



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO)
NEDERLANDSE ORKESTEN

1 augustus 2014 – 31 december 2017

VvNO
FNV Media & Cultuur
Kunstenbond

Inhoudsopgave

Preambule

Artikel 1 Definities

Artikel 2 Karakter van de cao

Artikel 3 Indiensttreding

Artikel 4 Plichten van de werknemer

- 4.1 Aanwijzingen opvolgen
- 4.2 Detachering
- 4.3 Instrument
- 4.4 Kledingvoorschriften
- 4.5 Nevenactiviteiten

Artikel 5 Loopbaan en ontwikkeling

- 5.1 Lokaal loopbaan- en ontwikkelingsbeleid
- 5.2 Loopbaan- en ontwikkelingsgesprek
- 5.3 Ontwikkelingsbudget
- 5.4 Oudere werknemers
- 5.5 Studiekosten
- 5.6 Persoonlijk budget

Artikel 6 Seizoentaak

- 6.1 Werkweek en individuele seizoenstaak
- 6.2 Invulling individuele seizoenstaak
- 6.3 Collectieve activiteiten
- 6.4 Persoonlijke portefeuille
- 6.5 Planning collectieve activiteiten
- 6.6 Individuele indeling voor collectieve activiteiten
- 6.7 Aanwending persoonlijke portefeuille
- 6.8 Balans belangen werkgever - (deeltijd)werknemer
- 6.9 Annulering geplande activiteit
- 6.10 Overschrijding uren

Artikel 7 (Individuele) Arbeids- en rusttijden

Artikel 8 Aantal te registreren uren per activiteit

Artikel 9 Vakantie en verlof

- 9.1 Vakantiedagen en compensatie feestdagen
- 9.2 Onbetaald verlof
- 9.3 Buitengewoon verlof
- 9.4 Vakbondsverlof
- 9.5 Sabbatical

Artikel 10	Salarisregeling
	10.1 Salarisverbetering
	10.2 Salarisschalen
	10.3 Inschaling
	10.4 Salarisverhoging
	10.5 Bereik maximum salaris
	10.6 Uitbetaling
	10.7 Vervangingstoelage
	10.8 Eenmalige gratificatie
	10.9 Jubileumgratificatie
	10.10 Levensloopregeling
	10.11 Functietoelagen
	10.12 Terugtrekken in functie
	10.13 Eindejaarsuitkering
	10.14 Vakantietoelage
	10.15 Toelage bij-instrumenten
Artikel 11	Vergoedingen en tegemoetkomingen
	11.1 Verhuiskosten
	11.2 Kledingkosten
	11.3 Tandheelkundige verzorging
	11.4 Kosten onderhoud instrumenten
	11.5 Kosten verzekering instrumenten
	11.6 Vakliteratuur en andere beroepskosten
	11.7 Séjourregeling
	11.8 Reiskosten woon-werkverkeer
	11.9 Overige reiskosten
	11.10 Regeling tournees
	11.11 Regeling vergoeding beeld- en geluidsopnamen
	11.12 Vervallen regelingen
Artikel 12	Beeld- en geluidsopnamen
Artikel 13	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid
Artikel 14	Beëindiging arbeidsovereenkomst
Artikel 15	Uitkering bij overlijden
Artikel 16	Pensioen
Artikel 17	Overleg bij fusie en/of reorganisatie
Artikel 18	Uitkering bij werkloosheid
Artikel 19	Geschillen
Artikel 20	Duur collectieve arbeidsovereenkomst

Bijlage 1	Kernfuncties
Bijlage 2	Salarisschalen
Bijlage 3	Tabel bij-instrumenten
Bijlage 4	Bepalingen verzekering instrumenten
Bijlage 5	Tegemoetkoming kosten instrumentonderhoud
Bijlage 6	Reglement Vaste Commissie
Bijlage 7	Voorwaarden sabbatical
Bijlage 8	Schematisch overzicht verlofregelingen en voorzieningen volgens de Wet arbeid en zorg
Bijlage 9	Protocol

Tussen de ondertekenende orkesten:

Het Gelders Orkest
Nederlands Philharmonisch Orkest
Orkest van het Oosten
Noord Nederlands Orkest
philharmonie zuidnederland
Residentie Orkest
Rotterdams Philharmonisch Orkest
Het Ballet Orkest

Te dezen vertegenwoordigd door de

Vereniging van Nederlandse Orkesten (VvNO)

als partijen ter ene zijde

en

FNV Media & Cultuur
en de
Kunstenbond

als partijen ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Preambule

Verbetering salarisperspectief

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

Lokale regelingen

Partijen (OR en/of vakbonden en werkgever) treden op lokaal niveau met elkaar in overleg om uiterlijk per 1 januari 2019 de bestaande lokale regelingen in overeenstemming te brengen met de regelingen en intenties van deze cao. Nieuwe lokale regelingen die de werkgever met de OR overeenkomt kunnen uitwerkingen zijn van deze cao. Deze lokale regelingen mogen niet strijdig zijn met deze cao.

Medezeggenschap

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

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

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

Evaluatie toepassing cao

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

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

- ✓ Biedt de uitwerking van de nieuwe cao voldoende mogelijkheden voor werknemers met een deeltijdcontract om desgewenst nevenwerkzaamheden uit te voeren?
- ✓ Leidt de nieuwe cao tot concrete afspraken op het gebied van loopbaanontwikkeling?

In het najaar van 2018 vindt een uitgebreide evaluatie plaats, die input is voor de eerstvolgende cao-onderhandelingen. Hierbij worden de uitkomsten van de cao-werkgroepen en medewerkertevredenheidsonderzoeken betrokken.

Artikel 1 Definities

AAOP	ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen
ABP	Stichting Pensioenfonds ABP
Arbeidsovereenkomst	De met de individuele werknemer aangegane overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW
Bij-instrument	Het instrument (of instrumenten) die de werknemer conform het gestelde in de individuele arbeidsovereenkomst als bij-instrument(en) bespeelt.
Bruto jaarsalaris	De som van de in een kalenderjaar ontvangen bruto maandsalarissen en vaste toeslagen.
Bruto maandsalaris	Het voor de werknemer geldende maandsalaris volgens de salarisschalen van bijlage 2.
Bruto uurloon	1/160 deel van het maandsalaris. Per maand wordt gemiddeld 160 uur gewerkt, volgens de volgende algemeen erkende berekening: 37 uur per week x 13 weken (kwartaal) gedeeld door 3 maanden = 160 uur gemiddeld per maand. Bij deeltijdwerknemers geldt deze berekening naar rato.
Forfaitaire uren	Uren die beschikbaar zijn t.b.v. de voorbereiding van collectieve podiumactiviteiten, instrumentonderhoud en het op peil houden van instrumentele vaardigheden.
Vorbereidingsuren	Uren die beschikbaar zijn t.b.v. voorbereiding van activiteiten in de persoonlijke portefeuille.
Functieomschrijving	De door de werkgever vastgestelde uitwerking van de in bijlage 1 genoemde kernfuncties.
Hoofdinstrument	Het instrument/de instrumenten dat/die de werknemer conform het gestelde in de individuele arbeidsovereenkomst als hoofdinstrument(en) bespeelt.
Indexeren op basis van consumentenprijsindexcijfer	Het aanpassen van een waarde aan de inflatie zodat de koopkracht gelijk blijft. Bij indexeren wordt gewerkt met het consumentenprijsindexcijfer (CPI), een algemeen erkende maatstaf voor de gemiddelde prijsontwikkeling in Nederland.
IPAP	Invalideitpensioen Aanvullingsplan Loyalis.
OR	Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR)
Productie	Het geheel van repetities, uitvoeringen en reizen rondom een bepaald(e) concertprogramma, operavoorstelling, ballet, opname, etc.
Productieperiode	De periode vanaf de dag van de eerste repetitie voor een bepaalde productie t/m de laatste dag van deze productie. Productieperiodes kunnen elkaar overlappen.
Relatiepartner	<ol style="list-style-type: none">1. De geregistreerde partner, dan wel2. degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft. Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren.
Repetitie-indeling	De planning welk repertoire op welk moment wordt gerepeteerd.
Seizoen	1 augustus tot en met 31 juli
Seizoenstaak	Het geheel aan uren dat de individuele werknemer gedurende een seizoen dient te werken in collectieve activiteiten en activiteiten in het kader van de persoonlijke portefeuille.
Standplaats	De statutaire standplaats van vestiging van het orkest waar de werknemer ingevolge zijn arbeidsovereenkomst gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, tenzij er lokale omstandigheden zijn die een lokale afspraak/definitie vereisen welke zal worden overeengekomen tussen de lokale werkgever en de vakverenigingen.
Vakvereniging	Elk der partijen ter andere zijde.
Vaste toeslagen	<ul style="list-style-type: none">- Vervangingstoelage, artikel 10.7- Persoonlijke toeslag, artikel 10.12.c- Eindejaarsuitkering, artikel 10.13

	- Vakantietoeslag, artikel 10.14 - Toeslag(en) bij-instrumenten, artikel 10.15
Vergoedingen	De vergoedingen zoals in hoofdstuk 11 genoemd.
Werkgever	Elk der partijen ter ene zijde.
Werknemer	De musicus, deel uitmakend van het orkest van de werkgever, die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan. Onder werknemer wordt zowel de vrouwelijke als de mannelijke werknemer verstaan.
WGA	Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten, is bedoeld voor werknemers die gedeeltelijk of tijdelijk arbeidsongeschikt zijn.
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Weekend	Zaterdag en Zondag
Alternatief weekend	Zondag en Maandag

Artikel 2 Karakter van de cao

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

Artikel 3 Indiensttreding

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

Artikel 4 Plichten van de werknemer

- 4.1 **Aanwijzingen opvolgen**
De werknemer verricht de hem opgedragen taken volgens de aanwijzingen van de werkgever/leidinggevende, de dirigent, concertmeester of de groepsaanvoerder.
- 4.2 **Detachering**
De werknemer is verplicht mee te werken aan detachering voor zover het totaal aantal te werken uren conform de seizoenstaak niet wordt overschreden. Werkgever en werknemer komen in overleg tot afspraken over de condities waaronder detachering zal plaatsvinden.

4.3 Instrument

Voor een goede vervulling van zijn taken dient de werknemer, behoudens schriftelijk door de werkgever verleende ontheffing, voor eigen rekening te zijn voorzien van (een) kwalitatief goed(e) en in goede staat verkerend(e) instrument(en) met toebehoren.

De werkgever kan een of meer instrumenten ter beschikking stellen aan de werknemer. De werknemer doet alles wat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden om het ter beschikking gestelde instrument in optimale staat te houden. De kosten van onderhoud en verzekering zijn voor rekening van de werkgever, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Indien aan instrumenten of muziekmateriaal die door de werkgever aan de werknemer ter beschikking zijn gesteld, schade wordt toegebracht die te wijten is aan opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, kan de schade geheel of gedeeltelijk worden verhaald op de desbetreffende werknemer.

Het is de werknemer verboden in het kader van het dienstverband met de werkgever een eigen instrument te gebruiken dat niet verzekerd is tegen beschadiging of verlies.

4.4 Kledingvoorschriften

De werknemer is verplicht om bij werkzaamheden de door de werkgever vastgestelde kledingvoorschriften na te leven.

4.5 Nevenactiviteiten

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

Artikel 5 Loopbaan en ontwikkeling

5.1 Lokaal loopbaan- en ontwikkelingsbeleid

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

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

- 5.2 Loopbaan- en ontwikkelingsgesprek
Tenminste eenmaal in de twee jaar vindt een loopbaan- en ontwikkelingsgesprek plaats waarin wensen en ambities van de werknemer worden besproken in relatie tot in artikel 5.1 genoemde organisatieontwikkelingen en verwachtingen in het orkest. Tijdens dit gesprek wordt ook het functioneren van de werknemer besproken. Daarbij komen de volgende aspecten aan de orde: vakinhoudelijk functioneren, persoonlijke professionele ontwikkeling, mogelijkheden en beperkingen ten aanzien van de fysieke en psychische belastbaarheid, arbeidsmotivatie, samenwerking en betrokkenheid bij de organisatie. Werkgever en werknemer leggen de afspraken uit het loopbaan- en ontwikkelingsgesprek vast in een verslag waarbij specifiek aandacht kan worden besteed aan een persoonlijk ontwikkelingsplan, opleiding en/of maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid van de werknemer zoals bedoeld in artikel 5.6.
- 5.3 Ontwikkelingsbudget
De werkgever stelt faciliteiten beschikbaar voor persoonlijke ontwikkeling. Deze faciliteiten kunnen betrekking hebben op het instroom-, het doorstroom- en het uitstroombeleid binnen het orkest.
De werkgever reserveert hiervoor jaarlijks¹ een ontwikkelingsbudget van 1,5 % van de som van de bruto jaarsalarissen van alle musici.
- 5.4 Oudere werknemers
Met ingang van 1 augustus 2013 is de regeling 'extra vrije uren oudere werknemers' (artikel 9 lid 7a van de op 1 januari 2010 geëxpireerde cao) vervallen. Het vrijkomende budget maakt onderdeel uit van het ontwikkelingsbudget van 1,5 %. De ouderenuren die een individuele werknemer per 1 augustus 2013 heeft opgebouwd worden bevroren tot het einde van het dienstverband. De desbetreffende werknemer bouwt (net als jongere werknemers) met ingang van 1 augustus 2013 uren op in een persoonlijk budget zoals beschreven onder artikel 5.6.
- 5.5 Studiekosten
Vanaf 1 augustus 2013 is de volgende regeling tegemoetkoming studiekosten van kracht:
- Bij een door de werkgever verplicht gestelde scholing/opleiding vindt 100 % vergoeding plaats van studiekosten (waaronder reiskosten, tenzij de studie in de standplaats plaatsvindt) en studietijd;
 - Bij scholing/opleiding op verzoek van de werknemer die rechtstreeks verband houdt met het uitoefenen van de functie vindt na goedkeuring van de werkgever een vergoeding plaats van tenminste 75 % van de studiekosten (waaronder reiskosten, tenzij de studie in de standplaats plaats vindt) en 50 % van de lestijd;
 - Bij scholing/opleiding die geen rechtstreeks verband houdt met het uitoefenen van de functie binnen het orkest kan worden besloten tot een vergoeding van maximaal 50 % van de studiekosten.
- Het benodigde budget maakt onderdeel uit van het persoonlijk budget zoals hieronder verwoord.

¹ Deze verplichting is ingegaan per 1 augustus 2013.

5.6 Persoonlijk budget

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

Meer- of overuren kunnen op verzoek van de werknemer ondergebracht worden in het persoonlijk budget.

Aanwending persoonlijk budget

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

Afhandeling persoonlijk budget bij uitdiensttreding of overlijden

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

De werknemer die na uitdiensttreding in dienst treedt bij een andere werkgever die onder deze cao valt, kan zijn persoonlijk budget meenemen. Opgebouwd en niet benut persoonlijk budget vervalt aan de werkgever in geval van pensionering en bij de overstap naar een betrekking in een andere sector. Dit geldt niet voor de in het budget opgenomen meer- en overuren, deze worden dan alsnog verrekend.

Bij overlijden van de werknemer worden het resterend budget en de opgespaarde meer- en overuren uitgekeerd aan de nabestaanden.

Artikel 6 Seizoentaak

6.1 Werkweek en individuele seizoenstaak

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

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

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

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

6.2 Invulling individuele seizoenstaak

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

6.3 Collectieve activiteiten

Collectieve activiteiten betreffen uren, ingeroosterd voor:

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

Over het aantal uren dat is ingeroosterd voor collectieve podiumactiviteiten worden forfaitaire uren toegekend in een verhouding van 2/3 collectieve podiumactiviteiten en 1/3 forfaitaire uren. Deze forfaitaire uren worden ook toegekend indien werknemers worden ingedeeld om zich beschikbaar te houden (zie ook artikel 6.7). Indien de specifieke uitoefening van de functie bij een productie dat vereist, kan bij hoge uitzondering aan werknemer(s) een hoger forfait worden toegekend.

6.4 Persoonlijke portefeuille

De persoonlijke portefeuille betreft uren, ingeroosterd voor:

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

De persoonlijke portefeuille is niet vrijblijvend, maar maakt integraal onderdeel uit van de seizoen taak. Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om de persoonlijke portefeuille zo in te vullen dat de individuele seizoen taak zo volledig mogelijk benut is.

6.5 Planning collectieve activiteiten

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

- a) Uiterlijk op 15 maart² maakt de werkgever de voorlopige planning voor het eerstvolgende seizoen kenbaar. Dit schema vermeldt voor zover bekend alle productieperiodes van collectieve activiteiten en per productieperiode de data, tijdstippen en plaatsen van repetities, uitvoeringen en opnames, de te spelen programma's en de benodigde bezettingen.
 - i. De planning wordt verstrekt onder voorbehoud van wijzigingen.
 - ii. In afwijking van het bepaalde onder i. geldt voor Het Balletorkest: de planning wordt verstrekt onder voorbehoud van wijzigingen binnen de productieperiodes.
 - iii. De productieperiodes worden per kwartaal door de werkgever definitief vastgesteld volgens onderstaand schema b. t.m. f.:
 - iv. In afwijking van het bepaalde onder iii. geldt voor Het Balletorkest: de planning van de besteding van de uren van musici die na de hierboven genoemde stap a. nog niet zijn bestemd, evenals de besteding van tussentijds vrijgevallen uren van musici, worden per kwartaal door de werkgever definitief vastgesteld volgens onderstaand schema b t.m. f:
- b) Op 1 mei worden de productieperiodes voor de periode 1 augustus – 1 november vastgesteld.

² Voor Het Ballet Orkest geldt: 15 april.

- c) Op 1 augustus worden de productieperiodes voor de periode 1 november – 1 februari vastgesteld.
- d) Op 1 november worden de productieperiodes voor de periode 1 februari – 1 mei vastgesteld.
- e) Op 1 februari worden de productieperiodes voor de periode 1 mei – 1 augustus vastgesteld.
- f) Na vaststelling van de kwartaalplanning kunnen wijzigingen buiten de productieperiodes om uitsluitend in overleg met de betrokken werknemer tot stand komen.

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

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

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

6.6 Individuele indeling voor collectieve activiteiten

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

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

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

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

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

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

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

- 6.8 Balans belangen werkgever - (deeltijd)werknemer
Uitgangspunt bij het maken van afspraken over de invulling van de seizoen taak is dat de werkgever een optimale balans realiseert tussen de belangen van de werknemer (zoals balans in belasting en belastbaarheid en combinatie werk – privé) en de belangen van het orkest (zoals verbreding maatschappelijk draagvlak, vergroten van eigen inkomsten, beperken van kosten, adequaat kunnen reageren op de vraag).

- 6.9 Annulering geplande activiteit
Indien een geplande activiteit binnen 24 uur voor aanvang wordt geannuleerd wordt de ingeplande tijd als werktijd beschouwd.

- 6.10 Overschrijding uren
Indien de werknemer op seizoenbasis meer gewerkt heeft dan 1528 uur (of de overeengekomen deeltijdfactor daarvan) wordt de overschrijding naar keuze in geld uitgekeerd of toegevoegd aan het persoonlijk budget van de werknemer.

Artikel 7 (Individuele) Arbeids- en rusttijden

Ten aanzien van de arbeids- en rusttijden is de regelgeving conform de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit (§ 5.16. Podiumkunsten) van toepassing. Dit besluit vormt de basis voor onderstaand schema. De bepalingen in dit artikel gelden voor voltijd- en deeltijdwerknemers, het naar rato principe is hier dus niet van toepassing.

Maximum aantal te werken uren per dag exclusief forfaitaire uren	a. 12 uur per dag waarvan maximaal 6 uur t.b.v. (collectieve) podiumactiviteiten. b. In afwijking van het bepaalde onder a. geldt voor Het Balletorkest: 12 uur per dag waarvan maximaal 6,5 uur t.b.v. (collectieve) podiumactiviteiten. Het aantal werkuren per dag kan maximaal 6,5 bedragen indien een uitvoering wordt gegeven met een langere duur dan drie uur inclusief pauze tussendoor en exclusief het halve uur voorafgaand aan de uitvoering.
Maximaal aantal te werken uren per week inclusief forfaitaire uren	60 uur (inclusief dienstreizen), waarvan maximaal 30 uur t.b.v. (collectieve) podiumactiviteiten. In heel uitzonderlijke gevallen is uitloop tot 72 uur mogelijk. In een periode van 4 weken mag een werknemer gemiddeld 55 uur per week werken. In een periode van 52 weken mag maximaal gemiddeld 40 uur per week worden gewerkt.
Maximum aantal te werken dagen per jaar	218 dagen per jaar.
Minimaal aaneengesloten rusttijd per dag	11 uur per 24 uur. Deze rusttijd mag 4 maal in elke periode van 4 aaneengesloten weken worden ingekort tot 8 uur.
Maximum aaneengesloten werkdagen	8 dagen, daarna tenminste een vrije dag.
(Alternatief) weekend	a. Voor de overige orkesten geldt: eenmaal per 4 weken weekend vrij of een alternatief weekend vrij. b. In afwijking van het bepaalde onder a. geldt voor Het Balletorkest: tussen twee vrije weekeinden zullen niet meer dan 4 weekeinden liggen waarin werkzaamheden worden verricht.

Artikel 8 Aantal te registreren uren per activiteit

- 8.1 De geregistreerde tijdsduur wordt naar boven afgerond in kwartieren.
- 8.2 Voor een *collectieve activiteit* (collectieve podiumactiviteit inclusief de eventueel daarvoor benodigde collectieve reizen) wordt de werkelijk benodigde tijd geregistreerd, met een minimum van 3 uur. Indien een individuele werknemer slechts aan een deel van de collectieve activiteit deelneemt/ingeroosterd is, wordt uitsluitend de tijdsduur van dit deel geregistreerd, eveneens met een minimum van 3 uur. Een eventuele lunch- of dinerpauze wordt niet als werktijd geregistreerd.
- 8.3 Bij collectieve activiteiten buiten de standplaats wordt de werkelijke tijd geteld vanaf het moment van vertrek uit de standplaats tot het moment van terugkeer, exclusief een uur lunch- of dinerpauze.

- 8.4 Een *collectieve podiumactiviteit* duurt maximaal 5 uur, exclusief de lunch- of dinerpauze. Voor operavoorstellingen die langer dan 5 uur duren wordt een uitzondering gemaakt; in dat geval wordt de werkelijke tijd geregistreerd.
- 8.5 Als een collectieve activiteit een pauze kent van meer dan één uur, wordt de activiteit beschouwd als twee afzonderlijke activiteiten en wordt voor iedere activiteit tenminste drie uur geteld.
- 8.6 Indien bij collectieve activiteiten sprake is van uitvoeringen in een nieuwe formule en deze activiteit minder dan 2 uur duurt, kan worden afgeweken van artikel 8.2 en worden afgesproken dat alleen de feitelijke uren worden geregistreerd. Over deze podiumuren wordt - net als bij andere collectieve activiteiten - een forfait toegekend in de verhouding 2/3 podiumuren en 1/3 forfait. Of sprake is van collectieve activiteiten in een nieuwe formule wordt in overleg met de OR bepaald.
- 8.7 Voor collectieve activiteiten van Het Balletorkest geldt: in de telling van de uitvoering in de standplaats wordt begrepen een half uur voorafgaand aan de uitvoering.
- 8.8 Over het aantal uren dat voor een bepaalde activiteit in de *persoonlijke portefeuille* wordt ingeroosterd, inclusief de voorbereiding en eventuele organisatie daarvan, maakt de werkgever maatwerkafspraken. In overleg met de OR kunnen formats worden ontwikkeld voor veel voorkomende activiteiten.

Artikel 9 Vakantie en verlof

- 9.1 **Vakantiedagen en compensatie feestdagen**
De werknemer heeft recht op 26 vakantiedagen plus 7 dagen compensatie voor feestdagen per seizoen, verdeeld over één of meerdere door de werkgever bepaalde periode(n) van aaneengesloten dagen. De werknemer heeft recht op 4 aaneengesloten weken vakantie waarvan drie aaneengesloten weken samenvallen met de zomervakantie van de basisscholen in de regio van de standplaats. Deze vakantie kan alleen worden gesplitst, als de werkgever hierover met de OR overeenstemming heeft bereikt.
- 9.2 **Onbetaald verlof**
De werknemer kan een verzoek indienen voor het opnemen van onbetaald verlof voor een of meer productieperiodes. De werkgever beslist, na overleg met de werknemer, of verlof kan worden verleend. Daarbij maakt de werkgever een afweging tussen de belangen van de werknemer en de belangen van het orkest. Voor het opnemen van betaald verlof uit het persoonlijk budget, zie artikel 5.6.

9.3 Buitengewoon verlof

- a. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof conform het bepaalde in de Wet arbeid en zorg³. Dit verlof is met behoud van loon in die gevallen waarin de wet dit aangeeft. Voor het Calamiteitenverlof betekent dit dat de werknemer bij overlijden van zijn relatiepartner of kind(eren) recht heeft op verlof vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de uitvaart. Bij overlijden van een (schoon)ouder, grootouder, broer of zus van de werknemer of van zijn relatiepartner heeft hij recht op 2 dagen verlof. Indien hij belast is met de organisatie van de begrafenis/crematie heeft hij recht op verlof vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis/crematie.
- b. Na bevalling van de relatiepartner heeft de werknemer recht op 5 dagen verlof. Dat is inclusief het Kraamverlof op grond van de Wet arbeid en zorg.
- c. Daarnaast heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van loon voor de benodigde tijd in het geval van proefspelen, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden en voor zover de belangen van het orkest hierdoor niet ernstig worden geschaad.
- d. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof van 2 dagen met behoud van loon bij verhuizing.
- e. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof van 3 dagen met behoud van loon bij in het huwelijk treden of het aangaan van een geregistreerd partnerschap.
- f. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof van 1 dag met behoud van loon bij in het huwelijk treden of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in de eerste graad.
- g. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof van 1 dag met behoud van loon bij het 25- en 40-jarig huwelijksfeest of geregistreerd partnerschap van de werknemer.
- h. Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek (on)betaald verlof verlenen indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

9.4 Vakbondsverlof

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

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

³ Zie bijlage 8 voor een schematisch overzicht van de verlofregelingen en voorzieningen volgens de Wet arbeid en zorg.

- 9.5 Sabbatical
De werknemer die zes jaar onafgebroken in dienst is bij de werkgever kan een verzoek indienen voor een sabbatical met een duur van maximaal 12 maanden.
De voorwaarden voor het opnemen van een sabbatical zijn verwoord in bijlage 7 van deze cao.

Artikel 10 Salarisregeling

- 10.1 Salarisverbetering
Met ingang van 1 januari 2017 worden de salarisschalen met 1,5 % verhoogd.
Met ingang van 1 augustus 2013 was een salarisverbetering van 2,6 % tot stand gebracht door het aantal te werken uren te verlagen met 2,6 % naar 37 uur per week, terwijl het salaris in stand werd gehouden. De 37-urige werkweek is gerealiseerd door een toekenning van 5 extra adv-dagen. Deze dagen worden in overleg met de OR over de seizoenplanning ingeroosterd in herkenbare vrije tijd (een of meerdere dagen of een periode van een week).
- 10.2 Salarisschalen
De werknemer wordt ingedeeld in de salarisschaal die van toepassing is voor de functie waarvoor hij/zij is aangesteld. Er zijn drie salarisschalen:
- ✓ schaal 1 is van toepassing op de tutti-musicus;
 - ✓ schaal 2 is van toepassing op de assistent-aanvoerder;
 - ✓ schaal 3 is van toepassing op de aanvoerder, dan wel op solomusici die geen groep leiden (solo- harpist, tubaïst, paukenist).
- De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze cao.
- 10.3 Inschaling
- a. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in beginsel het salaris behorend bij de nulperiodiek van de desbetreffende salarisschaal. Een hogere inschaling kan worden overeengekomen als opleiding en elders opgedane ervaring daartoe aanleiding geven.
 - b. In uitzonderlijke gevallen kan een persoonlijke toelage worden toegekend.
- 10.4 Salarisverhoging
In beginsel wordt het salaris van de werknemer bij goed functioneren jaarlijks verhoogd tot het eerstvolgende in de salarisschaal vermelde bedrag, tot het moment dat het maximum salaris in de desbetreffende salarisschaal is bereikt.
- Als het functioneren van de werknemer naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever op basis van deze beoordelingsregeling besluiten de werknemer een hogere periodiek toe te kennen.
Een eventuele persoonlijke toelage blijft hierbij buiten beschouwing.

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

10.12 Terugtrekken in functie

- a. De werkgever kan besluiten een werknemer wegens verminderde geschiktheid voor een bepaalde functie, niet aan eigen schuld te wijten, in een andere functie te plaatsen.
- b. De werknemer kan ook op eigen verzoek en na overleg met de werkgever in een andere functie worden geplaatst, wanneer hiervoor een vacature bestaat.
- c. De werknemer die op grond van artikel 10.12.a dan wel 10.12.b in een andere functie wordt geplaatst, ontvangt het aan de nieuwe functie verbonden salaris. Indien aan deze nieuwe functie een lager salaris is verbonden dan aan zijn oude functie, ontvangt hij daarnaast een persoonlijke toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris ten tijde van de plaatsing in de nieuwe functie, tot het moment waarop het nieuwe salaris door indexatie het oude salaris heeft overschreden.

10.13 Eindejaarsuitkering

- a. De werknemer ontvangt m.i.v. 1 januari 2017 in december een eindejaarsuitkering van € 1.400 bruto, naar rato van duur en omvang van de dienstbetrekking.
- b. In afwijking van het bepaalde onder a. geldt voor het Rotterdams Philharmonisch Orkest dat de werknemer m.i.v. 1 januari 2017 in december een eindejaarsuitkering van € 950 bruto ontvangt, naar rato van duur en omvang dienstbetrekking, plus een bruto uitkering van 1,2 % van het bruto jaarsalaris, met dien verstande dat de som van deze twee uitkeringen minimaal € 1.400 (naar rato van duur en omvang dienstbetrekking) bruto bedraagt.
- c. Als de werknemer in de loop van het kalenderjaar uit dienst gaat, ontvangt hij de eindejaarsuitkering bij het einde van het dienstverband.

10.14 Vakantietoeslag

De werknemer ontvangt in mei van het kalenderjaar een vakantietoeslag van 8 % over de vanaf 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met 30 april van het aansluitende jaar genoten maandsalarissen.

10.15 Toeslag bij-instrumenten

- a. Algemeen
Voor het bespelen van een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument ontvangt de werknemer een bruto toeslag.
- b. Definities
Gelijksoortig bij-instrument:
Instrument met een speelwijze die rechtstreeks is afgeleid van het hoofdinstrument, aangegeven in bijlage 3.
Ongelijksoortig bij-instrument:
Instrument met een speelwijze die niet rechtstreeks afgeleid is van het hoofdinstrument, aangegeven in bijlage 3.

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

Toeslag gelijksoortig bij-instrument per maand:

Salariscategorie	100 %	110 %	120 %
	1-1-2017	1-1-2017	1-1-2017
	79,40	87,34	95,28

Toeslag ongelijksoortig bij-instrument per maand:

Salariscategorie	100 %	110 %	120 %
	1-1-2017	1-1-2017	1-1-2017
	158,81	174,69	190,57

- d. Vacaturevervulling
- Bij het uitschrijven van vacatures wordt, na overleg met de instrumentale groep en de (artistiek) manager, aangegeven welke (on)gelijksoortige bij-instrumenten de toekomstige werknemer in principe zou moeten beheersen, naast het gevraagde hoofdinstrument. De werkgever kan de werknemer ook op een later tijdstip de mogelijkheid bieden bekwaamheid op (on)gelijksoortige bij-instrumenten te verwerven of deze te verbeteren (zie de faciliteiten onder artikel 5, Loopbaan- en ontwikkelingsbeleid). Welke hoofd- en bij-instrumenten een werknemer in principe geacht wordt te beheersen, wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
- e. Inzetbaarheid en planning
- In overleg met de werknemer, de instrumentale groep waar hij deel van uit maakt en de (artistiek) manager wordt per seizoen bepaald voor welke (on)gelijksoortige bij-instrumenten de werknemer kan worden ingezet. Eventuele wijzigingen worden vóór aanvang van het volgende seizoen vastgelegd, in verband met de planning en de toe te kennen toeslagen.

Artikel 11 Vergoedingen en tegemoetkomingen

11.1 Verhuiskosten

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

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

11.2 Kledingkosten

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

11.3 Tandheelkundige verzorging

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

- a. de werknemer die deel uitmaakt van de blazersgroep is verplicht om bij zijn zorgverzekeraar de uitgebreide aanvullende verzekering voor tandheelkunde af te sluiten. De werknemer ontvangt, ongeacht de omvang van zijn dienstverband, een tegemoetkoming van € 20,50 per maand, per 1 januari 2017. Deze wordt jaarlijks geïndexeerd per januari op basis van het consumentenprijsindexcijfer (alle huishoudens afgeleid) van de maand oktober van het voorafgaande jaar ten opzichte van de maand oktober van het daaraan voorafgaande jaar ;
- b. de werknemer declareert tandheelkundige kosten eerst bij zijn verzekeraar;
- c. de werknemer draagt een eigen risico van € 113 per seizoen;
- d. indien de resterende kosten in een seizoen, dat wil zeggen na declaratie bij de zorgverzekeraar, hoger zijn dan het bedrag van het eigen risico, ontvangt de werknemer een netto tegemoetkoming van 90 % van de meerkosten;
- e. het maximum bedrag van de tegemoetkoming zoals omschreven onder d) bedraagt € 1.361 per seizoen.

Mochten er tijdens de looptijd van de cao substantiële wijzigingen plaatsvinden in het kader van de zorgverzekeringswet, dan zullen partijen met elkaar in overleg treden om te bezien of in het kader van dit artikel aanvullende maatregelen gewenst zijn.

- 11.4 Kosten onderhoud instrumenten
De werknemer maakt aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor instrumentenonderhoud conform bijlage 5 van deze cao.
- 11.5 Kosten verzekering instrumenten
De werkgever draagt conform de regeling in bijlage 4 bij in de kosten van de verzekering van instrumenten. Ongeacht de omvang van het dienstverband, zijn voor rekening van de werkgever maximaal twee hoofdinstrumenten en maximaal twee gecontracteerde bij-instrumenten verzekerd, die de werknemer voor zijn werkzaamheden in het orkest nodig heeft. Het betreft een all risk verzekering met werelddekking volgens clausule G 13 van de vereniging van transportassuradeuren.
- 11.6 Vakliteratuur en andere beroepskosten
De werknemer heeft ten laste van het Fonds Vergoedingen Orkestmusici (FVO) per kalenderjaar aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor vakliteratuur en andere soortgelijke beroepskosten⁴. De werknemer met een deeltijd dienstverband en de werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is ontvangt een vergoeding naar rato. De vergoeding wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het FVO.
- 11.7 Séjourregeling
De séjours worden jaarlijks per september geïndexeerd op basis van de mutatie van het Consumentenprijsindexcijfer (alle huishoudens, restaurants, cafés, kantine) van de maand juli van dat jaar ten opzichte van de maand juli van het voorafgaande jaar. Per 1 september 2017 gelden de volgende bedragen.

Séjours bij werkzaamheden buiten de standplaats:

- a. Bij vertrek van het collectieve vervoer op of na 18.00 uur: een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties en daggeld van € 5,63;
- b. Bij vertrek van het collectieve vervoer op of na 17.00 en voor 18.00 uur: een vergoeding van € 6,79;
- c. Bij vertrek van het collectieve vervoer voor 12.00 uur en terugkomst in de standplaats voor 19.00 uur: een lunchvergoeding van € 9,42 en een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties en daggeld van € 5,63;
- d. Bij werkzaamheden tijdens de ochtend tot 13.00 uur een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties en daggeld van € 5,63;
- e. Bij vertrek van het collectieve vervoer op of na 12.00 uur en terugkomst in de standplaats voor 19.00 uur: een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties en daggeld van € 5,63;
- f. Bij vertrek van het collectieve vervoer voor 17.00 uur: een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties, daggeld en diner van € 30,02;
- g. Bij vertrek van het collectieve vervoer voor 12.00 uur en terugkomst in de standplaats na 19.00 uur: een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties, diner en lunch van € 39,46.

⁴ Deze bedroeg in 2017 € 139.

Séjours bij werkzaamheden in de standplaats:

- a. De werknemer ontvangt € 110,82 per seizoen als tegemoetkoming voor de kosten van koffie en thee.
- b. De werknemer heeft aanspraak op 1/12 van het jaarbedrag voor elke maand, dat hij in het desbetreffende jaar in dienst is. De werkgever kan de tegemoetkoming in maandelijkse termijnen van € 9,23 uitbetalen.
- c. De séjours bij werkzaamheden in de standplaats zijn naar rato van de omvang van het dienstverband.

11.8 Reiskosten woon-werkverkeer

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

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

11.9 Overige reiskosten

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

11.10 Regeling tournees

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

11.11 Regeling vergoeding beeld- en geluidsopnamen

In overleg met de OR spreekt de werkgever een regeling af voor een vergoeding voor deelname aan en verspreiding van beeld- en geluidopnames. Deze vergoeding kan in tijd of in geld worden uitgekeerd.

11.12 Vervallen regelingen

De kleine ensembletoeslag en de toeslag voor gekostumeerd optreden zijn met ingang van 1 augustus 2013 vervallen.

Artikel 12 Beeld- en geluidsopnamen

12.1 De werkgever beslist over het (doen) opnemen van beeld- en/of geluidsopnamen en het gebruik daarvan. De werkgever zal de artistieke commissie zo veel mogelijk betrekken bij de artistieke beoordeling van registraties.

12.2 De werknemer is verplicht medewerking te verlenen aan de beeld- en/of geluidsopnamen.

Artikel 13 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

13.1 De werknemer die arbeidsongeschikt is ontvangt gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid een aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100 % van de salaris. Het 2^{de} ziekte jaar ontvangt de werknemer 70 % van het salaris.

13.2 In afwijking van artikel 13.1 ontvangt de werknemer gedurende 24 maanden 100 % van het maandinkomen indien in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid door het UWV is vastgesteld dat de ziekte leidt tot volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de WIA.

13.3 Indien de werknemer zijn functie gedeeltelijk hervat vóórdat de termijn van twee jaar zoals als bedoeld in BW 7 artikel 670 lid 1 is verstreken, ontvangt hij vanaf het moment van de gedeeltelijke hervatting 100 % salaris voor het deel waarvoor hij de functie onverkort vervult. Voor het deel dat de werknemer arbeidsongeschikt blijft, ontvangt hij de loondoorbetaling overeenkomstig het bepaalde in artikel 13.1.

13.4 Indien de werknemer wordt herplaatst in een andere functie voordat de termijn van twee jaar als bedoeld in BW 7 artikel 670 lid 1 is verstreken en hij door de herplaatsing minder salaris krijgt, heeft hij tot het einde van die termijn recht op een aanvullende uitkering. De aanvullende uitkering is gelijk aan het verschil tussen het bedrag waarop de werknemer volgens artikel 13.1 recht zou hebben als hij niet was herplaatst en zijn salaris na herplaatsing.

13.5 Met ingang van de maand volgend op de eerste volledige kalendermaand van een periode waarin de werknemer zijn functie wegens arbeidsongeschiktheid niet daadwerkelijk uitoefent, bestaat tot het moment dat de functie wordt hervat geen aanspraak op de volgende vergoedingen:

- ✓ tegemoetkoming kosten kleding;
- ✓ tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer.

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

Artikel 14 Beëindiging arbeidsovereenkomst

- 14.1 Voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor de werkgever en voor de werknemer een opzegtermijn van twee maanden.
- 14.2 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, met inachtneming van artikel 7:668 en 7:668a BW.
- 14.3 De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd in de zin van het in artikel 7.3 lid 1 van het Pensioenreglement ABP heeft bereikt zonder dat hiertoe opzegging is vereist, doch niet eerder dan de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 15 Uitkering bij overlijden

- 15.1 Indien de werknemer overlijdt, zal aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in het derde lid van art. 7:674 BW een extra uitkering worden verstrekt gelijk aan 3/12e van het bruto jaarsalaris, uiterlijk aan het einde van de volgende maand na de datum van het overlijden.

Artikel 16 Pensioen

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

Artikel 17 Overleg bij fusie en/of reorganisatie

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

Artikel 18 Uitkering bij werkloosheid

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

Artikel 19 Geschillen

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

Artikel 20 Duur collectieve arbeidsovereenkomst

20.1 Deze cao treedt in werking per 1 augustus 2014 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat opzegging is vereist, op 31 december 2017.

Aldus op 27 juni 2018 overeengekomen en getekend door:

Partij ter ene zijde:

Vereniging van Nederlandse Orkesten

Mevrouw I. Walinga, voorzitter

De heer D. Bazen, penningmeester

Partijen ter andere zijde:

FNV Media & Cultuur

De heer M. Kothman, bestuurder

Kunstenbond

De heer F. van Overveld, directeur

Bijlage 1 Kernfuncties

Tutti-musicus

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

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

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

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

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

Het verrichten van overige werkzaamheden, zoals:

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

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

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

Aanvoerder

- a. het spelen van obligaatsolopartijen;
- b. het leveren van een actieve bijdrage aan het orkestmanagement, onder meer door:
 - iii. het coachen en begeleiden van de leden van de groep;
 - iv. het bevorderen van een goede collegiale samenwerking;
 - v. het fungeren als gesprekspartner voor het management ten aanzien van artistieke of personele vraagstukken aangaande de eigen groep of het orkest.

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

Assistent-aanvoerder

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

Concertmeester

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

Bijlage 2 Salarisschalen

De cao kent drie salarisschalen:

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

Er zijn drie categorieën salarisschalen, aangeduid met 100 %, 110 % en 120 %:

- ✓ de 120 %-salarisschaal wordt gehanteerd door het Rotterdams Philharmonisch Orkest;
- ✓ de 110 %-salarisschaal wordt gehanteerd door het Residentie Orkest en het Nederlands Philharmonisch Orkest/Nederlands Kamer Orkest;
- ✓ de 100 %-salarisschaal wordt gehanteerd door de overige orkesten, partij bij deze cao.

Met ingang van 1 januari 2017 is een salarisverbetering van 1,5 % tot stand gebracht.

Periodiek	Schaal 1			Schaal 2			Schaal 3		
	Bruto maandsalaris			Bruto maandsalaris			Bruto maandsalaris		
	100 %	110 %	120 %	100 %	110 %	120 %	100 %	110 %	120 %
0	2324	2555	2787	2483	2729	2978	2656	2920	3186
1	2406	2644	2885	2564	2819	3075	2737	3009	3284
2	2488	2734	2984	2646	2909	3174	2820	3100	3383
3	2569	2824	3081	2727	2998	3272	2901	3189	3480
4	2651	2914	3180	2810	3089	3371	2983	3279	3579
5	2739	3012	3286	2898	3186	3477	3071	3377	3685
6	2828	3109	3392	2986	3283	3583	3160	3473	3792
7	2867	3153	3440	3026	3326	3630	3199	3517	3839
8	2906	3194	3486	3064	3369	3677	3238	3560	3886
9	2949	3242	3538	3107	3415	3728	3280	3606	3937
10	2990	3288	3588	3149	3461	3778	3322	3652	3987
11	3033	3334	3639	3191	3509	3829	3365	3700	4038
12	3070	3376	3684	3229	3549	3875	3402	3740	4083
13	3110	3420	3732	3268	3593	3922	3442	3784	4131
14	3148	3460	3777	3306	3635	3967	3479	3826	4176
15	3184	3501	3821	3342	3674	4011	3516	3866	4220

Bijlage 3 Tabel bij-instrumenten

3.1 Gelijksortig bij-instrument

Een gelijksortig bij-instrument is een instrument met een speelwijze die rechtstreeks is afgeleid van het hoofdinstrument.

3.2 Ongelijksortig bij-instrument

Een ongelijksortig bij-instrument is een instrument met een speelwijze die niet rechtstreeks afgeleid is van het hoofdinstrument.

3.3 Niet genoemde instrumenten

Een instrument dat niet bij een bepaald instrument in deze tabel vermeld staat, wordt voor die instrumentengroep beschouwd als een ongelijksortig bij-instrument.

Hoofdinstrument	Gelijksortig	Ongelijksortig
- Fluit - Piccolo	- Fluit - Piccolo - Altfluit - Basfluit - Contrabasfluit	- Traverso - Blokfluit - Ocarina
- Hobo - Althobo	- Hobo - Althobo - Oboe d'Amore - Baritonhobo	- Barokhobo - Oboe da Caccia - Heckelfoon
- A/Bes Klarinet - Es klarinet - Basklarinet	- A/Bes/C/D/Es klarinet - Basklarinet - Contrabasklarinet - Bassethoorn/ altklarinet	- Klassieke klarinet - Klassieke bassethoorn
- Fagot - Contrafagot	- Fagot - Contrafagot	- Barokfagot
- Hoorn: - Enkele hoorn - Dubbele hoorn - Tripel hoorn	- Hoge F Hoorn - Wagnertuba	- Natuurhoorn - Corno da Caccia - Stierhoorn
- C/Bes Trompet	- D/Es/F trompet - Duitse trompet - Cornet à piston - Piccolo trompet - Bugel (Flügelhorn)	- Baroktrompet - Posthoorn - Stierhoorn
- Trombone: - Tenortrombone - Bastrombone	- Alttrombine - Tenortrombone - Bastrombone - Duitse trombone - Contrabas-trombone	- Tenortuba (Euphonium) - Bastrompet - Baroktrombone - Stierhoorn
- Tuba	- F Tuba - Duitse Bes tuba	- Ophicleïde - Cimbasso
- Pauken - Slagwerk	- Pauken - Slagwerk - Drums	- Piano - Celesta - Klavierklokkenspel

Hoofdinstrument	Gelijksoortig	Ongelijksoortig
- Piano	- Celesta - Klavierklokkenspel - Electric piano - Rhodes	- Orgel - Klavecimbel - Synthesizer - Accordeon - Hammondorgel - Harmonium
- Viool		- Barokviool
- Altviool		- Barokaltviool/Viola d'Amore
- Cello		- Barokcello/Viola da Gamba
- Contrabas		- Violone - Basgitaar

Bijlage 4 Bepalingen verzekering instrumenten

- a. Tot de in artikel 11.5 genoemde instrumenten worden tevens geacht te behoren: de foudraals c.q. instrumentenkisten, alsmede de losse onderdelen van de instrumenten.
- b. De verzekering geldt voor de volgende maximale taxatiewaarden:
 - ✓ 1e hoofdinstrument: maximaal de taxatiewaarde;
 - ✓ 2e hoofdinstrument: maximaal € 18.000;
 - ✓ 1e bij-instrument: maximaal de taxatiewaarde;
 - ✓ 2e bij-instrument: maximaal € 9.000.Deze bedragen zijn inclusief de bedragen die horen bij de onderdelen genoemd in lid a.
- c. Per strijker kunnen maximaal twee strijkstokken worden verzekerd:
 - ✓ 1^e strijkstok: maximaal de taxatiewaarde
 - ✓ 2^e strijkstok: maximaal € 9.000
- d. Tot de verzekering als bedoeld in de voorgaande leden wordt niet overgegaan zolang niet door de betrokken werknemer is overgelegd:
 - ✓ een taxatierapport van een door de werkgever erkend taxateur; de taxatiekosten zijn voor ten hoogste eenmaal per jaar voor rekening van de werkgever;
 - ✓ een verklaring of en zo ja, tot welk bedrag, tegen welk risico en bij welke maatschappij hij zijn instrument heeft verzekerd.
- e. Kosten gemaakt wegens hertaxatie komen ten hoogste eenmaal per twee jaar voor 100 % voor rekening van de werkgever, indien deze hertaxatie althans geschiedt door een door de werkgever erkend taxateur.
Onder 'kosten gemaakt wegens hertaxatie' vallen niet eventuele reis- en verblijfskosten.
- f. Indien een werknemer zijn instrument zelf reeds all risk heeft verzekerd en hij deze verzekering wil aanhouden, wordt hem een vergoeding verleend tot een bedrag dat de werkgever zou hebben betaald, mits door de werknemer de ad e genoemde bescheiden zijn overgelegd. De werknemer heeft het recht de in lid a t/m d genoemde verzekering op eigen kosten aan te vullen.
- g. De werkgever aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade voortvloeiende uit beschadiging of verlies van instrumenten van werknemers, indien deze onverzekerd is en voor zover deze het verzekerde bedrag, genoemd in lid c en lid d mocht te boven gaan.
- h. Tenzij de polis anders voorschrijft, dient binnen drie dagen na het ontstaan van de schade, de schademelding schriftelijk aan de werkgever te worden doorgegeven met overlegging van de nodige bewijsstukken; noodzakelijke reparaties worden eerst uitgevoerd na verkregen toestemming van de werkgever.
- i. In bijzondere omstandigheden, zoals bij privé-gebruik of ongunstig schadeverloop, kan een verzekering met een eigen risico voor de werknemer worden afgesloten.

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

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

Bijlage 5 Tegemoetkoming kosten instrumentonderhoud

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

	1-1-2013	1-1-2014	1-1-2015	1-1-2015	1-1-2016	1-1-2016	1-1-2017	1-1-2017	1-1-2018	1-1-2018
	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
	per jaar	per jaar	per jaar	per mnd	per jaar	per mnd	per jaar	per mnd	per jaar	per mnd
Viool	751,95	758,71	764,40	63,70	767,51	63,96	770,72	64,23	780,58	65,05
Altviool	751,95	758,71	764,40	63,70	767,51	63,96	770,72	64,23	780,58	65,05
Cello	1.083,69	1.093,44	1.101,63	91,80	1.106,12	92,18	1.110,75	92,56	1.124,96	93,75
Contrabas	829,35	836,82	843,09	70,26	846,52	70,54	850,06	70,84	860,94	71,74
Fluit	505,35	509,90	513,72	42,81	515,81	42,98	517,97	43,16	524,60	43,72
Piccolo	364,91	368,20	370,96	30,91	372,47	31,04	374,03	31,17	378,81	31,57
Hobo	1.023,97	1.033,19	1.040,93	86,74	1.045,17	87,10	1.049,54	87,46	1.062,97	88,58
Althobo	1.441,97	1.454,95	1.465,85	122,15	1.471,82	122,65	1.477,98	123,16	1.496,89	124,74
Klarinet (a- en bes-)	1.635,48	1.650,20	1.662,57	138,55	1.669,34	139,11	1.676,32	139,69	1.697,77	141,48
C-klarinet (garantie)	894,53	894,53	894,53	74,54	894,53	74,54	894,53	74,54	894,53	74,54
C-klarinet (nieuw)	818,29	825,66	831,85	69,32	835,23	69,60	838,73	69,89	849,46	70,79
Basklarinet	1.774,81	1.790,79	1.804,21	150,35	1.811,56	150,96	1.819,13	151,59	1.842,41	153,53
Fagot	1.437,54	1.450,48	1.461,35	121,78	1.467,30	122,28	1.473,44	122,79	1.492,29	124,36
Contrafagot	1.911,93	1.929,14	1.943,60	161,97	1.951,51	162,63	1.959,68	163,31	1.984,75	165,40
Hoorn	575,02	580,19	584,54	48,71	586,92	48,91	589,38	49,11	596,92	49,74
F-hoorn (garantie)	297,80	297,80	297,80	24,82	297,80	24,82	297,80	24,82	297,80	24,82
F-hoorn (nieuw)	115,00	116,04	116,91	9,74	117,38	9,78	117,88	9,82	119,38	9,95
Trompet (bes- en c-)	1.083,69	1.093,44	1.101,63	91,80	1.106,12	92,18	1.110,75	92,56	1.124,96	93,75
Piccolotrompet	541,84	546,72	550,82	45,90	553,06	46,09	555,37	46,28	562,48	46,87
Trombone	586,08	591,35	595,78	49,65	598,21	49,85	600,71	50,06	608,40	50,70
Alttrumbone	586,08	591,35	595,78	49,65	598,21	49,85	600,71	50,06	608,40	50,70
Bastrombone	591,60	596,93	601,40	50,12	603,85	50,32	606,38	50,53	614,14	51,18
C-tuba	630,31	635,98	640,75	53,40	643,36	53,61	646,05	53,84	654,31	54,53
F-tuba	630,31	635,98	640,75	53,40	643,36	53,61	646,05	53,84	654,31	54,53
Harp (garantie)	794,89	794,89	794,89	66,24	794,89	66,24	794,89	66,24	794,89	66,24
Harp (nieuw)	750,84	757,60	763,28	63,61	766,38	63,87	769,59	64,13	779,44	64,95

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

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

Bijlage 6 Reglement Vaste Commissie

Artikel 1 Vaste Commissie

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

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

Artikel 2 Geschillen

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

Artikel 3 Werkwijze

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

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

Artikel 4 Voorzitter

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

Artikel 5 Secretariaat

Het secretariaat van de Commissie is gevestigd bij de VvNO, www.vvno.nl.

Artikel 6 Procedure indienen verzoekschrift

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

Artikel 7 Procedure behandeling verzoekschrift

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

Artikel 8 Oproepen derden

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

Artikel 9 Stemming

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

De leden der Commissie handelen naar redelijkheid en billijkheid.

Artikel 10 Verhinderung

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

Artikel 11 Afwijking van termijnen

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

Artikel 12 Vertegenwoordiging door gemachtigde

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

Artikel 13 Bindend advies

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

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

Artikel 14 Kosten

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

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

Artikel 15 Kosten van de Commissie

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

Bijlage 7 Voorwaarden sabbatical

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

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

Artikel 1 Voorwaarden

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

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

Artikel 2 Indienen verzoek en beslissing

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

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

Artikel 3 Duur

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

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

Artikel 4 Arbeidsvoorwaarden tijdens sabbatical

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

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

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

Artikel 5 Terugvordering premies bij uitdiensttreding

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

Artikel 6 Pensioenopbouw tijdens sabbatical

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

Bijlage 8 Schematisch overzicht verlofregelingen en voorzieningen volgens de Wet arbeid en zorg⁵

<u>Verlofregelingen/voorzieningen</u>	<u>Faciliteit(en)/rechten</u>
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	<ul style="list-style-type: none"> - 16 weken verlof, waarvan de laatste 4-6 weken flexibel in te zetten - Uitkering ter hoogte van 100% loon tot aan maximumdagloon - Bij meerlingen: 20 weken verlof - Extra verlof bij ziekenhuisopname kind
Kraamverlof voor partner	<ul style="list-style-type: none"> - Twee dagen - Loon volledig doorbetaald
Zwangerschaps- en bevallingsverlof voor zelfstandigen (regeling Zelfstandige en Zwanger (ZEZ))	<ul style="list-style-type: none"> - ZEZ-uitkering voor een periode van de 16 weken - Uitkering bedraagt maximaal het wettelijk minimumloon
Ouderschapsverlof	<ul style="list-style-type: none"> - 26 keer het aantal gewerkte uren per week (bij een 36-urige werkweek recht op 936 uur verlof) op te nemen tot de achtste verjaardag van het kind - Wettelijk onbetaald - Mogelijke afspraken over doorbetaling in cao
Pleegzorg- en adoptieverlof	<ul style="list-style-type: none"> - Maximaal 4 weken verlof voor beide ouders - Uitkering ter hoogte van 100% van het loon tot aan maximumdagloon - Op te nemen tussen 4 weken voor opname in het gezin tot 22 weken daarna
Kortdurend zorgverlof om een zieke in de naaste omgeving te verzorgen (partner, kind, overige familieleden, vrienden en kennissen)	<ul style="list-style-type: none"> - Per jaar tweemaal de wekelijkse arbeidsduur - Loon wordt voor 70% doorbetaald maar tenminste op niveau wettelijk minimumloon - Bij minder dan het minimumloon volgt een uitkering op niveau minimumloon - Afwijking ten nadele van de werknemer mogelijk bij cao. Afwijken ten voordele van werknemer kan ook
Langdurend zorgverlof om iemand in de naaste omgeving die langere tijd ziek of hulpbehoevend is te verzorgen (partner, kind, overige familieleden, vrienden en kennissen)	<ul style="list-style-type: none"> - Per jaar zesmaal de wekelijkse arbeidsduur - Wettelijk onbetaald - Afwijking ten nadele van de werknemer mogelijk bij cao. Afwijken ten voordele van werknemer kan ook
Calamiteiten- en kort verzuimverlof voor spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden (geboorte, overlijden huwelijk, stemmen, ziekenhuisbezoek of begeleiding daarbij, woningbrand, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Betaald verlof voor een paar uur tot een paar dagen, afhankelijk van de situatie
Kinderopvang voor kinderen van nul tot en met twaalf jaar	<p>Kinderopvang toeslag voor ouders:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die beiden werken, studeren of in een re-integratie- of inburgeringstraject zitten - Die de Nederlandse nationaliteit of een geldige verblijfsvergunning hebben - Die een of meer kinderen hebben die gebruik maken van een geregistreerde opvangfaciliteit (kinderdagverblijf, buiten-, naschoolse- en gastouderopvang en peuterspeelzaal)

⁵ Dit schema is ontleend aan de site van de Rijksoverheid en is gebaseerd op de Wet arbeid en zorg zoals deze geldt op 30 juni 2018. Cao-partijen zijn niet verantwoordelijk voor eventuele onjuistheden in het schema, en aan het schema kunnen geen rechten worden ontleend. Raadpleeg altijd de wetstekst <http://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2018-04-01>

Bijlage 9 Protocol

Algemeen

- Partijen onderstrepen het belang van een effectieve lobby richting stakeholders, en spreken af hierin samen op te trekken, onder meer in de Klassieke Muziek Coalitie, en ook ten aanzien van de arbeidsmarktagenda.
- De Cao sociaal fonds orkesten en de werkingssfeer ervan worden aangepast.
- Partijen zoeken begin 2018 naar een formulering waarbij enerzijds de verplichting van de overheid tot betalen BWU blijft bestaan, en anderzijds wordt voorkomen dat werkgevers in tijden van bezuinigingen ook een transitievergoeding moeten betalen.
- Wat betreft het model van de cao 2018 wordt de mogelijkheid onderzocht de huidige standaard cao om te vormen naar een minimum cao.

Loon, toeslagen en vergoedingen

Per 1 januari 2017:

Indexatie van de kosten/vergoedingen genoemd in de cao:

- De orkesten die nog niet over alle jaren sinds het ingaan van de cao 2013-2014 de indexaties hebben toegepast over de kosten/vergoedingen die in de genoemde cao staan vermeld, doen dit alsnog met terugwerkende kracht, uiterlijk februari 2018. Indien dit in voorkomende gevallen moeilijk te berekenen is kan voor de medewerkers van het desbetreffende orkest lokaal een afkoopregeling worden overeengekomen.

Per 1 januari 2018:

Indexatie van de kosten/vergoedingen genoemd in de cao:

- Wat betreft de kosten/vergoedingen die in de cao 2013/2014 staan genoemd en die niet zijn geïndexeerd: deze worden in de cao 2018 geïndexeerd. Het kan daarbij gaan over méér dan indexering, ook van belang zijn de fiscale maxima (en de nog beschikbare ruimte daarbinnen).

Het gaat daarbij in ieder geval om de volgende kosten/vergoedingen:

- Verhuiskosten: artikel 11.1 (nu niet geïndexeerd volgens cao)
- Kledingkosten: artikel 11.2 (nu niet geïndexeerd volgens cao)
- Tandheelkundige verzorging blazers: artikel 11.3 (nu wel geïndexeerd volgens cao)
- Onderhoud instrumenten: artikel 11.4 (nu wel geïndexeerd volgens cao)
- Séjours: artikel 11.7 (nu wel geïndexeerd volgens cao)
- Reiskosten woon-werkverkeer: artikel 11.8 (nu niet geïndexeerd volgens cao)

Bij-instrumenten:

- Wat betreft de toeslag bij-instrumenten: deze wordt gezien als looncomponent, en gaat derhalve mee in de loonstijging
- De herziene lijst van gelijksoortige bij-instrumenten (april 2014) wordt, waar dat nog niet het geval is, per 1 januari 2018 toegepast.

Vakbondscontributie

Vrije ruimte binnen WKR wordt voor alle medewerkers (musici en staf) per 1 januari 2018 benut (bruto-netto voordeel) op voorwaarde van beschikbaarheid vrije ruimte en lokale uitvoerbaarheid. De concrete benutting wordt indien conform de WOR vereist in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. Vakbondscontributie wordt in de vrije ruimte meegenomen als de medewerker dat wenst.

Onbetaald verlof

Wanneer een musicus onbetaald verlof opneemt, wordt zijn loon verminderd met de loonkosten per uur vermenigvuldigd met het aantal uur van het verlof. Daarbij is het volgende van belang:

- Bij de urenberekening gaan we uit van de uren voor de activiteiten waarvoor verlof wordt aangevraagd, inclusief het daarbij behorende forfait.
- Uitgangspunt is dat bij 100 % van het gevraagde verlof de loonkosten met 100 % van de omvang van het gevraagde verlof dalen. Bijvoorbeeld: een jaar lang onbetaald verlof opnemen betekent een jaar lang geen inkomsten uit dienstbetrekking. Op deze wijze is gelijke behandeling tussen deeltijders en voltijders geborgd. Bij de berekening van de kosten per uur worden alle loonkosten in oenschouw genomen:
 - Salaris
 - Toeslagen
 - Wat betreft de pensioenpremies (zowel het werkgevers- als werknemersdeel): dit geschiedt conform het bepaalde in bijlage 7 van de cao Nederlandse Orkesten ten aanzien van het opnemen van een Sabbatical, te verwerken in bijlage 7.

Partijen bespreken in het kader van de cao 2018 (onder andere) de volgende elementen:

- Indexering van de lonen, toeslagen en vergoedingen
- Structurele achterstanden in de beloning
- Wanneer er periodes of data in de dienstlijst als “optie” aangeduid worden, moet hier een uren aantal aan gekoppeld worden gelijklopend aan de vaststelling van producties en uren. Partijen spreken in 2018 af welke samenhang en status deze uren zullen krijgen met de planning van de seizoenstaak ex artikel 6.
- Er komt een regeling voor het jaarlijks (individueel) overleg over het invullen van de totale individuele seizoenstaak. De tekst in artikel 5.2 wordt aangepast: de persoonlijke portefeuille wordt hierin expliciet genoemd. De uren/activiteiten in de PP zijn niet vrijblijvend. Indien het voor een orkest niet mogelijk is dit overleg jaarlijks in gespreksvorm te hebben, zal in die gevallen op individueel niveau schriftelijke communicatie plaatsvinden.
- Reiskosten woon-werkverkeer: restrictie omtrent verhuizen verwijderen (art. 11.8, tweede zin).
- Reiskosten voor medewerkers die minder dan 10 km van het werk wonen.
- Uitrustingsregeling voor het benutten van de fiscale ruimte binnen de reiskosten. Met andere woorden: de ruimte tussen feitelijk betaalde reiskosten enerzijds en de fiscaal maximale kostenvergoeding op basis van € 0,19 per km anderzijds uitruilen (‘vullen’) met de eindejaarsuitkering. Dit leidt tot een hoger netto voordeel voor de musici die (afhankelijk van de reisafstand) op kan lopen tot enkele honderden euro’s.

Duurzaam loopbaanperspectief

In de context van de orkestorganisaties doen zich voortdurend allerlei ontwikkelingen voor die elkaar steeds sneller opvolgen. Demografische ontwikkelingen in Nederland weerspiegelen zich ook in de opbouw van het personeelsbestand van de orkesten; er is sprake van een ouder wordende medewerkerspopulatie. De orkestorganisaties en de medewerkers moeten inspelen op de diverse ontwikkelingen. Het is van belang dat medewerkers in deze context duurzaam inzetbaar zijn en blijven en een duurzaam loopbaan perspectief houden, waarmee ook voor orkesten een duurzaam perspectief blijft bestaan. De paritaire werkgroep DLP heeft geconstateerd dat o.a. goede ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden en een evenwichtige werkverdeling kunnen bijdragen aan een beter loopbaanperspectief.

In de eerste helft van 2018 wordt een onderzoek gedaan op welke wijze het best kan worden bijgedragen aan een duurzaam loopbaanperspectief; opdat medewerkers gemotiveerd, gezond en competent aan de slag kunnen blijven.

Twee onderzoeken zijn nu in de voorbereidende fase:

- Medewerkeronderzoek: de bonden worden over de uitkomsten geïnformeerd (onderzoeksbureau, fasering, onderzoekopzet.
- Medio 2018 wordt naar alle waarschijnlijkheid een pilot opgestart (over de periode 2018/2019) bij philharmonie zuidnederland ten aanzien van een generatiepact. De uitkomsten daarvan worden meegenomen in de gesprekken over de cao 2018 met betrekking tot duurzame inzetbaarheid.

Werkgevers en werknemers geven vanaf 1 januari 2018, waar dat nog niet het geval is, in de praktijk verdere uitwerking aan artikel 5 (loopbaan en ontwikkeling) van de bestaande cao. Daaronder vallen:

- Inventarisatie opleidingsmogelijkheden
- Loopbaanoriëntatie als onderdeel van functioneringsgesprekken
- Campagne voor bewustwording loopbaanmogelijkheden en bescherming
- Vitaliteit/gezondheid: Arbocatalogus, voorlichting zalen (NB: ruimte, klimaat, gehoor) en musici, menukaart
- Inzet persoonlijke portefeuille voor persoonlijke ontwikkeling

Begin 2018 wordt een werkgroep ingesteld die komt tot aanbevelingen voor de uitwerking van het duurzaam loopbaanperspectief ten behoeve van de volgende cao-onderhandelingen (cao 2018). De werkgroep rapporteert tussentijds aan cao-partijen, onder meer aangaande:

- Oorzaken werkdruk (mede gebaseerd op de uitkomsten van het medewerkeronderzoek)
- Talentenpool/vervangingsfonds
- Generatiepact
- Snellere opbouw persoonlijk budget
- Financiering opleidingsmogelijkheden

Ook andere elementen kunnen worden betrokken bij de studie.

Samenhang arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden cao Orkesten, cao Remplaçanten, zzp-ers en stafmedewerkers

De arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers bij orkesten zijn geregeld in de cao Orkesten, de cao Remplaçanten, lokale regelingen en arbeidsovereenkomsten met apart benoemde rechten. Cao-partijen willen onderzoeken welke mogelijkheden bestaan om de verschillende bestaande arbeidsvoorwaardelijke regelingen samen te brengen om daarmee grotere eenheid, eenduidigheid, transparantie en eenvoud te realiseren.

De paritaire werkgroep betrokken bij dit onderwerp heeft geconstateerd dat één cao uiteindelijk het beste zou zijn, waarbij nog discussie bestaat over het model van de cao. De werkgroep komt nog eenmaal bijeen voor een verdiepingsslag.

Cao-partijen hebben, bovenstaande in overweging genomen, een aantal afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaardenvorming in relatie tot de twee bestaande cao's en de bestaande lokale regelingen:

Samenhang arbeidsvoorwaarden vaste musici, remplaçanten, zzp-ers en stafmedewerkers: partijen streven naar een integrale en consistente beschrijving van arbeidsvoorwaarden voor deze groepen. Onderdeel van de arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector 2017 – 2023 is dat er door sociale partners binnen de culturele sector gewerkt kan gaan worden in 'proeftuinen'.

De minister van OCW heeft aangegeven open te staan voor door de sector aangedragen experimenten. In dat kader gaan partijen zich maximaal inzetten om een proeftuin in te richten. Dit komt begin 2018 op de agenda.

- Er wordt gestreefd naar het tot stand brengen van een cao die beter past bij de rol en activiteiten van de orkesten in de toekomst, waarbij goed wordt gekeken wat sectoraal moet worden geregeld en wat beter lokaal kan worden afgesproken. Streven is deze toekomstgerichte cao tot stand te hebben gebracht uiterlijk 1 januari 2020. Bij volgende cao-onderhandelingen zal dit streven steeds als uitgangspunt gelden.
- In relatie tot het vorige punt zal in kaart worden gebracht welke regelingen op lokaal niveau bestaan.

Er wordt een werkgroep ingesteld die verantwoordelijk is voor de uitvoering van dit onderzoek. De werkgroep rapporteert tussentijds aan cao-partijen.