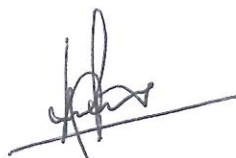


PROTOCOL VAN AFSPRAKEN CAO NRO

- In het CAO overleg van 15 september 2011 is afgesproken dat de nieuwe CAO NRO een looptijd heeft tot 1-1-2013.
- Het overleg tussen partijen kan gedurende de looptijd van de CAO worden geopend. De CAO kan tussentijds worden gewijzigd o.a. wat betreft de koorsalarissen. Dit impliceert dat de salarisontwikkeling van de orkesten, zoals afgesproken bij de NAPK, vanaf 1-1-2009 niet langer automatisch wordt gevolgd. Wat betreft de BBRA schalen wordt de salarisontwikkeling bij de rijksoverheid gevolgd.
- In verband met de bezuiniging van OCW per 1 januari 2013 en de hieraan gekoppelde reorganisatie wordt afgeweken van artikel 7, lid 1 van deze CAO en wordt voor het koor ter beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een opzegtermijn van twee maanden gehanteerd.

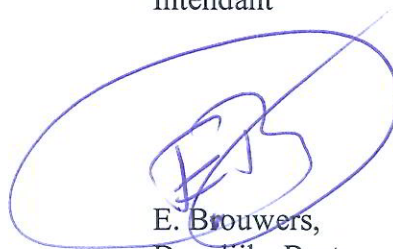
Ondertekenaars namens:

Stichting Nationale Reisopera



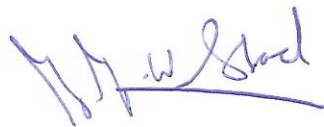
A.E.L.M. Mostart
Intendant

FNV KIEM



E. Brouwers,
Dagelijks Bestuur

Abvakabo



J.J.W. Stoel
Bestuurder

NTB



E. Angad-Gaur
Secretaris

HOOFDSTUK 1 DEFINITIES EN WERKINGSSFEER

Artikel 1 Definities.

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever Stichting Nationale Reisopera.
- b. Werknemer Degene met wie werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan.(1)
- c. Arbeidsovereenkomst Een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek.
- d. Maandsalaris Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen maandelijks te betalen bedrag als vaste beloning voor de werkzaamheden in de door de werknemer uitgeoefende functie.
- e. Bruto maandinkomen Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen maandelijks te betalen bedrag als vaste beloning vermeerderd met de vaste overeengekomen toeslagen, bijvoorbeeld vakantiegeld, onregelmatigheidstoeslag, eindejaarsuitkering.
- f. Bruto jaarinkomen Het inkomen vóór aftrek van belastingen en premies. Per 1 januari 2006 zal er één loonbegrip zijn, te heten belastbaar inkomen. Hierover zullen premies en belasting berekend worden. Ook voor uitkeringen zal dit de grondslag zijn.
- g. Vakverenigingen De als ondertekenaar van deze CAO optredende werknemersorganisaties.
- h. Standplaats De plaats waar de werkgever gevestigd is en van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, zijnde Enschede.
- i. Arbeidstijd De tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht.

- standplaats: de tijdsduur van de door werkgever
nreven werkzaamheid minus de pauzetijd en/of
- standplaats: de tijdsduur tussen vertrek uit en
aankomst in de standplaats van het door werkgever geregelde
vervoer c.q. de vertrek- en aankomsttijd van het openbaar
vervoer in de standplaats.
- k. Werkweek Een tijdvak van zeven dagen van maandag 0.00u tot en met
zondag 24.00u.
- l. Seizoen Een tijdvak, vallende in twee opeenvolgende kalenderjaren,
aanvangend met de eerste werkzaamheid na de
zomervakantie en eindigend op de dag voorafgaande aan de
eerste dag van de zomervakantie van het daaropvolgende
jaar.
- m. Relatiepartner Levensgezel met wie de werknemer is gehuwd of een
geregistreerd partnerschap is aangegaan. Dan wel de partner,
niet zijnde een familielid, met wie de werknemer - blijkens
een notarieel samenlevingscontract tenminste zes maanden
of blijkens een andere voor de werkgever acceptabele
bewijsvoering tenminste vijf jaar - een gemeenschappelijke
huishouding voert.
- n. Kind Het natuurlijke kind (jonger dan 18 jaar) van de werknemer,
of het kind (jonger dan 18 jaar) dat door de werknemer werd
gewettigd, wettelijk erkend of geadopteerd en dat bij de
werknemer woont.
- o. Nevenwerkzaamheden Alle betaalde werkzaamheden die niet behoren tot de functie
bij werkgever. Het betreft zowel regelmatige
werkzaamheden met een tamelijk omvangrijk tijdsbeslag als
incidentele nevenwerkzaamheden met een gering tijdsbeslag.
- p. WPA Wet privatisering ABP
- q. ABP Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
- r. Werknemers techniek Hoofd techniek, medewerkers decor- , kostuum- en
kap grime-ateliers, inspiciënten, belichters, rekwisiteurs,
voorstellingsleiders, chauffeurs en overige medewerkers
waarbij dit in de individuele arbeidsovereenkomst of
eventuele aanvulling hierop, wordt vermeld.
- s. Fiscale
reiskostenverrekening Een fiscaal vrijgestelde verrekening voor reiskosten woon-
werkverkeer vanwege uitruil met het bruto maandloon of de
eindejaarsuitkering.
- t. Woonplaats De gemeenten waar de werknemer woonachtig is. Indien
sprake is van twee woonadressen geldt het bij de werkplek
meest dichtstbijzijnde woonadres.

n het koor.

Personeelscategorie B: Niet musici, voor wie de arbeidstijd in de regel valt van maandag tot en met vrijdag.

Personeelscategorie C: Productiegebonden medewerkers voor wie geen vast arbeidspatroon is vast te stellen.

Deeltijdwerknemer: Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken, de bedongen arbeid minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing m.u.v. de bepalingen in hoofdstuk 3, hoofdstuk 6, artikel 49, lid 1, artikel 54.

(1) *Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij'.*

(2) *Per artikel is in de kop en/of kantlijn met een hoofdletter A, B of C aangegeven voor welke personeelscategorie-(ën) dit artikel van kracht is.*

Artikel 2 Werkingsfeer.

1. De CAO is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst met de Nationale Reisopera, behoudens werknemers techniek, voorstellingsleiders, extra leden van het koor, figuratie, vakantiewerkers, stagiaires, assistent-dirigent, repetitoren en werknemers die op afroep incidenteel werkzaamheden verrichten.
2. De beloning van uitzendkrachten is gebaseerd op de ABU-CAO.
3. De bepalingen omtrent inkomensvervangende uitkeringen bij ziekte en werkloosheid gelden uitsluitend voor werknemers die deelnemen aan het ABP. De werknemer, voor wie op grond van de WPA-wet geen toegang tot het fonds bestaat, is tegen het risico van inkomstenderving door ziekte en werkloosheid verzekerd krachtens Ziektewet, Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en de Werkloosheidswet.

1. Een arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan. De arbeidsovereenkomst wordt in tweevoud opgemaakt, door werkgever en werknemer ondertekend. De werknemer ontvangt van de overeenkomst één exemplaar. Wijzigingen in de aard van de overeenkomst worden schriftelijk vastgelegd en door de werkgever en werknemer ondertekend.
2. De arbeidsovereenkomst vermeldt tenminste de datum van indiensttreding, de duur van het dienstverband, de naam van de functie, de standplaats, de omvang van de arbeidstijd, het arbeidspatroon, de salarisschaal en trede, het maandsalaris, de opname in het ABP en de toepasselijkheid van deze CAO.

Artikel 6 Einde van de arbeidsovereenkomst.

1. Een arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan met wederzijds goedvinden worden beëindigd op een door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip. Bij eenzijdige beëindiging door opzegging worden de in artikel 7 en 8 gestelde termijnen in acht genomen.
2. Het dienstverband tussen de werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de ouderdomspensioenregeling heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
3. Een arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van de datum waarop de werknemer gebruik maakt van de regeling voor vervroegde uittreding en/of FPU van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.
4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 667 en 668 BW.

Artikel 7 Opzegtermijn van de werkgever.

Tenzij het dienstverband wordt beëindigd op grond van dringende reden zoals bedoeld in artikel 677 t/m 679, boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of wanneer het ontslag bij arbeidsongeschiktheid betreft (in die gevallen gelden de wettelijke opzegbepalingen), zal ter beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van de zijde van de werkgever een opzegtermijn in acht worden genomen van twee maanden. De opzegging geschiedt schriftelijk met opgave van redenen tegen de laatste dag van de kalendermaand.

an de werknemer.

A, B, C

... wordt beëindigd op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 17, lid 1, onder a) van het Wetboek van Strafrecht (Sv) /m 679 boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd zal ter beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van de zijde van de werknemer een opzegtermijn in acht worden genomen van twee maanden.

2. De werknemer kan zijn dienstverband beëindigen om gebruik te maken van de regeling voor vervroegde uittreding als hij voldoet aan de voorwaarden daartoe, gesteld door het ABP. Om aan de regeling te kunnen deelnemen, dient het dienstverband met de werkgever te worden opgezegd met inachtneming van een termijn van drie maanden.
3. De opzegging geschiedt schriftelijk tegen de laatste dag van de kalendermaand.

Artikel 9 Wet aanpassing arbeidsduur.

A, B, C

De Wet Aanpassing Arbeidsduur is niet van toepassing voor zover het betreft het recht op vermeerdering van de overeengekomen arbeidsduur. De werkgever kan een verzoek tot vermeerdering van de overeengekomen arbeidsduur toewijzen, indien de vermeerdering niet in strijd is met het belang van de werkgever. Dit laat onverlet de mogelijkheid van de werknemer om ten aanzien van de toepassing van dit artikel de bevoegde rechter om een uitspraak te vragen.

Artikel 10 Wachtgeld.

A, B, C

1. Aan de werknemer die uitsluitend wordt ontslagen wegens beëindiging of vermindering van subsidiëring door de Rijksoverheid of wegens reorganisatie dan wel fusie als gevolg van gewijzigd rijksoverheidsbeleid, wordt een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen vermeld in de beschikking van de minister van WVC, Kenmerk K/A2 1.482 van juni 1986, met dien verstande dat de duur van de toekenning van de wachtgeldsuppletie voor beneden vijftigjarigen is beperkt tot maximaal vier jaar.
2. Aan de werknemer die uitsluitend 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.
3. Aan de werknemer die wordt ontslagen niet in verband met reorganisatie of fusie als gevolg van gewijzigd overheidsbeleid, wordt een werkloosheidsuitkering toegekend overeenkomstig het bepaalde in de AMvB nr. 686 d.d. 29 december 1986. Deze AMvB wordt de werknemer desgewenst ter inzage verstrekt.

erlijden.

A, B, C

jdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een
verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674

BW.

2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - I. De langstlevende der relatiepartners, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - II. Indien deze niet meer in leven is of de relatiepartners duurzaam gescheiden leefden:
de minderjarige pleeg-, wettige of natuurlijke kinderen.
 - III. Indien er geen nagelaten betrekkingen zijn als bedoeld in lid a en b,
kan in bijzondere gevallen de uitkering worden uitbetaald aan de
persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de
werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/
komen.
3. Geen uitkering is verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand
aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had
op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW, of door toedoen van de werknemer
geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale
verzekeringswetten inzake ziekte of arbeidsongeschiktheid.

ok.

A, B, C

1. De werknemer heeft in beginsel een vijfdaagse werkweek.
2. De werkweek begint op maandag 00.00u.
3. Werktijd na 24.00u die verband houdt met of voortvloeit uit de werkzaamheden op die dag worden geacht tot de dag te behoren waarop de werktijd werd aangevangen.

Artikel 13

Aankondiging dienstrooster.

A, C

Seizoenschema

1. Uiterlijk op de laatste dag voor het ingaan van de zomervakantie wordt het voorlopige seizoenschema ter kennis gebracht van de werknemers. Dit seizoenschema vermeldt de data en aanvangstijden van de uitvoeringen, de repetities daarvoor en waar deze plaats zullen vinden.
2. Voorafgaand aan het onder 1 bedoelde seizoenschema zal uiterlijk 1 april een voormelding daarvan aan de werknemers worden gegeven.

Bekendmaking

3. Het dienstrooster met daarin vermeld de data van uitvoeringen, repetities, dienst- en arbeidstijden, alsmede de tijdstippen van vertrek naar de plaats waar deze werkzaamheden plaatsvinden, wordt uiterlijk 14 dagen voor het begin van desbetreffende vierweekse periode schriftelijk bekend gemaakt.
4. Wijzigingen en toevoegingen dienen tenminste 10 dagen voor de betreffende werkdag bekend gemaakt te worden. Binnen genoemde termijn kunnen collectieve wijzigingen slechts in overleg met de Ondernemingsraad plaatsvinden. Individuele wijzigingen in het rooster binnen 10 dagen kunnen plaatsvinden in overleg met de betreffende werknemer.
5. Vanaf het ogenblik dat de in lid 1, 2, 3 en 4 genoemde dienstroosters en wijzigingen op de gebruikelijke wijze bekend zijn gemaakt, wordt iedere werknemer geacht op de hoogte te zijn van de door hem te verrichten werkzaamheden.

Artikel 14

Aanvang en beëindiging van werkzaamheden

A, B, C

1. In het geval bij werkzaamheden buiten de standplaats van daaruit wordt doorgereisd naar een andere plaats en geen aansluitende werkzaamheden plaatsvinden, geldt als beëindiging van de dienstdag het tijdstip van aankomst aldaar. Bij overnachting geldt als beëindiging het einde van de werkzaamheden.

eizen naar het oordeel van de werkgever en in de plaats van de voorstelling dan wel het in lid overnachtingsuren als 4 werkuren. Deze uren et bepalen van het maximum aantal werkuren per week.

3. Voor personeelscategorie A geldt dat werkzaamheden die niet minstens 24 uur tevoren zijn geannuleerd worden gewaardeerd als werktijd conform de planning.

Arbeidstijdenregeling personeelscategorie A
--

Artikel 15	Forfait.	A
-------------------	-----------------	----------

1. Pesoneelscategorie A heeft 12 forfaitaire uren per week.
2. Forfaitaire uren dienen voor zelfstudie, stemonderhoud en voorbereiding van koorpartijen. Voorts zijn ze bedoeld als compensatie voor gebroken diensten en het werken op onregelmatige tijden en tijdens weekenden.

Artikel 16	Pauzes en etenstijd.	A
-------------------	-----------------------------	----------

1. Voor dineren geldt een pauze van twee uur. Indien aansluitend aan de pauze een repetitie of TO in kostuum wordt gehouden, kan de pauze ingekort worden tot 1,5 uur.
2. Bij twee aaneengesloten muzikale of regiereperties voor het koor in de standplaats bedraagt de lunchtijd 1 ½ uur . Indien deze repetities in het theater binnen de standplaats plaatsvinden, bedraagt de lunchtijd één uur.
3. In afwijking van het in de leden 1 en 2 bepaalde, kan in geval van werkzaamheden buiten de standplaats, in overleg met de OR een afwijkende lengte van lunch- en dinertijd worden vastgesteld.
4. Bij een repetitie van langere duur dan 1,5 uur is 10 minuten pauze inbegrepen, bij een repetitie van langere duur dan 2 uren, doch niet langer dan 3 uren is 15 min. pauze inbegrepen; de pauzes zullen bij voorkeur in het midden van de repetitietijd worden gegeven.
Voor een verlengde koorrepetitie geldt de indeling zoals vermeld in artikel 20 lid 3.
5. De benodigde tijd voor kleden, kappen en schminken geldt niet als rusttijd of pauze.
6. Reis- en wachturen zullen niet als rusttijd in de zin van deze CAO worden aangemerkt.

d.

A

- koor kunnen voor de gehele bezetting, voor dames- of herenkoor, voor de bezetting van een bepaald werk, voor de vier stemgroepen afzonderlijk of voor een koorbezetting hieruit worden ingedeeld.
2. Indien in bepaalde gevallen niet het totale aantal koorleden van een groep nodig is, zal er tot een roulatiesysteem worden overgegaan. Koorleden kunnen van roulatie worden vrijgesteld in het kader van het ouderenbeleid, opleiding, een individueel traject e.d.
 3. Binnen dit roulatiesysteem kunnen, indien noodzakelijk, reserves worden ingedeeld.
 4. Een als reserve ingedeeld koorlid kan gevraagd worden daadwerkelijk bereikbaar te zijn tot het begin van de uitvoering in de standplaats c.q. het vertrek van de bus naar elders en, indien opgeroepen, beschikbaar te zijn voor het verrichten van de geplande werkzaamheden.
 5. De in lid 2 bedoelde beschikbaarheid geldt als 50% werkelijk vervulde arbeidstijd.
 6. Het bepaalde in voorgaande leden geldt niet voor koorleden die niet voor bepaalde werkzaamheden zijn ingedeeld en voorts niet voor degenen aan wie schriftelijk is meegedeeld dat zij vrijgesteld zijn van de beschikbaarheidsverplichting of roulatie zoals bedoeld in de leden 2 en 3.
 7. De werknemer die niet is ingedeeld voor werkzaamheden kan, indien onvoorziene omstandigheden de directie daartoe nopen, alsnog voor werkzaamheden worden ingedeeld. De herziening van de oorspronkelijke individuele indeling zal aan de werknemer uiterlijk 10 dagen voor de te verrichten werkzaamheden worden medegedeeld. Slechts met instemming van de betrokken werknemer kan van de genoemde periode worden afgeweken.

Artikel 18 Structurele vrije dagen.

A

1. *Maandagavond* is een vrije avond.

Woensdag is een vrije dag met uitzondering van de periode dat een productie in het theater of concertzaal wordt voorbereid.
Voorstellingen kunnen wel op woensdag plaatsvinden.
2. Op *zaterdag en zondag* zullen geen repetities voor koor worden gepland. Wat betreft de zaterdag is hierop driemaal per seizoen een *uitzondering* mogelijk ten behoeve van TO's, piano- voor- en generale repetities of generale repetities ten behoeve van concerten met koor.
Indien de pianogenerale plaats vindt op zaterdag zal deze in de ochtend aanvangen.
3. Een *dag na een voorstelling* is een roostervrije dag. Wanneer een voorstelling deel uitmaakt van een bijzondere manifestatie zoals een festival of tournee, kan

den gemaakt.

het kan wel een volgend concert in dezelfde serie

Artikel 19

Maxima.

A

1. Per dag mogen per koorlid maximaal twee werkzaamheden worden ingeroosterd.
2. Indien een muzikaal verlengde repetitie is gepland, geldt deze als twee werkzaamheden.
3. Indien een productie *buiten de standplaats* wordt voorbereid, is het maximum aantal dagen waarop het koor kan worden ingezet ten behoeve van repetities: *vier per week*.
4. Een repetitie op een dag waarop een voorstelling of generale is gepland, kan niet worden ingeroosterd:
 - indien een voorstelling in Heerlen, Sittard of Maastricht plaatsvindt;
 - indien dit leidt tot een dienst van meer dan 12 uren (exclusief de pauzetijd in de standplaats en eventuele overnachtingsuren);
 - indien dit leidt tot een werkweek van meer dan 40 uren (exclusief de pauzetijd in de standplaats);
 - op de dag van een pianogenerale of première;
 - op dagen dat een voorgenerale of generale repetitie buiten de standplaats plaatsvindt.

Wanneer een repetitie op een voorstellingsdag wordt gepland, zal de totale inzet van het koor van 12 of meer uren per dag, inclusief reistijd, in enig werkweek slechts éénmaal voorkomen, met dien verstande dat het aantal gevallen dat dit tweemaal per werkweek mag voorkomen, beperkt blijft tot maximaal vijfmaal per jaar.

5. De generale repetitie van een concert is mogelijk op de dag van het concert. Het concert en de repetitie vinden dan plaats op twee aansluitende dagdelen, met minimaal 2 uur lunch- of dinerpauze.
6. Repetities in het gebouw van de Nationale Reisopera zullen niet ingeroosterd worden op een avond, tenzij het een zitrepetitie of een repetitie met kinderen betreft.
7. De omvang van een werkweek mag maximaal 45 uur bedragen (exclusief pauzetijd in de standplaats en eventuele overnachtingsuren) ten behoeve van de voorbereiding van een productie buiten de standplaats.
8. Op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst mag een koorlid maximaal 1181 uur per seizoen worden ingezet.
9. De werkuren van een voltijd werkend koorlid, die in de definitieve seizoensplanning zoals bedoeld in artikel 13 lid 1 zijn vastgelegd, vormen de basis voor het vaststellen van het deeltijdpercentage voor deeltijd werkende koorleden.

een koorlid met een 100% arbeidsovereenkomst werkt tussen 1063 en 1181 uren:
aantal inzetbare uren deeltijdkoorlid: deeltijdpercentage x 1181 uren.

situatie b.

een koorlid met een 100% arbeidsovereenkomst werkt minder dan 1063 uren ($1181 - 10\% \times 1181$):

aantal inzetbare uren deeltijdkoorlid: deeltijdpercentage x het daadwerkelijk aantal uren dat voor een koorlid met 100% arbeidsovereenkomst is gepland.

Artikel 20

Maximale lengte van repetities.

A

1	Muzikale koorrepetitie	2,5 uur
2	Muzikale koorrepetitie op generale of voorstedingsdagen	Min. 1,5 uur Max. 2,0 uur
3	Verlengde muzikale koorrepetitie: <i>Indeling:</i> 10.00-11.15u 11.30-12.30u 13.00-14.15u	2 werkzaamheden 2,5u + 1,25u
4	Muzikale groepsrepetities: Één stemgroep: Grotere formaties:	2,0u 2,5u
5	Regierepetities	3,0u
6	Repetities met orkest, anders dan generale of doorloop:	3,0u

	regiewerkzaamheden: <i>Indien meer dan één uur (excl. Pauze) met het koor muzikaal wordt gerepeteerd:</i>	ale en 3,0u 2,5u
8	Repetities in kostuum:	3,0u <i>verlengd met de op het rooster vermelde tijd voor het kleden</i>
9	Doorloop, eventueel in kostuum:	Lengte van het werk, vermeerderd met een half uur correctietijd en de op het rooster vermelde tijd voor kleden.
10	Piano-, voor- en generale repetities: <i>Op het rooster wordt vermeld:</i> <i>-tijdstip aanwezigheid koor; -tijdstip aanvang repetitie; -tijdstip einde repetitie, excl. afschminken en omkleden (I)</i>	Volgens planning, zoals vermeld op het dienstrooster. <i>De maximale lengte van een piano- of voorgenerale bedraagt zeven uur, de tijd voor (af-)schminken en kleden inbegrepen. Indien een voorstelling inclusief pauzes langer duurt dan 4 uur, vindt de voorgenerale piano en voorgenerale orkest in twee delen plaats.</i> <i>Bij onvoorziene noodsituaties kunnen voorgenerale en generale repetities in overleg met de OR met maximaal 30 minuten worden verlengd.</i>

et repetities op dagen waarop een voorstelling
beginnen met de langste reisafstanden;
n repetities op dagen waarop een generale

- repetities op woensdag in het theater;
 - verminderen van het aantal uren per week in weken waar het koor relatief veel is ingezet;
4. Bij de wijze waarop een eventuele reductie van werkzaamheden plaatsvindt, heeft het vermelde onder 3.1 de hoogste prioriteit. Vervolgens is de mate van inzet van het koor en de zwaarte van het geplande repertoire bepalend.

Artikel 23 **Aanvullende bepalingen.** **A**

1. Werkzaamheden in de standplaats zullen niet voor 10.00u aanvangen en na 23.30u eindigen. Kleden en schminken is toegestaan vanaf 09.00u. In overleg met de OR kan hiervan worden afgeweken.
2. Bij werkzaamheden buiten de standplaats zal het tijdstip van vertrek uit de standplaats niet liggen vóór 08.30u.

Artikel 24 **Huishoudelijke zaken.** **A**

Het koortlid verbindt zich om bij voorstellingen en repetities tijdig op de plaats van opkomst aanwezig te zijn in de repetitieruimte c.q. de plaats van opkomst. Bij voorstellingen en generales dient het koortlid volgens de bij de regie gegeven aanwijzingen gekleed, gekapt, geschminkt en geschoren te zijn, bij concerten volgens het gegeven kledingvoorschrift.

Arbeidstijdenregeling personeelscategorie B.

Artikel 25 **Werktijden.** **B**

1. Werknemers personeelscategorie B verrichten hun werkzaamheden doorgaans op vaste dagen en vaste werktijden zoals in de arbeidsovereenkomst en/of bij aanvang van het seizoen is overeengekomen.
2. Wanneer de functie dit toelaat, kunnen werknemers personeelscategorie B in overleg met de werkgever een keuze maken voor variabele werktijden, hierbij uitgaande van een doorgaans vaste gemiddelde arbeidstijd, waarbij de individuele werknemers of een groep van werknemers in meer of mindere mate zelf de begin-, pauze- en eindtijden van de werkdag bepalen, binnen een door de werkgever aangegeven kader.
3. De lunchpauze voor werknemers personeelscategorie B bedraagt een half uur.

1. Onder overwerk wordt verstaan de gewerkte uren boven de met de werknemer individueel overeengekomen arbeidstijd.
2. Overwerk wordt alleen verricht in opdracht van de werkgever.
3. Een half uur of korter werken voorafgaand of in aansluiting op de vastgestelde werktijden wordt niet als overwerk beschouwd. Indien langer dan een half uur wordt doorgewerkt, wordt de doorgewerkte tijd volledig als overwerk beschouwd.
4. Voor vergoeding en/of compensatie van overwerk komt alleen de werknemer in aanmerking wiens functie is ingedeeld in salarisschaal BBRA 1 tot en met 8.
5. Overwerk wordt vergoed in de vorm van vrije tijd (100%). Indien dit naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is, wordt het overwerk in geld vergoed tegen 100% van het geldende uurloon.

Arbeidstijdenregeling personeelscategorie C

Artikel 27

Arbeidstijdenregeling.

C

1. Op de arbeidsovereenkomst van personeelscategorie C is de de arbeidstijdenwet van toepassing. De diensttijd per seizoen is afhankelijk van het aantal doordeweekse feestdagen.

HOOFDSTUK 5

SALARIËRING

Artikel 28

Algemeen.

A, B, C

1. De indeling in één van de salarisschalen wordt bepaald door de inhoud van de functie van de werknemer.
2. Voor de inpassing in de aldus vastgestelde salarisschaal zijn de ervaring en leeftijd van de werknemer de belangrijkste factoren.
3. De salarisstructuur voor personeelscategorie A wijkt af van de voor personeelscategorie B en C geldende schalen. Beide zijn als bijlage opgenomen bij deze salarisregeling.

te van een dag, gedurende welke een werknemer in
kt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris,
verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt
enredig deel verminderd.

5. Het salaris van een werknemer met een deeltijdfunctie is een evenredig deel van het salaris voor dezelfde functie die in voltijd wordt uitgeoefend.
6. Wijziging van zijn salaris wordt aan de werknemer schriftelijk medegedeeld.
7. De uitbetaling van salaris gebeurt op een door werknemer aan te geven bankrekening aan het eind van elke kalendermaand. De werknemer ontvangt hierover een maandelijks specificatie.

Artikel 29 **Inpassing bij indiensttreding.** **A, B, C**

1. **A.** Inpassing in de salarisschaal voor de werknemers personeelscategorie A geschiedt overeenkomstig het aantal jaren ervaring als vocalist(e) in een beroepskoor. In bijzondere omstandigheden kan de werkgever hiervan afwijken.
2. **A.** Toekenning van een hoger salaris is eveneens mogelijk indien de werknemer, reeds op een andere wijze koorervaring heeft opgedaan, dan wel anderszins blijkt geeft meer dan normale capaciteiten te bezitten, een en ander ter beoordeling van de werkgever.
3. **B, C** Als ervaringsjaren van werknemers personeelscategorie B en C wordt de tijd beschouwd waarin zij werkzaam waren in eenzelfde of gelijksoortige functie, betaald dan wel onbetaald.

Artikel 30 **Periodieke verhogingen.** **A, B, C**

1. De werknemer heeft recht op periodieke verhogingen van zijn salaris volgens de op zijn functie van toepassing zijnde schaal.
2. Deze verhoging wordt de werknemer voor de eerste maal toegekend nadat één jaar sinds zijn indiensttreding is verstreken.
3. Een werknemer die gedurende tien jaren het voor hem geldende maximum salaris heeft genoten zal, wanneer het functioneren daartoe aanleiding geeft, 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.
4. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever een bijzondere prestatie heeft geleverd, kan hem een éénmalig bedrag als gratificatie worden toegekend.

toepassing heeft gevonden kan het voor de
sschaal geldende maximumsalaris naar rato van de
worden vastgesteld als persoonlijk maximumsalaris.

6. Indien de wijze van functioneren van de werknemer daar naar het oordeel van de
werkgever aanleiding toe geeft, kan zijn salaris op een hoger bedrag worden
vastgesteld dan overeenkomstig het gestelde onder 5.

Artikel 31 Inpassing bij benoeming in/promotie naar een hoger ingedeelde functie. A, B, C

Het nieuwe salaris wordt als volgt bepaald. Aan de werknemer wordt eerst een
periodieke verhoging in zijn oude schaal toegekend. Het nieuwe salaris is het naast
hogere salaris in de nieuwe salarisschaal.

Artikel 32 Waarneming van een functie. A,B,C

1. Aan de werknemer met wie werkgever schriftelijk is overeengekomen dat hij
tijdelijk een functie waarneemt die in een hogere salarisschaal is ingedeeld, zal
een waarnemingstoelage worden toegekend over de gehele periode, mits deze
langer duurt dan één maand aaneengesloten.
2. De tijdelijke, volwaardige waarneming van een hoger ingedeelde functie kan
door werkgever aan niet meer dan twee werknemers worden opgedragen. Indien
dit het geval is ontvangen zij een vooraf vastgesteld deel van de toelagen.
3. De waarneming van de functie zal niet langer dan 1 jaar duren, tenzij het een
vervanging wegens ziekte betreft. In dat geval kan de waarneming maximaal 2
jaar duren.
4. De toelage bestaat uit een vast bedrag per maand. De hoogte van de toelage
wordt bepaald door het verschil tussen de voor de werknemer van toepassing
zijnde salarisschaal trede en eventuele toeslag en het bedrag dat de werknemer
zou ontvangen wanneer hij - op de in de salarisregeling voorgeschreven wijze - in
de functie die hij vervangt zou worden benoemd.
5. Een waarnemingstoelage wordt niet toegekend indien in de functieomschrijving
van betrokkene is vastgelegd dat het waarnemen van bedoelde functie tot zijn
taak behoort.

Artikel 33 Vakantietoeslag. A, B, C

1. De werknemer heeft recht op vakantietoeslag voor iedere maand of deel van de
maand waarin hij recht heeft op salaris.
2. De vakantietoeslag bedraagt per kalendermaand 8% van het bedrag dat de
betrokken werknemer in die maand aan inkomen en eventuele
waarnemingstoelage heeft genoten.

Artikel 37 **vakantierechten.**

A, B, C

1. De werknemer heeft recht op vakantie met behoud van loon voor iedere maand of deel van een maand, waarin hij recht op salaris heeft.
2. De berekening van vakantierechten vindt plaats over een kalenderjaar. Bij tussentijdse indiensttreding of beëindiging van het dienstverband worden vakantierechten naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 38 **Vakantiedagen.**

A, B, C

1. **A.** Het aantal vakantiedagen bedraagt voor een fulltimer 31 dagen op jaarbasis.
2. **B,C** De basisvakantie voor personeelscategorie B en C bedraagt 24 dagen* over het tijdvak als bedoeld in artikel 37 lid 2. Dit aantal wordt afhankelijk van de leeftijd die de desbetreffende werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de volgende tabel:

i. verhoging voor jongeren:

ii. tot 18 jaar	+ 3 dagen
tot 19 jaar	+ 2 dagen
tot 20 jaar	+ 1 dag

iii. verhoging voor ouderen:

iv. 30 t/m 39 jaar	+ 1 dag
40 t/m 44 jaar	+ 2 dagen
45 t/m 49 jaar	+ 3 dagen
50 t/m 54 jaar	+ 4 dagen
55 t/m 58 jaar	+ 5 dagen
59 jaar	+ 7 dagen
60 jaar	+ 9 dagen
61 jaar	+ 12 dagen
62 jaar	+ 15 dagen
63 t/m 65 jaar	+ 20 dagen

Deze opsomming is niet cumulatief.

** Een vakantiedag bedraagt gemiddeld 7,2 uren. Het aantal op te nemen vakantie -en of ADV uren per dag is afhankelijk van het arbeidspatroon van de medewerker.*

3. Voor de werknemer met een deeltijdbetrekking worden de vakantierechten naar evenredigheid toegepast.

rknemer met kinderen die basis- of middelbaar
nde tenminste vier weken samenvallen met de
vakanties van deze onderwijsinstellingen in de standplaats.

2. Indien de werkgever, na overleg met de werknemer, de definitief vastgestelde vakantie wijzigt, zal hij de schade die hieruit voor de werknemer voortvloeit vergoeden. De werkgever stelt de schade vast op informatie van de werknemer.
3. Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer recht op uitkering van de niet genoten vakantiedagen in geld, berekend op basis van het laatst genoten salaris. Teveel opgenomen vakantie-rechten worden op dezelfde basis met het laatste salaris verrekend.
De werkgever verklaart zonodig welk aantal vakantiedagen is uitbetaald. Bij omzetting van een voltijds - in een deeltijdbetrekking kunnen tijdens de voltijdsbetrekking opgebouwde vakantie-rechten worden uitbetaald indien deze niet in vrije tijd kunnen worden opgenomen.
4. Indien door ziekte in de door de directie vastgestelde vakantieperiode vakantiedagen niet kunnen worden genoten, wordt ter compensatie vakantie verleend tot ten hoogste het aantal niet genoten dagen. Dit artikel treedt in werking nadat de werknemer een medische verklaring aan de directie heeft overlegd.

Aanvullingen personeelscategorie A.

1. **A.** De werkgever heeft het recht om voor personeelscategorie A tussen 1 juni en 1 september een collectieve vakantie vast te stellen van 25 of 31 dagen. Hij maakt deze periode vóór 1 januari van het betreffende kalenderjaar bekend. De werkgever voert over de vaststelling van deze vakantie overleg met de ondernemingsraad.
2. **A.** Indien de collectieve vakantie voor personeelscategorie A 25 dagen bedraagt, zal elders in het seizoen de resterende week aaneengesloten worden ingeroosterd.

Aanvullingen personeelscategorie B, C.

3. **B,C.** Voor zover de volgens artikel 38 verworven vakantie-rechten toereikend zijn, heeft de werknemer personeelscategorie B en C recht op vier weken aaneengesloten vakantie. De werkgever kan op verzoek van de werknemer meer weken aaneengesloten toekennen.
4. **B,C.** De werknemer personeelscategorie B en C dient een tijdig verzoek in voor zijn vakantieperiode. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, houdt de werkgever hiermee rekening. De werkgever kan een tijdstip bepalen, waarop een verzoek om vakantie moet zijn ingediend.

1. **A, B, C** Uitgegaan wordt van een 36-urige werkweek gemiddeld op jaarbasis.
2. **A** De feitelijke arbeidsduur voor personeelscategorie A bedraagt 40 uur per week.
3. **B, C** De feitelijke arbeidsduur bedraagt in overleg met de werkgever en voor zover de werkzaamheden dit toelaten, respectievelijk 36, 38 of 40 uur per week. De gemiddelde arbeidsduur wordt gerealiseerd door het toekennen respectievelijk 0, 13 of 25 ADV-dagen per jaar.

Artikel 41

Het opnemen en toekennen van ADV-dagen.

A, B, C

Ten aanzien van het opnemen en toekennen van ADV-dagen gelden de volgende regels:

1. ADV wordt in minimaal halve dagen uitgegeven.
2. Na afloop van het kalenderjaar vervallen aanspraken op ADV-dagen, tenzij hierover met de werkgever afwijkende afspraken zijn gemaakt.

Artikel 42

Aanvullende bepalingen personeelscategorie A.

1. Personeelscategorie A kent 25 ADV-dagen per seizoen.
2. Per seizoen zullen in overleg met de Ondernemingsraad 15 ADV-dagen voor het koor worden ingeroosterd. Hierbij zal in ieder geval sprake zijn van tweemaal een aaneengesloten periode van minimaal één week.
3. *Drie ADV-dagen zijn individueel opneembaar* voor aantoonbare *professionele activiteiten* anders dan stemonderhoud en/of zangles buiten dienstverband. Indien de verlofaanvraag de Directie minder dan acht weken voor de datum waarop het verlof betrekking heeft bereikt, wordt het verlof slechts verleend indien dit niet leidt tot extra kosten voor de werkgever.
4. *Twee ADV-dagen zijn individueel vrij opneembaar*, zonder opgaaf van redenen met uitzondering van verlof voor generales, TO's en voorstellingen. Indien de reden tot het verlofverzoek een unieke gebeurtenis in de privé-sfeer betreft, zal verlof, met opgaaf van redenen en ter beoordeling van de Directie, ook tijdens generales, TO's en voorstellingen worden verleend.
5. Het verlof onder 3 en 4 kan worden geweigerd indien het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet bijvoorbeeld indien een groot aantal koorleden op hetzelfde tijdstip dit verlof wil opnemen.
6. De overige ADV-dagen worden collectief ter beschikking gesteld ten behoeve van leeftijdsbewust personeelsbeleid zoals verwoord in artikel 47.

1. Buitengewoon verlof met behoud van salaris, wordt aan de werknemer verleend:

a. Bij zijn ondertrouw:	Eén dag;
b. Bij zijn huwelijk:	Vier dagen;
c. Voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad	Eén dag;
d. Bij ziekte van de echtgenoot/echtgenote, relatiepartner en van ouders of kinderen voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft:	Ten hoogste twee dagen, te bepalen in overleg tussen de leiding en de werknemer;
e. Bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote, relatiepartner of van een tot zijn gezin behorend kind:	Tot en met de dag van de uitvaart;
f. Bij overlijden van een de (schoon-) ouders, kinderen (voor zover deze niet onder het voorgaande vallen), broers of zusters: Indien de werknemer is belast met de regeling van de uitvaart:	Eén dag alsmede de dag van de uitvaart; Tot en met de dag van de uitvaart;
g. Bij bevalling van de echtgenote/relatiepartner:	Gedurende ten hoogste twee dagen.
h. Bij zijn 12,5, 25- en 40- jarig ambt- of huwelijksjubileum, of bij het 12,5, 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn (schoon)ouders:	Eén dag;
i. Bij zijn kerkelijke bevestiging en Eerste Heilige Communie en bij die van zijn echtgenoot/echtgenote, relatiepartner en kinderen:	Eén dag;

e:	Één dag, ten hoogste éénmaal per kalenderjaar;
eente:	Ten hoogste twee dagen per kalenderjaar;
k. Bij vervulling van een door de Wet of Overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting die niet in zijn vrije tijd kan geschieden, tenzij deze verplichting is ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer;	
l. Voor het hier te lande verrichten van bezigheden verband houdend met adoptie:	Naast het wettelijk adoptieverlof, ten hoogste 5 dagen per kind;

3. De in lid 1 genoemde vrije dagen moeten worden opgenomen op de dag(-en) waarop de desbetreffende gebeurtenis c.q. de viering plaatsvindt. Indien meer dan één dag vrij wordt verleend, dienen deze als regel aaneengesloten te worden opgenomen.
4. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van vakgroep- en hoofdbestuur van zijn vakorganisatie en van publiekrechtelijke colleges waarin de werknemer is benoemd of verkozen, en het deelnemen aan de door de vakorganisatie georganiseerde vormings- en scholingsdagen.
5. Het in het voorgaande lid bedoelde verlof wordt verleend, tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de directie daartegen verzetten. Onder dit laatste wordt in elk geval begrepen een als gevolg van buitengewoon verlof niet ingeschakeld kunnen blijven of worden bij overige werkzaamheden.
6. De werkgever kan de werknemer bijzonder verlof verlenen bij aanvaarding van het lidmaatschap van het hoofdbestuur van een bij deze CAO betrokken vakorganisatie.
7. Ten aanzien van de punten 1d en 1g is tevens de wet Arbeid en Zorg van toepassing.

Artikel 44 Verlof ten behoeve van professionele activiteiten. A

Op schriftelijk verzoek van een werknemer personeelscategorie A wordt hem door de Directie in bijzondere gevallen ten behoeve van audits buitengewoon verlof verleend met behoud van salaris, indien het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet.

Behoud van salaris.

A, B, C

1. Benatve ouderschnapsvertor kan de werkgever de werknemer op diens verzoek maximaal één jaar verlof verlenen indien het belang van de werkgever daardoor niet wordt geschaad.
2. Gedurende het verlof is de verplichting van de werknemer tot het verrichten van arbeid en van de werkgever tot het betalen van salaris, vakantietoeslag, de toekenning van vakantierechten en de betaling van uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende vergoedingen opgeheven.
3. De werkgever is gehouden een afwijzing van een verzoek om verlof schriftelijk gemotiveerd aan de werknemer mede te delen.

Artikel 46

Feestdagen.

A, B, C

1. Met feestdagen worden bedoeld:
 - nieuwjaarsdag;
 - eerste en tweede paasdag;
 - Koninginnedag;
 - 5 mei;
 - hemelvaartsdag;
 - eerste en tweede pinksterdag;
 - eerste en tweede kerstdag;
2. Een werknemer kan gevraagd worden arbeid te verrichten op een feestdag. Deze dag zal voor 150% in vrije tijd worden gecompenseerd.

Artikel 47 Leeftijdsbewust personeelsbeleid, personeelscategorie A.

Vanaf 1 januari 2008 kan een koorlid met een full time aanstelling van zijn 61-ste tot zijn 65-ste jaar een beroep doen op maximaal 4 vrijstellingen. De keuze van de productie(s) waarvan het koorlid wordt vrijgesteld, gebeurt door de koorleiding in overleg met het koorlid, ruim voor het betreffende seizoen. Alle koorproducties waar een koorlid ingezet had kunnen worden, tellen mee voor de vrijstelling, ook al wordt slechts een gedeelte van het koor ingezet.

Uitgaande van een full time inzet bij 5 producties per seizoen geldt dat indien in het betreffende seizoen slechts 4 producties of minder voor het koor zijn gepland en dit leidt tot een duidelijke verminderde belasting in uren, dit eveneens geldt als vrijstelling.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

s worden gepland waarin het koor wordt ingezet,
uur(1181-10%) ontstaat ook het recht op

Voor deeltijders gelden bovenstaande bepalingen naar rato van het dienstverband.

(n.b. 10% regeling is gelijk aan bandbreedte bij de regeling voor deeltijders.)

1. De werknemer is verplicht om van verhindering door ziekte en van herstel onverwijld mededeling te doen aan de werkgever en de voorschriften bij ziekte stipt na te leven.

Doorbetaling inkomen

2. De werknemer ontvangt gedurende de maand van het ontstaan van zijn arbeidsongeschiktheid en vervolgens gedurende 12 volle maanden een doorbetaling van 100% van zijn maandsalaris en vervolgens tot het einde van zijn dienstverband een doorbetaling van 70% van zijn maandsalaris.
3. In afwijking van het in lid 2 bepaalde wordt 100% loon doorbetaald gedurende het 2e jaar:
 - over de uren dat werknemer relevante re-integratieactiviteiten uitoefent zoals het werken in zijn oorspronkelijke functie, omscholing, bijscholing.
 - indien de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid ligt in een ongeval in of door het werk en dit ongeval niet aan schuld of nalatigheid van de werknemer is te wijten;
 - indien door het UWV vastgesteld is, dat de ziekte leidt tot volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de WIA;
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 zijn inkomen door de herplaatsing vermindering ondergaat, 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 het eerste lid recht zou hebben, als hij niet was herplaatst, en zijn maandinkomen na herplaatsing.
5. Als één maand verstreken is na het begin van arbeidsongeschiktheid door ziekte, zal met ingang van de eerste dag van de maand daaropvolgend de eventuele tegemoetkoming in de reis- en/of verblijfkosten worden gestaakt. De aanspraak herleeft met ingang van de kalendermaand volgend op de maand, waarin de werknemer de werkzaamheden in zijn oorspronkelijke functie hervat.
6. De werknemer heeft bij herplaatsing in een andere functie als werknemer in de zin van deze CAO terstond recht op vergoedingen conform deze CAO.

Verval van aanspraken.

7. De werknemer heeft geen recht op doorbetaling van inkomen indien uit medisch onderzoek blijkt dat de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld dat verhindering tot het vervullen van de functie niet kan worden aangenomen, of de werknemer de verhindering tot het verrichten van werk opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij de werknemer dat vanwege zijn geestelijke toestand niet verweten kan worden;

betaling van inkomen wordt geheel of gedeeltelijk indien en zolang:

bedrijfsgeneeskundig onderzoek blijkt dat de werknemer niet nalaat zich onder medische behandeling te stellen of te blijven stellen, zich zodanig gedraagt dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, of zich niet houdt aan de aanwijzingen van de behandelend geneeskundige. Het nalaten van medewerking aan een heelkundige ingreep is hiervan uitgezonderd.

- de werknemer weigert mee te werken aan een door de werkgever noodzakelijk geacht onderzoek door de bedrijfsgeneeskundige.
 - de werknemer tijdens ziekte voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij de bedrijfsgeneeskundige dit in het belang van zijn herstel wenselijk acht en de werkgever daar toestemming voor heeft gegeven, in welk geval de regeling van lid 10 a van dit artikel van toepassing is.
 - de werknemer nalaat zijn werk te hervatten op het tijdstip en in een omvang, die de bedrijfsgeneeskundige heeft vastgesteld, tenzij hij daarvoor een door de bedrijfsgeneeskundige erkende reden heeft opgegeven.
 - de werknemer door zijn toedoen er de oorzaak van is dat controle bij ziekte niet kan plaatsvinden.
8. In afwijking van de leden 8a en 8b vindt doorbetaling van inkomen plaats, indien de werknemer vanwege zijn geestelijke toestand niet verweten kan worden dat hij zich niet aan de aanwijzingen heeft gehouden.
- a. Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid wenselijk geachte arbeid verricht als bedoeld in lid 8c worden de inkomsten uit die arbeid als volgt in mindering gebracht op de doorbetaling tijdens ziekte:
- voor 100% gedurende de periode van volledige doorbetaling van inkomen
 - indien de werknemer tijdens ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, in het belang van zijn genezing door de bedrijfsgeneeskundige dienst wenselijk geachte arbeid voor derden verricht, worden - zolang hij krachtens dit artikel aanspraak kan maken op betaling van zijn volle bezoldiging - de inkomsten uit deze arbeid op die bezoldiging geheel in mindering gebracht. Gedurende de tijd dat hij krachtens dit artikel aanspraak kan maken op 70% van zijn bezoldiging, worden bedoelde inkomsten op dat bedrag in mindering gebracht, voor zover deze 30% van zijn bezoldiging te boven gaan.
9. Inkomsten uit nevenwerkzaamheden die de werknemer reeds voor de arbeidsongeschiktheid verrichtte, worden niet in mindering gebracht op de doorbetaling van inkomen.

e bij arbeidsongeschiktheid.

ee te werken aan medisch onderzoek en controle, in
neeskundige.

11. Wanneer de werknemer zich niet kan verenigen met het resultaat van onderzoek en/of controle kan hij een uitspraak vragen van een andere bedrijfsgeneeskundige van de Arbo-dienst. Hij oordeelt onafhankelijk, zijn oordeel is bindend.
12. De werknemer kan - eventueel op een door de bedrijfsarts te bepalen tijdstip een andere functie worden opgedragen.
In het eerste jaar dat hij door ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen is de werknemer verplicht passende arbeid te aanvaarden.
13. In het tweede jaar is hij verplicht om gangbare arbeid als bedoeld in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen te accepteren.
14. Bovenstaande is van overeenkomstige toepassing als de werknemer zijn eigen functie onder andere voorwaarden wordt opgedragen.
15. Als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert de in lid 13, 14, 15 bedoelde arbeid te verrichten, worden de inkomsten, die hij uit arbeid zou hebben ontvangen indien hij die arbeid wel zou hebben verricht, geheel in mindering gebracht op zijn inkomen.
16. Bovenstaand lid is niet van toepassing indien de in lid 13, 14, 15 bedoelde arbeid niet beschikbaar is of niet daadwerkelijk aan de werknemer wordt aangeboden.
17. De leden 11 t/m 15 van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die zwangerschap- of bevallingsverlof geniet.

Aanspraken bij herplaatsing van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer

18. De minder dan 35% gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, 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 verrichte werkzaamheden alsmede op een IPAP-uitkering, indien de werknemer zich daarvoor verzekerd heeft en voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden.
19. De meer dan 35% gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, 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 verrichte werkzaamheden en op een WGA-uitkering op grond van de WIA en een AAOP-uitkering, indien voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden alsmede op een IPAP-uitkering, indien de werknemer zich daarvoor verzekerd heeft en voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden.

20. De gewezen werknemer neert 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 alsmede op een IPAP-uitkering, indien de werknemer zich daarvoor verzekerd heeft en voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden.

HOOFDSTUK 8

ONKOSTENVERGOEDINGEN

Artikel 49

Sejour.

A, B, C

1. **A,C.** In geval van werkzaamheden binnen en buiten de standplaats, ontvangen de personeelscategorieën A en C- op voorwaarden zoals omschreven in de declaratieregeling- een vergoeding ter bestrijding van de verblijfskosten, tenzij op andere wijze, in overleg met de OR, door de leiding hierin is voorzien. De declaratieregeling is als bijlage 1 bij deze CAO gevoegd.
2. **B.** Aan personeelscategorie B wordt een jaarlijkse vaste vergoeding voor de kosten van koffie en thee en lunch en diner buiten de standplaats van € 125,- verleend.
Na aantoonbare overschrijding van dit bedrag worden, na toestemming van de leidinggevende, hogere verblijfskosten conform de declaratieregeling zoals bedoeld in lid 1 vergoed.

Artikel 50

Zorgverzekering.

A,B,C

De werknemer personeelscategorie A heeft recht op een tegemoetkoming in de premie ziektekostenverzekering van € 25,- bruto per maand. Voor de werknemers categorie B en C gelden de bepalingen overeenkomstig de bepalingen voor rijksambtenaren.

Artikel 51

Tegemoetkoming studiekosten.

A, B, C

1. De werknemer is verplicht aan een opleiding deel te nemen, als die door de werkgever noodzakelijk wordt geacht voor de uitoefening van zijn dienstbetrekking. De kosten van de opleiding komen voor rekening van de werkgever. De reis- en verblijfskosten worden vergoed volgens de regeling Studiefaciliteiten (bijlage 2).
2. De werknemer die een opleiding volgt, waarvan het bedrijfsbelang door de werkgever wordt erkend, komt in aanmerking voor een tegemoetkoming volgens de regeling Studiefaciliteiten (bijlage 2).

ostenvergoeding.

A, B, C

1. voor een vergoeding van vernuis- en herinrichtingskosten komt de werknemer in aanmerking met wie voor onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst is aangegaan, die door werkgever verplicht wordt te verhuizen naar de standplaats en die een zelfstandige woonruimte achterlaat.
2. In geval van ontslag op staande voet, of indien de werknemer zelf ontslag neemt, is de werknemer verplicht de ontvangen vergoeding terug te betalen aan de werkgever, tenzij het ontslag ingaat één jaar of langer na de verhuizing.
3. De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:
 - het bedrag voor reiskosten van de werknemer en zijn gezinsleden van de oude woning naar de nieuwe woning op de dag van de verhuizing, gebaseerd op het laagste tarief openbaar vervoer.
 - de kosten van transportverzekering tot ten hoogste een verzekerde waarde van € 900,- per kubieke meter.
 - de transport van de inboedel. Voor de kosten van transport worden minimaal drie offertes aangevraagd, waarbij de maximale vergoeding die van de laagste offerte bedraagt.
4. Rekening houdend met het hierna vermelde minimum en maximum bedraagt de vergoeding van herinrichtingskosten 12% van het jaarsalaris, inclusief vakantietoeslag, op de dag van verhuizing. De minimum vergoeding bedraagt 12% van het jaarsalaris volgens de hoogste trede van schaal 8 BBRA en met maximum 1,5 maal het hiervoor bedoelde minimum.

Artikel 53 Kledingvergoeding. A+ werknemers werkzaam in de kantine

1. De werkgever verstrekt zonodig alle werkkleding. Alle door de werkgever ter beschikking gestelde kleding blijft eigendom van de werkgever.
2. Koorleden en werknemers werkzaam in de kantine kunnen tot maximaal € 125,- excl. BTW per seizoen de door hen noodzakelijk gemaakte kosten voor werkkleding bij de werkgever declareren.
3. De declaratiemogelijkheid vervalt indien en voor zover bedoelde zaken door de werkgever worden verstrekt.

Artikel 54 Tegemoetkoming in de kosten van zangles.

A

Een medewerker personeelscategorie A ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van zangles van 75% van het bedrag tot een maximum van € 800,- Vergoeding vindt slechts plaats na overleg van een factuur en onder aftrek van vergoedingen voor zangles elders.

Artikel 55 Tegemoetkoming in kosten van tandheelkundige behandeling. A

1. Koorleden worden geacht zich tegen de financiële gevolgen van tandheelkundige behandeling te verzekeren overeenkomstig het aanvullend verstrekkingenpakket van de zorgverzekeraar.
2. De werkgever komt het koorlid tegemoet in de kosten van voor het uitoefenen van het beroep noodzakelijke tandheelkundige behandeling, indien deze redelijkerwijze niet ten zijnen laste kunnen komen. Onder redelijkerwijze wordt in dit verband verstaan conform het aanvullende verstrekkingenpakket van de zorgverzekeraar.
3. Bij twijfel over de noodzaak van tandheelkundige behandeling in verband met het uitoefenen van het beroep kan advies aan de bedrijfsgeneeskundige dienst worden gevraagd.
4. Het koorlid komt alleen in aanmerking voor een tegemoetkoming indien hij een geldige saneringsverklaring overlegt.
5. Van de kosten van tandheelkundige behandeling komen - na aftrek van de vergoeding door de ziektekostenverzekeraar zoals deze geldt bij een aanvullende verzekering - de eerste € 70,- voor het eigen risico van het koorlid.
6. Indien in één kalenderjaar de kosten hoger zijn dan het eigen risico, ontvangt het koorlid een tegemoetkoming van 50% van de meerkosten tot een maximum van €450,-

Artikel 56 Vergoeding van contactlenzen. A

Het koorlid, dat op doktersvoorschrift een bril moet dragen, komt in aanmerking voor een tegemoetkoming tot € 181,50,- in de aanschaf van contactlenzen. Bij vernieuwing van de lenzen wordt eens per drie jaar een vergoeding van € 113,45 - maximaal verstrekt.

Artikel 57 Vergoeding kosten specialistische hulp. A,B,C

Een werknemer kan de werkgever verzoeken bij te dragen in de kosten voor het consulteren van specialistische (para)-medici voor zover deze niet door de verzekering van de werknemer worden gedekt indien een spoedige re-integratie hierdoor wordt bevorderd.

Artikel 58 Fiscale Faciliteit Vakbondscontributie A, B, C

een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 3 van
ten, gelden/geldt voor hun medewerking aan
knemers:

- a. de standaardvergoedingen als bepaald in CAO-artikel 61.3 en 61.4 of
- b. een in relatie tot de in het mediaplan opgenomen exploitatievormen/activiteiten met OR overeengekomen maatwerkvergoeding die kan bestaan uit:
 - o een totaalvergoeding voor de activiteiten die gedurende een jaar/seizoen plaats vinden, in de vorm van een niet-terugvorderbaar voorschot met een nacalculatie afhankelijk van de exploitatieresultaten van bedoelde activiteiten, waarbij per exploitatievorm/ activiteit wordt aangegeven hoe het voorschot is opgebouwd of een totaalvergoeding voor de activiteiten die gedurende een jaar/seizoen plaatsvinden, waarbij per exploitatievorm/activiteit wordt aangegeven hoe de totaalvergoeding is opgebouwd of
 - o een vergoeding per exploitatievorm/activiteit, die afwijkt van het in CAO-artikel 61.3. en 61.4 bepaalde.

De met de OR overeengekomen maatwerkvergoeding wordt ter kennis van de vakverenigingen gebracht. Indien geen overeenstemming met de OR wordt bereikt over een maatwerkvergoeding, vindt overleg met de vakverenigingen plaats.

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

61.2 Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is verplicht medewerking te verlenen aan beeld- en/of geluidopnamen, bestemd voor:

- platforms, waaronder verstaan worden:
 - al dan niet rechtstreekse radio-uitzendingen van een Nederlandse commerciële of publieke omroeporganisatie, al dan niet gerelayeerd door een of meer buitenlandse niet-commerciële omroeporganisaties;
 - al dan niet rechtstreekse Tv-uitzendingen van een Nederlandse publieke omroep-organisatie;
 - al dan niet rechtstreekse radio- en tv-uitzendingen van buitenlandse niet-commerciële en commerciële omroeporganisaties; het bepaalde in art. 61.1.5 is hierop van overeenkomstige toepassing;

verstaan worden: film-, video-, DVD-, hd-DVD-, blunproducties van commerciële of niet-commerciële aard.

61.3.1 Vergoedingen platforms

- a. Voor medewerking aan een radio-opname en -uitzending door de landelijke Nederlandse publieke omroep van een concert/ uitvoering, inclusief één heruitzending, gelijktijdige, niet-downloadable streaming via internet en aanbieding in het kader van “uitzending gemist” gedurende maximaal één maand wordt de in punt 1 Bijlage VI genoemde vergoeding betaald. In deze vergoeding is mede begrepen de uitzending van desbetreffende opname door Radio Nederland Wereldomroep (RNW) en de door RNW beschikbaar gestelde opnamen aan buitenlandse omroepen, voorzover die lid zijn van de EBU of de met de EBU samenwerkende omroepunies in andere delen van de wereld.
- b. Voor de medewerking aan een Tv-opname van een binnenlandse landelijke, publieke of commerciële omroeporganisatie, de eerste uitzending (al dan niet tegelijkertijd met de opname) en de eventuele eerste heruitzending wordt een vergoeding betaald overeenkomstig het bepaalde in punt 2 Bijlage VI.
- c. Gebruik van opnamen dat verder gaat dan hetgeen onder artikel 61.3.1. a en b is aangegeven, is niet begrepen in de onder artikel 61.3.1. a en b genoemde vergoedingsbedragen.
- d. Over de vergoeding voor regionale TV- en radio-opnamen/uitzendingen worden lokaal in overleg met de OR afspraken gemaakt, welke ter goedkeuring aan de vakverenigingen worden voorgelegd.

61.3.2 Vergoedingen dragers

- a. De musicus ontvangt voor een cd-, cd-rom- of dvd-opname de in punt 3 Bijlage VI genoemde vergoeding.
- b. Over de vergoeding voor een Donemus-cd wordt per orkest in overleg met de OR een afspraak gemaakt, welke ter goedkeuring aan de vakverenigingen wordt voorgelegd.

61.4.1 Geen vergoeding platforms

Geen vergoeding wordt betaald voor medewerking aan:

- a. film- en/of televisieopnamen met een uitzendduur van ten hoogste 5 minuten, die slechts een onderdeel vormen van film- en/of

op zichzelf geen geheel vormen en niet bestemd doeleinden;

zendingen die een educatief doel hebben, zoals schoolradio;

- c. een radio-opname en -uitzending door een Nederlandse lokale of ziekenomroep;
- d. een Tv-opname en -uitzending door een Nederlandse lokale omroep.

61.4.2 Geen vergoeding dragers

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

61.4.3 Vergoeding experimentele media-activiteiten

Om de orkesten de gelegenheid te geven te investeren in/te experimenteren met nieuwe dragers en platforms van beeld- en/of geluidopnamen is de werkgever voor de medewerking daaraan geen vergoeding verschuldigd gedurende de periode van 1 januari 2008 tot 31 december 2010. Onder nieuwe dragers en platforms worden verstaan:

- het openbaar maken van beeld- en/of geluidopnamen op de website van het orkest;
- het doen openbaar maken beeld- en/of geluidopnamen op digitale themakanalen van de binnenlandse publieke en commerciële omroepen;
- Pod-casting;
- narrowcasting;
- andere door CAO-partijen overeengekomen vormen van digitale openbaarmaking. De in dit kader voorgenomen activiteiten worden meegenomen in het overleg en de informatie bedoeld in art. 61.1 sub 2 en art. 61.1 sub 3.

Artikel 62

Werk voor derden.

A, B, C

1. Alvorens nevenwerkzaamheden te aanvaarden of een bedrijf uit te oefenen zal de werknemer zich ervan vergewissen of de voorgenomen activiteiten de

kunnen schaden, doordat zij de werknemer zouden arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichting na

2. Vervolgens zal de werknemer de directie schriftelijk in kennis stellen van zijn voornemen. Als deze daarin niet kan toestemmen, zal dit schriftelijk aan de werknemer in kwestie worden medegedeeld; daarbij zal tevens worden aangegeven om welke reden geen toestemming kan worden gegeven.
3. Toestemming voor werkzaamheden zal slechts worden verleend, indien daar geen schade voor de werkgever uit kan voortvloeien en indien er geen sprake is van een belangenconflict en indien de werknemer schriftelijk verklaart dat daardoor niet de bepalingen van de arbeidstijdenwet worden overtreden.
4. Het zonder toestemming van de werkgever verrichten van werk voor derden kan voor de werkgever een dringende reden zijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen en/ of de geleden schade op de werknemer te verhalen. Een werknemer die arbeidsongeschikt raakt als gevolg van werkzaamheden voor derden, waarvoor geen toestemming is verleend, verliest daardoor zijn aanspraak op het bepaalde in artikel 47 lid 2 en 3.

Artikel 63

Detachering.

A, B, C

1. Detachering berust op een overeenkomst tussen werkgever, werknemer en de inlenende instelling, waarin de rechtspositie van de werknemer, zijn plaats in de gezagsverhoudingen bij de inlenende instelling en de duur van de detachering zijn vastgelegd.
2. Een detacheringsovereenkomst kan uitsluitend schriftelijk worden aangegaan met instemming van de werknemer.

Artikel 64

Disciplinaire maatregelen.

A, B, C

1. De werknemer die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan een disciplinaire maatregel worden opgelegd, onverminderd de bevoegdheid van de werkgever de arbeidsverhouding deswege, al dan niet op staande voet, te beëindigen.
2. De disciplinaire maatregelen die door de Directie kunnen worden opgelegd zijn:
 - een schriftelijke berisping;
 - inhouding van het salaris, ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris van een halve maand;
 - schorsing, al dan niet met behoud van salaris; gedurende ten hoogste 14 dagen.

wordt niet opgelegd dan nadat de werknemer in de
mondeling of schriftelijk te verantwoorden ten
de werknemer kan zich bij deze verantwoording door

Artikel 65 Digitale branche Ri&E

Er wordt gebruik gemaakt van een door CAO partijen vastgestelde (digitale) branche-Ri&E. Deze Ri&E is toegespitst op de arbeidsomstandigheden en risico in de podiumkunstsector.

De NRO maakt daarbij in overleg met de OR gebruik van een het lichte toets op afstand door een gecertificeerde arbodeskundige. De branche-Ri&E is te vinden op www.podiumrie.nl.

Artikel 66 Duur van de collectieve overeenkomst.

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van twee jaar en heeft een looptijd van 1-1-2011 tot 1-1-2013.
2. Met instemming van beide partijen kan in spoedeisende gevallen deze CAO tussentijds worden gewijzigd. Het overleg kan daartoe worden geopend nadat één der partijen daar bij aangetekend schrijven bij de overige partijen om heeft verzocht. De overige partijen zijn gehouden binnen 14 dagen na ontvangst van het aangetekende schrijven mee te delen of zij al dan niet bereid zijn het overleg te heropenen.
3. Het bepaalde in artikel 66 lid 2 geldt onder meer voor wat betreft de koorsalarissen. Dit impliceert dat de salarisontwikkeling van de orkesten, zoals afgesproken bij de NAPK, vanaf 1-1-2009 niet langer automatisch wordt gevolgd. Wat betreft de BBRA schalen wordt de salarisontwikkeling bij de rijksoverheid gevolgd.

De vergoeding van lunch- en dinerkosten vindt alleen plaats op declaratiebasis. De wijze van declareren vindt plaats conform de vigerende voorschriften van de belastinginspectie.

De werknemer ontvangt op voorwaarden als hierna omschreven, een vergoeding in de kosten van de lunch (lunchgeld) en het diner (dinergeld).

De vergoeding van lunch- en dinerkosten vindt alleen plaats op declaratiebasis. Zonder volledig ingevuld standaard declaratieformulier wordt geen vergoeding door de werkgever verstrekt.

Werkzaamheden binnen de standplaats:

Dinergeld wordt uitgekeerd wanneer drie dagdelen wordt gewerkt en tussen het einde van de werkzaamheden 's middags en het begin van de avondwerkzaamheden minder dan anderhalf uur ligt.

Werkzaamheden buiten de standplaats en dienstreizen binnenland:

1. Lunchgeld wordt uitgekeerd, indien de tijd van 12.00u -14.00u geheel binnen werktijd valt:

Lunchvergoeding: € 10,32

2. Dinergeld wordt uitgekeerd indien de tijd van 17.00u -19.00u geheel binnen werktijd valt:

Dinervergoeding: € 15,48

3. Basisvergoeding voor koffie, thee, kleine uitgaven e.d.

Bij minimaal 4 uur afwezigheid:* € 3,09

Bij minimaal 8 uur afwezigheid: € 6,19

Bij minimaal 12 uur afwezigheid: € 9,28

Max. séjour: € 35,08

- *De lengte van afwezigheid wordt bepaald door de tijd gelegen tussen het tijdstip van vertrek zoals dit op de dienstlijst wordt vermeld en het moment van aankomst bij het gebouw van de NRO.*
- *Indien per openbaar vervoer of eigen vervoer wordt gereisd geldt het moment van noodzakelijk vertrek en aankomst in de standplaats.*

Overnachting:

Indien wordt overnacht worden het hotel en het ontbijt door de NRO geregeld en de werkelijke kosten betaald.

Reiskosten:

Reiskosten worden vergoed tegen tarieven openbaar vervoer tweede klasse, tenzij met de werkgever anders wordt overeengekomen.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

september geïndexeerd op basis van de mutatie van
(alle huishoudens, restaurants, cafés, kantines) van
opzichte van de maand juli van het voorafgaande

faciliteiten in aanmerking wil komen, dient daarvoor vóór de aanvang van zijn studie schriftelijk een gemotiveerd verzoek in met een begroting van de opleidingskosten, van de duur van de opleiding en van de eigen studietijd.

Beoordeling

De werkgever beoordeelt het belang van de opleiding voor het bedrijf en verleent op grond van overwegend of gedeeltelijk belang een tegemoetkoming van 75% resp. 50% van de studiekosten. Studiefaciliteiten worden in principe voor de duur van de opleiding toegekend. Bij een opleiding met een duur van meer dan één jaar wordt jaarlijks aan de hand van de voortgang opnieuw besloten.

Verlof

Tenzij het belang van de werkzaamheden zich daartegen verzet, kan de werkgever compensatie bieden voor lestijd als de lessen in werktijd worden gegeven tot ten hoogste een halve dag per week. Voor een werknemer met een deeltijdfunctie wordt dit verlof naar evenredigheid aangepast.

De werkgever verleent verlof voor het afleggen van het examen voor zover dit niet buiten arbeidstijd kan geschieden.

Studiekosten

Tot studiekosten behoren cursus-/lesgelden, examenkosten, de kosten van aanschaf van noodzakelijk studiemateriaal.

Reis- en verblijfkosten

Reis-en verblijfkosten worden vergoed volgens de declaratieregeling.

Restitutie

De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten in geval:

- het op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend voordat de studie met goed gevolg is afgesloten;
- de studie niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn; hem op eigen verzoek of aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van drie jaar na de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.

schalen van het BBRA 1984 per 1 januari 2011

	1-1-2011	SCHAAL																	Netto 1-1-2011	Nr.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
1	1.467,16	0																	1.166,06	1
2	1.497,69	1	0																1.187,43	2
3	1.528,19	2	1																1.208,70	3
4	1.562,29	3	2	0															1.231,71	4
5	1.598,43	4	3	1															1.254,07	5
6	1.633,51	5	4	2															1.271,15	6
7	1.669,63	6	5	3	0														1.290,57	7
8	1.706,28	7	6	4	1														1.308,65	8
9	1.743,38	8	7	5	2	0													1.327,13	9
10	1.780,55	9	8	6	3	1													1.345,58	10
11	1.818,69	10	9	7	4	2													1.363,09	11
12	1.876,19	10	8	5	3	0													1.392,52	12
13	1.934,18	11	9	6	4	1													1.420,40	13
14	1.992,17	12	10	7	5	2													1.449,96	14
15	2.047,12	11	8	6	3														1.476,62	15
16	2.106,13	12	9	7	4	0													1.505,09	16
17	2.164,13	13	10	8	5	1													1.534,48	17
18	2.222,13	11	9	6	2														1.562,04	18
19	2.280,63	12	10	7	3	0													1.591,89	19
20	2.338,64	11	8	4	1														1.619,37	20
21	2.396,62	12	9	5	2				0										1.648,84	21
22	2.455,66	10	6	3	0														1.677,25	22
23	2.513,65	11	7	4	1	1													1.706,64	23
24	2.571,64	8	5	2															1.734,19	24
25	2.652,53	9	6	3	2														1.774,71	25
26	2.745,11	10	7	4															1.820,07	26
27	2.850,92	8	5	3	0														1.871,63	27
28	2.965,89	9	6																1.929,50	28
29	3.082,92	10	7	4	1														1.987,21	29
30	3.210,61	8	5	2															2.054,34	30
31	3.340,33	9	6	3	0														2.121,36	31
32	3.469,57	10	7	4	1														2.188,03	32
33	3.592,67	8	5	2															2.251,62	33
34	3.722,42	9	6	3	0														2.317,17	34
35	3.852,13	10	7	4	1														2.382,59	35
36	4.018,99	8	5	2															2.467,64	36
37	4.200,11	9	6	3	0														2.561,87	37
38	4.380,72	10	7	4	1														2.655,54	38
39	4.573,02	8	5	2															2.756,03	39
40	4.768,88	9	6	3	0														2.857,71	40
41	4.964,76	10	7	4	1														2.949,07	41
42	5.161,11	8	5	2															3.033,44	42
43	5.357,49	9	6	3	0														3.117,91	43
44	5.553,35	10	7	4	1														3.202,10	44
45	5.746,69	8	5	2															3.285,26	45
46	5.943,06	9	6	3	0														3.369,65	46
47	6.138,92	10	7	4	1														3.453,82	47
48	6.332,74	8	5	2															3.537,17	48
49	6.529,63	9	6	3	0														3.621,87	49
50	6.726,01	10	7	4	1														3.706,26	50
51	6.918,80	8	5	2															3.789,19	51
52	7.115,19	9	6	3															3.873,59	52
53	7.311,56	10	7	4	1														3.957,98	53
54	7.507,42	8	5	2															4.042,22	54
55	7.703,79	9	6																4.126,62	55
56	7.899,67	10	7																4.210,81	56
57	8.113,34	8																	4.302,70	57
58	8.327,00	9																	4.394,56	58
59	8.541,18	10																	4.486,64	59
	8.726,88																		4.566,47	
	8.912,07																		4.646,10	
	9.098,26																		4.726,12	

NB : voor medewerkers geboren in 1954 of daarna
exclusief premie IP-aanvullingsplan Loyalis en partnerplusspensioen ABP
bij indiensttreding vanaf 1 januari 2011

orie A) per 1 januari 2009.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

	Maandsalaris 100%
	01-01-2009
0	€ 2272,-
1	€ 2352,-
2	€ 2433,-
3	€ 2513,-
4	€ 2594,-
5	€ 2681,-
6	€ 2768,-
7	€ 2807,-
8	€ 2845,-
9	€ 2887,-
10	€ 2928,-
11	€ 2970,-
12	€ 3007,-
13	€ 3046,-
14	€ 3083,-
15	€ 3119,-

keer Nationale Reisopera.

voor de ruil van belaste naar onbelaste loonbestanddelen. Een deel van het bruto loon kan worden uitgekeerd als onbelaste reiskostenvergoeding wat resulteert in een hoger netto loon. Daarbij geldt echter dat het brutoloon na uitruil niet lager mag zijn dan het loon zoals bepaald in de Wet Minimumloon en vakantiebijslag.

Artikel 1 Inhoud van de regeling.

De werknemer die op een afstand van 10 kilometer of meer van de standplaats woont, komt met inachtneming van de volgende bepalingen in aanmerking voor een fiscale reiskostenverrekening van de kosten van zijn woon-werkverkeer:

1. De fiscale reiskostenverrekening is afhankelijk van de afstand enkele reis woonplaats-standplaats, zoals in onderstaande tabel is weergegeven.

Enkele reis afstand woon-standplaats in km	vergoeding per maand (fulltimer) in euro
0 tot 10	0
10 tot 15	33
15 tot 20	67
20 tot 25	100
26 tot 30	134
30 tot 35	167
35 of meer	200
Voor het vaststellen van het aantal kilometers enkele reis geldt de afstand woonplaats - standplaats conform de routeplanner van de ANWB	

2. De fiscale verrekening reiskosten is afhankelijk van het aantal dagen dat de werknemer daadwerkelijk heen en weer reist voor woon-werkverkeer. Voor werknemers op onregelmatig dienstrooster geldt dat op basis van de seizoensplanning een schatting wordt gemaakt van het aantal dagen woon-werkverkeer. Indien nodig vindt er aan het eind van ieder kalenderjaar een nacalculatie plaats.
3. Op dagen dat werkzaamheden buiten de standplaats plaatsvinden, wordt de werknemer geacht gebruik te maken van het door de werkgever georganiseerde collectief vervoer, ook indien de werknemer besluit direct naar de plaats van werkzaamheden te reizen.

in het bepalen van het aantal dagen dat de
st van zijn woonadres naar de standplaats.

4. Bij arbeidsongeschiktheid of verlof langer dan 6 weken komt de vergoeding van reiskosten te vervallen. Bij een gedeeltelijke herstelmelding of werken op therapeutische basis, heeft de medewerker recht op de fiscale verrekening van reiskosten voor de dagen waarop hij daadwerkelijk aanwezig is.

Artikel 2 Deelname aan de regeling

1. De werknemer die wil deelnemen aan de 'Reiskostenregeling woon-werkverkeer NRO' verklaart schriftelijk op het aanmeldingsformulier:
 - a. hoeveel dagen per week/maand/seizoen hij/zij heen en weer reist van zijn woonplaats naar de standplaats;
 - b. het aantal kilometers enkele reis vanaf zijn woonplaats tot de standplaats conform de opgave van de ANWB routeplanner;
 - c. dat hij/zij kennis heeft genomen van het feit dat verlaging van het bruto maandsalaris of de eindejaarsuitkering van invloed kan zijn op onder andere de hoogte van uitkeringen ingevolge de sociale uitkeringen (bv. WAO, WIA, WW, BWNU) en inkomensafhankelijke toeslagen en uitkeringen (bv. zorgtoeslag, huurtoeslag de kinderopvangtoeslag en Wet Studiefinanciering 2000).
Een compensatie hiervoor van werkgeverszijde wordt niet verleend;
 - d. dat de werknemer zich verplicht gedurende de deelname aan de regeling om uit eigen beweging schriftelijk melding te maken van een wijziging in omstandigheden die van invloed kan zijn op de toepassing van de reiskostenregeling.
2. De werkgever beslist in gevallen waarin deze regeling niet voorziet of kennelijk onredelijk uitwerkt.

Artikel 3 Naheffing en verantwoordelijkheid

1. Indien controle door de inspecteur der belastingen ertoe leidt dat alsnog een naheffing aan de werkgever wordt opgelegd en dit het gevolg is van een onjuiste gegevensverstrekking door de werknemer in het kader van deze fiscale regeling, zal deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) verhaald worden op de werknemer.
2. Indien aan de fiscaal vrijgestelde verrekening wegens de belastingdienst bijzondere voorwaarden worden verbonden, is de werknemer gehouden aan deze voorwaarden te voldoen en dit desgewenst aan te tonen. Een eventuele naheffing op grond van het niet voldoen aan deze voorwaarden komt voor rekening van de werknemer.

en enkele verantwoordelijkheid voor de mogelijk in (wettelijke) regelingen opkomende gevolgen van de bij het gebruik maken van deze regeling.

4. De verrekening van reiskosten woon-werkverkeer als bedoeld in deze regeling wordt verstrekt met inachtneming van de bepalingen van de fiscus ten aanzien van deze uitkering. Deze uitkering is fiscaal vrijgesteld voor zover de regels van de Nederlandse fiscale wetgeving dit toelaten.

Artikel 4 Aanmelding voor de Reiskostenregeling woon-werkverkeer NRO

1. Aanmelding voor de reiskostenregeling kan vóór 1 november voorafgaand aan het jaar waarop de aanvraag betrekking heeft, schriftelijk bij de afdeling Personele Zaken worden ingediend.
2. Indien vóór 1 november geen schriftelijk verzoek tot intrekking is ontvangen door de afdeling Personele Zaken wordt de uitkering ongewijzigd voortgezet, tenzij sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 1, lid 3 (ziekte/verlof) van deze regeling. Medewerkers met een nieuw dienstverband kunnen deelnemen vanaf de datum van indiensttreding.

Rekenvoorbeeld:

Gegevens:

- Fulltime aanstelling
- Bruto maandsalaris : € 2.500,-
- Woon-werkverkeer afstand meer dan 35 kilometer

Op basis van bovenstaande overzicht is het maximaal uit te ruilen bedrag € 200,- per maand.

Zonder uitruil		Met uitruil	
Brutoloon	€ 2.500	Brutoloon	€ 2.500
		uitruil reiskosten	-/-€ 200
Belasting	-/ € 1.050	Belasting	-/-€ 966
(stel 42%)	-----	(stel 42%)	-----
Netto loon	€ 1.450	Netto loon	€ 1.534

Totaal netto voordeel is € 1.534 - € 1.450 = € 84

In bovenstaand voorbeeld is geen rekening gehouden met de werknemersverzekeringen en loonheffingskorting.

Regeling woon-werkverkeer Nationale Reisopera

(in te leveren bij de afdeling Personele Zaken)

Ondergetekende wil gebruik maken van de reiskostenregeling woon-werkverkeer.

Naam:

Woonadres:

Ingangsdatum:

Aantal kilometers enkele reis:

(kortste route via ANWB routeplanner)

Aantal reisdagen:

per week*

per maand*

per jaar*

*(invullen wat van toepassing is, koorleden vullen het aantal dagen per jaar in op basis van de seizoensplanning van de NRO).

Met het ondertekenen van dit aanvraagformulier verklaart ondergetekenden bekend te zijn dat:

- De 'Reiskostenregeling woon-werkverkeer Nationale Reisopera' van toepassing is.
- Indien een der bovenstaande gegevens wijzigt een nieuw formulier ingevuld dient te worden.
- Indien de door u verstrekte informatie leidt tot een naheffing/boete door de belastingdienst, deze op u verhaald zal worden.
- De ruil van brutoloon wordt opgeschort indien u langer dan 6 weken vanwege ziekte of onbetaald verlof afwezig bent geweest.
- Fiscale wijzigingen met betrekking tot deze regeling worden te alle tijden doorgevoerd.
- De regeling kan consequenties hebben voor:
 - o Loon tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid of zwangerschap.
 - o De Hoogte van een eventuele werkloosheidsuitkering en vergoedingen gebaseerd op de Wet Studiefinanciering of andere inkomensafhankelijke voorzieningen waarbij het brutoloon de berekeningsgrondslag is.
- De werkgever aanvaardt geen enkele verantwoordelijkheid voor de mogelijk in bovengenoemde en andere (wettelijke) regelingen opkomende gevolgen van de verlaging van het brutoloon bij het gebruik maken van deze regeling.

Datum:

Voor akkoord:

.....

(naam werknemer)

artikel 61.3.1 sub a)

De in CAO artikel 61.3.1. sub a bedoelde vergoeding bedraagt € 25,- bruto.

2. Vergoeding TV-opname (CAO artikel 61.3.1. sub b)

De in CAO artikel 61.3.1. sub bedoelde vergoeding bedraagt voor uitvoeringen van:

- . korter dan 60 minuten: € 180,- bruto;
- . 60 tot 180 minuten: € 225,- bruto;
- . langer dan 180 minuten: € 225,- bruto
plus 1/180 van € 225,- bruto voor elke minuut
dat de uitvoering langer dan 180 minuten duurt.

3. Vergoeding cd-, cd-rom- of dvd-opname (CAO artikel 61.3.2)

De in CAO artikel 61.3.2 bedoelde vergoeding bedraagt:

- voor een commerciële cd, cd-rom- of dvd € 115,- bruto;
- voor cd, cd-rom- of dvd in eigen beheer € 90,- bruto;
- voor een dvd, waarop de musici meer dan 50% van de tijd in beeld zijn, een opslag van 25% op het van toepassing zijnde dvd-tarief.

Bovengenoemde vergoeding heeft betrekking op één schijfje van maximaal 80 minuten; bij overschrijding wordt de vergoeding naar rato verhoogd. Voor de medewerking aan een productie bestaande uit meerdere schijfjes bedraagt de vergoeding:

- voor een dubbel-cd: 150% van de vergoeding
- voor een box van drie cd's: 200% van de vergoeding
- voor een box van vier cd's: 225% van de vergoeding
- voor de vijfde en elke volgende cd: 20% van de vergoeding in een box.

Voor de werknemer, die niet aan alle schijfjes van een box heeft meegewerkt, geldt een vergoeding op basis van het aantal schijfjes waaraan hij heeft meegewerkt.

en hun functies:

Personeelscategorie A: Leden van het Koor:

- Sopraan
- Alt
- Tenor
- Bas

Personeelscategorie B: Niet Musici, voor wie de arbeidstijd in de regel valt van maandag tot en met vrijdag.

- Directiesecretaresse
- Planningsmedewerker
- Medewerker RAP
- Bibliothecaris

- Hoofd Financiën en Control
- Medewerker Financiën en Control
- Salarisadministrateur

- Hoofd Algemene en beleidszaken
- Personeelsfunctionaris
- Medewerker Algemeen Secretariaat

- Coördinator arbozaken
- Medewerker Interne Dienst
- Medewerker Kantine

- Manager Marketing& Communicatie
- Medewerker Marketing en Communicatie

- Manager Bureaudramaturgie en Educatie

- Medewerker Educatie

- Secretaresse TTD

Personeelscategorie C: Productiegebonden medewerkers voor wie geen vast arbeidspatroon is vast te stellen.

- Directie
- Hoofd productiebureau
- Koordirigent
- Medewerker Productiebureau
- Chauffeur

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werkgever : de natuurlijke persoon of rechtspersoon met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft en die voor hem als inhoudingsplichtige optreedt voor de levensloopregeling.
2. Werknemer : degene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever.
3. Deelnemer : de werknemer die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloopregeling deelneemt.
4. Levensloopvoorziening : de voorziening ingevolge de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2.
5. Instelling : de door de deelnemer aan te wijzen instelling waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.
6. Levenslooprekening : een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening - levenslooprekening - waarop het ingehouden loon gestort wordt.
7. Levensloopverzekering : een bij de instelling ten name van de deelnemer afgesloten verzekering - levensloopverzekering - waarop het ingehouden loon gestort wordt.
8. Levenslooptegoed : het tegoed op een levenslooprekening of het verzekerde kapitaal.

Artikel 2 Doel

Deze levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een geldelijke voorziening uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van verlof.

Artikel 3 Deelname

1. De werknemer heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
2. De deelname geschiedt door het invullen en ondertekenen van het aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier maakt de werknemer kenbaar welk bedrag of percentage van zijn loon de werkgever maandelijks of jaarlijks dient in te houden en op de levenslooprekening of levensloopverzekering moet worden gestort.
3. De werknemer kan het verzoek tot deelname slechts één keer per jaar doen, met dien verstande dat de deelnemer te allen tijde kan verzoeken om de inhoudingen en stortingen te doen beëindigen.
4. De werknemer gaat door ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement.
5. De werknemer maakt op het aanmeldingsformulier kenbaar bij welke instelling de levensloopvoorziening dient te worden aangehouden. Verder verklaart de

- beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) (en) uit vorige dienstbetrekkingen. Indien dat het deelnemer: (I) de omvang van de storting die een of meer deelnemer(n) namens hem heeft/hebben gedaan in het kalenderjaar waarin hij het aanmeldingsformulier ondertekent en (II) het levenslooptegoed van zijn levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij wil deelnemen aan de levensloopregeling bij de werkgever. Tevens geeft werknemer aan hoeveel jaar hij heeft deelgenomen aan de levensloopregeling.
6. Indien de werknemer beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige dienstbetrekkingen, dient hij jaarlijks schriftelijk aan de werkgever mee te delen wat het levenslooptegoed van deze regeling(en) en/of verzekering(en) is op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar.
 7. De werknemer verklaart schriftelijk dat hij niet bij een inhoudingsplichtige spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964, in een jaar waarin hij een voorziening opbouwt ingevolge een levensloopregeling.

Artikel 4 Inhouding op bruto loon

1. De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt:
 - a. indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar.
 - b. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): nihil.
2. De deelnemer legt de hoogte van de inhouding bij het verzoek tot deelname aan de levensloopregeling op het aanmeldingsformulier vast.
3. Wijziging van de inleg kan geschieden per 1 januari en/of 1 juli van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.

Artikel 5 Wijze van sparen

1. De werkgever stort het ingehouden loon van de deelnemer onmiddellijk na de inhouding op de levenslooprekening of als premie ten behoeve van de levensloopverzekering ten name van de deelnemer bij de instelling.
2. De instelling schrijft op de levenslooprekening gestorte bedragen en de daarmee behaalde rendementen op de levenslooprekening bij.
3. De bij de levensloopverzekering behaalde rendementen worden aangewend voor een verhoging van het verzekerde kapitaal.
4. Het levenslooptegoed mag uitsluitend bestaan uit de door de werkgever in het kader van de levensloopregeling op het loon van de werknemer ingehouden bedragen en de daarmee op de levenslooprekening dan wel levensloopverzekering behaalde rendementen respectievelijk vermogenswinsten.

1. De deelnemer mag gedurende de arbeidsovereenkomst het levenslooptegoed alleen aanwenden voor de financiering van een periode van verlof.
2. Indien de deelnemer (een gedeelte van) het levenslooptegoed wil opnemen, doet hij daartoe een schriftelijk verzoek aan de werkgever. Het verzoek vermeldt de duur van het verlof en de hoogte van de op te nemen gelden. Deze mogen, tezamen met een eventuele gedeeltelijke loondoorbetaling door de werkgever, niet hoger zijn dan het bruto loon dat de deelnemer genoot direct voorafgaand aan de verlofperiode.
3. Vervolgens richten de deelnemer en de werkgever gezamenlijk een schriftelijk verzoek aan de instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden.
4. Voor het opnemen van levensloopverlof kan de werknemer, indien van toepassing, gebruikmaken van het wettelijk recht op ouderschapsverlof en lang zorgverlof.
5. Voorts heeft de werknemer recht op het opnemen van levensloopverlof direct voorafgaand aan zijn pensionering of een sabbatical verlof.
6. Een verzoek tot sabbatical verlof of het opnemen van levensloopverlof indien de werknemer vijf jaar onafgebroken in dienst van de Nationale Reisopera is. Telkens na een onafgebroken diensttijd van vijf jaar na afloop van het verlof, ontstaat opnieuw het recht tot een verzoek tot sabbatical verlof.
7. Het bepaalde in lid zes is niet van toepassing indien het opnemen van levensloopverlof gebeurt direct voorafgaand aan de pensionering.

Artikel 7 Procedurele afspraken omtrent levensloopopname.

1. Een verzoek tot opnemen van levensloopverlof direct voorafgaand aan zijn pensionering of een sabbatical verlof moet tenminste een half jaar voorafgaand aan de betreffende verlofperiode worden ingediend.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 geldt voor de verlofsoorten opgenomen in combinatie met onbetaald ouderschapsverlof en zorgverlof wat hierover van toepassing is in de Wet Arbeid en Zorg is bepaald.
3. Het verzoek wordt schriftelijk gedaan en is minstens voorzien van een motivatie van de verloftijd. Voor koorleden geldt dat het verlof niet kan ingaan of eindigen tijdens een operaproductie waaraan het koorlid deelneemt.
4. De werkgever neemt een beslissing tot het wel of niet toekennen van een levensloopverlof. De redenen voor een eventuele afwijzing van een dergelijk verzoek worden schriftelijk aan de werknemer medegedeeld en zo nodig mondeling toegelicht.
5. De periode van een verlofperiode duurt tenminste twee maanden en maximaal 12 maanden, bij voorkeur gelijklopend aan een seizoen. Uitgezonderd op dit lid is levensloopverlof direct voorafgaand aan de pensionering of verlof als bedoeld onder artikel 7 lid 2.
6. In onderling overleg kunnen werkgever en werknemer in van het in artikel 7 en 8 bepaalde, afwijkende afspraken maken.

Artikel 8 Gevolgen arbeidsvoorwaarden deelnemer.

- ABP van de werknemer zal gedurende de
ezet op basis van het salaris van de laatste maand
ical. Het werkgeversdeel van de premie voor
pensioenopbouw zal worden betaald door de werkgever, terwijl het
werknemersdeel wordt betaald door de werknemer.
2. Tijdens het levensloopverlof heeft 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 levensloopverlof opgeschort. Aan het eind van het levensloopverlof treedt de
aanstelling bij de NRO weer volledig in werking.
 3. Gedurende de periode van levensloopverlof is het, zonder toestemming van de
NRO niet toegestaan elders een vaste aanstelling aan te gaan waaruit
pensioenaanspraken voortkomen. Deze conditie is door het ABP gesteld, vanwege
de invloed die dit zou hebben op de voortzetting van de pensioenopbouw bij de
NRO gedurende deze verlofperiode.
 4. De werknemer is verplicht verzekerd te blijven voor de duur van het
levensloopverlof tegen ziektekosten. Het werkgeversdeel zal worden betaald
door de werkgever, het werknemersdeel door de werknemer.
 5. Over de opgenomen verlofuren worden geen aanwezigheidsgerelateerde toelagen
betaald zoals een waarnemingstoelage.
 6. De deelnemer is gedurende de verlofperiode verzekerd krachtens de
werknemersverzekeringen (ZW, WIA, WW), krachtens de Werk onbetaald verlof en
sociale verzekeringen.

Artikel 9 Afkoop

1. De deelnemer kan de aanspraken ingevolge de levensloopregeling niet afkopen,
vervreemden, prijsgeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid
maken anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling
loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.
2. Onverminderd het eerste lid, mag de werknemer de aanspraken ingevolge de
levensloopregeling afkopen bij de beëindiging van het dienstverband.
3. De werknemer kan bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking de
aanspraak ingevolge de levenslooprekening inbrengen in de levensloopregeling bij
de nieuwe werkgever.
4. Ingeval van overlijden van de deelnemer kan de aanspraak als loon uit
tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer ter beschikking van de
erfgenamen worden gesteld.
5. Indien de pensioenuitvoerder hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer
een aanspraak ingevolge de levensloopregeling omzetten in een aanspraak
ingevolge een pensioenregeling voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de
loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

Artikel 10

Afspraken tussentijds gemaakt voor rijks personeel in de Pensioenkamer dienen gevolgd
te worden en hebben voorrang indien deze afwijken van het bepaalde in deze
levensloopregeling.



PDF Complete

*Your complimentary use period has ended.
Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Artikel 11

In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.

Deze levensloopregeling treedt in werking op

.....
Naam werknemer:

.....
Werkgever:

		ALGEMENE BELEIDSZAKEN	F & C	M&C	Productiebureau	Dramaturgie en educatie
SCHAAL		Intendant	hoofd	hoofd	hoofd	
BBRA	12-18					
NIVEAU I						
BBRA	9-11	koordirigent		personeelsfunctionaris	manager M&C	manager dram. &educatie
NIVEAU II				medewerker F&C niv.II		
BBRA	6-8	directiesecretaresse	arbocoordinator	medewerker F&C niv. III	medewerker M&C	medew. productiebureau
NIVEAU III		secretaresse TTD	kantinebeheerder	salarisadministrateur		planningsmedewerker
			coordinator expertisecentrum	medewerker P&O		bibliothecaris

BBRA	3-5		medewerker interne dienst	personeelsadministratie		chauffeur
			medewerker kantine			
	NIVEAU IV		medewerker algemeen secretariaat			

NIVEAU I

ACADEMISCH/HBO+

NIVEAU II

ACADEMISCH/ HBO

Uitgebreide werkervaring

Zelfstandig werkend

Leidinggevend

ruime specialistische kennis of veelzijdig en leidinggevend

Beleidsmatig

Beleidsmatig

denkend

Hoog afbreukrisico

Analytisch denkend

Veelzijdig

NIVEAU III

MBO+/HBO

NIVEAU IV

VMBO/HAVO

Eventueel met extra
scholing

Uitvoerende functie met enige mate van zelfstandigheid

Deels zelfstandig werkend

Werkt onder leiding

Eventueel leidinggevend

Redelijk veelzijdig



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[**Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features**](#)