

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST STICHTING OMROEP MUZIEK

1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026

Tussen de ondergetekenden

- De Stichting Omroep Muziek te Hilversum

als partij ter ene zijde en

- FNV Media & Cultuur te Amsterdam

- Kunstenbond te Amsterdam

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

Inhoudsopgave

<u>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST STICHTING OMROEP MUZIEK</u>	1
PREAMBULE.....	6
<u>HOOFDSTUK I DEFINITIES EN KARAKTER.....</u>	8
ARTIKEL 1. DEFINITIES.....	8
ARTIKEL 2. INDELING PERSONEELSGROEPEN.....	11
ARTIKEL 3. KARAKTER CAO	11
<u>HOOFDSTUK II INDIENSTTREDING EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST.....</u>	12
INDIENSTTREDING	12
ARTIKEL 4. WERVING EN SELECTIE.....	12
ARTIKEL 5. PROEFTIJD.....	12
ARTIKEL 6. ARBEIDSVORWAARDEN VOOR BEPAALDE OF ONBEPAALE TIJD	12
ARTIKEL 7. INTREDE ONDERZOEK	13
EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	13
ARTIKEL 8. GETUIGSCHRIFT	13
ARTIKEL 9. EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR OPZEGGING OF OVERLIJDEN	13
<u>HOOFDSTUK III VERPLICHTINGEN</u>	14
VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	14
ARTIKEL 10. ALGEMEEN	14
ARTIKEL 11. WERKNEMERSORGANISATIES	14
VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	15
ARTIKEL 12. PRIVACY EN HET VERSTREKKEN VAN MEDEDELINGEN EN GEGEVENS	15
ARTIKEL 13. NEVENBETREKKINGEN EN/OF BETAALDE NEVENWERKZAAMHEDEN.....	15
ARTIKEL 14. ONGEORLOOFD VOORDEEL.....	16
ARTIKEL 15. Plichtsverzuim.....	16
<u>HOOFDSTUK IV HUMAN RESOURCES</u>	17
ARTIKEL 16. FUNCTIONERINGS-, BEOORDELINGS-, EN LOOPBAANGESPREKKEN.....	17
ARTIKEL 17. LEREN EN ONTWIKKELEN	18
INZETTEN VAN WETTELIJKE VERLOFREGELINGEN	19
ARTIKEL 18. ZWANGERSCHAP, BEVALLING, ADOPTIE EN PLEEGZORG	20
ARTIKEL 19. CALAMITEITENVERLOF, KORT VERZUIMVERLOF, GEBORTEVERLOF OF PARTNERVERLOF	20
ARTIKEL 20. KORT- EN LANGDUREND ZORGVERLOF EN MANTELZORG	21
ARTIKEL 21. OUDERSCHAPSVERLOF	21

ARTIKEL 22.	LOOPBAANONTWIKKELING.....	23
ARTIKEL 23.	ONTWIKKELINGSGERICHT PERSONEELSBELEID	23
ARTIKEL 24.	AFBOUWDAGEN	23
ARTIKEL 25.	DEELTIJDBETREKKING	24
ARTIKEL 26.	BUITENGEWOON VERLOF.....	24
ARTIKEL 27.	ONBETAALD VERLOF OF SABBATICAL	25
ARTIKEL 28.	RE-INTEGRATIE BIJ FUNCTIEONGESCHIKTHEID	26

HOOFDSTUK V TAAKBELEID EN INZETBAARHEID 27

PERSONEELSGROEP A MUSICI	27
ARTIKEL 29. TAAKBELEID MUSICI	27
ARTIKEL 30. MUZIEKINSTRUMENTEN	29
PERSONEELSGROEP B EN C	30
ARTIKEL 31. TAAKBELEID PERSONEELSGROEP B EN C	30

HOOFDSTUK VI ARBEIDSTIJDEN EN INZETBAARHEID 31

ARTIKEL 32. WERKWEEK	31
ARTIKEL 33. ARBEIDSTIJDVERKORTING ATV	31
ARTIKEL 34. INZETBAARHEID.....	32
PERSONEELSGROEP A MUSICI	32
ARTIKEL 35. SEIZOENINDELING IN DAGEN EN UREN	34
DAGENBEREKENING.....	34
ARTIKEL 36. MAXIMUM AANTAL COLLECTIEVE DAGEN MUSICI PER SEIZOEN	35
ARTIKEL 37. AANTAL DAGEN PER WEEK/13 WEKEN MUSICI.....	35
URENBEREKENING	35
ARTIKEL 38. MAXIMUM AANTAL UREN/PAUZE PER DAG(EN) MUSICI COLLECTIEF.....	35
ARTIKEL 39. MAXIMUM AANTAL UREN PER WEEK/4 WEKEN	36
ARTIKEL 40. MAXIMUM AANTAL UREN PER 13 WEKEN/SEIZOEN MUSICI INDIVIDUEEL.....	36
ARTIKEL 41. DIENSTLIJST	37
ARTIKEL 42. TELLING PODIUMACTIVITEITEN	37
ARTIKEL 43. VERLENGING PODIUMACTIVITEIT	37
ARTIKEL 44. OPTREDEN IN HET BUITENLAND.....	37
PERSONEELSGROEP B EN C	38
ARTIKEL 45. MAXIMUM AANTAL WERKDAGEN/UREN PER JAAR	38
ARTIKEL 46. ARBEIDSTIJD PERSONEELSGROEP B	39
ARTIKEL 47. ARBEIDSTIJD PERSONEELSGROEP C	39

HOOFDSTUK VII FUNCTIEGROEP, SALARIS EN VERGOEDINGEN..... 40

ARTIKEL 48. ALGEMEEN FUNCTIEGROEP.....	40
ARTIKEL 49. UITBETALING SALARIS	40
ARTIKEL 50. VAKANTIETOESLAG EN EINDEJAARSUITKERING.....	40
ARTIKEL 51. VERMINDERING VAN HET MAANDSALARIS, DE EINDEJAARSUITKERING EN DE VAKANTIETOESLAG EN/OF VAKANTIEDAGEN.....	40
ARTIKEL 52. PLAATSVERVANGING/WAARNEMING	41
ARTIKEL 53. TEGEMOETKOMING BEROEPSKOSTEN MUSICI	41

ARTIKEL 54.	REIS- EN VERBLIJFSKOSTEN BUITEN DE STANDPLAATS	41
ARTIKEL 55.	KLEDING.....	42
ARTIKEL 56.	UITBETALING WEGENS OVERLIJDEN	42
ARTIKEL 57.	MEERWERK EN OVERWERK.....	43

HOOFDSTUK VIII FEESTDAGEN EN VAKANTIE 44

ARTIKEL 58.	FEESTDAGEN.....	44
ARTIKEL 59.	VAKANTIEDAGEN	44
ARTIKEL 60.	VASTSTELLING VAKANTIERECHTEN	44
ARTIKEL 61.	VERMINDERINGEN OP VAKANTIEDAGEN	44

HOOFDSTUK IX ARBEIDSONGESCHIKTHEID 46

ARTIKEL 62.	ALGEMEEN	46
ARTIKEL 63.	VERPLICHTINGEN WERKNEMER	46
ARTIKEL 64.	DOORBETALING SALARIS BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	46
ARTIKEL 65.	GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	46
ARTIKEL 66.	MAXIMUM TERMIJNEN	46
ARTIKEL 67.	PASSENDE ARBEID	47
ARTIKEL 68.	INKOMSTEN UIT PASSENDE ARBEID	47
ARTIKEL 69.	VERVALLEN VAN AANSPRAKEN	47
ARTIKEL 70.	BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST	47
ARTIKEL 71.	SCHADEVERGOEDING	48
ARTIKEL 72.	AANVULLEND ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIËN EN VOORTGEZETTE PENSIËNOPBOUW.....	48
ARTIKEL 73.	AANSPRAAK VERLENGDE WW/WGA UITKERING	48

HOOFDSTUK X REORGANISATIE..... 49

ARTIKEL 74.	ALGEMENE BEPALINGEN	49
ARTIKEL 75.	SCHADELOOSSTELLING.....	49
ARTIKEL 76.	DUUR VAN DE SCHADELOOSSTELLING	49
ARTIKEL 77.	HOOGTE VAN DE SCHADELOOSSTELLING	50
ARTIKEL 78.	WIJZE VAN BETALING.....	51
ARTIKEL 79.	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER BIJ SCHADELOOSSTELLING.....	51

**HOOFDSTUK XI OVEREENKOMST EN LOOPTIJD VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST.....** 52

BIJLAGE 1	MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST	53
BIJLAGE 2	BEOORDELINGSGESPREKKEN PERSONEELSGROEP A	55
BIJLAGE 3	BEOORDELINGSGESPREKKEN PERSONEELSGROEP B/C	57
BIJLAGE 4	FUNCTIE-INDELING PERSONEELSGROEP A	58
BIJLAGE 5	MAANDSALARIS PERSONEELSGROEP A,	59
BIJLAGE 6	FUNCTIE-INDELING PERSONEELSGROEP B EN C.....	63
BIJLAGE 7	MAANDSALARIS PERSONEELSGROEP B EN C.....	64

MAANDSALARISSEN MANAGERS PER 1 JANUARI 2026 (0,75 %)	72
BIJLAGE 8 VASTSTELLING SALARISREGEL	73
BIJLAGE 9 BIJ-INSTRUMENTEN	75
BIJLAGE 10 SOLISTEN UIT HET GROOT OMROEPKOOR	77
BIJLAGE 11 MEDIABELEID PERSONEELSGROEP A MUSICI	80
BIJLAGE 12 TEGEMOETKOMING VERHUIJKOSTEN	83
BIJLAGE 13 PENSIOENREGELING	84
BIJLAGE 14 VERGOEDINGSREGELING KLEDING	85
BIJLAGE 15 SOCIAAL FONDS PODIUMKUNSTEN	86
BIJLAGE 16 FISCALE VERREKENING VAKBONDSCONTRIBUTIE	87
<u>HOOFDSTUK XII INZETBAARHEID EN PLANNING</u>	88
BIJLAGE 17 INZETBAARHEID EN PLANNING MUSICI	88
BIJLAGE 18 INZETBAARHEID EN PLANNING PODIUMSTASSISTENTEN	93
BIJLAGE 19 BIJDRAGE ZIEKTEKOSTEN	96
<u>HOOFDSTUK XIII REIZEN</u>	97
BIJLAGE 20 REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER EN TEGEMOETKOMING THUISWERKEN ⁹⁷	
BIJLAGE 21 REISKOSTEN ZAKELIJKE KILOMETERS EN PARKEERKOSTEN	98
BIJLAGE 22 REIS- EN VERBLIJFKOSTEN VOOR DIENSTREIZEN	100
BIJLAGE 23 VERGOEDING VOOR ONDERHOUD INSTRUMENT	103
<u>HOOFDSTUK XIV OVERIGE REGELINGEN</u>	106
BIJLAGE 24 ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO SOM 1-7-2024 -30-6-2026	106
BIJLAGE 25 WIJZE VAN INDEXEREN ONKOSTENVERGOEDINGEN	109
BIJLAGE 26 PROTOCOL BIJ DE CAO SOM 1-7-2024 – 30-6-2025	110

Preambule

Partijen spreken een CAO af voor de periode 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026.

De navolgende afspraken zijn daarbij gemaakt:

- Looptijd CAO 24 maanden (01/07/2024 t/m 30/06/2026);
- Structurele loonstijging per 1 juli 2024: 3%;
- Structurele loonstijging per 1 juli 2025: 2,75%;
- Structurele loonstijging per 1 januari 2026: 0,75%;
- Incidentele verhoging eindejaarsuitkering in december 2025 van € 250,00 per fte;

De reiskosten tegemoetkoming woon- werkverkeer wordt aangepast naar € 0,21 per kilometer. De wijze van uitbetaling volgt per 1 januari 2026 de fiscale regelgeving (zie bijlage 20). Tevens wordt de vergoeding voor thuiswerk voor personeelsgroep B per 1 januari 2026 verhoogd naar € 2,40 per dag.

Bijlage 17 wordt aangevuld met een regeling betreffende het opnemen door een musicus van een VE dag.

In bijlage 25 (nieuw) wordt de wijze van berekening van de verhoging van de onkostenvergoedingen vastgelegd.

Artikelen 6 onder c en 24 lid a zijn aangepast. Zie de tekst aldaar.

De Stichting Omroep Muziek (SOM) heeft ten doel:

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

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

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

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

Deze CAO is gebaseerd op CAO's van rechtsvoorgangers van de SOM, waaronder het Muziekcentrum van de Omroep.

De ontwikkeling van de organisatie, de omgeving en de werknemers kunnen aanleiding geven om aanpassingen overeen te komen.

De SOM staat een bepaald gedrag voor waarbij de kernbegrippen respect, individuele behoefte en ontwikkeling gehanteerd worden.

Tegenover dit gewenste gedrag staat het ongewenste gedrag. De werkgever voert een zodanig beleid dat ongewenst gedrag in de organisatie wordt voorkomen. De SOM heeft om deze reden een Bedrijfsregeling Protocol (on)gewenst gedrag opgesteld en een Bedrijfsregeling Reglement individueel klachtenrecht.

HOOFDSTUK I DEFINITIES EN KARAKTER

Artikel 1. Definities

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

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

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

Artikel 2. Indeling Personeelsgroepen

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

De werknemers zijn ingedeeld in drie personeelsgroepen:

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

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

Artikel 3. Karakter cao

- a. De CAO heeft een standaard karakter. Op iedere arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van toepassing van de laatst overeengekomen CAO.
- b. De dienstjaren van werknemers die in dienst zijn geweest van het Muziekcentrum van de Omroep, de rechtsvoorganger van de SOM, worden onverminderd overgenomen door de SOM.
- c. Voor zover er met de werknemer individuele afspraken over werktijd of geld zijn vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst, worden deze afspraken door deze CAO niet aangetast, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.
- d. De bepalingen van deze CAO zijn naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
- e. Alle geschillen tussen partijen die deze arbeidsovereenkomst hebben afgesloten, of welke tussen een werkgever en de werknemer ontstaan, zullen aan de uitspraak van de gewone rechter kunnen worden onderworpen. De werkgever zal in geval van een individueel geschil met een werknemer geen beslissing nemen dan nadat de betrokken werknemer door hem is gehoord, in welk geval de werknemer het recht heeft zich door een deskundige te laten bijstaan.

HOOFDSTUK II INDIENSTTREDING EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

INDIENSTTREDING

Artikel 4. Werving en selectie

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

Artikel 5. Proeftijd

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

Artikel 6. Arbeidsvoorwaarden voor bepaalde of onbepaalde tijd

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

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

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

Als de werknemer voorafgaand aan indiensttreding bij de werkgever een soortgelijke functie of op basis van vergelijkbare werkzaamheden werkzaam is geweest als remplaçant, mag een dienstverband voor bepaalde tijd voor in totaal ten hoogste één jaar worden aangegaan. In uitzonderlijke situaties kan hiervan worden afgeweken en nogmaals een arbeidsovereenkomst van ten hoogste één jaar worden aangegaan.

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

Artikel 7. Intrede onderzoek

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

EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 8. Getuigschrift

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

Artikel 9. Einde arbeidsovereenkomst door opzegging of overlijden

- a. Een arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan wederzijds worden beëindigd door opzegging, met inachtneming van de volgende termijnen:
- | | |
|---------------------------------------|-----------|
| - dienstverband korter dan 5 jaar: | 1 maand |
| - dienstverband tussen 5 en 10 jaar: | 2 maanden |
| - dienstverband tussen 10 en 15 jaar: | 3 maanden |
| - dienstverband langer dan 15 jaar: | 4 maanden |

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

- b. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, met ingang van de dag waarop de werknemer de voor hem/haar geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- c. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
- d. De arbeidsovereenkomst eindigt door het overlijden van de werknemer.

HOOFDSTUK III VERPLICHTINGEN

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 10. Algemeen

- a. De werkgever verplicht zich deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- b. De werkgever zal bij indiensttreding met iedere werknemer schriftelijk een arbeidsovereenkomst aangaan. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO. In de individuele arbeidsovereenkomst zal worden vermeld dat deze CAO van toepassing is.
- c. De werknemer krijgt bij indiensttreding een toegangspas en een persoonlijke code voor OPAS online, waarmee de geldende CAO te raadplegen is. De werknemer ontvangt steeds de laatste wijzigingen in de CAO.
- d. Iedere werknemer wordt automatisch aangemeld als deelnemer van de PNO 1 regeling bij PNO Media en ontvangt de statuten en reglementen van het fonds.
- e. Wanneer een werknemer gedetacheerd is en/of een tijdelijk contract heeft bij de SOM en kan aantonen dat hij elders deelneemt aan tenminste een gelijkwaardige pensioenregeling, dan wordt deze werknemer niet aangemeld. In dat geval kan hij, door middel van het tekenen van een afstandsverklaring welke, in het geval van het bestaan van een partner zoals bedoeld in het pensioenreglement van PNO Media, ook door de partner getekend dient te worden, (tijdelijk) afstand doen van deelname.
- f. De werkgever brengt eenmaal per jaar aan de OR een sociaal jaarverslag uit, waarin de informatie als bedoeld in artikel 31.b van de Wet op de Ondernemingsraden is opgenomen. De OR wordt desgewenst in staat gesteld de achterban te raadplegen.
- g. De werkgever werkt in overeenstemming met de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens van werknemers, concertbezoekers, organisaties en personen waarmee SOM een relatie onderhoudt.

Artikel 11. Werknemersorganisaties

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

- b. De werkgever draagt er zorg voor, dat een vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie in zijn positie als werknemer niet wordt benadeeld door het werk dat hij bij de SOM voor de werknemersorganisatie verricht. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie. .
- c. Bezoldigde bestuurders van een werknemersorganisatie hebben ten behoeve van het contact met de leden toegang tot de onderneming.
- d. De werkgever stelt per kiesgroep waarin verkiezingen worden gehouden, personeelslijsten op verzoek van een werknemersorganisatie ter beschikking, mits deze uitsluitend worden aangewend ten behoeve van de kandidaatstelling voor de verkiezing van leden van de Ondernemingsraad. Op deze lijsten worden de verkiesbare medewerkers vermeld, die expliciet toestemming hebben gegeven voor verwerking door de werknemersorganisaties van de persoonsgegevens met uitsluitend hun achternaam, initialen en postcode. Na afloop van de verkiezing worden de personeelslijsten vernietigd, waarvan de werknemersorganisaties melding doen aan de werkgever.

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 12. Privacy en het verstrekken van mededelingen en gegevens

- a. De werknemer is verplicht geheimhouding in acht te nemen en vertrouwelijk om te gaan met alle persoonsgegevens (alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon) die binnen de SOM verwerkt worden en waar hij toegang toe heeft van werknemers, concertbezoekers, organisaties en personen waarmee de SOM een relatie onderhoudt, als uitwerking van de AVG waartoe de werkgever zich verplicht houdt.
- b. De werknemer is verplicht zich te onthouden van het geven van interviews, het schrijven van artikelen en/of ingezonden stukken, evenals het verstrekken van mededelingen aan derden als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de inhoud daarvan de SOM of haar werknemers in diskrediet kan brengen. Dit geldt niet voor het doen van mededelingen aan de vakverenigingen dan wel aan de overlegorganen binnen de SOM.

Artikel 13. Nevenbetrekkingen en/of betaalde nevenwerkzaamheden

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

Artikel 14. Ongeoorloofd voordeel

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

Artikel 15. Plichtsverzuim

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

- a. **Preventieve schorsing**
Indien een vermoeden bestaat van een ernstig plichtsverzuim kan de werkgever, hangende een onderzoek, de werknemer preventief schorsen. De preventieve schorsing kan slechts worden opgelegd voor de tijd van ten hoogste twee weken met behoud van salaris en wordt met redenen omkleed per aangetekende brief bevestigd. Wanneer het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist is geweest, dan zal volledige en desgewenst openlijke rehabilitatie volgen.
- b. **Procedure**
Indien een vermoeden bestaat van een ernstig plichtsverzuim zal een onderzoek gedaan worden, waarbij aan de volgende voorwaarden moet zijn voldaan:
 1. De werknemer wordt schriftelijk opgeroepen, onder duidelijke omschrijving van de inhoud van het plichtsverzuim waarvan hij wordt beschuldigd. Bij deze oproep zal de werknemer tevens worden meegedeeld dat hij recht heeft zich van bijstand te verzekeren;
 2. De werknemer wordt gehoord door de werkgever. Hij kan zich hierbij laten vergezellen door een zelfgekozen vertrouwenspersoon;
 3. Aan de hand van de bevindingen tijdens het onderzoek – waarbij ook verklaringen van eventuele door de werkgever en/of door de werknemer opgeroepen getuigen worden betrokken - beslist de werkgever of en zo ja welke maatregel wordt opgelegd.
- c. **Beslissing**
Binnen twee weken na het gesprek wordt de betrokken werknemer per aangetekende brief door de werkgever in kennis gesteld van de gemotiveerde beslissing.
- d. **Maatregelen**
 1. Schriftelijke berisping;
 2. Schorsing met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris gedurende ten hoogste één maand;
 3. De werkgever heeft onverminderd de bevoegdheid de arbeidsovereenkomst op staande voet te beëindigen, in gevallen als bedoeld in artikel 7:678 BW.

HOOFDSTUK IV HUMAN RESOURCES

Algemeen

Het beleid van de SOM is gericht op duurzame inzetbaarheid van alle werknemers. De werkgever wil ouderen anders en langer faciliteren om actief te kunnen blijven deelnemen aan het arbeidsproces. De werkgever onderkent de mogelijk toenemende problemen bij ouder wordende werknemers met betrekking tot de kwaliteit van hun spel of zang, de fysieke en/of mentale belastbaarheid, de arbeidsmotivatie en speciaal bij musici de eventuele problemen met gehoorschade en het omgaan met podiumbewustzijn.

De gesprekscyclus van functionerings-, beoordelings- en loopbaangesprekken wordt ingezet om regulier na te gaan hoe het de individuele werknemer vergaat in de organisatie. De "thermometer" geeft informatie over de individuele behoeftes. Andere HR instrumenten, zoals de bedrijfsregeling Leren & Ontwikkelen, bieden mogelijkheden voor ondersteuning en/of ontwikkeling.

Arbeidsomstandigheden

De werkgever en de werknemers in de podiumsector en dus ook binnen de SOM hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een veilige en gezonde werkomgeving. De SOM onderschrijft de Arbo-catalogus podiumkunsten, zoals die op brancheniveau is vastgesteld en te vinden is op het intranet.

In deze Arbo-catalogus staan verschillende manieren beschreven waarop werkgevers en werknemers kunnen voldoen aan de doelvoorschriften die de overheid stelt in de arbeidsomstandighedenwetgeving en bevat een verzameling van praktische oplossingen voor een aantal belangrijke Arbo-risico's.

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

Artikel 16. Functionerings-, beoordelings-, en loopbaangesprekken

De gesprekscyclus van functionerings-, beoordelings-, en loopbaangesprekken wordt ingezet om regulier na te gaan hoe het met de individuele werknemer gaat in de organisatie.

In een bijlage is de procedure beoordelingsgesprekken vastgelegd.

In bedrijfsregelingen zijn de functionerings- en loopbaangesprekken nader uitgewerkt met inhoudelijke beschrijvingen.

Naast deze cyclus van gesprekken kunnen desgewenst ook andere gesprekken worden gevoerd wanneer daar een specifieke aanleiding toe is.

a. Functioneringsgesprekken:

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

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

b. Beoordelingsgesprekken

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

c. Loopbaangesprekken:

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

Artikel 17. Leren en ontwikkelen

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

a. Individueel

De werknemer wordt de mogelijkheid gegeven zich te kwalificeren voor huidige of toekomstige taken of om zich breder te ontwikkelen.

- Er is een Bedrijfsregeling Leren en ontwikkelen voor studievoorzieningen in tijd of geld. Voordat werknemers hiervoor een aanvraag kunnen doen, wordt door de werknemer eerst een aanvraag ingediend bij het Sociaal Fonds

Podiumkunsten en Werktuig PPO. De werkgever verzorgt deze aanvraag indien de opleiding/cursus verplicht wordt gesteld.

- b. Collectief
De SOM kan de navolgende collectieve trainingen (laten) verzorgen:
- OR trainingen
 - Afdelingstrainingen
 - Aanvoerderstrainingen
 - Groepstrainingen
 - Communicatietrainingen
 - Gesprekstechniek voor werknemers en leidinggevenden voor het voeren van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken
 - Workshops
- c. Overige vormen
Daarnaast kan van een van de volgende trainingen, gespreksvormen en begeleidingsvormen gebruik worden gemaakt indien een (groep) werknemer(s) hier behoefte aan heeft. De werkgever kan ook bepalen dat het noodzakelijk is om een van deze in te zetten.
- Trainingen*
- Outplacement, opzetten zelfstandige beroepspraktijk, begeleiding werk naar werk
- Gesprekken*
- Groepsgesprekken
 - Aanvoerdersgesprekken
- Medische begeleiding:*
- Bedrijfsgeneeskundige dienst
 - Paramedische begeleiding zoals bijvoorbeeld Mensendieck of Alexandertechniek
- Speciale vormen van begeleiding*
- Individuele coaching of mentorschap

INZETTEN VAN WETTELIJKE VERLOFREGELINGEN

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

Artikel 18. Zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg

- a. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij heeft gedurende de periode dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, in overeenstemming met de Wet arbeid en zorg, artikel 3:1, recht op uitkering.
- b. Indien op de dag van de bevalling dan wel tijdens het bevallingsverlof de vrouwelijke werknemer overlijdt en een akte van geboorte van haar kind is opgemaakt, heeft haar partner indien deze werknemer is, recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van salaris, in overeenstemming met en volgens de bepalingen van de Wet arbeid en zorg.
Als partner wordt aangemerkt degene die ten tijde van het overlijden van de moeder met haar was gehuwd of een geregistreerd partnerschap was aangegaan, of het kind heeft erkend.
- c. De duur van het resterende bevallingsverlof wordt berekend overeenkomstig Artikel 3:1, derde en vijfde lid. Artikel 3:1, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing op het opnemen van het resterende bevallingsverlof, met dien verstande dat in plaats van «vrouwelijke werknemer» telkens wordt gelezen: partner.
- d. Het recht op zwangerschapsverlof gaat zes weken, doch uiterlijk vier weken voor de dag van de vermoedelijke datum van bevalling in, zoals aangegeven wordt in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, en duurt tot en met de dag van de bevalling.
- e. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.
- f. De vrouwelijke werknemer heeft, indien zij ongeschikt wordt tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de zwangerschap of bevalling recht op ziekengeld ter hoogte van haar salaris, vanaf de eerste dag waarop die ongeschiktheid ontstaat.
- g. De werknemer heeft in verband met de adoptie of pleegzorg van een kind recht op verlof. Tijdens dit verlof ontvangt de werknemer een adoptie- of pleegzorguitkering. De werknemer heeft gedurende de periode dat het verlof in verband met adoptie of de opname van een pleegkind wordt genoten in overeenstemming met de Wet arbeid en zorg, artikel 3:2, tweede lid of vierde lid, recht op uitkering.

Artikel 19. Calamiteitenverlof, kort verzuimverlof, geboorteverlof of partnerverlof

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

- b. Geboorteverlof: Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van salaris van eenmaal de arbeidsduur per week. In verband met de planning van musici kan in overleg gekozen worden voor spreiding van deze dagen geboorteverlof per productie over meerdere weken.
Daarnaast is er een onvoorwaardelijk recht op drie dagen onbetaald geboorteverlof. Zie de Wet arbeid en zorg, Hoofdstuk 4.2. en de Wet invoering extra Geboorteverlof.
- c. Aanvullend geboorteverlof: Per 1 juli 2020 heeft de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent gedurende een tijdvak van een half jaar na afloop van het opgenomen geboorteverlof, recht op partnerverlof van vijfmaal de arbeidsduur per week. Gedurende deze vijf weken ontvangt de medewerker een UWV-uitkering die aangevraagd zal worden door de werkgever. Deze uitkering bedraagt 70% van het dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon). Het recht op partnerverlof kan alleen worden verkregen als de werknemer ook gebruik heeft gemaakt van de regeling vermeld onder b.
Zie de Wet arbeid en zorg, Hoofdstuk 4.2.a en de Wet invoering aanvullend Geboorteverlof.

Artikel 20. Kort- en langdurend zorgverlof en mantelzorg

- a. Bij (langdurige) ziekte van de relatiepartner, broers of zusters, (groot)ouders of (klein)kinderen, huisgenoten of anderen in de sociale omgeving, voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft, zijn de bepalingen van zowel kort- als langdurend zorgverlof van toepassing.
- b. Kortdurend betaald zorgverlof
Er is recht op maximaal 10 dagen per jaar, waarbij de eerste 2 dagen op basis van 100% salarisdoorbetaling zijn en de overige 8 dagen op basis van 70% salarisdoorbetaling.
- c. Langdurend onbetaald zorgverlof.
In elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden is er recht op ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
- d. Mantelzorgers verlenen langdurig en intensief zorg aan chronische zieke en/of gehandicapte medemensen in de privésfeer. De combinatie van werk en mantelzorg kan leiden tot minder functioneren op het werk. In de functioneringsgesprekken zal de werkgever expliciet aandacht besteden aan eventuele mantelzorgtaken. De werkgever kan zo nodig oplossingen geven ter ondersteuning om werk en mantelzorg te kunnen combineren.

Artikel 21. Ouderschapsverlof

De werknemer die verantwoordelijk is voor de verzorging van een kind (zie Art. 6:1 Wet Arbeid en Zorg) kan op eigen verzoek, maximaal 36 maanden in deeltijd gaan werken of volledig ouderschapsverlof opnemen tot de 1e dag van de maand waarin

het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt. Deze periode is inclusief de periode welke een werknemer verlof op kan nemen op basis van de Wet arbeid en zorg. Gedurende deze periode is het de werknemer niet toegestaan betaalde (neven)werkzaamheden te verrichten.

- a. Het aantal uren betaald verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt negenmaal de arbeidsduur per week. Gedurende negen weken ontvangt de medewerker via de werkgever een uitkering. Deze uitkering bedraagt 70% van het dagloon met een maximum van 70% van het door UWV bepaalde maximum dagloon. De voorwaarde voor de uitkering is dat de negen weken worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.
- b. Het aantal uren onbetaald verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt zesentwintigmaal de arbeidsduur per week. (Wet Arbeid Zorg Artikel 6:2.1.)
- c. In bijzondere gevallen kan de werkgever een verzoek van de werknemer voor aanvullend onbetaald verlof inwilligen;
- d. Het ouderschapsverlof wordt gedurende een periode van ten hoogste twaalf maanden verleend. In de daaropvolgende jaren kan opnieuw een verzoek van ten hoogste twaalf maanden worden verleend;
- e. De werknemer kan de werkgever verzoeken om het verlof op te delen in ten hoogste zes perioden, waarbij iedere periode tenminste drie maanden bedraagt;
- f. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vorige lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
- g. Indien de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het (wettelijk) verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsverhouding aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende (wettelijk) deel van het verlof met inachtneming van Hoofdstuk 6 van de wet Arbeid en Zorg. De werkgever is in dat geval verplicht aan de werknemer, op diens verzoek, een verklaring uit te reiken waaruit blijkt op hoeveel verlof de werknemer nog aanspraak heeft.
- h. Omdat er tijdens het verlof minder wordt gewerkt, gaat het salaris omlaag en daardoor wordt er minder pensioen opgebouwd. De pensioenopbouw wordt dan door PNO Media aangevuld tot het niveau, zoals vóór de verlofperiode.

INZETTEN VAN BEDRIJFSSPECIFIEKE REGELINGEN

Artikel 22. Loopbaanontwikkeling

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

Artikel 23. Ontwikkelingsgericht personeelsbeleid

- a. Voor het ontwikkelingsgericht personeelsbeleid reserveert de werkgever een budget ten behoeve van leren en ontwikkelen.
- b. De werkgever ondersteunt een aanvraag van de werknemer voor het (gedeeltelijk) actuarieel vervroegen van zijn pensioenuitkering, eerder dan de pensioenleeftijd volgens de reglementen van PNO Media. Bij gedeeltelijke pensionering dient een minimaal dienstverband van 50% te resteren.

Artikel 24. Afbouwdagen

- a. Aan musici wordt een extra mogelijkheid geboden om in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid tot een verlichting van de maximale inzetbaarheid te komen door middel van 'afbouwdagen' volgens onderstaand schema. Vanwege de productieplanning kan dit alleen per productie. Deze dagen worden verrekend met functionele vrije dagen die toegekend kunnen worden aan aanvoerders. Voor de bepaling van de omvang van het aantal afbouwdagen in het seizoen geldt de leeftijd in de maand volgend op de maand van verjaardag.

Vanaf 57 jarige leeftijd met 8 dagen per seizoen
Vanaf 60 jarige leeftijd met 12 dagen per seizoen
Vanaf 62 jarige leeftijd met 17 dagen per seizoen

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

Tijdens de inzet van afbouwdagen worden door de musicus geen betaalde nevenwerkzaamheden verricht.

Ingangsdatum wordt 1 augustus 2026 (seizoen 2026/2027).

- b. Afbouwdagen musici worden op evenwichtige wijze verdeeld over het seizoen. Bij de toekenning van afbouwdagen zal rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer, tenzij het bedrijfsbelang zich daar aantoonbaar tegen verzet. Uitwerking van deze regeling staat in bijlage 17.
- c. Aan niet-musici wordt een extra mogelijkheid geboden om in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid tot een verlichting van normjaartaak te komen door middel van 'afbouwdagen' volgens onderstaand schema.
 - Vanaf 57 jarige leeftijd met 1 dag per kalenderjaar
 - Vanaf 60 jarige leeftijd met 2 dagen per kalenderjaar
 - Vanaf 62 jarige leeftijd met 3 dagen per kalenderjaar

- d. De afbouwdagen die de individuele werknemer heeft opgebouwd tot 1 augustus 2014 worden bevroren, totdat deze door het bereiken van een leeftijd wordt overstegen door de afbouwdagen vermeld in artikel 24.a. of artikel 24.c.
- e. Over de tijd gedurende een seizoen, waarbij de werknemer geen werkzaamheden heeft verricht -zoals bij een sabbatical of onbetaald ouderschapsverlof- en daarmee geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft, wordt geen recht op afbouwdagen opgebouwd.
- f. Over de tijd gedurende een seizoen, waarbij de werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden verricht, wordt geen recht op afbouwdagen opgebouwd.
- g. Wanneer een werknemer tijdens het opnemen van afbouwdagen arbeidsongeschikt is, dan heeft hij recht op compensatie. Voor de tijdsevenredige verrekening wordt bij musici uitgegaan van 200 dagen per jaar.
- h. Niet opgenomen afbouwdagen komen te vervallen aan het einde van het seizoen.

Artikel 25. Deeltijdbetrekking

- a. De werknemer kan de werkgever verzoeken om vermindering van de arbeidsduur. De werkgever willigt het verzoek in, tenzij het bedrijfsbelang zich daar aantoonbaar tegen verzet.
- b. De werkgever zal bij het inroosteren van de deeltijdwerknemer naar redelijkheid en billijkheid rekening houden met diens nevenbetrekkingen en werkzaamheden.
- c. De werknemer kan de werkgever ook verzoeken om vermeerdering van de arbeidsduur. In bijzondere gevallen kan de werkgever besluiten de arbeidsduur te vermeerderen, zonder een open of interne werving.

Artikel 26. Buitengewoon verlof

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

N.B. Waar in dit artikel wordt gesproken over:

- kinderen, worden mede begrepen gehuwd-, stief- en pleegkinderen;
- broers en zusters worden mede begrepen zwagers en schoonzusters;
- ouders worden mede begrepen schoon-, stief-, en pleegouders.

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

- a. bij verhuizing: twee dagen;
- b. bij ondertrouw: één dag, bij huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap: twee dagen
- c. Bij het 25- en 40- jarig dienstjubileum of huwelijksjubileum: één dag

- d. bij huwelijk van kinderen, broers, zusters of één der ouders, of bij het 25- 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders of grootouders: één dag
- e. na bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent: drie dagen
- f. bij overlijden van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent of van een tot zijn gezin behorend kind tot en met de dag van de uitvaart
- g. bij overlijden van één der (groot)ouders, (klein)kinderen anders dan bedoeld onder e., broers of zusters: één dag. Indien de werknemer is belast met de regeling van de uitvaart: tot en met de dag van de uitvaart
- h. voor het afleggen van examens die verband houden met de werkzaamheden van de werknemer, of ter afsluiting van een arbeidsmarktrelevante opleiding en modules die daarvan deel uitmaken: duur ter beoordeling van de werkgever
- i. bij een proefspel dan wel een auditie, of een oproep voor mondelinge toelichting van een sollicitatie, voor zover dit niet in vrije tijd mogelijk is
- j. voor het bijwonen van vergaderingen van, of het verrichten van werkzaamheden voor, publiekrechtelijke organen waarin de werknemer is benoemd of verkozen
- k. voor het bijwonen door leden van werknemersorganisaties van vergaderingen, conferenties, vormings- of scholingsactiviteiten georganiseerd door werknemersorganisaties, met uitzondering tijdens collectieve podiumactiviteiten, zoals concerten en beeld- of geluidsopnamen.

Artikel 27. Onbetaald verlof of sabbatical

- a. De werknemer kan wegens bijzondere omstandigheden een schriftelijk verzoek indienen voor onbetaald verlof met een maximale duur van 12 maanden. Het verzoek wordt ingewilligd, tenzij de werkgever beargumenteerd en op schrift gestelde zwaarwegende bezwaren heeft.
- b. De werknemer die zes jaar onafgebroken in dienst is, kan een schriftelijk verzoek indienen voor een sabbatical met een maximale duur van 12 maanden. Een sabbatical is een loopbaanonderbreking van de normale beroepsuitoefening, voor scholing of heroriëntering. Een verzoek moet ten minste 4 maanden voor ingang van de sabbatical worden gedaan. Zes jaar later kan weer een verzoek voor een sabbatical worden ingewilligd.
- c. Gedurende het onbetaalde verlof of de sabbatical zijn de verplichtingen van de werkgever tot het betalen van salaris, eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en verdere uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende inkomensbestanddelen, zoals ATV-dagen, aanvoerder vrije dagen en compensatie onregelmatige werk, tijdelijk opgeheven.
- d. Neemt de werknemer onbetaald verlof of een sabbatical op, dan stelt PNO Media dit gelijk aan beëindiging van het dienstverband. Op gezamenlijk verzoek van werknemer en werkgever kan de pensioenopbouw voor een periode van maximaal

achttien maanden worden voortgezet. De pensioenpremie wordt in rekening gebracht bij de werkgever, waarbij de werkgever het eventuele aandeel in de premie verrekent met de werknemer. Het nabestaandenpensioen blijft tijdens het verlof - voor maximaal achttien maanden - wel verzekerd zoals vóór de verlofperiode. De premie voor het nabestaandenpensioen brengt PNO Media bij de werkgever in rekening. Verzekeren van het nabestaandenpensioen tijdens onbetaald verlof gebeurt altijd op risicobasis. Er vindt dus geen opbouw plaats gedurende deze periode.

Artikel 28. Re-integratie bij functieongeschiktheid

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

- a. Indien de werkgever binnen het kader van een beoordeling vaststelt dat er sprake is van functieongeschiktheid, dan treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg over de inhoud van te treffen maatregelen.
- b. De werknemer van wie de functie zodanig verandert, dat hij de geschiktheid daarvoor dreigt te verliezen, wordt in de gelegenheid gesteld een programma te volgen gericht op het behouden van de geschiktheid voor zijn functie, wat wordt vastgelegd in een verbeterplan. Het initiatief kan zowel van de werkgever als van de werknemer uitgaan.
- c. De werknemer wiens functie geheel of gedeeltelijk komt te vervallen of die de geschiktheid voor zijn functie verliest door hem niet toe te rekenen omstandigheden anders dan ziekte, zal indien mogelijk, een passende functie worden aangeboden binnen de SOM
- d. De werknemer die in een passende functie wordt geplaatst, wordt in de gelegenheid gesteld een programma te volgen, gericht op het verwerven van de geschiktheid voor die nieuwe functie. Het initiatief kan zowel van de werkgever als van de betrokken werknemer uitgaan.
- e. Een werknemer kan op eigen verzoek en na overleg met de werkgever in een lager gesalarieerde functie worden geplaatst, wanneer hiervoor een vacature bestaat.
- f. De werknemer die in een andere functie wordt geplaatst, ontvangt het aan de nieuwe functie verbonden salaris. Indien aan de functie een lager salaris is verbonden dan aan zijn oude functie, ontvangt hij daarnaast een persoonsgebonden toeslag gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris ten tijde van de plaatsing in de nieuwe functie tot het moment waarop het nieuwe geïndexeerde salaris het oude salaris overschrijdt.
- g. Aan de werknemer aan wie geen andere passende functie binnen het bedrijf kan worden aangeboden, biedt de werkgever een outplacementtraject aan teneinde een passende functie buiten het bedrijf te verwerven. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op basis van het vigerende ontslag- en uitkeringsrecht, zoals bepaald in het Burgerlijk Wetboek en bij het sociaal zekerheidsrecht.

HOOFDSTUK V TAAKBELEID EN INZETBAARHEID

PERSONEELSGROEP A MUSICI

De SOM wil werknemers flexibel inzetten. Musici, werkzaam in koor of orkest, zijn als gevolg van de duur en tijdstippen van collectieve werkzaamheden over het algemeen minder in te zetten voor andere werkzaamheden in vergelijking met de niet-musici van de SOM. De soms wisselende individuele inzet die afhankelijk van de programmering kan zijn, maakt een juiste planning van collectieve en individuele taken noodzakelijk.

De SOM verplicht zich bovendien om goede afspraken te maken om musici te beschermen tegen (fysieke) overbelasting. Om werknemers optimaal in te zetten dient met al deze aspecten rekening te worden gehouden.

De SOM is er van overtuigd dat musici binnen hun dienstverband ingezet kunnen worden voor neventaken in kamermuziekproducties en maatschappelijke, educatieve of commerciële projecten.

Daarbij zijn vele voordelen te behalen:

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

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

Artikel 29. Taakbeleid musici

Algemeen

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

- b. De musicus zal al het mogelijke doen om zijn speel- of stemconditie in optimale staat te houden. Voor de musicus werkzaam in het GOK wordt een vast bedrag (zie de financiële bijlage) per jaar gereserveerd voor zanglessen en/of zang coaching. De kosten van deze zanglessen en/of zang coaching worden vergoed door de werkgever tot het in de bijlage vermeldde maximumbedrag. Tevens dient hij door zelfstudie goed voorbereid op de repetities te verschijnen.

- c. De musicus kan gevraagd worden voor het voorbereiden en bijwonen van proefspelen c.q. audities, vergaderingen, workshops e.d. mits vermeld op de dienstlijst, en het meewerken aan andersoortige projecten of promotieactiviteiten.
- d. De musicus kan worden verplicht binnen orkest- of koorverband muzikale werkzaamheden te verrichten die niet direct voortvloeien uit zijn persoonlijk arbeidscontract, zoals het bespelen van eenvoudige instrumenten en voortkomend uit de door de componist voorgeschreven instrumentale partijen. Indien geen studie en/of speciale vaardigheid zijn vereist, zal de musicus daarvoor geen extra betaling ontvangen.
- e. De instrumentale musicus voor wie in de partituur een obligaatsolopartij is voorgeschreven of die een niet uitgeschreven c.q. geïmproviseerde partij speelt, is verplicht deze te spelen, zonder extra vergoeding. In bijzondere gevallen, die door de werkgever wordt bepaald, kan op grond van moeilijkheidsgraad en/of omvang van de hier bedoelde partijen of soli, een door de werkgever vast te stellen vergoeding worden toegekend.
- f. Voor koorsoli, die al of niet zijn voorgeschreven in de koorpartituur, kunnen audities worden uitgeschreven. Musici van het GOK kunnen deelnemen aan deze audities. De procedure voor vaststelling van de lengte en/of zwaarte van de koorsoli en de hoogte van de toeslagen is beschreven in de Bijlage Koorsolisten.
- g. De musicus is verplicht de door de werkgever voorgeschreven kleding bij concerten te dragen.

Inzetbaarheid bij-instrumenten

- h. De instrumentale musicus kan naar redelijkheid worden verplicht, gelijksoortige en/of ongelijksoortige bij-instrumenten te bespelen behorend bij zijn hoofdinstrument, zoals vastgelegd in de Bijlage bij-instrumenten.
- i. Bij een musicus die regelmatig een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument bespeelt, zal dit worden vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.
- j. Bij een musicus, die incidenteel een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument bespeelt, kan dit alleen naar redelijkheid worden verplicht wanneer hierover in overleg, tijdig een afspraak is vastgelegd.
- k. Voor de toepassing wordt verwezen naar de Bijlage bij-instrumenten. Voor de hoogte van de toeslagen wordt verwezen naar de Financiële bijlage.

Planning en inzetbaarheid

- l. Er is een Bijlage Inzetbaarheid en planning musici. Hierin is de individuele inzetbaarheid van musici opgenomen.
- m. De werkgever is gerechtigd een gekwalificeerde instrumentale musicus in te zetten op een lagere plaats in het orkest.
- n. De individuele inzetbaarheid zal berekend worden op basis van het 'Standaard aantal werkdagen'

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

Media

- p. De musicus is verplicht medewerking te verlenen aan - en in te stemmen met het gebruik van - geluids- en/of beeldopnames van repetities of concerten.
- q. Voor het Mediabeleid wordt verwezen naar de Bijlage Mediabeleid
- r. Iedere musicus ontvangt, naast het salaris, een vergoeding Naburig Recht op grond van de Wet Naburige Rechten
- s. Het ter beschikking stellen aan derden dan wel het gebruik van opnamen ten behoeve van derden voor andere dan publieke omroepdoeleinden, tenzij uitdrukkelijk voor privégebruik bestemd, zal niet geschieden dan nadat tussen de werkgever en de OR over de voorwaarden overeenstemming is bereikt. Voor de uitvoering wordt verwezen naar de Bijlage Mediabeleid.

Artikel 30. Muziekinstrumenten

- a. De instrumentale musicus is verplicht er voor te zorgen, dat zijn/haar in eigendom toebehorende instrumenten van goede kwaliteit zijn en in goede staat verkeren;
- b. De instrumentale musicus dient - behoudens aantoonbare overmacht – zo spoedig mogelijk na een schadegeval aan zijn of haar instrument en/of strijkstok, zelf te zorgen voor een ander instrument en/of strijkstok;
- c. De instrumentale musicus is verplicht zijn instrument(en) en eventuele strijkstok(ken) te verzekeren tegen schade, verlies of diefstal. De musicus is ook verplicht taxatieverklaringen te overleggen aan de werkgever, bij aanmelden of hertaxaties van instrumenten en/of strijkstokken. De werkgever maakt een kopie en retourneert de taxatieverklaringen;
- d. De musicus kan zijn instrument(en) en/of strijkstok(ken) zelf verzekeren bij een door de werkgever afgesloten collectieve instrumentenverzekering, met inachtneming van de in de Bijlage Verzekering van instrumenten, opgenomen bepalingen;
- e. De premie en kosten van de verzekering van instrument(en) en/of strijkstok(ken) worden vergoed door de werkgever ter hoogte van de premie en kosten die de verzekeraar van de collectieve verzekering, bij de musicus in rekening brengt. Indien een musicus zijn instrument(en) en strijkstok(ken) zelf heeft verzekerd bij een andere verzekeraar, dan wordt hem een vergoeding verleend tot het bedrag dat de werkgever vergoed bij de collectieve verzekering van de werkgever. De musicus dient in alle gevallen het certificaat instrumentenverzekering en het bewijs van premiebetaling te overleggen;
- f. Er is een Reglement Muziekinstrumentenfonds voor de voorfinanciering van aankoop muziekinstrumenten vastgelegd in een Uitvoeringsregeling.

PERSONEELSGROEP B EN C

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

Artikel 31. Taakbeleid personeelsgroep B en C

- a. De werkgever organiseert de werkzaamheden voor werknemers uit personeelsgroep C onder de werking van het Arbeidstijdenbesluit Podiumkunsten paragraaf 5.16..
- b. De podiumassistenten zijn verbonden aan een eigen ensemble en werken onder verantwoordelijkheid van de productieleider. Podiumassistenten kunnen ook ingezet worden in een ander SOM ensemble.
- c. Voor de inzetbaarheid en planning van podiumassistenten wordt verwezen naar de betreffende Bijlage Inzetbaarheid en planning podiumassistenten.
- d. Werknemers ingedeeld in de personeelsgroepen B en C worden geacht op verzoek van de werkgever verantwoording van de door hen gewerkte en opgenomen roostervrije uren te kunnen afleggen middels een door de werkgever te verstrekken registratiemodel.

HOOFDSTUK VI ARBEIDSTIJDEN EN INZETBAARHEID

Artikel 32. Werkweek

De gemiddelde arbeidsduur per week is 36 uur:

- voor werknemers, ingedeeld in Personeelsgroep A, per seizoen
- voor werknemers, ingedeeld in Personeelsgroep B of C, per kalenderjaar

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

De feitelijke arbeidsduur per week bedraagt 40 uur.

Artikel 33. Arbeidstijdverkorting ATV

a. Opnemen en toewijzen ATV

Personeelsgroep A

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

Personeelsgroep B

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

Personeelsgroep C

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

- b. Over de tijd gedurende de werknemer geen werkzaamheden heeft verricht en daarmee geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft, wordt geen recht op ATV opgebouwd.
- c. Over de tijd gedurende de werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden verricht wordt, nadat het arbeidsongeschiktheidstraject is opgestart, geen aanspraak op ATV verworven. Wanneer een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens zijn (collectieve) ATV-dagen, dan heeft hij naar rato recht op compensatie. Voor de tijdsevenredige verrekening wordt uitgegaan van 200 dagen per jaar. Deze dagen worden bij musici dan in uren in mindering gebracht op de Individuele keuze-uren.
- d. Niet gerealiseerde ATV - dagen vervallen aan het eind van het seizoen respectievelijk kalenderjaar, behalve wanneer ze op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever niet opgenomen kunnen worden binnen het betreffende seizoen of kalenderjaar.

Artikel 34. Inzetbaarheid

PERSONEELSGROEP A MUSICI

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

De individuele inzetbaarheid is afhankelijk van:

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

a. Collectieve podiumactiviteiten

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

b. Forfaitaire uren

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

c. Compensatie onregelmatig werken

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

d. Collectieve reis-uren

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

e. Functie-gebonden uren

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

f. Individuele keuze-uren

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

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

Artikel 35. Seizoenindeling in dagen en uren

Definities:

- a. 'Standaard aantal werkdagen' is 200 werkdagen per seizoen.
- b. 'Maximaal aantal werkdagen', is het 'Standaard aantal werkdagen' aangevuld met maximaal 5 Kansendagen per seizoen onder de volgende voorwaarden:
- De werkgever stelt - in overleg met de ondernemingsraad - een index van criteria op, voor de inzet van maximaal 5 kansendagen per seizoen.
 - Deze kansendagen kunnen alleen worden gepland in overleg met de ensemblecommissies op basis van de vastgestelde criteria.
 - Musici kunnen naar rato ingezet worden voor Kansendagen volgens onderstaand schema:
 - tot 50% dienstverband: 2 dagen
 - 50% tot 75% dienstverband: 3 dagen
 - 75% tot 100% dienstverband: 4 dagen
 - 100 % dienstverband: 5 dagen
- c. 5 werkdagen zijn beschikbaar voor 40 'Individuele keuze-uren'.
De individuele collectieve speelverplichting bedraagt daarmee 195 dagen per seizoen, wanneer de musicus geen verzoek doet voor extra collectieve podiumactiviteiten, als invulling van de individuele keuze-uren.

Collectieve podiumactiviteiten in dagen per seizoen		195 dagen	Jaarlijks op basis van seizoenplanning, individuele wensen en mogelijkheden, wordt een seizoenjaar taak overeengekomen
Collectieve podiumactiviteiten in uren per seizoen		1560 uur(195 x8)	
Standaard aantal werkdagen per seizoen (collectieve podiumactiviteiten met individuele keuze-uren)		200 dagen	
Standaard aantal inzetbare uren per seizoen		1600 uur(200 x8)	
<i>Maximaal aantal werkdagen per seizoen (+ 5 kansendagen)</i>		<i>205 dagen</i>	
<i>Maximaal aantal inzetbare uren per seizoen</i>		<i>1640 uur(205 x8)</i>	
1) Podium activiteiten	Collectieve podiumactiviteiten (concerten, repetities, beeld- en geluidsopnamen)	Werkelijke uren	
	Forfaitaire uren	Verhouding collectief podium/forfaitair 2:1	
	Collectieve reisuren	Werkelijke uren	
2) Individuele keuze-uren	Individueel gekozen projecten of activiteiten	Werkelijke uren	
	Extra collectieve podiumactiviteiten	Werkelijke uren	

DAGENBEREKENING

Artikel 36. Maximum aantal collectieve dagen musici per seizoen

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

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

Artikel 37. Aantal dagen per week/13 weken musici

Maximum aantal dagen achter elkaar	Na 8 dagen werken volgt minimaal één dag vrij
Minimum aantal weekends (za-zo) vrij per 13 weken	3 weekends, die evenwichtig verdeeld worden over de periode van 13 weken
Maximum aantal weekends achter elkaar werken	Na uiterlijk 6 weken achtereen werken volgt een vrij weekend (za-zo). In uitzonderlijke gevallen mag er maximaal 1x per seizoen 7 weken achter elkaar gewerkt worden, waarna een vrij weekend (za-zo) volgt.
Aaneengesloten kalenderweek vrij	Uiterlijk na 12 aaneengesloten productieweken met collectieve podiumactiviteiten
Maximum aantal werkdagen per 13 weken	60
Aantal weekend / weekend - vervangend vrije dagen per 13 weken	26
Minimaal aantal extra vrije dagen (bij voorkeur aaneengesloten) per 13 weken	5
Totaal aantal dagen per 13 weken	<u>91</u>

URENBEREKENING

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

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

Maximum collectief podium per dag bij koor a capella, in verband met stembelasting	4	
Bandbreedte repetitietijd gescheiden stemgroep, exclusief pauze van 15 minuten	1,5-2,5	
Minimum collectieve podiumactiviteit	2	
Minimum totaal aantal collectieve podiumuren per dag	3	
Pauze collectief podium bij werktijd van 3 uur		15 minuten koffie/thee binnen werktijd
Pauze collectief podium bij werktijd van 4 uur		- 15 minuten koffie/thee binnen werktijd, plus - extra 15 minuten koffie/thee binnen werktijd, of een (lunch/diner) pauze van minimaal 30 minuten die buiten de werktijd valt
Pauze collectief podium bij werktijd van 5 of 6 uur		2 x 15 minuten koffie/thee binnen werktijd, plus een (lunch/diner) pauze van minimaal 30 minuten die buiten de werktijd valt
Het minimum aantal rusturen liggend tussen het einde van een werkdag en het begin van de volgende werkdag. Bij reisdagen wordt deze tijd berekend vanaf de aankomsttijd bij het Muziekcentrum in de standplaats tot de aanvangstijd van de werkzaamheid op de volgende dag.		10 per 24 uur

Artikel 39. Maximum aantal uren per week/4 weken

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

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

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

Individuele keuze-uren		≥ 0	≥ 0	≥ 40
Standaard aantal uren(200 dagen x 8)	≤ 480		≤ 1600	≤ 1600
Maximaal aantal uren (205 dagen x 8 uur)		≤ 1640		

Artikel 41. Dienstlijst

De collectieve podiumactiviteiten worden per ensemble door de werkgever vastgelegd in een dienstlijst.

De dienstlijst wordt bekend gemaakt op intranet met een voorlopige dienstlijst voor de daaropvolgende kalenderweek. De dienstlijst omvat een opgave van werkzaamheden per kalenderweek voor het desbetreffende ensemble.

De definitieve dienstlijst verschijnt uiterlijk op de vrijdag voorafgaand aan de desbetreffende kalenderweek. De voorlopige dienstlijst verschijnt onder voorbehoud van wijzigingen.

Indien in de definitieve dienstlijst wijzigingen dienen te worden aangebracht binnen een tijdvak van 48 uur voorafgaand aan het te wijzigen tijdstip, dan zal dit geschieden in overleg met de ensemblecommissie. Wijzigingen in de definitieve dienstlijst buiten een tijdvak van 48 uur voorafgaand aan het te wijzigen tijdstip zullen plaatsvinden na overleg met de ensemblecommissie. Indien na uitkomen van de voorlopige dienstlijst podiumactiviteiten worden geannuleerd, dan worden deze als arbeidstijd gerekend.

Artikel 42. Telling podiumactiviteiten

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

Artikel 43. Verlenging podiumactiviteit

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

Artikel 44. Optreden in het buitenland

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

Artikel 45. Maximum aantal werkdagen/uren per jaar

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

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

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

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

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

3. In het kader van vitaliteit worden 3 dagen per jaar ingezet voor werknemers uit Personeelsgroep B en C.
 - a) Vanaf 57 jarige leeftijd met 1 dag per kalenderjaar
 - b) Vanaf 60 jarige leeftijd met 2 dagen per kalenderjaar
 - c) Vanaf 62 jarige leeftijd met 3 dagen per kalenderjaar

Artikel 46. Arbeidstijd personeelsgroep B

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

Artikel 47. Arbeidstijd personeelsgroep C

a. Maximum aantal werkuren:

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:

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

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

HOOFDSTUK VII FUNCTIEGROEP, SALARIS EN VERGOEDINGEN

Artikel 48. Algemeen functiegroep

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen, neergelegd in de bijlage.
- b. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en van zijn salaris.
- c. In uitzonderlijke gevallen kan een persoonsgebonden toelage worden toegekend.

Artikel 49. Uitbetaling salaris

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

Artikel 50. Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

- a. Voor iedere volle kalendermaand, gedurende welke een werknemer in de periode van 1 januari tot en met 31 december in dienst is, heeft de werknemer recht op een vakantietoeslag, gelijk aan 8% van zijn maandsalaris. De uitbetaling zal plaatsvinden in de maand mei van dat jaar.
- b. Voor iedere volle kalendermaand gedurende welke een werknemer in de periode van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar in dienst is, heeft hij recht op een eindejaarsuitkering in de maand december, van het bedrag vermeld in de Bijlagen Maandsalaris in het Hoofdstuk Financiële regelingen.

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

- a. Voor elke volle dag of gedeelte van een dag gedurende welke de werknemer in een maand niet heeft gewerkt, wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, willekeurig verzuim, of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandsalaris met een evenredig deel verminderd.
- b. Bij einde van het dienstverband na de 15e of (her-) indiensttreding vóór de 16e van een maand wordt de desbetreffende maand voor de berekening van de vakantietoeslag of eindejaarsuitkering gerekend als volle kalendermaand.
- c. Bij het einde van het dienstverband worden de ten onrechte, respectievelijk de niet opgenomen vakantiedagen en extra dagen in verband met leeftijd in geld omgerekend op basis van het laatst genoten salaris en bij de laatste salarisbetaling verrekend. Voor de toepassing van deze bepaling wordt omzetting van een dienstverband in een dienstverband voor minder uren per week beschouwd als een gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband.

Artikel 52. Plaatsvervanging/waarneming

- a. De musicus uit Personeelsgroep A die geen gekwalificeerde functie heeft en die op verzoek van de werkgever tijdelijk een hogere functie vervult, ontvangt voor de duur van de vervanging een persoonlijke toeslag tot de salarisgroep waarin de hogere functie is geplaatst.
- b. De fulltime musicus (Personeelsgroep A) die een gekwalificeerde functie heeft en die op verzoek van de werkgever tijdelijk een hogere functie vervult, ontvangt voor de duur van de vervanging een persoonlijke toeslag nadat de musicus in een concertseizoen meer dan 20 dagen de hogere functie heeft vervuld. De toeslag wordt bepaald door uit te gaan van dezelfde periodiek in de salarisgroep waarin de hogere functie is geplaatst.
- c. Een werknemer uit Personeelsgroep B met uitzondering van Managers, of een werknemer uit Personeelsgroep C wordt bij waarneming een toelage toegekend die zo dicht mogelijk ligt bij het gemiddelde bedrag dat een werknemer in salaris zou zijn toegekend bij promotie naar het niveau van de functie die hij waarneemt. Het bedrag wordt berekend door het verschil te nemen van het maximum van de desbetreffende salarisschaal en het salarisbedrag drie regels van het maximum verwijderd.

Artikel 53. Tegemoetkoming beroepskosten musici

- a. Er wordt voor orkestmusici een vergoeding gegeven voor het onderhoud van instrumenten en voor vocale musici voor het onderhoud van de stem. De uitwerking is vastgelegd in een Bijlage Vergoeding voor onderhoud instrument.
- b. De instrumentale musicus die op 1 september van enig jaar in dienst is, heeft per die datum naar rato van zijn deeltijdfactor, aanspraak op een jaarlijkse tegemoetkoming in de beroepskosten voor vakliteratuur en bladmuziek van de stichting Fonds Vergoedingen Orkestmusici (FVO). Deze tegemoetkoming wordt jaarlijks vastgesteld door FVO. De SOM vraagt de tegemoetkoming aan voor instrumentale musici bij de stichting FVO en keert deze in één keer uit aan de instrumentale musici. Vocale musici krijgen jaarlijks een even hoge tegemoetkoming van de SOM.

Artikel 54. Reis- en verblijfskosten buiten de standplaats

- a. Bij optreden buiten de standplaats stelt de werkgever voor de musici vervoer ter beschikking.
- b. Kosten voor zakelijke reizen kunnen vergoed worden zoals opgenomen in Bijlage Reiskosten en zakelijke kilometers en parkeerkosten.
- c. Verblijfskosten worden vergoed, overeenkomstig de in de Bijlage Reis- en verblijfskosten voor dienstreizen.

Artikel 55. Kleding

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

Artikel 56. Uitbetaling wegens overlijden

- a. Het salaris wordt uitbetaald tot de overlijdensdatum, met nog niet opgenomen en opgebouwde vakantiedagen en opgebouwde vakantietoelage, evenals de tot die maand opgebouwde eindejaarsuitkering.
- b. Aan de nagelaten betrekkingen (zie artikel 7: 674, derde lid, BW) wordt na het overlijden van de werknemer een extra bedrag uitgekeerd van vier maandsalarissen. Uiterlijk aan het eind van de volgende maand na de datum van het overlijden.
- c. Indien er geen rechthebbenden zijn, dan worden de genoemde uitbetalingen aan de persoon of personen gedaan, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op billijkheidsoverwegingen in aanmerking komen, mits deze daartoe binnen zes maanden na het overlijden een verzoek bij de werkgever hebben ingediend.

Artikel 57. Meerwerk en overwerk

- a. Meerwerk is een vrijwillige overschrijding van de vastgelegde arbeidstijd. Meerwerk wordt overeengekomen in overleg tussen werkgever en werknemer. Uitbetaling vindt plaats op basis van het uurloon genoemd in de CAO art. 1.
- Meerwerk bij werknemers uit Personeelsgroep A:
 - Meerwerk door overschrijding van de 'individuele inzetbaarheid', wordt, op basis van gewerkte uren uitbetaald. Onder gewerkte uren vallen podiumuren, forfaitaire uren (1 uur per 2 podiumuren) en eventuele reistijd standplaats-(concert)locatie buiten de standplaats.
 - Meerwerk door overschrijding van de uren in de Individuele keuze-uren wordt, op basis van gewerkte uren, uitsluitend na akkoord van de manager, uitbetaald.
 - Bij arbeidsongeschiktheid vanaf drie dagen vóór aanvang van een productie, wordt de werknemer de eerste werkdag uitbetaald, als compensatie voor forfaitaire studie-uren.
 - Bij arbeidsongeschiktheid tijdens de productie wordt vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid uitbetaald.
 - Compensatie voor meerwerk bij werknemers uit Personeelsgroep B wordt in (vrije) tijd gegeven. Op verzoek van de werknemer kan meerwerk uitbetaald worden. Directieleden en Managers hebben geen recht op een meerwerkvergoeding. Meerwerk wordt alleen uitbetaald als de arbeid daadwerkelijk is verricht.
 - Compensatie voor meerwerk bij werknemers uit Personeelsgroep C wordt in tijd gegeven. Wanneer de basis-jaar-arbeidsduur wordt overschreden vindt uitbetaling plaats.
- b. Overwerk is het onvoorzien overschrijden van de werktijden. Compensatie voor overwerk wordt in tijd gegeven. Uitbetaling vindt plaats op basis van het uurloon genoemd in de CAO art. 1.
- Compensatie voor overwerk bij werknemers uit de Personeelsgroep A wordt in tijd gegeven en wordt verrekend met de uren in de Individuele keuze-uren. Wanneer de uren uit de Individuele keuze-uren in enig seizoen worden overschreden vindt uitbetaling plaats.
 - Compensatie voor overwerk bij werknemers uit Personeelsgroep B wordt in tijd gegeven. Wanneer de urenjaartaak wordt overschreden vindt uitbetaling plaats. Directieleden en Managers hebben geen recht op een overwerkvergoeding.
 - Compensatie voor overwerk bij werknemers uit Personeelsgroep C wordt uitbetaald als toelage op het salaris. Voor de berekening van overwerkuren wordt verwezen naar de Bijlage Inzetbaarheid en Planning Podiumassistenten.
- c. Ter compensatie van het werken op ongebruikelijke tijden krijgen productieleders, koor- en orkestassistenten een geïndexeerde toelage per jaar ter hoogte van de in de Financiële Regelingen opgenomen Bijlage Maandsalaris Personeelsgroep B en C genoemde bedragen.

HOOFDSTUK VIII FEESTDAGEN EN VAKANTIE

Artikel 58. Feestdagen

- a. Onder feestdagen wordt verstaan:
Nieuwjaarsdag, Tweede paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, en Koningsdag.
- b. Werknemers uit Personeelsgroep A, B en C krijgen jaarlijks 7 dagen vrij als compensatie voor bovengenoemde feestdagen. Deze dagen worden bij voorkeur op genoemde feestdagen geroosterd of vrijgegeven.

Artikel 59. Vakantiedagen

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

Artikel 60. Vaststelling vakantierechten

- a. De werkgever stelt de zomervakantie vast voor 1 januari van het jaar waarop de vakantie betrekking heeft. Bij werknemers uit Personeelsgroep B en C gebeurt dit in overeenstemming met de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
- b. Voor werknemers uit Personeelsgroep A wordt de zomervakantie tenminste vier weken aaneengesloten toegekend; tenminste drie weken zullen samenvallen met de periode waarin in de standplaats de basisschoolvakantie valt.
- c. Voor werknemers uit Personeelsgroep B en C wordt de zomervakantie tenminste drie weken aaneengesloten toegekend. De overige vakantierechten kan de werknemer in hele of halve dagen opnemen.
- d. Wettelijke vakantierechten opgebouwd na 1 januari 2015 vervallen binnen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de vakantiedagen zijn toegekend. Voor bovenwettelijke vakantiedagen is de vervaltermijn 60 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Wettelijke vakantierechten, die opgebouwd zijn vóór 1 januari 2015, hebben een verjaringstermijn van 5 jaar.

Artikel 61. Verminderingen op vakantiedagen

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

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

HOOFDSTUK IX ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 62. Algemeen

- a. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder arbeidsongeschiktheid verstaan: ziekte, ongeval, gebreken.
- b. In dit hoofdstuk wordt onder salaris verstaan, het maandsalaris dat een werknemer zou hebben ontvangen, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

Artikel 63. Verplichtingen werknemer

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

Artikel 64. Doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid

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

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

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

Artikel 65. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 66. Maximum termijnen

- a. De in artikel 64 genoemde termijnen zijn maximum termijnen.
- b. Indien de werknemer na het einde van een maximum termijn arbeid gaat verrichten waartoe hij ongeschikt is gebleven, heeft hij na het staken van deze arbeid wegens arbeidsongeschiktheid, niet opnieuw recht op genoemde aanvullingen.

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

Artikel 67. Passende arbeid

- a. Onder passende arbeid (artikel 7:658a lid 4 BW) wordt verstaan, alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
- b. De werknemer die door ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn functie te vervullen, is op grond van artikel 7:660a sub c BW verplicht passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 BW te aanvaarden. De werkgever is op grond van artikel 7:658a BW verplicht de werknemer passend werk aan te bieden. De werkgever wint hierover advies in bij de bedrijfsarts.
- c. Indien de werknemer zonder deugdelijke grond weigert de in lid b. bedoelde arbeid te verrichten, worden inkomsten, die hij uit deze arbeid zou hebben ontvangen indien hij de arbeid wel zou hebben verricht, geheel in mindering gebracht op zijn salaris.

Artikel 68. Inkomsten uit passende arbeid

- a. Indien de werknemer gedurende de tijd waarin hij recht heeft op doorbetaling salaris en passende arbeid voor de werkgever of voor derden verricht, worden de uit deze arbeid voortvloeiende inkomsten in het 2^e jaar, niet op doorbetaling salaris in mindering gebracht en uitbetaald tot maximaal het oorspronkelijke salaris.
- b. Inkomsten uit arbeid voor derden die de werknemer reeds voor het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid verrichtte, worden bij het bepalen van de hoogte van de in dit artikel genoemde aanvullingen buiten beschouwing gelaten.
- c. De werknemer is verplicht om, gedurende de tijd waarin hij ingevolge dit artikel recht heeft op doorbetaling salaris, opgave te doen van de door hem bij derden verworven inkomsten bij zowel de uitkeringsinstantie alsmede de werkgever.

Artikel 69. Vervallen van aanspraken

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

Artikel 70. Beëindiging arbeidsovereenkomst

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

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

Artikel 71. Schadevergoeding

Indien de werknemer in verband met zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding tegenover derden kan doen gelden is hij verplicht de werkgever hiervan in kennis te stellen. Indien en voor zover de werknemer zijn vordering tot schadevergoeding aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren ter hoogte van de bedragen waarop hij anders recht zou hebben gehad. De voorschotten zullen worden verrekend met de bedragen die de werkgever van derden als schadevergoeding ontvangt. De SOM is per 1 november 2023 aangesloten bij de Stichting Particuliere Aanvulling WW. Werknemers in dienst van de SOM kunnen per die datum aanspraak maken op een verlengde WW/WGA uitkering. De voorwaarden waaronder die aanspraken geldelijk kunnen worden gemaakt, worden bepaald door de beheerder van het fonds. (Zie <https://spaww.nl>)

Artikel 72. Aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen en voortgezette pensioenopbouw

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

Artikel 73. Aanspraak verlengde WW/WGA uitkering

De SOM is per 1 november 2023 aangesloten bij de Stichting Particuliere Aanvulling WW. Werknemers in dienst van de SOM kunnen per die datum aanspraak maken op een verlengde WW/WGA uitkering. De voorwaarden waaronder die aanspraken geldelijk kunnen worden gemaakt, worden bepaald door de beheerder van het fonds. (Zie <https://spaww.nl>)

HOOFDSTUK X REORGANISATIE

Artikel 74. Algemene bepalingen

- a. Onder reorganisatie wordt verstaan, elke organisatieverandering die onmiddellijk of op langere termijn nadelige consequenties heeft voor de werkgelegenheid in de onderneming in kwantitatieve en kwalitatieve zin.
- b. Er zal naar worden gestreefd de nadelige gevolgen van een reorganisatie voor de betrokken werknemers zoveel mogelijk te beperken.
- c. In geval van een voorgenomen collectieve reorganisatie zal de werkgever hierover met de OR en de werknemersorganisaties overleg plegen aan de hand van een schriftelijk uitgewerkt plan, waarin de te verwachten personele gevolgen van de reorganisatie zichtbaar worden gemaakt en de in verband daarmee voorgenomen maatregelen worden aangegeven.
- d. De werknemers van een bij een reorganisatie betrokken bedrijfsonderdeel zullen zo spoedig mogelijk op de hoogte worden gesteld van een voorgenomen reorganisatie en de voor hen daaruit voortvloeiende gevolgen.
- e. In eerste instantie zal getracht worden de werknemer een passende functie aan te bieden. Indien het niet mogelijk is een werknemer na een reorganisatie een passende functie aan te bieden binnen de SOM, dan wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden.

Artikel 75. Schadeloosstelling

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

Artikel 76. Duur van de schadeloosstelling

- a. De schadeloosstellingperiode is gelijk aan één derde van de tijd waarin de werknemer genoemd in artikel 7.4.a. op arbeidsovereenkomst bij de werkgever in dienst is geweest, welke aaneengesloten direct aan de beëindiging van het dienstverband respectievelijk plaatsing in een andere functie voorafgaat. De periode wordt naar boven op volle maanden afgerond en omvat ten minste 6 maanden en ten hoogste 60 maanden.
- b. De schadeloosstellingperiode is gelijk aan één derde van de tijd waarin de werknemer genoemd in artikel 74.b. op arbeidsovereenkomst bij de werkgever in

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

- c. De werknemer die op grond van zijn salaris gedurende de in het lid a. genoemde periode niet voor schadeloosstelling in aanmerking komt, doch binnen die periode alsnog in de omstandigheid komt te verkeren waarin hij daarop wel recht zou kunnen doen gelden, verkrijgt alsnog het recht op schadeloosstelling. In dat geval wordt de periode waarover hij nog recht op schadeloosstelling kan doen gelden verlengd met de helft van het aantal volle maanden waarover hij krachtens het bepaalde in de eerste volzin niet voor schadeloosstelling in aanmerking is gekomen.
- d. Op verzoek van de werknemer kunnen op elk gewenst moment de periodieke aanvullingen op wettelijke uitkeringen worden vervangen door een uitkering van de schadeloosstelling ineens.
- e. De periodieke uitkering van de schadeloosstelling eindigt in ieder geval op de dag waarop de werknemer van rechtswege de AOW- gerechtigde leeftijd bereikt;
- f. De periodieke uitkering van de schadeloosstelling eindigt bij overlijden met ingang van de overlijdensdatum per de 1^e van de maand volgend op het overlijden.

Artikel 77. Hoogte van de schadeloosstelling

- a. De schadeloosstelling op jaarbasis bestaat uit een aanvulling op de wettelijke uitkeringen ter zake van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid voor zover deze betrekking hebben op de laatst vervulde functie bij de werkgever, doch niet meer dan vanaf het niveau van een volledige en ongekorte uitkering krachtens de Werkloosheidswet, tot 83% van het laatstgenoten salaris. De schadeloosstelling zal jaarlijks worden aangepast conform de CAO - ontwikkeling.
- b. Bij de berekening van de schadeloosstelling wordt als salaris van de werknemer beschouwd, het vaste jaarsalaris en die toeslagen die samen de basis vormen voor de berekening van de pensioengrondslag als omschreven in de reglementen van het PNO Media.
- c. Wettelijke uitkeringen waarop de werknemer aanspraak heeft, maar die hij als gevolg van een hem toe te rekenen weigeringsgrond niet heeft ontvangen, worden voor de berekening van de schadeloosstelling als wel ontvangen beschouwd.
- d. Voor degene die volgens de bepalingen van dit hoofdstuk recht heeft op een schadeloosstelling blijft gedurende de schadeloosstellingperiode het deelnemerschap van PNO Media gehandhaafd. De pensioenrechten worden opgebouwd op basis van 100% van de pensioengrondslag en jaarlijks aangepast conform de CAO - ontwikkeling.
- e. De uitkering ineens is gelijk aan de schadeloosstelling die, rekening houdend met wettelijke uitkeringen, aan de werknemer in totaal zou zijn uitbetaald. Het bedrag

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

Artikel 78. Wijze van betaling

- a. **Maandelijks betaling**
De schadeloosstelling wordt maandelijks als voorschot betaald, met inachtneming van de wettelijke inhoudingen en de verschuldigde bedragen aan het PNO Media. Aan het einde van ieder kalenderjaar en bij het einde van het recht op schadeloosstelling vindt een eindafrekening plaats.
- b. **Uitkering ineens**
Het bedrag van de uitkering ineens zal op een door de werknemer aan te geven wijze, mits deze wettelijk is toegestaan en voor de SOM niet kostenverhogend werkt, worden uitbetaald.
- c. **Uitkering in geval van overlijden**
Bij overlijden van de werknemer wordt uiterlijk aan het eind van de volgende maand na de datum van overlijden een eenmalig bedrag uitgekeerd gelijk aan drie maal het maandelijks bedrag van de schadeloosstelling aan de nagelaten betrekkingen.

Artikel 79. Verplichtingen van de werknemer bij schadeloosstelling

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

- a. de uitkerende instantie schriftelijk op de hoogte te houden van adres- en gezinswijzigingen en van iedere andere omstandigheid die in verband met de schadeloosstelling van belang is;
- b. schriftelijk mededeling te doen van zijn inkomen aan de SOM, alsmede aan de uitkerende instantie, onder overlegging van door de uitkerende instantie nodig geachte bewijsstukken;
- c. zich te onthouden van gedragingen waardoor de belangen van de uitkerende instantie alsmede de SOM kunnen worden geschaad;
- d. te zorgen voor het aanvragen, verkrijgen en behouden van wettelijke uitkeringen waarop hij recht kan doen gelden.
- e. niet nakomen van de in dit artikel opgenomen verplichtingen doet het recht op schadeloosstelling vervallen.

HOOFDSTUK XI

OVEREENKOMST EN LOOPTIJD VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze overeenkomst is door partijen aangegaan voor de periode van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026.

Het protocol bij de collectieve arbeidsovereenkomst van de SOM maakt onderdeel uit van deze cao.

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

Aldus overeengekomen en getekend:

Partij ter ener zijde



Directeur/bestuurder Stichting Omroep Muziek

.....
Hilversum, december 2025

Partijen ter andere zijde

FNV Media & Cultuur



Kunstenbond



.....
Amsterdam, december 2025

.....
Amsterdam, december 2025