381,89	2.595,45	10
11	1.812,50	1.894,63	1.982,95	2.135,25	2.259,71	2.416,48	2.634,19	11
12		1.913,96	2.003,60	2.164,10	2.291,12	2.450,96	2.672,92	12
13		1.933,27	2.024,30	2.192,91	2.322,54	2.485,46	2.711,67	13
14			2.044,91	2.221,76	2.353,84	2.520,00	2.750,40	14
15			2.065,57	2.250,63	2.385,26	2.554,52	2.789,15	15
16				2.279,51	2.416,68	2.589,03	2.827,87	16
17				2.308,36	2.448,06	2.623,55	2.866,62	17
18					2.479,41	2.658,10	2.905,35	18
19					2.510,86	2.692,62	2.944,09	19
20						2.727,12	2.982,86	20
21						2.761,63	3.021,57	21
22							3.060,30	22
23							3.099,05	23
Schaal/ Regel	A/B	C	D	E	F	G	H	Schaal/ Regel

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van €1.020,00 bruto op jaarbasis.

MAANDSALARISSEN niet-musici per 1 januari 2019

Schaal/ Regel	I	J	K	L	M	N	O	Schaal/ Regel
1	2.389,04	2.443,73	2.762,06	3.146,70	3.608,91	4.188,23	4.872,47	1
2	2.430,21	2.487,33	2.811,36	3.202,81	3.673,39	4.262,97	4.958,01	2
3	2.471,39	2.531,04	2.860,68	3.259,03	3.737,81	4.336,71	5.043,61	3
4	2.512,60	2.574,64	2.910,01	3.315,21	3.802,23	4.410,12	5.129,13	4
5	2.553,78	2.618,32	2.959,36	3.371,42	3.866,73	4.483,55	5.214,78	5
6	2.594,98	2.661,93	3.008,68	3.427,59	3.931,15	4.556,95	5.300,41	6
7	2.636,17	2.705,53	3.057,98	3.483,82	3.995,61	4.630,28	5.385,92	7
8	2.677,37	2.749,24	3.107,32	3.540,01	4.060,03	4.703,69	5.471,54	8
9	2.718,53	2.792,82	3.156,65	3.596,17	4.124,45	4.777,09	5.557,06	9
10	2.759,74	2.836,48	3.205,96	3.652,39	4.188,93	4.850,51	5.642,68	10
11	2.800,93	2.880,12	3.255,30	3.708,55	4.253,38	4.923,90	5.728,30	11
12	2.842,12	2.923,75	3.304,57	3.764,72	4.317,15	4.997,25	5.813,84	12
13	2.883,33	2.967,40	3.353,91	3.820,94	4.380,36	5.070,69	5.899,44	13
14	2.924,49	3.011,00	3.403,21	3.877,15	4.443,62	5.144,07	5.984,98	14
15	2.965,69	3.054,66	3.452,56	3.933,31	4.506,86	5.217,47	6.070,58	15
16	3.006,87	3.098,28	3.501,89	3.989,51	4.570,08	5.290,87	6.156,21	16
17	3.048,08	3.141,96	3.551,21	4.045,71	4.633,38	5.364,28	6.241,77	17
18	3.089,26	3.185,58	3.600,53	4.101,88	4.696,59	5.437,65	6.327,34	18
19	3.130,43	3.229,19	3.649,87	4.158,04	4.759,84	5.511,14	6.412,91	19
20	3.171,64	3.272,87	3.699,17	4.214,30	4.823,10	5.584,42	6.498,52	20
21	3.212,84	3.316,50	3.748,53	4.270,42	4.886,34	5.657,87	6.584,08	21
22	3.254,02	3.360,16	3.797,84	4.325,81	4.949,56	5.731,24	6.669,66	22
23	3.295,21	3.403,76	3.847,15	4.380,97	5.012,80	5.804,62	6.755,28	23
24		3.447,44	3.896,44	4.436,04	5.076,08	5.878,03	6.840,83	24
25		3.491,03	3.945,80	4.491,22	5.139,28	5.951,41	6.926,41	25
Schaal/ Regel	I	J	K	L	M	N	O	Schaal/ Regel

Schaal/ Regel	I	J	K	L	M	N	O	Schaal/ Regel
S1		3.578,34	4.044,41	4.601,50	5.265,80	6.098,22	7.097,59	S1
S2		3.665,60	4.143,06	4.711,79	5.392,29	6.244,99	7.268,71	S2
S3		3.752,87	4.241,73	4.841,25	5.518,71	6.391,78	7.439,93	S3
S4		3.840,17	4.339,24	4.932,34	5.645,23	6.538,59	7.611,10	S4
S5		3.927,43	4.436,04	5.042,67	5.771,72	6.685,35	7.782,24	S5
S6		4.014,70	4.532,83	5.152,93	5.898,25	6.832,15	7.953,42	S6

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van €1.020,00 bruto op jaarbasis.

De extra toelage voor het werken op ongebruikelijke tijden door productieleiders, koor- en orkestassistenten bedraagt € 355,53 per maand per 01-01-2019. Deze toelage wordt geïndexeerd met de salarisindexatie die in het CAO – overleg wordt vastgelegd.

MAANDSALARISSEN managers per 1 januari 2019

Regel	Maandsalaris
0	3.521,08
1	3.663,85
2	3.807,23
3	3.949,95
4	4.092,72
5	4.234,33
6	4.375,72
7	4.515,78
8	4.655,87
9	4.795,94
10	4.935,99
11	5.077,39
12	5.217,47
13	5.357,51
14	5.497,63
15	5.638,33
16	5.778,40
17	5.919,11
18	6.059,19
19	6.199,90
20	6.339,97

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van €1.020,00 bruto op jaarbasis.

MAANDSALARISSEN niet-musici per 1 juli 2019

Met ingang van 01-07-2019 zijn de salarissen verhoogd met 0,75 %. Voor de onderstaande salarisgroepen gelden de volgende salarisbedragen per 01-07-2019:

Schaal/ Regel	A/B	C	D	E	F	G	H	Schaal/ Regel
1	1.643,45	1.714,00	1.789,72	1.860,57	1.960,44	2.086,80	2.263,64	1
2	1.661,75	1.733,54	1.810,56	1.889,63	1.992,08	2.121,54	2.302,66	2
3	1.680,00	1.753,03	1.831,36	1.918,70	2.023,75	2.156,35	2.341,70	3
4	1.698,24	1.772,51	1.852,19	1.947,73	2.055,33	2.191,12	2.380,75	4
5	1.716,54	1.791,92	1.872,98	1.976,81	2.086,97	2.225,87	2.419,78	5
6	1.734,73	1.811,41	1.893,77	2.005,88	2.118,60	2.260,67	2.458,80	6
7	1.753,07	1.830,90	1.914,55	2.034,96	2.150,18	2.295,45	2.497,85	7
8	1.771,29	1.850,38	1.935,43	2.064,04	2.181,80	2.330,24	2.536,91	8
9	1.789,54	1.869,87	1.956,23	2.093,13	2.213,43	2.364,99	2.575,87	9
10	1.807,85	1.889,36	1.977,03	2.122,18	2.245,07	2.399,75	2.614,92	10
11	1.826,09	1.908,84	1.997,82	2.151,26	2.276,66	2.434,60	2.653,95	11
12		1.928,31	2.018,63	2.180,33	2.308,30	2.469,34	2.692,97	12
13		1.947,77	2.039,48	2.209,36	2.339,96	2.504,10	2.732,01	13
14			2.060,25	2.238,42	2.371,49	2.538,90	2.771,03	14
15			2.081,06	2.267,51	2.403,15	2.573,68	2.810,07	15
16				2.296,61	2.434,81	2.608,45	2.849,08	16
17				2.325,67	2.466,42	2.643,23	2.888,12	17
18					2.498,01	2.678,04	2.927,14	18
19					2.529,69	2.712,81	2.966,17	19
20						2.747,57	3.005,23	20
21						2.782,34	3.044,23	21
22							3.083,25	22
23							3.122,29	23
Schaal/ Regel	A/B	C	D	E	F	G	H	Schaal/ Regel

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van € 1.020,00 bruto op jaarbasis.

MAANDSALARISSEN niet-musici per 1 juli 2019

Schaal/ Regel	I	J	K	L	M	N	O	Schaal/ Regel
1	2.406,96	2.462,06	2.782,78	3.170,30	3.635,98	4.219,64	4.909,01	1
2	2.448,44	2.505,98	2.832,45	3.226,83	3.700,94	4.294,94	4.995,20	2
3	2.489,93	2.550,02	2.882,14	3.283,47	3.765,84	4.369,24	5.081,44	3
4	2.531,44	2.593,95	2.931,84	3.340,07	3.830,75	4.443,20	5.167,60	4
5	2.572,93	2.637,96	2.981,56	3.396,71	3.895,73	4.517,18	5.253,89	5
6	2.614,44	2.681,89	3.031,25	3.453,30	3.960,63	4.591,13	5.340,16	6
7	2.655,94	2.725,82	3.080,91	3.509,95	4.025,58	4.665,01	5.426,31	7
8	2.697,45	2.769,86	3.130,62	3.566,56	4.090,48	4.738,97	5.512,58	8
9	2.738,92	2.813,77	3.180,32	3.623,14	4.155,38	4.812,92	5.598,74	9
10	2.780,44	2.857,75	3.230,00	3.679,78	4.220,35	4.886,89	5.685,00	10
11	2.821,94	2.901,72	3.279,71	3.736,36	4.285,28	4.960,83	5.771,26	11
12	2.863,44	2.945,68	3.329,35	3.792,96	4.349,53	5.034,73	5.857,44	12
13	2.904,95	2.989,66	3.379,06	3.849,60	4.413,21	5.108,72	5.943,69	13
14	2.946,42	3.033,58	3.428,73	3.906,23	4.476,95	5.182,65	6.029,87	14
15	2.987,93	3.077,57	3.478,45	3.962,81	4.540,66	5.256,60	6.116,11	15
16	3.029,42	3.121,52	3.528,15	4.019,43	4.604,36	5.330,55	6.202,38	16
17	3.070,94	3.165,52	3.577,84	4.076,05	4.668,13	5.404,51	6.288,58	17
18	3.112,43	3.209,47	3.627,53	4.132,64	4.731,81	5.478,43	6.374,80	18
19	3.153,91	3.253,41	3.677,24	4.189,23	4.795,54	5.552,47	6.461,01	19
20	3.195,43	3.297,42	3.726,91	4.245,91	4.859,27	5.626,30	6.547,26	20
21	3.236,94	3.341,37	3.776,64	4.302,45	4.922,99	5.700,30	6.633,46	21
22	3.278,43	3.385,36	3.826,32	4.358,25	4.986,68	5.774,22	6.917,68	22
23	3.319,92	3.429,29	3.876,00	4.413,83	5.050,40	5.848,15	6.805,94	23
24		3.473,30	3.925,66	4.469,31	5.114,15	5.922,12	6.892,14	24
25		3.517,21	3.975,39	4.524,90	5.177,82	5.996,05	6.978,36	25
Schaal/ Regel	I	J	K	L	M	N	O	Schaal/ Regel

Schaal/ Regel	I	J	K	L	M	N	O	Schaal/ Regel
S1		3.605,18	4.074,74	4.636,01	5.305,29	6.143,96	7.150,82	S1
S2		3.693,09	4.174,13	4.747,13	5.432,73	6.291,83	7.323,23	S2
S3		3.781,02	4.273,54	4.877,56	5.560,10	6.439,72	7.495,73	S3
S4		3.868,97	4.371,78	4.969,33	5.687,57	6.587,63	7.668,18	S4
S5		3.956,89	4.469,31	5.080,49	5.815,01	6.735,49	7.840,61	S5
S6		4.044,81	4.566,83	5.191,58	5.942,49	6.883,39	8.013,07	S6

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van €1.020,00 bruto op jaarbasis.

De extra toelage voor het werken op ongebruikelijke tijden door productieleiders, koor- en orkestassistenten bedraagt € 358,20 per maand per 01-07-2019. Deze toelage wordt geïndexeerd met de salarisindexatie die in het CAO – overleg wordt vastgelegd.

MAANDSALARISSEN managers per 1 juli 2019

regel	Maandsalaris
0	3.547,49
1	3.691,33
2	3.835,78
3	3.979,57
4	4.123,42
5	4.266,09
6	4.408,54
7	4.549,65
8	4.690,79
9	4.831,91
10	4.973,01
11	5.115,47
12	5.256,60
13	5.397,69
14	5.538,86
15	5.680,62
16	5.821,74
17	5.963,50
18	6.104,63
19	6.246,40
20	6.387,52

MAANDSALARISSEN niet-musici per 1 december 2019

Met ingang van 01-12-2019 zijn de salarissen verhoogd met 0,5 %. Voor de onderstaande salarisgroepen gelden de volgende salarisbedragen per 01-12-2019:

MAANDSALARISSEN niet-musici per 1 december 2019

Schaal/ Regel	A/B	C	D	E	F	G	H	Schaal/ Regel
1	1.651,67	1.722,57	1.798,67	1.869,87	1.970,24	2.097,23	2.274,96	1
2	1.670,06	1.742,21	1.819,61	1.899,08	2.002,04	2.132,15	2.314,17	2
3	1.688,40	1.761,80	1.840,52	1.928,29	2.033,87	2.167,13	2.353,41	3
4	1.706,73	1.781,37	1.861,45	1.957,47	2.065,61	2.202,08	2.392,65	4
5	1.725,12	1.800,88	1.882,34	1.986,69	2.097,40	2.237,00	2.431,88	5
6	1.743,40	1.820,47	1.903,24	2.015,91	2.129,19	2.271,97	2.471,09	6
7	1.761,84	1.840,05	1.924,12	2.045,13	2.160,93	2.306,93	2.510,34	7
8	1.780,15	1.859,63	1.945,11	2.074,36	2.192,71	2.341,89	2.549,59	8
9	1.798,49	1.879,22	1.966,01	2.103,60	2.224,50	2.376,81	2.588,75	9
10	1.816,89	1.898,81	1.986,92	2.132,79	2.256,30	2.411,75	2.627,99	10
11	1.835,22	1.918,38	2.007,81	2.162,02	2.288,04	2.446,77	2.667,22	11
12		1.937,95	2.028,72	2.191,23	2.319,84	2.481,69	2.706,43	12
13		1.957,51	2.049,68	2.220,41	2.351,66	2.516,62	2.745,67	13
14			2.070,55	2.249,61	2.383,35	2.551,59	2.784,89	14
15			2.091,47	2.278,85	2.415,17	2.586,55	2.824,12	15
16				2.308,09	2.446,98	2.621,49	2.863,33	16
17				2.337,30	2.478,75	2.656,45	2.902,56	17
18					2.510,50	2.691,43	2.941,78	18
19					2.542,34	2.726,37	2.981,00	19
20						2.761,31	3.020,26	20
21						2.796,25	3.059,45	21
22							3.098,67	22
23							3.137,90	23
Schaal/ Regel	A/B	C	D	E	F	G	H	Schaal/ Regel

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van € 1.020,00 bruto op jaarbasis.

MAANDSALARISSEN niet-musici per 1 december 2019

Schaal/ Regel	I	J	K	L	M	N	O	Schaal/ Regel
1	2.418,99	2.474,37	2.796,69	3.186,15	3.654,16	4.240,74	4.933,56	1
2	2.460,68	2.518,51	2.846,61	3.242,96	3.719,44	4.316,41	5.020,18	2
3	2.502,38	2.562,77	2.896,55	3.299,89	3.784,67	4.391,09	5.106,85	3
4	2.544,10	2.606,92	2.946,50	3.356,77	3.849,90	4.465,42	5.193,44	4
5	2.585,79	2.651,15	2.996,47	3.413,69	3.915,21	4.539,77	5.280,16	5
6	2.627,51	2.695,30	3.046,41	3.470,57	3.980,43	4.614,09	5.366,86	6
7	2.669,22	2.739,45	3.096,31	3.527,50	4.045,71	4.688,34	5.453,44	7
8	2.710,94	2.783,71	3.146,27	3.584,39	4.110,93	4.762,66	5.540,14	8
9	2.752,61	2.827,84	3.196,22	3.641,26	4.176,16	4.836,98	5.626,73	9
10	2.794,34	2.872,04	3.246,15	3.698,18	4.241,45	4.911,32	5.713,43	10
11	2.836,05	2.916,23	3.296,11	3.755,04	4.306,71	4.985,63	5.800,12	11
12	2.877,76	2.960,41	3.346,00	3.811,92	4.371,28	5.059,90	5.886,73	12
13	2.919,47	3.004,61	3.395,96	3.868,85	4.435,28	5.134,26	5.973,41	13
14	2.961,15	3.048,75	3.445,87	3.925,76	4.499,33	5.208,56	6.060,02	14
15	3.002,87	3.092,96	3.495,84	3.982,62	4.563,36	5.282,88	6.146,69	15
16	3.044,57	3.137,13	3.545,79	4.039,53	4.627,38	5.357,20	6.233,39	16
17	3.086,29	3.181,35	3.595,73	4.096,43	4.691,47	5.431,53	6.320,02	17
18	3.127,99	3.225,52	3.645,67	4.153,30	4.755,47	5.505,82	6.406,67	18
19	3.169,68	3.269,68	3.695,63	4.210,18	4.819,52	5.580,23	6.493,32	19
20	3.211,41	3.313,91	3.745,54	4.267,14	4.883,57	5.654,43	6.580,00	20
21	3.253,12	3.358,08	3.795,52	4.323,96	4.947,60	5.728,80	6.666,63	21
22	3.294,82	3.402,29	3.845,45	4.380,04	5.011,61	5.803,09	6.753,28	22
23	3.336,52	3.446,44	3.895,38	4.435,90	5.075,65	5.877,39	6.839,97	23
24		3.490,67	3.945,29	4.491,66	5.139,72	5.951,73	6.926,60	24
25		3.534,80	3.995,27	4.547,52	5.203,71	6.026,03	7.013,25	25
Schaal/ Regel	I	J	K	L	M	N	O	Schaal/ Regel

Schaal/ Regel	I	J	K	L	M	N	O	Schaal/ Regel
S1		3.623,20	4.095,12	4.659,18	5.331,82	6.174,68	7.186,58	S1
S2		3.711,56	4.195,00	4.770,86	5.459,90	6.323,29	7.359,84	S2
S3		3.799,92	4.294,91	4.901,95	5.587,90	6.471,92	7.533,21	S3
S4		3.888,32	4.393,64	4.994,18	5.716,01	6.620,57	7.706,52	S4
S5		3.976,67	4.491,66	5.105,89	5.844,08	6.769,17	7.879,81	S5
S6		4.065,03	4.589,66	5.217,53	5.972,20	6.917,81	8.053,14	S6

De bedragen zijn exclusief 8% vakantietoeslag en exclusief vaste eindejaarsuitkering van €1.020,00 bruto op jaarbasis.

De extra toelage voor het werken op ongebruikelijke tijden door productieleiders, koor- en orkestassistenten bedraagt € 359,99 per maand per 01-12-2019. Deze toelage wordt geïndexeerd met de salarisindexatie die in het CAO – overleg wordt vastgelegd.

MAANDSALARISSEN managers per 1 december 2019

regel	Maandsalaris
0	3.565,23
1	3.709,79
2	3.854,96
3	3.999,47
4	4.144,04
5	4.287,42
6	4.430,58
7	4.572,40
8	4.714,24
9	4.856,07
10	4.997,88
11	5.141,05
12	5.282,88
13	5.424,68
14	5.565,55
15	5.709,02
16	5.850,85
17	5.993,32
18	6.135,15
19	6.277,63
20	6.419,46

Wettelijk Minimum Loonschaal met (wettelijke) indexering

In het kader van de participatiewet is SOM voornemens functies te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze zijn doorgaans niet in staat zelfstandig het minimumloon te verdienen.
Deze loonschalen zijn van toepassing voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Schaal/ Regel	Maandsalaris 01/01/2019	Jaar 01/01/2019		Maandsalaris 01/07/2019	Jaar 01/07/2019
1	1.615,80	19.389,60		1.635,60	19.627,20
2	1.648,11	19.777,32		1.668,31	20.019,74
3	1.680,43	20.165,16		1.701,02	20.412,29
4	1.712,74	20.552,88		1.733,74	20.804,83
5	1.745,06	20.940,72		1.766,45	21.197,38
6	1.777,37	21.328,44		1.799,16	21.589,92
7	1.809,69	21.716,28		1.831,87	21.982,46
8	1.842,00	22.104,00		1.864,58	22.375,01
9	1.874,32	22.491,84		1.897,30	22.767,55
10	1.906,63	22.879,56		1.930,01	23.160,10
11	1.938,96	23.267,52		1.962,72	23.552,64

BIJLAGE 8 VASTSTELLING SALARISREGEL

Personeelsgroep A – Musici

8.1. Salarisregel bij indiensttreding

a. Afhankelijk van de functie die de musicus vervult, wordt hij ingedeeld in één van de in de bijlagen genoemde salarisgroepen.

b. Bij het aanstellen van musici die reeds contractueel verbonden zijn geweest aan één of meer beroepsorkesten of –koren, tellen voor de vaststelling van hun aanvangssalaris de in die orkesten of koren gemaakte dienstjaren mee met een maximum van 15 jaren.

c. Aanstelling boven het minimum is eveneens mogelijk indien een musicus reeds op andere wijze orkest- of koorervaring heeft opgedaan dan wel anderszins blijk geeft meer dan normale capaciteiten te bezitten.

8.2. Periodieke verhoging

a. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd tot het naast hogere in de salarisschaal vermelde bedrag totdat het maximum van de schaal is bereikt. De verhoging geschiedt uitsluitend op de eerste van de maand, waarin het recht daarop ontstaat.

b. Aan de werknemer die gedurende 10 jaar het voor hem geldende maximum salaris heeft genoten (regel 15), kan – wanneer zijn functioneren daartoe aanleiding geeft – boven dit maximum de 1e anciënniteit (regel 25) zoals vermeld in de financiële bijlage worden toegekend. Vijf jaar daarna kan – onder hetzelfde voorbehoud – de 2e anciënniteit (regel 30) worden toegekend. Deze verhogingen kunnen alleen worden toegekend wanneer de periode van tien respectievelijk vijftien jaren is doorgebracht bij de SOM.

c. Indien de wijze van functioneren van de werknemer daar naar het oordeel van de werkgever aanleiding toe geeft, kan (mits onderbouwd) een extra ervaringsjaar toegekend worden bij excellent functioneren.

d. Indien er sprake is van slecht/gebrekkig functioneren kan de manager besluiten geen periodieke verhoging toe te kennen. Hiervoor dient echter minimaal 2 maanden voor de periodiekdatum een beoordelingsgesprek te hebben plaatsgevonden waarin dit ook schriftelijk is vastgelegd.

8.3. Promotie

a. Bij promotie wordt dezelfde ervaringsregel aangehouden in de nieuwe schaal als in de oude schaal van toepassing was.

b. Bij promotie naar een hoger ingedeelde functie wordt de werknemer in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de promotie heeft plaatsgevonden. Vervolgens wordt de 1e dag van de maand waarin de promotie plaatsvindt als toekomstige periodiekdatum gehanteerd.

Personeelsgroepen B en C – Niet-musici

8.4. Salarisregel bij indiensttreding

Afhankelijk van de functie die de werknemer vervult, wordt hij ingedeeld in één van de in de bijlagen genoemde salarisgroepen.
De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het minimum salaris van de groep. Aan de werknemer die in een functie elders bruikbare ervaring heeft verkregen, kunnen – in overeenstemming met die ervaring – één of meerdere periodieken worden toegekend.

8.5. Periodieke verhoging

a. Periodieke verhogingen vinden plaats per 1 juli van ieder jaar op basis van een over de werknemer uitgebrachte beoordeling. Indien in de laatste twaalf maanden geen beoordeling heeft plaatsgevonden, wordt een standaard periodieke verhoging van twee regels (normaal/goed) toegekend.
b. De manager kan (mits onderbouwd) 3 regels toekennen voor excellent functioneren.
c. Indien een beoordeling ertoe leidt dat een periodieke verhoging lager dan op basis van normaal/goed wordt toegekend (0 of 1 regel), dient dit voor 1 mei aan de werknemer te zijn medegedeeld.

8.6. Promotie

a. Bij promotie naar een hoger ingedeelde functie wordt de werknemer in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de promotie heeft plaatsgevonden.
b. Bij promotie wordt het naast hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal gezocht. Vervolgens wordt het bedrag aan salaris toegekend dat twee regels (1 periodiek bij normaal/goed functioneren) hoger ligt.
c. De werknemer, die ingedeeld is in de schalen J tot en met O en die een aantal jaren de laatste salarisregel heeft bereikt, kan in aanmerking komen voor een extra doorgroeimogelijkheid, wanneer er vanwege uitstekend functioneren gedurende langere periode, een excellente beoordeling wordt afgegeven door de leidinggevende. De werknemer wordt dan ingedeeld in de zogenaamde sterregels S1 tot en met S6.
d. Sommige medewerkers bekleden twee functies. Met betrekking tot de inschaling voor deze zogenaamde combinatiefuncties geldt het volgende. Er wordt per medewerker per functie door de manager vastgesteld welk percentage van de arbeidsomvang van toepassing is (bijvoorbeeld 50-50% of 60-40%). In het geval de functies niet in dezelfde schaal zijn ingedeeld, wordt per functie het vastgestelde percentage gehanteerd om op een totaal salaris te komen, waarbij per bijbehorende salarisklasse dezelfde regel wordt gehanteerd.

BIJLAGE 9 BIJ-INSTRUMENTEN

9.1. Algemeen

Voor het bespelen van een gelijksoortig of van een ongelijksoortig bij-instrument zal een toeslag op het salaris worden toegekend. De bedragen staan vermeld in de bijlagen. Als uitvoering van bovengenoemde bepaling is deze bedrijfsregeling opgesteld.

9.2. Definitie

- Gelijksoortig bij-instrument
  Instrument met een speelwijze die rechtstreeks is afgeleid van het hoofdinstrument, maar met een lagere of hogere tessituur, aangegeven in de tabel.
- Ongelijksoortig bij-instrument
  Instrument met een speelwijze die niet rechtstreeks afgeleid is van het hoofdinstrument, aangegeven in de tabel.

9.3. Hoogte van de toeslag

- De musicus die regelmatig een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument bespeelt, zal een vaste toeslag worden toegekend gelijk aan het in de CAO bijlage 1 genoemde bedrag. Dit wordt vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. De deeltijdwerknemer krijgt de toeslag naar rato van zijn individuele arbeidsovereenkomst.
- Bij incidentele bespeling van een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument zal een eenmalige toeslag per productie worden toegekend ter hoogte van tweemaal het in de CAO bijlage 5 Maandsalaris Personeelsgroep A genoemde bedrag per maand. Per seizoen kan de toeslag per instrument niet meer bedragen dan 12 maal het in de CAO bijlage I genoemde bedrag.

9.4. Inzetbaarheid en planning

In overleg met de musicus, de instrumentale groep waar hij deel van uit maakt en de (artistiek) manager wordt bepaald, voor welke (on)gelijksoortige bij-instrumenten de musicus kan worden ingezet. Dit wordt door de werkgever, bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst, vastgelegd. Eventuele wijzigingen worden vóór aanvang van het volgende seizoen vastgelegd, in verband met de planning en de toe te kennen onkostenvergoedingen.

9.5. Vacaturevervulling

Bij het uitschrijven van vacatures wordt, in overleg met de groep en de (artistiek) manager, aangegeven op welke (on)gelijksoortige bij-instrumenten behorend bij het hoofdinstrument, tevens de geschiktheid voor het spelen wordt gevraagd. Eventueel wordt na aanstelling bij de SOM de mogelijkheid gegeven, om de bekwaamheid te verkrijgen op (on)gelijksoortige bij-instrumenten te spelen.

9.6. Tabel bij-instrumenten Klassiek

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 Bastrombone	Kleine trombone (Klassieke trombone) Duitse trombone Tenortrombone Alttrombone Bastrombone Contrabastrombone	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 10 SOLISTEN UIT HET GROOT OMROEPKOOR

10.1. Algemeen

Het komt regelmatig voor dat repertoire dat door het Groot Omroepkoor wordt uitgevoerd, solo's bevat die door leden van het Groot Omroepkoor (ensemblevocalisten) kunnen worden gezongen. Een- of tweemaal per jaar vinden hiervoor audities plaats.
Ensemblevocalisten uit het koor kunnen ook gevraagd worden om solopartijen te zingen, die niet in een koorpartituur zijn voorgeschreven. Ensemblevocalisten zijn niet verplicht om dit te doen.

- Solo's die vanwege exposure en moeilijkheidsgraad niet onder deze regeling vallen worden gezien als solo's waarover apart onderhandeld dient te worden.
- Solo's gezongen tijdens lunchconcerten, openbare repetities, overige concerten waar geen toegang voor wordt geheven en promotionele optredens vallen niet onder deze regeling.
- Vocalisten die koorsoli zingen bij een commerciële cd- of dvd-opname ontvangen een extra vergoeding onder voorwaarden die met de OR worden overeengekomen.

10.2. Procedure inzet koorsoli

a. De koorleider/chef-dirigent(koor) inventariseert de koorsoli aan de hand van de partituur en bepaalt voorlopig in welke categorie de solo wordt ingedeeld. De categorie is afhankelijk van de moeilijkheidsgraad en/of omvang van de solo. Hij bepaalt welke solo's eventueel niet onder deze regeling vallen.
Tevens bepaalt hij voorlopig de hoogte van de toeslag, indien de betreffende categorie meerdere toeslagen kent.
De definitieve categoriekeuze en de bepaling van de hoogte van de toeslag door de koorleider/chef-dirigent (koor) wordt gedaan in overleg met de koorcommissie. De koorcommissie heeft hierin een adviserende rol. De honorering wordt vastgesteld voordat de audities plaatsvinden.

b. De koorleider/chef-dirigent (koor) geeft hierover een zwaarwegend advies aan de manager Koor & Orkest, die vervolgens audities onder de Ensemblevocalisten organiseert. De koorleider/chef-dirigent (koor) kan ook besluiten kleine solo's (bestaande uit een paar noten) toe te wijzen aan ensemblevocalisten die kenbaar hebben gemaakt (via een jaarlijks te houden enquête) dat zij bereid zijn deze kleine solo's te zingen. De manager Koor & Orkest is eindverantwoordelijk.

c. De uitslag van de audities wordt uiterlijk 1 week na de audities schriftelijk bekend gemaakt aan de Ensemblevocalisten die hebben voorgezongen en een solo toegekend krijgen. Daarbij wordt aangegeven wat de definitieve honorering is. Ensemblevocalisten die geen solo toegewezen krijgen naar aanleiding van de audities, krijgen hier ook schriftelijk bericht over.

d. Het gebeurt incidenteel dat solo's na vastgestelde categorie toch nog wijzigen of dat er iets aan toe wordt gevoegd. Dit kan veroorzaakt worden door:
   - Keuze dirigent
   - Keuze programma
   - Nieuw werk dat recent beschikbaar is

   In deze gevallen bepaalt de Manager K&O na overleg met de koorleider/chef-dirigent(koor) en koorcommissie wat de categorie wordt.

10.3. Solo categorieën

	Categorie	Omschrijving	Toeslag
	1	Vocale solo van kleine omvang en/of matige moeilijkheidsgraad vanuit het koor	C
	2	Ensemblesolo vanuit het koor	B of C
	3	Ensemblesolo niet vanuit het koor	B
	4	Vocale solo van kleine omvang en/of matige moeilijkheidsgraad niet vanuit het koor	C, B of A
	5	Vocale solo met grotere omvang en/of hogere moeilijkheidsgraad vanuit het koor	B of A
	6	Vocale solo met grotere omvang en/of hogere moeilijkheidsgraad niet vanuit het koor, bijvoorbeeld losse aria	A
	7	Meerdere vocale soli van kleine omvang en/of matige moeilijkheidsgraad, met toeslag C tijdens één productie	B
	8	Meerdere ensemblesoli met orkest of grotere solo bij a capella koor, met toeslag B tijdens één productie	A

10.4. Hoogte van de toeslagen

10.4.a. Toeslag per concert bij soli ~~met orkest:~~

	1e concert	2e concert	3e concert e.v.
Toeslag A	€ 600 bruto	€ 300 bruto	€ 300 bruto
Toeslag B	€ 400 bruto	€ 200 bruto	€ 200 bruto
Toeslag C	€ 200 bruto	€ 100 bruto	€ 100 bruto

10.4.b. Extra bepalingen toeslagen

- Bij meerdere solo's in verschillende categorieën door dezelfde Ensemblevocalist per concert wordt de solo in de hoogste categorie met een 100% toeslag uitbetaald en eventuele andere soli in andere categorieën met een 50% toeslag uitbetaald.
- De toeslagen zijn exclusief vergoeding naburige rechten. Voor eventuele vergoeding naburige rechten wordt verwezen naar de Bijlage Mediabeleid.
- De hoogte van de toeslag is gemaximeerd op € 1000 per productie per ensemblevocalist.
- Wanneer tijdens een productie gevraagd wordt om solo te zingen wordt het tarief verhoogd met 50%.
- Bij annulering van soli binnen 30 dagen vóór aanvang productie tot 5 dagen vóór een productie wordt een 50% toeslag vergoeding betaald.
- Bij annulering van soli binnen 5 dagen vóór aanvang productie wordt een 75% toeslag vergoeding betaald. Bij annulering van soli binnen 5 dagen vóór aanvang productie wordt een 75% toeslag vergoeding betaald.
- Bij annulering van soli tijdens een productie wordt een 100% toeslag vergoeding betaald.

BIJLAGE 11 MEDIABELEID PERSONEELSGROEP A MUSICI

11.1. Algemeen

De hoofdopdracht van de SOM is om repertoire te produceren voor de platforms van de Publieke Omroep. De werkgever gebruikt de prestaties van de musici ten behoeve van fonogrammen, voor herhaald uitzenden, voor het direct of uitgesteld relayeren en voor het ter beschikking stellen aan binnenlandse en buitenlandse publieke omroeporganisaties, al dan niet tegen een bijdrage in de kosten.

11.2. Plannen en overleg

De werkgever overlegt jaarlijks met de OR over het voorgenomen mediabeleid, waarbij inzicht wordt gegeven met alle nodige informatie en relevante stukken.

11.3. Verplichtingen van de werkgever

a. De werkgever geeft de musicus (de uitvoerende kunstenaar) een billijke vergoeding voor de exploitatie van diens rechten, op grond van de Wet op de naburige rechten.

b. Het ter beschikking stellen aan derden dan wel het gebruik van opnames ten behoeve van derden voor andere dan publieke omroepdoeleinden, tenzij uitdrukkelijk voor privé-gebruik bestemt, zal niet geschieden dan nadat tussen de werkgever en de vakverenigingen over de voorwaarden overeenstemming is bereikt.

c. Indien de vergoeding voor medewerking aan bepaalde geluid- en/of beeldopnames en het gebruik daarvan niet in de CAO is geregeld, dient de werkgever daarover voorafgaand aan de werkzaamheden een afspraak te maken met de OR en deze ter goedkeuring aan de vakverenigingen voor te leggen.

11.4. Verplichtingen van de werknemer

De musicus is verplicht medewerking te verlenen aan geluid- en/of beeldopnames, bestemd voor:

a. Platforms, waaronder verstaan worden:
- Radio-uitzendingen van een Nederlandse publieke omroeporganisatie, al dan niet gerelayeerd door buitenlandse niet-commerciële omroeporganisaties;
- TV-uitzendingen van een Nederlandse publieke omroeporganisatie;
- Radio- en TV-uitzendingen van een buitenlandse commerciële of publieke omroeporganisatie;
- Internetdistributie.

b. Beeld- en geluidsdragers waaronder verstaan worden:
- film-, video-, dvd-, hd-dvd-, blu Ray-, cd – of cd-rom- producties van commerciële of niet- commerciële aard.

11.5. Vergoedingen platforms

a. Voor medewerking aan een radio-opname en/of uitzending door een binnenlandse landelijke, publieke of commerciële omroeporganisatie van een concert, inclusief één heruitzending, gelijktijdige, niet-downloadable streaming via internet en aanbieding in het kader van "uitzending gemist" wordt een vergoeding betaald. In deze vergoeding is mede begrepen de uitzending van desbetreffende opname door

Radio Nederland Wereldomroep (RNW) en de door RNW beschikbaar gestelde opnamen aan buitenlandse omroepen, voorzover die lid zijn van de EBU of de met de EBU samenwerkende omroepunies in andere delen van de wereld.

b. Voor de medewerking aan een TV-opname voor een binnenlandse landelijke, publieke of commerciële omroeporganisatie, wordt voor de eerste uitzending en de eventuele eerste heruitzending een vergoeding betaald.

c. Over de vergoeding voor regionale TV- en radio-opnamen/uitzendingen worden lokaal in overleg met de OR afspraken gemaakt, welke ter goedkeuring aan de vakverenigingen worden voorgelegd.

d. Geen vergoeding wordt gegeven voor medewerking aan:

- film- en/of televisieopnamen met een uitzendduur van ten hoogste 5 minuten, die slechts een onderdeel vormen van film- en/of televisieprogramma, op zichzelf geen geheel vormen en niet bestemd zijn voor commerciële doeleinden;
- radio-opnamen en –uitzendingen die een educatief doel hebben, zoals schoolradio;

e. De hoogte van de in dit artikel genoemde vergoedingen zijn opgenomen in de bijlagen.

11.6. Vergoedingen dragers

a. De musicus ontvangt voor een commerciële cd-, cd-rom- of dvd-opname de in de bijlage genoemde vergoeding.

b. Voor een cd/dvd uitgebracht op of een cd/dvd in eigen beheer wordt in overleg met de OR een afspraak over vergoedingen gemaakt

c. Geen vergoeding wordt betaald voor medewerking aan een promotie-cd of –cd-rom of dvd, elke opname welke bekendheidsbevordering van de SOM ten doel heeft en geen enkel commercieel doel dient en waarvan de resultaten om niet of tegen kostprijs aan sponsors, abonnementhouders, vrienden(-verenigingen) en andere relaties en/of potentiële relaties van de werkgever worden verstrekt.

11.7. Vergoeding overige media-activiteiten

De werkgever is voor de medewerking aan nieuwe dragers en platforms van beeld- en/of geluidsopnamen geen vergoeding verschuldigd tot 1 januari 2015.

Onder nieuwe dragers en platforms worden verstaan:
- het openbaar maken van beeld- en/of geluidopnamen op de website van het orkest;
- het openbaar maken van beeld- en/of geluidopnamen op digitale themakanalen van de binnenlandse publieke en commerciële omroepen;
- Pod-casting, narrowcasting;
- andere door CAO-partijen overeengekomen vormen van digitale openbaarmaking.

a. De vergoeding bedraagt per daadwerkelijk verrichte medewerking aan radio- en/of TV-opnames:

- voor een radio-opname en –uitzending € 22,69
- voor een Radio/TV-opname en –uitzending < 60 minuten € 180,00
- voor een Radio/TV-opname en –uitzending > 60 minuten € 225,00

b. De vergoeding voor cd-, cd-rom- of dvd-opnames

Voor een commerciële cd, cd-rom of dvd wordt, na het bereiken van het break-even van de productiekosten royalty's aan de werknemers uitbetaald. Deze royalty's zullen in principe berekend worden op basis van een percentage over de inkoopprijs voor de distributie(PPD).

BIJLAGE 12 TEGEMOETKOMING VERHUISKOSTEN

12.1. Voor wie

a. Werknemers met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd dan wel een arbeidscontract voor bepaalde tijd met een duidelijke intentie dit te zijner tijd om te zetten in een contract voor onbepaalde tijd;

b. Gehuwde werknemers of werknemers met een geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract of samenwonenden, die beiden in dienst zijn van de SOM, komen ieder in aanmerking voor de helft van de tegemoetkoming.

12.2. Voorwaarden

Om voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten in aanmerking te komen dient aan de volgende voorwaarden te worden voldaan:

a. De verhuizing is vanuit en naar een zelfstandige woonruimte;

b. De verhuizing is van een plaats meer dan 25 kilometer van de standplaats naar een plaats waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn werk ten minste 60% minder wordt. Voor het bepalen van het aantal kilometers geldt de definitie zoals vermeld in bijlage 20.2;

c. Een tegemoetkoming verhuiskosten werd niet eerder ontvangen;

d. De tegemoetkoming wordt alleen verstrekt onder overhandiging van originele betalingsbewijzen of fotokopieën van bankrekeningen.

12.3. Hoogte van de tegemoetkoming

a. De werkelijke kosten voor het overbrengen van de inboedel worden altijd vergoed;

b. Een nieuwe werknemer krijgt daarnaast tot 2 jaar na ingang van het arbeidscontract een tegemoetkoming voor de herinrichtingskosten van de nieuwe woning, waaronder begrepen wordt stofferen, schilderen, behangen, nieuwe aansluitingen en eventuele opslagkosten van de inboedel, tot een maximum van € 7.750,= netto. Tot twee jaar na ingang van het arbeidscontract, maar uiterlijk 1 jaar na ingang van het arbeidscontract voor onbepaalde tijd, heeft de nieuwe werknemer ook recht op de tegemoetkoming. De werkgever is dan gehouden het bedrag te bruteren;

c. Werknemers met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd dat langer dan 1 jaar geleden is ingegaan, krijgen de tegemoetkoming voor genoemde herinrichtingskosten tot een maximum van € 7.750,=, bruto uitbetaald.

12.4. Terugvordering

Indien het arbeidscontract binnen vijf jaar na de verhuizing wordt beëindigd door de werknemer of door pensionering, wordt voor elke maand dat het contract eerder dan vijf jaar wordt beëindigd, 1/60^{e} deel van de toegekende tegemoetkoming teruggevorderd. In geval van overlijden komt een eventuele schuld te vervallen.

BIJLAGE 13 PENSIOENREGELING

13.1. Definities

Franchise: het deel van het salaris waarover geen levenslang ouderdomspensioen wordt opgebouwd.
Pensioengrondslag: het fulltime jaarsalaris minus de franchise

13.2. Jaarpremies te betalen door de werkgever

Het bestuur van PNO Media stelt jaarlijks de pensioenpremietarieven voor Pensioenregeling PNO I vast.
Op verzoek van de werknemer zijn de premies opvraagbaar bij de afdeling Financiële Zaken.

13.3. Werknemersbijdrage aan de pensioenregeling

De gereglementeerde standaardinhouding van de pensioenpremie op het salaris van de werknemers, vastgesteld door sociale partners, bedraagt 7,9% van de pensioengrondslag.

13.4. Parttime dienstverband

Voor parttime medewerkers wordt de verschuldigde pensioenpremie in eerste instantie altijd vastgesteld op fulltime basis. De aldus berekende premie wordt vervolgens vermenigvuldigd met het parttime percentage.

BIJLAGE 14 VERGOEDINGSREGELING KLEDING

14.1. Algemeen

De werkgever heeft een regeling vastgesteld voor een kledingvergoeding. Hierbij houdt de werkgever rekening met de fiscale voorschriften.

14.2. Toelage

De kledingtoelage voor musici en productieleiders bedraagt per kalenderjaar € 200,00 netto tenzij werkgever kleding ter beschikking stelt . Werknemers met een deeltijddienstverband maken aanspraak op een volledige toelage. De vergoeding wordt in maandelijkse termijnen uitbetaald.

BIJLAGE 15 SOCIAAL FONDS PODIUMKUNSTEN

15.1. Loopbaanregelingen Sociaal Fonds Podiumkunsten

De SOM en haar werknemers nemen verplicht deel aan - en kunnen aanspraak maken op - de voorzieningen van het Sociaal Fonds Podiumkunsten.

- Loopbaanregelingen
  Het Sociaal Fonds Podiumkunsten stelt budgetten voor loopbaanontwikkelings-trajecten ter beschikking.

- Loopbaanontwikkelingstrajecten
  Opleidingen, trainingen, cursussen, workshops, masterclasses, coaching, intervisie, loopbaanoriëntatie- of loopbaanadviestrajecten, werkstages of congressen met een educatief karakter. Onder Loopbaanontwikkelingstraject wordt in het kader van het Reglement tevens verstaan een traject ter bevordering van de mobiliteit van een werknemer, die door uitzonderlijke omstandigheden niet meer in staat is om volledig of gedeeltelijk zijn eigen functie uit te oefenen.

15.2. Financiering

Aan de financiering van dit fonds wordt door werkgever en werknemers bijgedragen volgens de door sociale partners als volgt vastgestelde premie:
- werkgever: 0,1% van het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag.
- werknemer: 0,1% van het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag.

Voor informatie over de regelingen en voorzieningen zie www.sfpk.nl

BIJLAGE 16 FISCALE VERREKENING VAKBONDSCONTRIBUTIE

16.1. Algemeen

Alle werknemers die lid zijn van een vakorganisatie kunnen hun vakbondscontributie fiscaal gunstig laten verrekenen via de werkgever door een verlaging van het brutosalaris dan wel de vaste eindejaarsuitkering. De werkgever keert vervolgens hetzelfde bedrag als een belastingvrije onkostenvergoeding uit. Verrekening d.m.v. verlaging van het brutosalaris betekent een verlaging van de grondslag voor vaststelling van sociale verzekeringen, pensioen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningen.

16.2. Wijze van declareren

Om gebruik te kunnen maken van deze regeling dient de werknemer een speciaal declaratieformulier, dat verkrijgbaar is bij de salarisadministratie, in te vullen en te ondertekenen en tussen 1 november en 1 december van het betreffende jaar inleveren.
Tevens dient de werknemer kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het vakbondslidmaatschap van januari en oktober van het betreffende jaar bij te voegen. Indien de werknemer in de loop van het jaar lid is geworden, dient het eerste betalingsbewijs en dat van oktober van het lopende jaar te worden bijgevoegd. Bij bankafschriften kunnen behalve naam, adres en afschrijving kosten vakbondslidmaatschap alle andere gegevens onleesbaar worden gemaakt.

BEDRIJFSREGELING O JUBILEA EN (GEBOORTE)CADEAUS

BEDRIJFSREGELING P BEDRIJFSFIETSENPLAN

HOOFDSTUK III INZETBAARHEID EN PLANNING

BIJLAGE 17 INZETBAARHEID EN PLANNING MUSICI

17.1. Algemeen

De SOM wil zorgvuldig omgaan met musici wat betreft inzetbaarheid en planning en vooral met die musici, die aanspraak kunnen maken op een verminderde zang- of speelverplichting of inzetbaarheid. Mede daarom wordt de mensplanning van de ensembles zo vroeg mogelijk uitgebracht. Het gaat om een goede afweging tussen privé en werken bij de SOM. Dit is vooral van belang voor musici die in deeltijd werken in verband met zorgtaken of inkomsten elders, of musici met ouderschapsverlof in verband met zorgtaken.
Er kunnen tegengestelde belangen zijn (privé – artistiek – logistiek).

a. Musici met verminderde zang- of speelverplichting, waarbij het persoonlijk belang voorop kan staan:
   - deeltijdwerknemers
   - werknemers met ouderschapsverlof
   - werknemers met afbouwdagen
   - werknemers die recht hebben op wettelijk verlof en/of (buitengewoon) verlof op grond van de CAO

b. Musici met verminderde zang- of speelverplichting, waarbij het artistiek of logistiek belang voorop kan staan:
   - aanvoerders met toegekende verminderde speelverplichting op grond van hun functie;
   - werknemers met aanspraak op OR-dagen (ondernemingsraad);
   - werknemers met aanspraak op vrije dagen in verband met speciale taken, zoals mentoren of coaches.

17.2. Inzetbaarheid en zang- of speelverplichting

a. Uitgangspunten voor deze bijlage zijn de CAO, de omvang van het dienstverband en/of vrije dagen die toegekend worden op persoonlijke titel, zoals verminderde speelverplichting voor aanvoerders of verminderde zang- of speelverplichting bij afbouwdagen.

b. De SOM hanteert een individuele uren- en dagentelling onder genoemde uitgangspunten.

c. Voor de bepaling van de individuele zang- of speelverplichting wordt uitgegaan van 'Standaard aantal werkdagen' per seizoen als vermeld in de cao van 200 dagen.

d. Vanwege de 5 dagen (40 uren) Individuele keuze-uren resteren er voor de voltijdsmusicus 195 werkdagen (collectieve) individuele inzetbaarheid. Tenzij de musicus op eigen verzoek, binnen de mogelijkheden van de planning, er alsnog voor kiest om deze uren/dagen in te zetten voor collectieve podiumactiviteiten. Dan wordt de (collectieve) individuele inzetbaarheid 200 dagen.

e. Wanneer de ensemblecommissie instemt dat, op basis van de criteria die vastgesteld zijn met de ondernemingsraad, de (maximaal 5) extra werkdagen worden ingezet, dan worden die boven de individuele zang- of speelverplichting gerekend. Aan de individuele medewerker kunnen daardoor per seizoen tot het "Maximaal aantal werkdagen' van 205 dagen werkzaamheden worden opgedragen.

f. Afbouwdagen worden verrekend met de verminderde speelverplichting toegekend aan aanvoerders op basis van hun persoonlijke arbeidsovereenkomst.

Musici worden ingedeeld in de seizoenplanning op basis van hun individuele zang- of speelverplichting.

- De individuele inzetbaarheid zal berekend worden op basis van de 'Standaard aantal werkdagen'
- Bij musici met aanspraak op afbouwdagen wordt deze bepaald, door het 'Standaard aantal werkdagen' te verminderen met het aantal afbouwdagen.
- Bij deeltijders en werknemers met ouderschapsverlof wordt deze bepaald naar rato van het deeltijdarbeidscontract. Bij musici, die lid zijn van de ondernemingsraad of belast zijn met speciale taken, wordt deze bepaald door het 'Standaard aantal werkdagen' te verminderen met het aantal toegekende vrije dagen.
- Bij aanvoerders wordt deze bepaald, door het 'Standaard aantal werkdagen' te verminderen met de toegekende verminderde speelverplichting.

Verminderde speelverplichting voor aanvoerders instrumentale musici

	90 dagen	60 dagen	50 dagen	45 dagen	40 dagen	25 dagen	20 dagen	15 dagen	10 dagen
1e concertmeester	X								
2e concertmeester					X				
3e concertmeester						X			
1e aanvoerder 2e violen					X				
2e aanvoerder 2e violen							X		
3e aanvoerder 2e violen									X
1e solo-altist			X						
2e solo-altist						X			
3e solo-altist								X	
1e solocellist		X							
2e solo-cellist						X			
3e solo-cellist								X	
1e solocontrabassist					X				
2e solocontrabassist							X		
1e blazer		X							
piccolo/fluitist									X
alt-hoboïst/hoboïst								X	
Es-klarinettist/klarinettist									X
(contra)basklarinettist/klarinettist									X
contrafagottist/fagottist									X
(contra)bastrombonist									X
tubaïst								X	
1e paukenist		X							
1e slagwerker		X							
2e / 3e / 4e slagwerker						X			
harpist				X					
orkestpianist				X					

17.3. Beschikbaarheid

a. Een musicus kan 'reservevrij'(RV), 'vrij van bezetting'(VB) of 'rouleringsvrij' (VR) zijn, met de verplichting om zich inzetbaar te houden voor het eventueel verrichten van werkzaamheden.

b. De 1e concertmeesters kunnen opgeroepen worden in verband met ziekte of afwezigheid van hun collega's met dezelfde functie. Hiermee wordt de invulling van de functie gewaarborgd. Deze beschikbaarheid bedraagt maximaal 75% van het 'Standaard aantal werkdagen' per seizoen, naar rato van de arbeidsovereenkomst en geldt niet als werktijd. De inzetbaarheid van de concertmeesters wordt in principe niet overschreden door deze beschikbaarheid.

c. De 1e solocellist, de 1e solo-altist, de 1e blazers, de 1e paukenisten en 1e slagwerkers kunnen opgeroepen worden in verband met ziekte of afwezigheid van hun collega's met dezelfde functie. Hiermee wordt de invulling van de functie gewaarborgd. Deze beschikbaarheid bedraagt maximaal 85% van het 'Standaard aantal werkdagen' per seizoen, naar rato van de arbeidsovereenkomst en geldt niet als werktijd. De inzetbaarheid van genoemde aanvoerders wordt in principe niet overschreden door deze beschikbaarheid.

d. Gekwalificeerde musici kunnen opgeroepen worden om op een lager gekwalificeerde functie te spelen, onder meer in verband met ziekte of onvoorziene afwezigheid van collega's. De individuele inzetbaarheid wordt in principe niet overschreden door een dergelijke oproep.

e. Deeltijdvrije weken worden het gehele seizoen gegarandeerd bij het uitkomen van de definitieve seizoenplanning vóór 1 mei van het daaraan voorafgaande seizoen. Alleen in het overleg van werkgever-werknemer kan daarvan worden afgeweken.

f. Bij langdurende (minimaal 4 weken) arbeidsongeschiktheid vóór aanvang van de productie waarvoor de vrijstelling 'vrij eigen rekening' is verleend, vindt doorbetaling salaris plaats.

17.4. Planning

a. De mensplanner/productieleider RFO/GOK maakt de indeling van de musici op basis van het persoonlijk belang van de musicus en artistieke en logistieke uitgangspunten.

b. Er wordt bij de mensplanning rekening gehouden met individuele wensen. Per medewerker wordt een individuele planning gemaakt waarbij de wensen, in overleg met de werknemer, gewogen worden;

c. Vóór en na het uitkomen van de (voorlopig) definitieve seizoensplanning bestaat de mogelijkheid om door middel van een aanvraag vrijstelling ('witje'), vrij te vragen voor een productie.

d. De beoordeling door de mensplanner/productieleider van de indelingswensen en het 'witje' is afhankelijk van de specifieke artistieke en logistieke eisen van de productie en het persoonlijk belang van de musicus.

e. Het kan zijn dat een verzoek niet gehonoreerd wordt. In dat geval vindt een mondelinge toelichting plaats. De manager is eindverantwoordelijk en neemt de beslissing tot het al dan niet goedkeuren van de aanvraag tot vrijstelling.

f. De musicus krijgt zo vroeg mogelijk uitsluitsel over de aanvraag die vóór het uitkomen van de (voorlopig) definitieve planning is ingediend, maar uiterlijk op het moment van het uitkomen van die planning. De musicus met een aanvraag die na het uitkomen van de (voorlopig) definitieve mensplanning wordt in gediend, krijgt binnen 4 weken uitsluitsel.

g. De indeling op een lagere plaats van gekwalificeerde musici met gelijke functie wordt naar rato van de omvang van het dienstverband gemaakt.

h. Musici met 'reservevrij'(RV) of 'rouleringsvrij'(VR) worden daarvoor ingedeeld naar rato van hun betrekkingsomvang.

17.5. Schema planning

a. De 1e concertmeesters, de 1e blazers, de 1e paukenisten en de 1e slagwerkers, musici met gelijke functies dienen in onderling overleg een voorlopige indeling te maken vóór de datum vermeld op het indelingswensenformulier, inclusief de beschikbaarheid.

b. Voor het uitkomen van de voorlopige planning kan de musicus zijn individuele wensen kenbaar maken t.a.v. het niet beschikbaar willen c.q. kunnen zijn in bepaalde productieweken door middel van een indelingswensenformulier vóór de datum vermeld op het formulier. Deze wensen worden zo maximaal mogelijk meegenomen in de mensplanning, waarbij het persoonlijke belang en/of artistiek of logistiek belang worden gewogen. Eventuele na die datum ingeleverde wensen worden, indien mogelijk meegenomen in de planning.

c. De (voorlopig) definitieve individuele indeling wordt vóór 1 mei van het komende seizoen bekend gemaakt.

d. In de definitieve individuele seizoenplanning liggen de deeltijdvrije weken vast. Uitsluitend in overleg met de betrokken medewerkers kunnen wijzigingen tot stand komen. Voor wijzigingen binnen speelperiodes geldt dat de deeltijder als een voltijder kan worden beschouwd.

17.6. Telling gewerkte dagen

a. Een 'compensatiedag N.T.B.' wordt niet meegeteld bij de bepaling van het aantal werkdagen van een ensemble per seizoen.

b. Compensatiedagen als gevolg van een CAO - overschrijding of compensatiedagen als gevolg van een tournee worden individueel toegekend en gelden als werkdag. Deze dagen worden uitsluitend toegekend aan musici die daadwerkelijk recht hebben op de compensatie.

c. Indien na uitkomst van de voorlopige dienstlijst er werkzaamheden worden geannuleerd, dan worden deze als arbeidstijd aangemerkt.

d. Met terugwerkende kracht kan een 'compensatiedag N.T.B.' nog benoemd worden als compensatiedag, ATV-dag, bovenwettelijke vakantiedag of weekendvrije dag.

e. 'Reservevrij' (RV) geldt als werktijd.

17.7. Verrekening

a. Is het aantal inzetbare dagen van het ensemble, na publicatie van de mensplanning, lager dan '200 dagen', dan vindt geen verrekening plaats voor werknemers met verminderde inzetbaarheid, zang- of speelverplichting.

b. Overschrijding van de individuele zang- of speelverplichting aan het einde van het seizoen wordt in principe gecompenseerd in geld. In uitzonderingsgevallen kunnen ten hoogste 5 dagen meegenomen worden naar het volgende seizoen.

c. Wanneer de musicus op eigen verzoek en na verkregen toestemming, zijn individuele speelverplichting niet haalt, dan kan hij verzoeken om deze dagen extra te werken boven zijn individuele speelverplichting in het lopende of volgende seizoen, in plaats van 'vrij eigen rekening' - dagen te nemen.

d. Bij (deeltijd)werknemers wordt een overschrijding van de individuele speelverplichting per seizoen aangemerkt als meerwerk.

BEDRIJFSREGELING Q CRITERIA 5 EXTRA WERKDAGEN

BEDRIJFSREGELING R FUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN MUSICI

BIJLAGE 18 INZETBAARHEID EN PLANNING PODIUMSTASSISTENTEN

18.1. Algemeen

De SOM wil zorgvuldig omgaan met werknemers uit Personeelsgroep C wat betreft inzetbaarheid en planning. De werkgever voert een zo goed mogelijk beleid terzake van arbeids- en rusttijden van de werknemers, en houdt daarbij, voorzover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. Met deze regeling wil de SOM een verantwoorde werkdruk realiseren voor een duurzame inzet van haar werknemers.

Daarnaast geldt voor podiumassistenten, omdat zij aan concertproducties meewerken, naast de Arbeidstijdenwet ook de specifieke bepalingen uit het Arbeidstijdenbesluit Podiumkunsten, zoals vastgelegd in de CAO.

De podiumassistenten zijn verbonden aan een eigen ensemble, maar kunnen ook ingezet worden in het andere SOM ensemble en binnen het MCO bij piekmomenten.

Definitie basis-jaar-arbeidsduur
De basis-jaar-arbeidsduur is de maximale individuele inzetbaarheid met inachtneming van de bepalingen van de CAO wat betreft arbeidstijden (artikel 48 t/m 50)

18.2. Planning

a. Er wordt met de productieleiders een jaar/seizoen indeling gemaakt van de mensplanning van de podiumassistenten vóór 1 juni van het daaropvolgende seizoen. Hierbij wordt rekening gehouden met individuele wensen, in overleg met de werknemer
b. Per kalenderkwartaal kan er, uiterlijk één maand voor aanvang van het kwartaal, een bijstelling worden gemaakt van de jaar/seizoen indeling en mensplanning aan de hand van de meest actuele urenstaten en gewijzigde producties.
c. Werknemers ingedeeld in personeelsgroep C zullen zoveel mogelijk hun ATV realiseren gelijktijdig met het ensemble dat voor het indelen van hun werkzaamheden van bepalende invloed is.
d. De werknemer heeft recht op een weekend vrij, na 3 achtereenvolgende weekeinden gewerkt te hebben.

18.3. Telling gewerkte uren en dagen

a. De reistijd van woonplaats naar standplaats is geen werktijd.
b. Niet-gerealiseerde ATV en/of compensatiedagen kunnen pas vervallen aan het einde van het desbetreffende kalenderjaar, indien hierover tijdig planningsoverleg heeft plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever. ATV -dagen en/of compensatiedagen komen niet te vervallen wanneer ze op uitdrukkelijk verzoek

van de werkgever niet opgenomen kunnen worden binnen het betreffende kalenderjaar.

c. Compensatiedagen als gevolg van een CAO -overschrijding of compensatiedagen als gevolg van een tournee, worden individueel toegekend. Deze dagen worden uitsluitend toegekend aan werknemers die daadwerkelijk recht hebben op deze compensatie.

d. Indien er een geplande werkdag na ingang van het kalenderkwartaal vervalt dan wordt deze als halve dag gerekend in de individuele dagentelling en voor 4 uur.

18.4. Pauzes

a. Indien de arbeidstijd langer is dan 5,5 uur, dan wordt deze onderbroken door een pauze. Deze is tenminste een half uur of tweemaal 15 minuten. Deze pauze wordt tot de werktijd gerekend.

b. De werknemer heeft recht op een lunchpauze van tenminste een half uur als de arbeidstijd langer is dan 5,5 uur en is aangevangen vóór 12.00 uur en eindigt ná 14.00 uur. Deze pauze wordt niet tot de arbeidstijd gerekend.

c. De werknemer heeft recht op een dinerpauze van tenminste 1 uur als de arbeidstijd langer is dan 5,5 uur, is aangevangen vóór 16.00 uur en eindigt ná 20.00 uur. Deze pauze wordt niet tot de arbeidstijd gerekend.

d. Bij werkzaamheden buiten de standplaats is er recht op een lunchpauze van tenminste een half uur en een dinerpauze van 1,5 uur in geval er binnen de concertlocatie wordt gegeten. Deze pauzes worden niet tot de arbeidstijd gerekend.

e. Overige pauzes van een half uur of langer worden niet gerekend tot de arbeidstijd, tenzij van de voorgaande regels, op verzoek van de werkgever wordt afgeweken. In dat geval worden de pauzes gerekend tot de arbeidstijd.

18.5. Verrekening

a. Is het aantal maximaal inzetbare dagen na publicatie van de mensplanning in een kalenderjaar, lager dan '229 dagen', dan vindt geen verrekening plaats.

b. Overschrijding van het aantal maximaal inzetbare werkdagen aan het einde van het kalenderjaar worden in principe gecompenseerd in geld. In uitzonderingsgevallen kunnen ten hoogste 5 dagen meegenomen worden naar het volgende seizoen.

18.6. Meerwerk

Definitie: Een vrijwillige overschrijding van de overeengekomen of ingeroosterde arbeidstijd die in overleg tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen.

a. Van meerwerk is sprake wanneer werkgever en werknemer overeenkomen dat de medewerker op vrijwillige basis of op eigen verzoek de ingeroosterde arbeidstijd overschrijdt. Meerwerk komt in principe niet in aanmerking voor een toeslag en wordt in tijd gecompenseerd.

b. Op jaarbasis kan de werknemer alleen met toestemming van de werkgever meer uren werken dan de voor werknemer geldende basis-jaar-arbeidsduur.

c. Aan het eind van het seizoen wordt op basis van de urenregistratie vastgesteld of de werknemer meer of minder uren heeft gewerkt dan de voor de werknemer geldende basis-jaar-arbeidsduur. In geval van overschrijding van deze basis-jaar-

arbeidsduur maakt de werkgever met de individuele werknemer een afspraak, zijnde:
- compensatie in tijd op korte termijn
- uitbetaling

d. Bij overschrijding van de basis-jaar-arbeidsduur resteren per saldo meer-uren. De waarde van een meer-uur is gelijk aan het uur-salaris bij aanvang van het seizoen waarin het meer-uur is gemaakt. Indien meerwerk wordt gecompenseerd in de vorm van tijd is er geen sprake van opbouw van vakantierechten.

e. Indien de werknemer in het betreffende kalenderjaar minder uren heeft gewerkt dan de voor hem geldende basis-jaar-arbeidsduur, dan heeft de werkgever recht op compensatie in tijd. De min-uren moeten vóór 1 juni van het hierop aansluitende kalenderjaar zijn gecompenseerd. Daarna bestaat er voor de werkgever geen recht meer op compensatie.

18.7. Overwerk

Definitie: Onder overwerk wordt verstaan: het incidenteel en onvoorzien overschrijden van de werktijden. (CAO Artikel 47)
In geval van overwerk heeft de werknemer recht op een toeslag op het salaris. De hoogte van de toeslag is alleen van toepassing op de overwerkuren en is afhankelijk van de lengte van de dienst en het tijdstip waarop de dienst eindigt. De overwerktoeslag bedraagt:

Totale duur van de dienst:	eindigt voor of om 01.00 uur	eindigt na 01.00 uur
10 uur of korter	..+ 25%	.. + 50%
langer dan 10 uur	..+ 50%	..+ 75%

18.8. Uitvoeringsregels

- Binnen 5 werkdagen na afloop van een werkweek of productie leveren de podiumassistenten hun uren- en dagenverantwoording in bij de productieleiders, waarbij begin- en eindtijden ingevuld dienen te worden op de urenstaat.

- De urenverantwoording wordt op juistheid van gegevens gecontroleerd door de productieleider of manager.

HOOFDSTUK IV ARBEIDSONGESCHIKTHEID

UITVOERINGSREGELING I VOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE

UITVOERINGSREGELING II PROCEDURE BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID IN HET KADER VAN DE WET POORTWACHTER

BIJLAGE 19 BIJDRAGE ZIEKTEKOSTEN

19.1. Algemeen

De SOM verstrekt aan werknemers die aanvullend verzekerd zijn bij PNO Media of aan werknemers die vóór 1 januari 2017 aanvullend verzekerd waren bij IZA een bijdrage in de ziektekosten van € 20,00 per maand.

SPECIFIEKE BEPALING PERSONEELSGROEP A

19.2. Vergoedingsregeling tandartskosten voor blazers en vocalisten

Blazers en vocalisten kunnen na overlegging een uitkeringsspecificatie voor de behandeling van hun eigen gebit, aan het eind van een kalenderjaar in aanmerking komen voor een aanvullende vergoeding, die niet vergoedt wordt uit de basisverzekering.

Het maximaal per kalenderjaar te vergoeden bedrag is € 800,00.

Voor een behandeling van meer dan € 1.600,00 dient tevoren goedkeuring te worden gevraagd bij de afdeling HR met aanduiding van de te verwachte kosten en tegen overlegging van een verklaring van de tandarts, waarin de noodzaak van de behandeling wordt aangegeven.

Er geldt een drempelbedrag van € 1.600 waarover geen aanvullende vergoeding gegeven wordt. Dit drempelbedrag is gebaseerd op de maximale vergoeding van de meest uitgebreide tandartsverzekering van PNO Zorg.

De genoemde vergoeding is een nettobedrag.
De SOM is verplicht dit bedrag te bruteren. Werknemers zullen het netto bedrag ontvangen.

HOOFDSTUK V REIZEN

BIJLAGE 20 REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER

20.1. Algemeen

De werknemer die op een afstand van meer dan 10 km van de standplaats woont, komt met inachtneming van de volgende bepalingen in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van zijn woon-werkverkeer.

20.2. Bepaling

De tegemoetkoming is afhankelijk van de afstand postcode in de woonplaats – afstand postcode in de standplaats. Binnen een straal van 0 tot 10 kilometer geldt er geen vergoeding. De tegemoetkoming wordt bij werknemers van Personeelsgroep A(musici) gegeven naar rato van het dienstverband.
Bij werknemers van Personeelsgroep B en C(niet-musici) is de tegemoetkoming, conform de vergoedingsmogelijkheden van de belastingdienst, naar rato van het aantal arbeidsdagen per week:

Per week werken	% van de geldende tegemoetkoming
2 dagen	50%
3 dagen	75%
4 en 5 dagen	100%

De reisafstand wordt berekend met de ANWB routeplanner zoals die op de website van de ANWB vermeld staat. De maximale tegemoetkoming bij een dienstverband voor bepaalde tijd is op basis van 65 km. De maximale tegemoetkoming bij een dienstverband voor onbepaalde tijd is op basis van 34 km.

20.3. Verhuizing na indiensttreding

Voor een medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd die besluit verder van de standplaats te gaan wonen geldt, dat zijn tegemoetkoming in de reiskosten op het dan geldende niveau wat betreft 'afstand postcode in de woonplaats – afstand postcode in de standplaats', zal worden gehandhaafd. Wanneer er naar het oordeel van de werkgever sprake is van een dringende reden, kan hiervan in positieve zin worden afgeweken.

20.4. Hoogte van de tegemoetkoming

De tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer bedraagt 60% van de door de fiscus maximaal toegestane bedragen.

BIJLAGE 21 REISKOSTEN ZAKELIJKE KILOMETERS EN PARKEERKOSTEN

21.1. Algemeen

De vergoeding geldt voor medewerkers met een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd. De beoordeling of de medewerker in aanmerking komt voor vergoeding van zakelijk reizen dan wel parkeerkosten vindt mede plaats op basis van de maandelijkse urenverantwoording op de maand declaratiestaat.
Voor musici geldt, dat de werkgever vervoer verzorgt van de standplaats naar de repetitie- of concertlocatie. Deze vergoedingsregeling is derhalve voor hen niet van toepassing. Eventuele uitzonderingen worden alleen gemaakt na goedkeuring van de manager.

De werknemers die op basis van hun functie in aanmerking komen voor een reiskostenvergoeding zijn:

- Managers en productieleiders zonder leaseauto;
- Orkest- en koorassistenten;
- Overige medewerkers wanneer op verzoek van de leidinggevende wordt gereisd.

21.2. Bestemmingen

De vergoeding zakelijk reizen en parkeerkosten geldt voor alle bestemmingen in Nederland, met uitzondering van de eigen woonplaats, tenzij de aard van de werkzaamheden het niet mogelijk maakt om binnen deze plaats met het openbaar vervoer te reizen.

21.3. Openbaar vervoer

Indien men voor zakelijke verkeer gebruik maakt van het openbaar vervoer, dan kunnen de kosten na overhandiging van het openbaar vervoersbewijs of transactiebewijs van de OV chipkaart, volledig worden gedeclareerd.[1]

21.4. Taxi

Medewerkers die na hun werkzaamheden op locatie geen gebruik meer kunnen maken van het openbaar vervoer vanwege het late tijdstip noch met een collega mee kunnen rijden, mogen taxikosten declareren over de afstand 'zakelijk reisdoel – standplaats', na overhandiging van het betalingsbewijs. Uitbetaling van de taxikosten vindt plaats na goedkeuring van de betreffende manager c.q. productieleider.

21.5. Zakelijk gebruik eigen auto

Toegekend wordt de door de fiscus toegestane onbelaste vergoeding. In deze vergoeding zijn zowel de vaste als de variabele autokosten verwerkt, dus inclusief parkeer-, veer- en tolgelden.

---

[1] De OV-chipkaarthouder kan altijd de laatste tien transacties van de kaart opvragen via internet en/of uitdraaien bij een balie of verkoopautomaat. Bij een verkoopautomaat kan tevens een bon geprint worden van de aankoop van het product of saldo. Deze bon is te gebruiken voor declaratiedoeleinden. Bron: http://www.ov-chipkaart.nl

21.6. Berekening kilometerafstand

Voor de berekening van de vergoeding voor de kilometers van zakelijk reizen met vervoer per eigen auto geldt:

- Indien de werknemer op basis van de arbeidsovereenkomst in aanmerking komt voor de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, ook wanneer de reiskostenvergoeding is bevroren in verband met verhuizing, worden alleen de extra zakelijke kilometers vergoed.
- Bijvoorbeeld: de werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer op basis van 30 km, maar moet 40 km rijden vanaf de woonplaats tot het zakelijke reisdoel. In dat geval is er een vergoeding van 10 km.
- Indien de werknemer op basis van de arbeidsovereenkomst geen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer ontvangt, dan worden alle zakelijke kilometers vergoed.

21.7. De parkeerkostenvergoeding

De in 21.1. genoemde medewerkers en medewerkers met een leaseauto kunnen parkeerkosten op locatie declareren. Vergoeding van de parkeerkosten vindt uitsluitend plaats na inlevering van parkeerticket of parkeerkwitantie. Werknemers zullen de kosten netto ontvangen. De werkgever is verplicht de bedragen te bruteren.

BIJLAGE 22 REIS- EN VERBLIJFKOSTEN VOOR DIENSTREIZEN

22.1. Algemeen

De werkgever houdt rekening met de fiscale normering, dat slechts die zakelijke kosten voor vergoeding in aanmerking komen, die wettelijk onbelast vergoed mogen worden.

22.2. Verblijfkostenvergoeding (séjour) binnenland

a. Kleine consumpties

Bij een dienstreis van 4 uur of langer met verblijf buiten de standplaats wordt voor alle daarmee gemoeide uren, tot een maximum van 14 uren per dag, een vergoeding voor koffie en thee, frisdrank en kleine consumpties betaald. Het vergoedingsbedrag per uur voor 2019 is € 0,78 tot een maximum van 14 uur per dag. Bij afronding van het totaal aantal uren geldt een half uur of meer als een vol uur; minder dan een half uur vervalt.

b. Lunch en diner

- Bij een dienstreis van zes uur of langer met verblijf buiten de standplaats die de uren van 11.30 tot 14.00 uur geheel omvat wordt een vergoeding voor een lunch betaald.
- Bij een dienstreis van zes uur of langer met verblijf buiten de standplaats die de uren van 17.00 tot 20.00 uur geheel omvat wordt een vergoeding voor een diner betaald.
- Bij de vaststelling van het vergoedingsbedrag wordt rekening gehouden met de besparing in de privésfeer op basis van de fiscale tarieven.
- De netto vergoedingsbedragen voor 2019 zijn: Lunch: € 6,04
  Diner: € 18,21

c. Uitsluitingen

- Naast de onder 2.1. en 2.2. vermelde vergoedingen kunnen geen bedragen voor kleine consumpties, lunch of diner worden gedeclareerd.
- Geen vergoeding wordt betaald voor kleine consumpties, lunch of diner binnen de standplaats.
- Geen vergoeding voor lunch en/of diner wordt betaald indien deze niet daadwerkelijk is genoten in een daartoe bestemde gelegenheid, die zowel voeding als drank verstrekt heeft.
- Geen vergoeding wordt betaald indien en voor zover de consumpties c.q. de lunch en/of het diner niet voor rekening van de medewerker zijn (bijvoorbeeld in situaties waarin de werkgever of opdrachtgever/klant deze kosteloos verstrekt).

d. Kosten voor logies

Wanneer een werknemer voor zakelijke doeleinden overnachtingkosten(=logies en ontbijt) maakt die noodzakelijk zijn naar het oordeel van de werkgever, dan worden deze vergoed na toestemming vóóraf van de werkgever. De werkgever bepaalt de hoogte van de vergoeding.

e. Indexering

De vergoedingsbedragen voor verblijfkosten binnenland worden jaarlijks per 1 januari aangepast op basis van de meest recente C.B.S.-prijsindexcijfers en de fiscale tarieven, zulks onder voorbehoud van goedkeuring door de belastingdienst.

22.3. Verblijf-, logies-, of reiskostenkostenvergoeding (séjour) buitenland

a. Algemeen

Bij verblijf-, logies-, of reiskostenvergoedingen buitenland dient er toestemming gevraagd te worden aan de manager, door middel van het invullen van het formulier 'Melding buitenlandse reis' (intranet→formulieren)
Betaling of vergoeding van kostenvergoedingen vindt plaats na toestemming vóóraf door de manager of directie.

b. Verblijfkostenvergoedingen

- Bij kort verblijf in het buitenland zonder overnachting geldt de verblijfkostenkostenvergoeding binnenland.
- Bij meerdaags verblijf in het buitenland worden verblijfskostenvergoedingen gegeven in euro's en vergoed op basis van 50% van het 'bedrag overige kosten' uit de 'tarieflijst voor logies- en overige kosten bij buitenlandse dienstreizen'[2] van de reisregeling buitenland, zoals deze tweemaal per jaar, op 1 april en 1 oktober, wordt opgesteld door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, voor ambtenaren. Wanneer meerdere bedragen per land worden gegeven geldt het hoogste bedrag.

c. Logieskostenvergoeding

Wanneer een werknemer voor zakelijke doeleinden overnachtingkosten(=logies en ontbijt) maakt, die noodzakelijk zijn naar het oordeel van de werkgever, dan worden deze betaald of vergoed door de werkgever. De werkgever bepaalt de hoogte van de vergoeding.

d. Reiskostenvergoeding

Wanneer een werknemer voor zakelijke doeleinden reiskosten in en naar het buitenland maakt, die noodzakelijk zijn naar het oordeel van de werkgever, dan worden de werkelijke kosten betaald of vergoed door de werkgever. Bij autokosten wordt € 0,19 per kilometer vergoed voor die werknemers, voor wie geen andere reiskostenvergoeding is vastgelegd.

22.4. Uitvoeringsbepalingen algemeen

a. Van alle verblijf-, reis- of logieskosten genoemd in deze regeling, dienen nota's te kunnen worden overlegd.

---

[2] *Voor april 2011 zie: http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/circulaires/2011/02/11/tarieflijst-logies--en-overige-kosten-buitenlandse-dienstreizen-per-1-april-2011.html en http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/circulaires/2011/02/11/bijlage-i-behorende-bij-de-reisregeling-buitenland-per-01-04-2011..html*

b. De verblijfkostenvergoeding voor werknemers uit personeelsgroep A wordt uitbetaald op basis van de dagrapporten zoals deze door de productieleiders zijn opgesteld.

c. De verblijf-, reis- of logieskostenvergoeding binnen- en buitenland voor werknemers uit personeelsgroep B en C wordt uitbetaald op basis van de maanddeclaraties en het inleveren van de originele nota's

22.5. Representatiekosten

a. Representatiekosten mogen slechts door de managers en de productiebegeleiders worden gedeclareerd. De declaratie dient ondertekend te zijn door de directe volmachtgever volgens de vigerende volmachtregeling, en ingeleverd te worden met de originele nota's. Tevens dient hierbij te worden aangegeven voor welke personen de uitgaven zijn gedaan en met welk doel.

b. Onder kosten van representatie worden alle kosten verstaan die in redelijkheid gemaakt worden in verband met noodzakelijk contact met relaties, zoals:
- Het ontvangen of bezoeken van relaties
- Het bezoeken van recepties of bijwonen van evenementen, georganiseerd door relaties.
- Eventuele verblijfkosten van dirigenten

22.6. Slotbepaling

Jaarlijks kan in overleg met de Belastingdienst Grote Ondernemingen Utrecht een periode van twee maanden aangewezen worden, waarbinnen alle medewerkers m.b.v. originele nota's dienen aan te tonen dat de verblijfkosten genoemd in artikel 2. ook daadwerkelijk gemaakt zijn. Na beoordeling door de Belastingdienst Grote Ondernemingen Utrecht van de originele nota's zoals vermeld in artikel 2. zal worden bezien of vaste vergoeding voor verblijfkosten in stand kan blijven, onafhankelijk van de werkelijke kosten. In overleg met vakorganisaties moet bezien worden of vaste vergoedingen gehandhaafd kunnen blijven.

BEDRIJFSREGELING S TOURNEEREGLEMENT BUITENLAND

HOOFDSTUK VI MUZIEKINSTRUMENTEN

BEDRIJFSREGELING T VERZEKERING VAN INSTRUMENTEN

UITVOERINGSREGELING III BRUIKLEENINSTRUMENTEN VAN DE SOM

BIJLAGE 23 VERGOEDING VOOR ONDERHOUD INSTRUMENT

23.1. Algemeen

De vergoeding voor het onderhoud van het instrument is voor musici, die de in tabel genoemde instrumenten bespelen:

a. Musici die op een eigen hoofdinstrument spelen;
b. Musici die op een eigen bij-instrument spelen, waarvoor zij gecontracteerd zijn;
c. Musici die op een eigen thuisinstrument (contrabas, tuba, harp, piano) spelen naast een SOM - instrument;
d. Rietblazers die op een SOM-instrument als hoofdinstrument spelen.
e. Rietblazers die op een SOM-instrument als bij-instrument spelen.

Datum 1 juni 2012	Jaarbedrag	Jaarbedrag	Jaarbedrag	Jaarbedrag
Instrument	a. Eigen hoofdinstrument	b. Eigen bij-instrument c. Thuisinstrument (contrabas, tuba, harp, piano) naast SOM- instrument	d. Rietblazers met een SOM - instrument als hoofdinstrument	e. Rietblazers met een SOM-instrument als bij-instrument
	100%	60%	100% (=60%)	60%
Viool/Altviool	€ 715,97	€ 429,85		
Cello	€ 1.031,83	€ 619,10		
Contrabas	€ 789,67	€ 473,80		
Fluit	€ 481,17	€ 288,70		
Piccolo	€ 347,46	€ 208,47		
Hobo	€ 974,98	€ 584,99	€ 584,99	€ 350,99
Althobo	€ 1.372,97	€ 823,78	€ 584,99	€ 350,99
Klarinet, a en bes samen	€ 1.557,22	€ 467,17 per instrument	€ 467,17 per instrument	€ 280,31 per instrument
C-, D-, Es-Klarinet	€ 779,14	€ 467,49	€ 467,49	€ 280,49
Basklarinet	€ 1.689,89	€ 1013,94	€ 467,49	€ 280,49
Fagot	€ 1.368,76	€ 821,25	€ 584,99	€ 350,99
Contrafagot	€ 1.820,45	€ 1.092, 27	€ 584,99	€ 350,99
Hoorn	€ 547,50	€ 328,50		
Bachhoorn/F-Hoorn	€ 109,50	€ 65,70		
Trompet, bes- en c samen	€ 1.031,83	€ 309,55 per instrument		
Piccolo-, D-trompet, Cornet	€ 515,92	€ 309,55		
(Alt)Trombone	€ 558,03	€ 334,82		
Bastrombone	€ 563,29	€ 337,98		
Tuba	€ 600,15	€ 360,09		
Harp	€ 714,92	€ 428,95		
Piano		€ 428,95		

Vergoedingen kunnen cumulatief zijn.
Musici krijgen de vergoeding maandelijks uitbetaald voor elke maand dat men in dienst is.
Indexering vindt jaarlijks plaats per 1 juni conform de Consumenten Prijs Index (CPI), met uitzondering van de garantievergoedingen.

23.2. Eigen bij-instrument / thuisinstrument

Musici waarmee contractueel het bespelen van een bij-instrument is vastgelegd, ontvangen 60% van de van toepassing zijnde volledige tegemoetkoming.
Musici, die op een contrabas, tuba of harp spelen van de werkgever en daarnaast op een eigen thuisinstrument spelen, ontvangen hiervoor 60% van de van toepassing zijnde volledige tegemoetkoming, mits zij een bewijs van eigendom en een actueel verzekeringsbewijs kunnen laten zien.

23.3. Instrumenten SOM

De werkgever draagt de kosten en de zorg voor het onderhoud van zijn instrumenten.
De snaren van de contrabassen en harpen van de werkgever worden vergoed door de werkgever.
Musici die op een instrument van de werkgever spelen, ontvangen geen vergoeding voor dat instrument.

Uitzonderingen hierop:

a. Rietblazers, die op een SOM - instrument als hoofdinstrument spelen, ontvangen 60% van de van toepassing zijnde volledige tegemoetkoming, voor de aanschaf van rieten.(kolom d)

b. In afwijking hiervan ontvangen rietblazers die basklarinet of althobo/(contra)fagot op een SOM - instrument spelen als hoofdinstrument, 60% vergoeding van de volledige tegemoetkoming van respectievelijk c-klarinet of hobo, voor de aanschaf van rieten. (kolom d)

c. Rietblazers, die spelen op een SOM - instrument als bij-instrument, ontvangen 60% vergoeding van de hierboven vermelde tegemoetkomingen in art. 23.3. a. en b., voor de aanschaf van rieten. (kolom e)

23.4. Deeltijddienstverband

De deeltijdwerknemer ontvangt zijn vergoeding pro rato.

UITVOERINGSREGELING IV REGLEMENT MUZIEKINSTRUMENTENFONDS

HOOFDSTUK VII COMMUNICATIEMIDDELEN

BEDRIJFSREGELING U TELEFOONKOSTEN- EN INTERNETVERGOEDINGEN

HOOFDSTUK VIII OVERIGE REGELINGEN

BEDRIJFSREGELING V KLEDINGVOORSCHRIFTEN

UITVOERINGSREGELING V VERZEKERINGEN

UITVOERINGSREGELING VI VERGOEDING ARBO VOORZIENINGEN