

CAO Paradiso 2015/2016

PARADISO
AMSTERDAM • HOLLAND



PARADISO
AMSTERDAM • HOLLAND



Collectieve Arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden:

De Directie van Stichting Paradiso, te Amsterdam
Ter ene zijde

en

De FNV Kunsten, Informatie en Media (FNV KIEM), te Amsterdam
Ter andere zijde

Hebben de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor een periode van twee jaar, ingaande 1 april 2015 en eindigend 31 december 2016.

Amsterdam 31 maart 2014,

Paradiso



M. Minkman
Algemeen Directeur

Paradiso



L. Pels Rijcken
Operationeel Directeur

FNV-KIEM



W. van den Burg
Dagelijks Bestuur

INHOUDSOPGAVE

A.	ALGEMEEN	4
1.	DEFINITIES	4
2.	WERKINGSSFEER	5
3.	WIJZIGING VAN CAO	5
4.	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	6
5.	ALGEMENE VERPLICHTINGEN WERKNEMER.....	6
6.	PERSONEELPLAN	6
B.	DE ARBEIDSOVEREENKOMST	8
7.	DE ARBEIDSOVEREENKOMST	8
8.	VORMEN VAN OVEREENKOMSTEN	8
9.	OVEREENKOMST MET EEN IN HET CONTRACT OPGENOMEN VASTE ARBEIDSDUUR PER WEEK	8
10.	OVEREENKOMST MET EEN IN HET CONTRACT OPGENOMEN GEMIDDELDE ARBEIDSDUUR PER WEEK	9
11.	OVEREENKOMST MET EEN GEGARANDEERD MINIMUM AANTAL UREN EN EEN MAXIMUM AANTAL UREN	9
12.	OPROEPOVEREENKOMST	9
13.	PROEFTIJD.....	10
14.	BEËINDIGING OVEREENKOMST	10
15.	OPZEGGING.....	10
C.	ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN	12
16.	ARBEIDSDUUR.....	12
17.	MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN	12
18.	ARBEIDSPATRONEN	13
19.	DAGELIJKSE EN WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD	13
20.	ZONDAGARBEID	14
21.	FEESTDAGEN	14
22.	OVERWERK.....	14
23.	PAUZEREGELING	15
24.	GEBROKEN DIENSTEN.....	15
25.	INCIDENTELE OPROEP BIJ CALAMITEITEN.....	16
D.	SALARIS, TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	17
26.	FUNCTIENIVEAUS EN SALARISGEBOUW; TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	17
27.	TIJDELIJKE WAARNEMING	18
28.	VAKANTIETOESLAG.....	19
29.	VERBLIJFKOSTEN EN OVERIGE KOSTEN	19
30.	DIENSTREIZEN	19
31.	TEGEMOETKOMING WOON-WERKVERKEER	20
32.	WOONPLAATS EN VERGOEDING VERHUIKOSTEN	20
33.	OPLEIDINGEN, STUDIEVERLOF EN STUDIEKOSTENREGELING.....	20
34.	BEËINDIGING VAN VERGOEDINGEN	21
E.	VERLOF.....	22
35.	VAKANTIE	22
36.	VASTSTELLING VAKANTIE.....	22
37.	LEEFTIJSBEWUST PERSONEELBELEID	23
38.	BIJZONDER VERLOF.....	23
39.	ZORGVERLOF.....	24
40.	LANGDURIG ZORG- EN PALLIATIEF VERLOF	24
41.	VERLOF OP FEESTDAGEN	25
42.	LEVENSLIOP	25
F.	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	26
43.	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	26
44.	RE-INTEGRATIE	27

45.	POST CONTRACTUELE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER IN GEVAL VAN ZIEKTE NA EINDE DIENSTVERBAND	28
G.	ZWANGERSCHAP EN OUDERSCHAPVERLOF	29
46.	ZWANGERSCHAP, BEVALLING EN BORSTVOEDING	29
47.	ouderschapsverlof	30
H.	VERZEKERINGEN	31
48.	AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING	31
49.	PENSIOENEN	31
I.	OVERIGE BEPALINGEN	32
50.	NEVENWERKZAAMHEDEN	32
51.	GEHEIMHOUDING	32
52.	BELANGENVERSTRENGELING	32
53.	TERUGGAVE VAN ZAKEN	32
54.	VERPLICHTINGEN BIJ EINDE DIENSTVERBAND	33
55.	VAKBONDSCONTRIBUTIE	33
56.	OVERGANGSPROTOCOL	33
	BIJLAGE 1: VOORBEELD PERSONEELSPLAN (BIJ ARTIKEL 6)	34
	BIJLAGE 2: OVERGANGSPROTOCOL NAAR CAO PARADISO 2015/2016	35
	BIJLAGE 3: FUNCTIE MATRIX PARADISO	36
	BIJLAGE 4: CRITERIA VOOR DE FUNCTIEWAARDERING	37
	BIJLAGE 5: BEZWAAR EN BEROEP FUNCTIE-INDELING	41
	BIJLAGE 6: SALARISTABELLEN	43
	BIJLAGE 7: RICHTLIJNEN INZAKE BELONING VAN DIRECTEUREN	52
	BIJLAGE 8: VOORBEELDEN INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	57

A. ALGEMEEN

1. Definities

Arbeidsovereenkomst:	Een overeenkomst bedoeld in artikel 610 van het Burgerlijk Wetboek.
Arbeidstijd:	De tussen werkgever en werknemer ¹ overeengekomen tijd, gedurende welke de werknemer arbeid verricht.
Dagelijkse rusttijd:	Een aaneengesloten periode waarin tussen 2 diensten geen arbeid wordt ingepland en verricht.
Dienst:	Een aaneengesloten tijdruimte (inclusief pauzetijd) waarin de arbeid in één specifieke functie wordt verricht en die gelegen is tussen twee door de wet voorgeschreven rusttijden.
Evenementgebonden functie:	Een functie waarvan de werkzaamheden in merendeel in directe relatie staan met de uitvoering van concerten en andere evenementen die door de werkgever worden georganiseerd.
Feestdag:	Een feestdag vangt aan om 00.00 uur en eindigt om 24.00 uur.
Feitelijke salaris:	Het schaalsalaris vermeerderd met vaste toeslagen met uitzondering van vakantietoeslag.
Functie:	Een coherent geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden dat door de werkgever is toegekend aan de werknemer, zoals omschreven in de functieomschrijving bedoeld in artikel 7.3 van deze cao.
Gebroken dienst:	Een dienst welke op last van de werkgever, bijvoorbeeld op basis van een vastgesteld rooster, wordt onderbroken voor de duur van 3 uur of meer.
Hoofdstandplaats:	De plaats van tewerkstelling van de werknemer of indien sprake is van meer plaatsen van tewerkstelling de standplaats die door de werkgever als primair wordt aangewezen.
Kalenderjaar:	Een kalenderjaar omvat de periode van 1 januari tot en met 31 december ² van het zelfde jaar.
Nachtdienst:	Een dienst waarin meer dan 1 uur wordt gewerkt tussen 0.00 uur 's nachts en 6.00 uur 's ochtends.
Nevenbetrekking:	Het verrichten van werkzaamheden elders in dienstbetrekking of voor eigen rekening.
Ondernemingsraad:	De ondernemingsraad zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
Oproepkracht:	Een werknemer, waarvan in de arbeidsovereenkomst geen vast of minimum aantal te werken uren is vastgelegd.
Oudejaarsavond:	De oudejaarsavond begint op 31 december om 17.00 uur en eindigt op 31 december om 24.00 uur.
Overmacht:	Een niet toerekenbare onmogelijkheid om een verplichting na te komen.
Partner:	Een persoon met wie de werknemer een geregistreerde relatie heeft en met wie hij een gemeenschappelijke huishouding voert met het oogmerk om duurzaam samen te leven.
Pauze:	Een aaneengesloten periode van tenminste 15 minuten waarmee de arbeid in een dienst wordt onderbroken.

¹ Overall in de cao wordt gesproken over werknemer of het daaraan gekoppelde mannelijke voornaamwoord 'zijn'. Expliciet wordt hier zowel 'mannen' als 'vrouwen' bedoeld.

² Conform de gemeentelijke richtlijnen.

Personeels-vertegenwoordiging:	De personeelsvertegenwoordiging zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
Rooster:	Een variabel dienstenschema afwijkend van de regelmatige dagdiensten. In het rooster dienen tenminste worden opgenomen de dagen waarop wordt gewerkt en de verwachte eindtijden.
Salaris:	In deze cao tekst kan met 'salaris' zowel het feitelijke salaris als het schaalsalaris worden bedoeld.
Schaalsalaris:	Het salaris volgens bijlage 6 van deze cao.
Tijdsgebonden Toeslag:	Vergoeding voor inconveniënte werktijden. Deze vergoeding bestaat uit een vaste bruto toeslag per uur en is niet pensioengevend.
Toeslaggevende Dienst:	Een dienst tussen 01:00 uur en 08:00 uur waarvoor een tijdsgebonden toeslag geldt.
Weekend:	Een weekend begint op vrijdagavond 18.00 uur en duurt tot maandagochtend 06.00 uur.
Wekelijkse rusttijd:	Een aaneengesloten periode van tenminste 36 uur per week, waarin de werknemer geen arbeid verricht.
Werkgever:	Stichting Paradiso Amsterdam.
Werknemer:	Degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten, uitgezonderd de eindverantwoordelijke directeur(en).
Zondag:	Een zondag vangt aan om 00.00 uur en eindigt om 24.00 uur.

2. Werkingssfeer

1. De cao is van toepassing op de werkgever die partij is bij deze cao.
2. De cao is van toepassing op alle werknemers die met werkgever een dienstverband zijn aangegaan.
3. Partijen beogen met deze cao minimum arbeidsvoorwaarden overeen te komen. Het is de werkgever te allen tijde toegestaan in voor werknemer gunstige zin af te wijken van de bepalingen uit deze cao.

3. Wijziging van cao

1. Deze cao is aangegaan voor een periode van 21 maanden, ingaande 1 april 2015 en eindigend 31 december 2016. De cao loopt van rechtswege af.
2. Bij het ingaan van deze cao komen voorgaande cao's te vervallen.
3. Indien na afloop van de cao niet een nieuwe cao is afgesloten verplicht de werkgever zich de van rechtswege afgelopen cao nog tenminste 12 maanden toe te passen.
4. Indien partijen tussentijds overeenstemming bereiken over wijzigingen in deze cao kan de gewijzigde cao worden toegepast.

3A. Cao-commissie

1. Geschillen betreffende de uitleg, interpretatie en toepassing van de cao zullen cao-partijen in eerste instantie trachten in goed overleg op te lossen. Cao-partijen kunnen daartoe een commissie instellen.

4. Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Werkgever zal zich als goed werkgever gedragen en bij het nastreven van de doelstellingen van de onderneming de belangen van werknemers mede in de belangenafweging bij het treffen van besluiten betrekken.
2. Werkgever zal met werknemers een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan.
3. Werkgever zal op de arbeidsovereenkomst met werknemers deze cao van toepassing verklaren, en stelt deze aan elke werknemer ter beschikking.
4. Werkgever zal zorg dragen voor veilige arbeidsomstandigheden in overeenstemming met de Arbowet en de daarop gebaseerde besluiten en regelingen.
Werkgever zal de gezondheid van werknemers binnen de onderneming zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de werknemers in verband met de werkzaamheden bevorderen.
5. Werkgever zal, bij het ontstaan van vacatures, eigen werknemers zoveel als mogelijk en wenselijk is in verband met een optimale bedrijfsvoering, in de gelegenheid stellen te solliciteren door hen tijdig ter zake te informeren.
6. Werkgever zal de bepalingen van de Wet Bescherming Persoonsgegevens in acht nemen.

5. Algemene verplichtingen werknemer

1. Werknemer zal zich als goed werknemer gedragen en de belangen van de onderneming van werkgever naar beste vermogen behartigen.
2. Werknemer zal alle door of namens werkgever opgedragen werkzaamheden in het kader van de functie van werknemer zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen van werkgever of de direct leidinggevende opvolgen en voorschriften vanwege werkgever in acht nemen.
3. Voor zover dit uit het belang van het werk of de onderneming voortvloeit, is de werknemer verplicht ook andere dan tot de functie behorende werkzaamheden uit te voeren voor zover deze redelijkerwijs van werknemer kunnen worden verwacht.
4. Uit de aard van de aangesloten ondernemingen die onder de werkings sfeer van de cao vallen vloeit voort dat werkzaamheden ook 's avonds, 's nachts, in het weekend en op feestdagen worden verricht. Betreffende werknemer is verplicht voornoemde werkzaamheden uit te voeren, ongeacht het tijdstip, waarop de werkzaamheden dienen plaats te vinden met inachtneming van de voorschriften met betrekking tot de arbeidstijden als bedoeld in artikel 17 tot en met 21 van deze cao voor een nader in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen percentage van het contractueel overeengekomen aantal uren per week.
5. Werknemer zal mede zorg dragen voor orde en veiligheid en goede arbeidsomstandigheden in de onderneming van werkgever en zal betreffende aanwijzingen en voorschriften naleven.

6. Personeelsplan

1. Werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of een algemene personeelsvergadering een personeelsplan (zie bijlage 1, indien van toepassing inclusief vrijwilligersplan) voor de onderneming vast, waarin het aanstellingsbeleid van de onderneming is opgenomen. Het plan wordt vastgesteld voor een periode van tenminste één volledig kalenderjaar.
2. Het personeelsplan omvat tenminste:
 - a. de gebruikte contractvormen;
 - b. een organigram van de werkorganisatie;
 - c. de functies en hun omvang in fte's;
 - d. de functies waarvoor regulier een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt afgesloten (de zogenaamde vaste formatieplaatsen);

- e. het te voeren beleid inzake aanstellingen;
 - f. het te voeren beleid inzake doorstroming intern.
3. Tussentijdse wijzigingen op het personeelsplan worden uitsluitend in die gevallen waarin de WOR dit voorschrijft, door de directie bij de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of in de algemene personeelsvergadering aan de orde gesteld.

B. DE ARBEIDSOVEREENKOMST

7. De arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. In de arbeidsovereenkomst wordt, onverminderd de wettelijke bepalingen ter zake, in ieder geval vermeld:
 - a. Naam en adres van de werkgever;
 - b. de NAW-gegevens van de werknemer;
 - c. de functie die door de werknemer zal worden vervuld;
 - d. de salarisschaal, de indeling in deze schaal en het feitelijke aanvangssalaris;
 - e. de duur van de overeenkomst ofwel de vermelding dat deze voor onbepaalde tijd is aangegaan;
 - f. of sprake is van een evenementgebonden functie;
 - g. de vorm van de overeenkomst en het hieraan verbonden te werken aantal uren op weekbasis;
 - h. de plaats(en) van tewerkstelling en indien van toepassing de hoofdstandplaats van de werknemer;
 - i. of er sprake is van een verhuisplicht na de proeftijd;
 - j. een proeftijd, indien overeengekomen;
 - k. eventueel overeengekomen emolumenten;
 - l. dat deze cao van toepassing is;
 - m. de van toepassing zijnde pensioen regeling.
3. De werknemer ontvangt naast de overeenkomst een afschrift van deze cao, inclusief bijlagen en functie- en taakomschrijving.

8. Vormen van overeenkomsten

1. Werkgever kan met werknemers de volgende overeenkomsten afsluiten:
 - a. een overeenkomst met een in het contract opgenomen vaste arbeidsduur per week;
 - b. een overeenkomst met een in het contract opgenomen gemiddelde arbeidsduur per week;
 - c. een overeenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren;
 - d. een oproepovereenkomst.
2. Ongeacht de vorm van de arbeidsovereenkomst kan deze voor bepaalde of onbepaalde tijd worden afgesloten.

9. Overeenkomst met een in het contract opgenomen vaste arbeidsduur per week

1. Werknemer en werkgever kunnen met elkaar een overeenkomst aangaan met een in het contract opgenomen vaste arbeidsduur per week.
2. Voor de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een in het contract opgenomen vaste arbeidsduur per week geldt, dat partijen maximaal 5 arbeidsovereenkomsten kunnen sluiten, die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, gedurende een periode van maximaal 36 maanden. Op het moment dat, de tussenpozen inbegrepen, deze 36 maanden worden overschreden, wordt de laatste arbeidsovereenkomst beschouwd als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Per 1 juli 2016 is de Wet Werk en Zekerheid op deze arbeidsovereenkomsten van toepassing.

10. Overeenkomst met een in het contract opgenomen gemiddelde arbeidsduur per week

1. Werknemer en werkgever kunnen met elkaar een overeenkomst aangaan met een in het contract opgenomen gemiddelde arbeidsduur per week.
2. Voor de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een in het contract opgenomen gemiddelde arbeidsduur per week geldt, dat partijen maximaal 5 arbeidsovereenkomsten kunnen sluiten, die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, gedurende een periode van maximaal 36 maanden. Op het moment dat, de tussenpozen inbegrepen, deze 36 maanden worden overschreden, wordt de laatste arbeidsovereenkomst beschouwd als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Per 1 juli 2016 is de Wet Werk en Zekerheid op deze arbeidsovereenkomsten van toepassing.

11. Overeenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren

1. Werknemer en werkgever kunnen met elkaar een overeenkomst aangaan met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren.
2. Het minimum aantal uren per jaar is tenminste 200. Het maximumaantal uren per jaar is niet meer dan het minimum aantal vermeerderd met 500. Met dien verstande dat het maximum aantal uren op jaarbasis niet meer mag zijn dan gemiddeld 38 uur per week.
3. Bij een overeenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren is de werkgever verplicht om werk aan te bieden voor tenminste het overeengekomen minimumaantal uren. De werknemer dient beschikbaar te zijn voor het verrichten van werkzaamheden én is verplicht tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden voor tenminste het overeengekomen minimum aantal uren.
4. Indien tussen werkgever en werknemer een overeenkomst is afgesloten met een gegarandeerd minimum aantal uren per overeengekomen periode is de werkgever gehouden het aantal overeengekomen uren uit te betalen. Indien tussen werkgever en werknemer een maximum aantal uren per overeengekomen periode is overeengekomen kan de werkgever het aantal werkuren in een dergelijke periode niet zonder instemming van de werknemer overschrijden.
5. Per oproep garandeert de werkgever de oproepkracht tenminste drie aaneengesloten arbeidsuren. Als een oproepdienst korter is dan 3 uur, heeft de oproepkracht recht op salaris voor 3 uur.
6. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een in het contract opgenomen gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren geldt:
 - a. Na 5 tijdelijke arbeidsovereenkomsten, waarbij elk interval tussen de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer dan drie maanden is, gedurende een periode van 60 maanden, is het zesde contract automatisch een vaste aanstelling.
 - b. Als tijdens het tweede of volgende contract de duur van 60 maanden wordt overschreden, verandert het tijdelijk contract op dat moment in een contract voor onbepaalde tijd. Elk interval tussen de elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten mag in dat geval niet meer dan drie maanden zijn.
7. Per 1 juli 2016 is de Wet Werk en Zekerheid op deze arbeidsovereenkomsten van toepassing.

12. Oproepovereenkomst

1. Van een oproepovereenkomst is sprake indien het aantal uren waarop werknemer c.q. de oproepkracht werkzaam is, niet is vastgelegd en ook geen minimum aantal te werken uren is overeengekomen.
2. Bij een oproepcontract is de oproepkracht niet verplicht aan de oproep gehoor te geven. De werkgever is niet verplicht om werk aan te bieden.
3. Per oproep garandeert de werkgever de oproepkracht tenminste drie aaneengesloten arbeidsuren. Als een oproepdienst korter is dan 3 uur, heeft de oproepkracht recht op salaris voor 3 uur.

4. Voor oproepovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt:
 - a. Na 5 tijdelijke arbeidsovereenkomsten, waarbij elk interval tussen de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer dan drie maanden is, gedurende een periode van 60 maanden, is het zesde contract automatisch een vaste aanstelling.
 - b. Als tijdens het tweede of volgende contract de duur van 60 maanden wordt overschreden, verandert het tijdelijk contract op dat moment in een contract voor onbepaalde tijd. Elk interval tussen de elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten moet in dat geval niet meer dan drie maanden zijn.
5. Per 1 juli 2016 is de Wet Werk en Zekerheid op deze arbeidsovereenkomsten van toepassing.

13. Proeftijd

1. Voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd gelden de eerste 2 maanden van de arbeidsovereenkomst als proeftijd. Voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd met een duur korter dan zes maanden geldt geen proeftijd. Voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd langer dan zes maanden en korter dan twee jaar, geldt een proeftijd van één maand.
Voor arbeidsovereenkomsten met een duur van 2 jaar of meer gelden de eerste 2 maanden als proeftijd. Indien een arbeidsovereenkomst verlengd wordt, geldt geen proeftijd.
2. Gedurende de proeftijd heeft ieder van partijen het recht de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.

14. Beëindiging overeenkomst

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door:
 - a. beëindiging met wederzijds goedvinden;
 - b. eenzijdige opzegging door een van de partijen met inachtneming van de wettelijke bepalingen;
 - c. ontbinding door de rechter op verzoek van een van partijen;
 - d. eenzijdige opzegging door de werkgever na een ziekteperiode van 24 maanden of langer, met inachtneming van de wettelijke regelgeving;
 - e. het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door werknemer;
 - f. het overlijden van werknemer.
2. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de bepaalde tijd. .
3. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan is ook tussentijds opzegbaar door ieder van partijen met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen in deze cao (artikel 16).

15. Opzegging

1. Indien voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst opzegging noodzakelijk is, geldt voor werknemer en werkgever een opzegtermijn van 2 maanden. In onderling overleg kunnen werkgever en werknemer een andere opzegtermijn overeenkomen, waarbij tenminste 1 maand in acht wordt genomen. Dit in afwijking van artikel 672 BW.
2. Voor overeenkomsten met een duur van een jaar of minder geldt een opzegtermijn van één maand.
3. Indien het dienstverband 5 jaar of meer heeft geduurd, maar korter dan 10 jaar, zal ongeacht een eventuele overeengekomen kortere opzegtermijn in geval van opzegging door werkgever en werknemer een opzegtermijn van 2 maanden in acht worden genomen. Indien het dienstverband 10

jaar of langer heeft geduurd, zal door werkgever en werknemer in geval van opzegging een opzegtermijn van 3 maanden in acht worden genomen.

4. Opzegging dient steeds schriftelijk te geschieden bij brief aan de andere partij. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand met inachtneming van de in deze cao geregelde opzegtermijn.
5. De werkgever is verplicht minimaal één maand voorafgaand aan het aflopen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, de werknemer hierover schriftelijk te informeren. Daarbij geeft de werkgever aan of de arbeidsovereenkomst al dan niet voortgezet wordt. Indien er sprake is van voortzetting, geeft de werkgever aan onder welke voorwaarden dit geschiedt. Deze verplichting is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten korter dan zes maanden.
6. Wanneer de werkgever niet aan het artikel 15.5 gestelde voldoet, is hij verplicht tot het betalen van een vergoeding ter waarde van een maandsalaris. Indien de mededeling te laat is gedaan, wordt de vergoeding naar rato verminderd. Een eventuele vordering vanwege het niet tijdig in acht nemen van de aanzegtermijn moet binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd ingesteld worden bij de kantonrechter.

C. ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

16. Arbeidsduur

1. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bij een voltijds dienstverband bedraagt 38 uur. Deeltijdfuncties worden naar evenredigheid hiervan afgeleid.
2. Overall waar in deze cao sprake is van een verlof-, opleidings- of ziektedag omvat deze, het volgens het vaste rooster van de regelmatige dagdiensten geldende aantal arbeidsuren. Indien er geen sprake is van een vast rooster wordt de omvang van een verlof-, opleidings- of ziektedag berekend op basis van het gemiddelde aantal arbeidsuren per dag van de zes volledig voorafgaande maanden. In het geval van een arbeidsovereenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren (artikel 11) is het minimum aantal gegarandeerde uren de ondergrens van de berekening.
3. De werknemer, die op de datum van invoering van de cao een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft van meer dan 38 uur, heeft bij invoering van het loongebouw de keuze tussen een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur met bijbehorend feitelijk salaris en een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelijk aan het aantal uren op datum invoering cao.
4. Werknemers kunnen bij werkgever een verzoek indienen om meer dan 38 uur gemiddeld per week te werken. Werkgever zal dit verzoek honoreren indien het bedrijfsbelang dit mogelijk maakt. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zal echter niet meer dan 40 uur bedragen. Werkgever zal geen initiatief nemen huidige werknemers en/of toekomstige werknemers arbeidsovereenkomsten aan te bieden met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van meer dan 38 uur.
5. Het gewerkte aantal arbeidsuren wordt (achteraf) berekend over het kalenderjaar, inclusief de in dat kalenderjaar opgebouwde, c.q. genoten vakantie- en verlofrechten en de dagen/uren welke de werknemer wegens ziekte niet kon werken. Het maximum gewerkte aantal arbeidsuren van een arbeidsovereenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren (artikel 11) mag niet meer bedragen dan gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis.

17. Maximum arbeidstijden

1. De arbeidstijdenwet kent voor de podiumkunsten een aantal afwijkende regels. Deze staan in dit artikel vermeld.
De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer met een evenementgebonden functie
 - a. maximaal 12 uur per (nacht)dienst werkt;
 - b. maximaal 72 uur per week werkt;
 - c. maximaal gemiddeld 48 uur per week per 16 weken werkt;
 - d. maximaal gemiddeld 40 uur per week per 52 weken werkt.
2. Maximaal 26 maal per jaar kan 14 uur arbeid per (nacht)dienst worden verricht, mits werknemer vóór en na die dienst een onafgebroken rusttijd van tenminste 24 uur heeft. Dit is ook van toepassing op combinatiefuncties waarvan één van de gecombineerde functies evenementgebonden is.
3. Werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer met een niet-evenementgebonden functie
 - a. maximaal 12 uur per dienst werkt;
 - b. maximaal 60 uur per week werkt;
 - c. maximaal gemiddeld 55 uur per week per 4 weken werkt;
 - d. maximaal gemiddeld 48 uur per week per 16 weken werkt.

18. Arbeidspatronen

1. Met het oog op een verantwoorde toepassing van deze cao zullen met inachtneming van het in artikel 6.1 van deze cao gestelde, kaderafspraken gemaakt worden tussen werkgever en de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de algemene personeelsvergadering over:
 - a. de werktijden met de werknemers met regelmatige werktijden;
 - b. de aanwezigheid en registratie van de werktijden van werknemers;
 - c. beschikbaarheid van (zie ook lid 3) en roosters voor werknemers met een variabel dienstenschema;
 - d. de mededelingstermijn van de roosters (zie ook lid 2).

Binnen deze kaders worden door werkgever met individuele werknemers nadere afspraken gemaakt.

2. Bestaande regelingen ten aanzien van de mededelingstermijn van de roosters worden gerespecteerd. In alle andere gevallen geldt een mededelingstermijn van minimaal 2 weken. Met instemming van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of een algemene personeelsvergadering kan daar van worden afgeweken.
3. Leidraad bij het vaststellen van het rooster is het geplande activiteitenschema. Daarbij gelden, altijd in het licht van redelijkheid en billijkheid, de volgende uitgangspunten:
 - a. Met inachtneming van het in lid 2 gestelde maken werknemers hun beschikbaarheid kenbaar aan de hand van een activiteitenschema, of als dat niet (compleet) beschikbaar is, aan de hand van een regulier activiteitenschema. De opgave van beschikbaarheid dient te allen tijde overeen te komen met één van de activiteiten uit het activiteitenschema.
 - b. de mate van beschikbaarheid ten opzichte van het activiteitenschema dient in verhouding te staan tot de omvang van de aanstelling.

19. Dagelijkse en wekelijkse onafgebroken rusttijd

1. Werkgever organiseert de arbeid zodanig dat voldoende rust in overeenstemming met de ATW gegarandeerd is
 - a. hetzij doordat werknemers tenminste een aangesloten rusttijd hebben van 11 uur na een dag werken; 4 keer per 4 weken mag deze rusttijd worden ingekort tot 8 uur;
 - b. hetzij doordat werknemers tenminste een aaneengesloten rusttijd hebben van 36 uur per periode van 7 maal 24 uur;
 - c. hetzij doordat werknemers tenminste een aaneengesloten rusttijd hebben van 72 uur per periode van 14 maal 24 uur (eventueel opgesplitst in aaneengesloten rustperiodes van 32 uren).

Maximaal 8 keer per jaar mag hiervan worden afgeweken; de rusttijd mag dan minimaal 60 uur bedragen in een periode van 14 keer 24 uur.

2. Ten aanzien van jeugdige werknemers (16- en 17-jarigen) zal werkgever de werkzaamheden zodanig organiseren, dat deze een aaneengesloten rusttijd hebben van tenminste 12 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, waarin zijn begrepen de uren tussen 23.00 en 06.00 uur.
3. Ten aanzien van zwangere werknemers, en werknemers die borstvoeding geven wordt de organisatie van werk- en rusttijd beschreven in artikel 46 van deze cao.
4. De in voorgaande leden bedoelde perioden van 24 uur vangen, conform de ATW, aan op het eerste tijdstip van de dag waarop werknemer arbeid verricht.

20. Zondagarbeid

1. Uit de aard van de aangesloten ondernemingen die onder de werkingssfeer van de cao vallen, vloeit voort dat werkzaamheden op zondagen kunnen worden verricht met inachtneming van lid 3.
2. Werknemers zijn gehouden tot het verrichten van werkzaamheden op zondagen, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
3. Werknemers hebben recht op minimaal 13 vrije zondagen per kalenderjaar.
4. Op verzoek van individuele werknemer kan van het aantal vrije zondagen zoals genoemd in lid 3 afgeweken worden.

21. Feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan: Oudejaarsavond, Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag of de dag waarop deze dag wordt gevierd, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en 5 mei in lustrumjaren.
2. Uit de aard van de aangesloten ondernemingen die onder de werkingssfeer van de cao vallen, vloeit voort dat werkzaamheden op feestdagen kunnen worden verricht.
3. Werknemers zijn gehouden tot het verrichten van werkzaamheden op feestdagen, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
4. Werkgever zal het werk zo organiseren dat werknemer tenminste drie feestdagen per jaar vrij zal hebben.
5. Op verzoek van individuele werknemer kan van het aantal vrije feestdagen zoals genoemd in lid 4 afgeweken worden.
6. Werknemers die op grond van hun geloof andere algemeen erkende feestdagen hebben, kunnen deze dagen als zodanig aanmerken tot een maximum aantal als in lid 1 is vastgesteld.

22. Overwerk³

1. Overuren zijn uren die – op voorafgaand verzoek van de werkgever – daadwerkelijk gewerkt zijn boven het contractueel overeengekomen op kalenderjaarbasis te werken uren.
 - a. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, korter dan of gelijk aan een jaar is sprake van overwerk als het contractueel overeengekomen aantal uren in de individuele arbeidsovereenkomst bepaalde periode wordt overschreden. Uitbetaling vindt plaats aan het einde van de in het contract vastgestelde looptijd.
 - b. Er kan met instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of een algemene personeelsvergadering een marge van maximaal 28 uur per kalenderjaar aangehouden worden. Indien het aantal overwerkuren onder deze marge blijft, worden deze uren als reeds gewerkte uren doorgeschoven naar het erop volgende jaar. Zodra deze marge van 28 uur overschreden wordt, wordt het volledige aantal overwerkuren, vanzelfsprekend inclusief overwerktoeslag, uitbetaald. Deze marge is ingesteld om te voorkomen dat veel kleine overschrijdingen, deels ten gevolge van korte termijn roostervariaties, aan het eind van het kalenderjaar leiden tot veel extra administratieve lasten van beperkte financiële omvang. De marge geldt niet voor een arbeidsovereenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren (artikel 11).
 - c. Als de onderneming reeds een bestaande marge hanteert, kan de regeling alleen gewijzigd worden na instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of een algemene personeelsvergadering.
 - d. De werkgever kan met betrekking tot de in artikel 22.1.b gestelde marge eenmalig een voor de organisatie geldende peildatum kiezen uit of 30 juni of 31 december. Deze peildatum kan daarna alleen gewijzigd worden met instemming van de ondernemingsraad,

³ Het spreekt vanzelf dat dit artikel alleen van toepassing is op de overeenkomsten uit artikel 9, 10 en 11.

- personeelsvertegenwoordiging of een algemene personeelsvergadering.
- e. De bepalingen met betrekking tot overwerk zijn alleen van toepassing op functieniveaus 1 tot en met 6.
2. Voor elk gewerkt overuur geldt een toeslag van 30 procent van het feitelijke salaris.
 3. Overwerk wordt in principe vergoed in geld. Werkgever en werknemer kunnen in afwijking hiervan gezamenlijk bepalen dat het overwerk (gedeeltelijk) vergoed wordt in vrije tijd. De overwerktoeslag wordt in ieder geval in geld uitgekeerd. De in een jaar gewerkte overuren worden met inachtneming van lid 2 binnen twee maanden na einde jaar of na beëindiging overeenkomst uitbetaald.
 4. Er kan met instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of een algemene personeelsvergadering afgeweken worden van het in lid 1 en lid 3 van dit artikel bepaalde.
 5. Als de onderneming reeds een regeling heeft die afwijkt van lid 1 en lid 3 van dit artikel, kan de regeling alleen gewijzigd worden na instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of een algemene personeelsvergadering.
 6. Zwangere medewerkers kunnen niet worden verplicht tot overwerk (zie ook artikel 46 over o.a. zwangerschap).

23. Pauzeregeling

1. Werkgever en werknemer zijn gehouden tot een pauze indien de werknemer meer dan 5,5 uur arbeid achtereen verricht. Voor 16- of 17-jarige werknemers geldt een tijdspanne van meer dan 4,5 uren achtereen werken.
2. De duur van de totale pauzetijd is tenminste:
 - a. 30 minuten bij diensten waarin meer dan 5,5 uur (respectievelijk 4,5 uur voor 16- en 17-jarige werknemers) arbeid wordt verricht, doch niet meer dan 8 uur arbeid wordt verricht;
 - b. 45 minuten bij diensten waarin meer dan 8 uur arbeid wordt verricht, doch niet meer dan 10 uur arbeid wordt verricht;
 - c. 60 minuten bij diensten waarin meer dan 10 uur arbeid wordt verricht.
 - d. De in 23.2. a) 23.2. b) en 23.2. c) genoemde pauzes kunnen worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.
3. Werkgever is gerechtigd in overleg met de ondernemingsraad een pauzeregeling op te stellen, waarin het totaal van de pauzetijd uitgaat boven de in lid 2 genoemde minimumpauzetijden, waarbij de maximumduur van een lunchpauze 1 uur kan bedragen en de maximumduur van een dinerpauze 3 uur.
4. Pauzes worden niet tot de arbeidstijd gerekend: gedurende de pauze bestaat geen recht op doorbetaling van het salaris.
5. Indien de voortgang van de werkzaamheden dit vereist wordt de pauze op verzoek van werkgever verschoven, met dien verstande dat de pauze dient te liggen tussen 2 uur na aanvang van de werkzaamheden en 2 uur voor het einde van de werkzaamheden. Indien dit niet mogelijk is, wordt de pauzetijd betaald.
6. Koffie- en theepauzes van maximaal 15 minuten, en maximaal drie keer per dag worden beschouwd als werktijd. Met dien verstande dat er op een werkdag minimaal 2,5 uur tussen de verschillende koffie- en theepauzes ligt.
7. Reeds bestaande pauzeregelingen kunnen alleen worden gewijzigd met instemming van de ondernemingsraad..

24. Gebroken diensten

1. Indien een dienst op last van de werkgever, bijvoorbeeld op basis van een vastgesteld rooster, wordt onderbroken voor de duur van 3 uur of meer, is er sprake van een gebroken dienst.

2. Werkgever mag werknemer per dag maximaal 1 gebroken dienst opdragen en per week maximaal 3 gebroken diensten.
3. Voor elke gebroken dienst geldt een toeslag, gebaseerd op 50% van het feitelijk salaris dat correspondeert met de duur van de desbetreffende onderbreking. Er geldt daarbij een minimumtoeslag van 2 uurlonen.

25. Incidentele oproep bij calamiteiten

1. Indien een werknemer wordt opgeroepen in verband met een calamiteit, bijvoorbeeld bij een technische storing of bij alarm, en de werknemer aan deze oproep gehoor geeft, heeft de werknemer recht op een toeslag van 100% op het aantal gewerkte uren, met een minimum van 1 uur. Bestaande regelingen, die positief afwijken van bovenvermelde toeslag, blijven minimaal voor de duur van deze cao gehandhaafd.
2. Deze toeslag geldt niet voor werknemers waarbij de mogelijkheid tot dit soort oproepen reeds onderdeel is van de functie en verwerkt in het bijbehorende schaalsalaris.
3. Dit artikel handelt expliciet niet over consignatie omdat geen sprake is van verplichte bereikbaarheid en verplichte beschikbaarheid.

D. SALARIS, TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

26. Functieniveaus en salarisgebouw; toepassing van de salarisschalen

Functiegebouw

1. De werkgever deelt de werknemer in op grond van de door hem uitgeoefende functie in een van de functieniveaus volgens de functie-indeling van deze cao en de daarbij passende arbeidsvoorwaarden (zie bijlage 3 van deze cao). De werkgever bepaalt aan de hand van de in de functieomschrijving vastgestelde taken en te dragen verantwoordelijkheden het functieniveau op basis van de wegingscriteria uit bijlage 4.
2. De werknemer die het niet eens is met zijn individuele functie-indeling kan met de in deze cao vastgestelde Bezwaar en beroep functie-indeling (bijlage 5) bezwaar aantekenen bij de werkgever.

Salarisschalen

3. Bij elk functieniveau behoort een salarisschaal gebaseerd op prestatiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage 6 van deze cao. De schalen vormen samen het salarisgebouw. De werknemer wordt beloond volgens het salarisgebouw.
4. Elke salarisschaal kent een minimum- en een maximum salarisbedrag. Elke salarisschaal bevat een aantal treden, met corresponderende salarisbedragen. Het verschil tussen twee treden is een periodiek.
5. De salarisschalen 3 tot en met 8 beschikken over een uitloopschaal (a-schaal). Een werknemer komt in aanmerking voor inschaling in de a-schaal wanneer aan per schaal gespecificeerde voorwaarden wordt voldaan. De schaalspecifieke voorwaarden zijn opgenomen in bijlage 3.

Periodieken

6. De werknemer heeft jaarlijks recht op een periodieke verhoging van één trede binnen de salarisschaal.
 - a. Binnen de standaard schaal kan de werkgever bij aantoonbaar onvoldoende functioneren aan de hand van een beoordeling besluiten deze periodieke verhoging niet toe te kennen. Dit besluit wordt de werknemer schriftelijk meegedeeld. Uiterlijk 6 maanden nadat per brief schriftelijk de negatieve beoordeling is medegedeeld, heeft werknemer recht op een nieuwe beoordeling.
 - b. Binnen de uitloopschaal komt een medewerker in aanmerking voor deze periodiek bij een goede beoordeling door de werkgever.
 - c. Voorwaarde voor periodieke groei is een binnen de onderneming vastgesteld beoordelingssysteem.
7. Indien onder verantwoordelijkheid van de werkgever geen beoordeling plaatsvindt binnen de gestelde periode, behoudt de werknemer zijn recht op een periodiek.

Tijdsgebonden Toeslag

8. Er geldt een tijdsgebonden toeslag van €2,50 per uur tussen 01:00 uur 's nachts en 08:00 uur 's ochtends.
9. Tijdsgebonden toeslagen gelden alleen voor diensten op voorafgaand verzoek van de werkgever, bijvoorbeeld op basis van een vastgesteld rooster.

Salarisbetaling

10. Werknemer dient uiterlijk twee dagen voor het einde van de maand over zijn feitelijk salaris te kunnen beschikken. Werknemer dient uiterlijk in de maand, volgend op het ontstaan van een aanspraak op een incidentele toeslag over deze toeslag te kunnen beschikken. De gewerkte uren van oproepkrachten en oproepkrachten met een contract zoals beschreven in artikel 11 van deze cao, worden in de maand daarop volgend, binnen twee weken, uitbetaald.
11. Wijzigingen van het salaris ten gevolge van veranderingen in de omvang van het dienstverband en/of andere wijzigingen in de arbeidsovereenkomst gaan in op de dag, waarop de veranderingen plaatsvinden.

12. Maandelijks ontvangt werknemer een specificatie. Na elk kalenderjaar ontvangt werknemer een jaaropgave van het door hem genoten feitelijk salaris waarin tevens is aangegeven welke bedragen zijn ingehouden aan loonbelasting, premies sociale verzekeringswetten (en aan pensioenpremies).
13. De directie van Paradiso valt niet onder deze cao. Richtlijnen inzake beloning van directeuren zijn opgenomen in bijlage 8.
14. Geen salaris is verschuldigd over de tijd gedurende welke werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. Indien dit leidt tot inhouding van het salaris wordt dit werknemer vooraf schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld.

26 A Eenmalige uitkering 2015 en loonsverhoging 2016

1. Werknemers ontvangen in 2015 een eenmalige uitkering van € 250 (bruto). Deze eenmalige uitkering is gebaseerd op een full time dienstverband van 38 uur per week. Werknemers met een arbeidsovereenkomst met meer of minder dan 38 uur per week ontvangen het bedrag naar rato.

Werknemers met een arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsduur of gemiddelde arbeidsduur per week ontvangen de eenmalige uitkering voor 1 mei 2015.

Werknemers met een arbeidsovereenkomst met een in het contract opgenomen vaste arbeidsduur of gemiddelde arbeidsduur per week die niet het gehele jaar 2015 in dienst zijn, ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van het aantal maanden dat zij in 2015 dienst waren.

Werknemers met een arbeidsovereenkomst met een in het contract opgenomen vaste arbeidsduur of gemiddelde arbeidsduur per week die tijdens 2015 in dienst treden, ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van het aantal maanden dat zij in 2015 dienst waren. De uit te keren eenmalige uitkering wordt aan het einde van 2015 berekend en voor 31 januari 2016 uitgekeerd.

Voor werknemers met een oproepovereenkomst wordt de eenmalige uitkering aan het einde van 2015 berekend en voor 31 januari 2016 uitgekeerd.

Werknemers met een arbeidsovereenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren ontvangen voor 1 mei 2015 het deel van de eenmalige uitkering bedrag dat overeenkomt met het minimum aantal uren dat voor 2015 is overeengekomen, het eventueel resterende deel van de eenmalige uitkering wordt aan het einde van 2015 berekend en voor 31 januari 2016 uitgekeerd. Of eerder, indien werknemers niet het gehele jaar in dienst zijn.
2. De schaalsalarissen en werkelijke salarissen worden met ingang van 1 januari 2016 structureel verhoogd met 1%.

De schaalsalarissen en werkelijke salarissen worden met ingang van 1 juli 2016 structureel verhoogd met 1%.

27. Tijdelijke waarneming

1. Werknemer die tijdelijk een functie waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in het functieniveau en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen. Als de tijdelijke waarneming een volledige vervanging betreft, zowel naar omvang als naar inhoud, en tenminste een maand geduurd heeft, ontvangt werknemer een toeslag. Deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen het schaalsalaris van werknemer en het schaalsalaris dat hij zou ontvangen als hij zou zijn bevorderd naar de waargenomen functie. Bij gedeeltelijke vervanging is de toeslag naar rato.
2. Deze toeslag wordt niet toegekend aan werknemer:
 - a. als bij de indeling van zijn functie het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds expliciet is omschreven en onderdeel uitmaakt van de waardering van zijn functie;
 - b. als werknemer een persoonlijke toeslag geniet omdat hij in functie is teruggetreden. Indien de toeslag voor de waarneming groter is dan de toeslag voor het terugtreden, zal de daadwerkelijke toeslag het verschil zijn tussen de toeslag voor het waarnemen en de toeslag voor het terugtreden.

28. Vakantietoelage

1. Het vakantietoelagejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei van het hierop volgende jaar. Werknemer heeft tijdens het dienstverband met werkgever aanspraak op een vakantietoelage van 8% van zijn feitelijke salaris over het vakantietoelagejaar. Als de toelage voor de waarneming groter is dan de toelage voor het terugtreden, zal de toelage het verschil zijn tussen de toelage voor het waarnemen en de toelage voor het terugtreden.
2. Uiterlijk bij de salarisbetaling in de maand juni wordt de in het voorafgaande vakantietoelagejaar opgebouwde vakantietoelage aan werknemer uitbetaald.

29. Verblijfkosten en overige kosten

1. Indien werknemer werkzaamheden buiten de feitelijke vestigingsplaats verricht, is werknemer gerechtigd na toestemming van de werkgever kosten van drankjes en maaltijden onderweg te declareren.
2. Vergoeding van de gemaakte kosten geschiedt tegen overlegging van een deugdelijke rekening.
3. De werknemer heeft recht op een netto maaltijdvergoeding indien de aaneengesloten arbeidstijd op verzoek van de werkgever 9 uur of langer duurt. De netto vergoeding bedraagt € 9,-. De netto maaltijdvergoedingen wordt standaard door de salarisadministratie berekend en uitbetaald. Om te kunnen voldoen aan de onderbouwingsplicht naar de belastingdienst wordt werknemers steekproefsgewijs gevraagd om bonnen te bewaren en in te leveren bij de werkgever. Een werknemer is verplicht hieraan mee te werken.
4. De werknemer heeft bij een evenementgebonden dienst recht op een snack (bijvoorbeeld een broodje) indien het middernachtelijk uur (24.00) binnen de dienst valt en de duur van de dienst minimaal 6 uur is.
5. Overige door werknemer te maken kosten die rechtstreeks verband houden met de uitoefening van zijn functie en die door of vanwege werkgever zijn geaccordeerd en die krachtens de fiscale regelgeving op declaratiebasis kunnen worden vergoed, zullen worden vergoed tegen overlegging van een behoorlijke rekening, betalingsbewijs of andere bescheiden onder vermelding van BTW.

30. Dienstreizen

1. Reiskosten gemaakt door werknemer in opdracht van zijn leidinggevende, of van een door deze aangewezen functionaris, worden vergoed op basis van de kosten voor openbaar vervoer 2e klas; met toestemming van de leidinggevende kan gebruik worden gemaakt van de eigen auto, waarbij €0,19 per kilometer vergoeding wordt gegeven. Voor deze kosten moet een declaratie worden ingediend.
2. Reistijd in het kader van de uitoefening van de functie wordt beschouwd als arbeidstijd.
3. Het in dit artikel bepaalde geldt voor reizen binnen Nederland. Voor reizen naar en in het buitenland maakt werkgever met werknemer afzonderlijke afspraken.

31. Tegemoetkoming woon-werkverkeer

1. Behoudens het bepaalde in artikel 30 kunnen werkgever en werknemer in uitzonderlijke gevallen een tegemoetkoming voor woon-werkverkeer overeenkomen.

32. Woonplaats en vergoeding verhuiskosten

1. Werkgever kan bepalen dat werknemer, binnen een straal van 10 kilometer van de arbeidsplaats dient te wonen indien het specifieke karakter van de functie dat volgens werkgever wenselijk maakt en/of indien werknemer een functie heeft waarin hij moet optreden in geval van calamiteiten. Werkgever dient dit kenbaar te maken bij de openstelling van de functie.
2. Indien werknemer om aan deze voorwaarde te voldoen, moet verhuizen zal werkgever aan werknemer, een vergoeding betalen tot het maximaal fiscale toegestane bedrag van € 7.750,-⁴. Daarnaast kunnen de kosten van het overbrengen van de boedel vergoed worden. Tot aan het moment van verhuizen zal werkgever de reiskosten voor woon-werkverkeer vergoeden op basis van openbaar vervoer tweede klasse. Op tijden en in situaties dat werknemer geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer vergoedt werkgever de autokosten voor een bedrag van € 0,19 per kilometer.
3. De eventuele verhuizing dient zo spoedig mogelijk plaats te vinden, doch uiterlijk binnen 2 jaar na datum van indiensttreding, bij gebreke waarvan de eventueel overeengekomen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer komt te vervallen en geen tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verstrekt.
4. Indien werknemer binnen een periode van 12 maanden na ontvangst van de verhuiskostenvergoeding op eigen initiatief het dienstverband met werkgever beëindigt, dient hij 75% van de ontvangen vergoeding aan werkgever terug te betalen. Indien de werknemer het dienstverband op eigen initiatief binnen een periode van 12 - 24 maanden na ontvangst van de verhuiskostenvergoeding beëindigt, dient hij 50% van de ontvangen vergoeding terug te betalen.

33. Opleidingen, studieverlof en studiekostenregeling

1. Werkgever kan werknemer voorschrijven deel te nemen aan functie- en inzetbaarheids- (*employability*) gerelateerde opleidingsactiviteiten, indien deze redelijkerwijs en rekening houdend met zijn persoonlijkheid en omstandigheden kunnen worden opgedragen. Werknemer heeft in geval van voorgeschreven opleidingsactiviteiten recht op studieverlof met behoud van salaris. Werkgever vergoedt volledig de kosten van opleidingen die werkgever in het belang van de functie noodzakelijk acht. Daarnaast komen in aanmerking de kosten voor examengelden en de reis- en verblijfskosten op basis van 2^e klas openbaar vervoer. De omvang van een opleidingsdag is gedefinieerd in artikel 16, lid 2.
2. Werkgever kan in overleg met werknemer (een deel van) de kosten vergoeden als dit in het belang is van de loopbaanontwikkeling van werknemer. In overleg kan de verdeling van het aantal studie- versus werktijd bepaald worden. Voor zover deze opleiding meer uren in beslag neemt dan het saldo van het aantal verlofuren in enig kalenderjaar, kan werkgever (op verzoek van werknemer) besluiten werknemer extra verlofrechten toe te kennen.
3. Werknemer zal 100% van de uitbetaalde vergoeding voor onder lid 2 genoemde studiekosten aan werkgever terugbetalen indien werknemer het dienstverband binnen 1 jaar na beëindiging van de opleiding op eigen initiatief opzegt en 50% indien werknemer tussen het eerste en het tweede jaar na beëindiging van de opleiding het bedrijf op eigen initiatief verlaat. Als peildatum wordt van de laatste dag van het dienstverband uitgegaan. Bij tussentijdse beëindiging van een studie zonder toestemming van werkgever, is werknemer verplicht om alle door werkgever betaalde studiekosten terug te betalen.

⁴ Vereisten voor (maximale) belastingaftrek verhuiskosten zijn: De werknemer moet om zakelijke gronden verhuizen. Van een zakelijke verhuizing is sprake als: de werknemer binnen 2 jaar na het aanvaarden van een dienstbetrekking verhuist; de werknemer binnen een straal van 10 kilometer van zijn werk gaat wonen; de werknemer zijn reisafstand met 50% gaat verminderen (en tenminste met 10 kilometer).

Als niet aan genoemde voorwaarden wordt voldaan kan men de zakelijkheid met de Belastingdienst afstemmen.

34. Beëindiging van vergoedingen

1. Gedurende de periode, dat werknemer wegens ziekte, non-activiteit of wegens enig andere reden, gedurende een maand of langer aaneengesloten, geen arbeid verricht, kan werknemer geen aanspraak maken op een functie gerelateerde onkostenvergoedingen en op het voortgezet gebruik van een bedrijfsauto. Hierbij kunnen vaste langer lopende verplichtingen aan derden niet ten laste van werknemer komen.
2. Indien werknemer een andere functie binnen de onderneming gaat vervullen, wordt bezien of en in hoeverre de genoemde vergoedingen en de terbeschikkingstelling van de bedrijfsauto van toepassing zijn in de nieuwe functie. Indien dit niet of slechts gedeeltelijk het geval is, vervalt de vergoeding geheel of gedeeltelijk, dan wel dient de bedrijfsauto te worden geretourneerd aan werkgever.

E. VERLOF

35. Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt gelijk op met het kalenderjaar.
2. Werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij werkzaam is aanspraak op doorbetaalde vakantie van 190 uur bij een voltijds dienstverband van 38 uur gemiddeld per week. In het geval van een deeltijd dienstverband en in het geval van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van meer dan 38 uur op grond van artikel 16 van deze cao wordt het aantal vakantie-uren naar rato vastgesteld.
Voor werknemers die geen contractueel vastgesteld aantal uren werken (min-max, oproep), wordt in overeenstemming met bovenstaande per gewerkt uur 10.87 % opbouw vakantie-uren gereserveerd. De medewerker kan er ook voor kiezen deze vakantiedagenwaarde in het uurloon te verrekenen. Zie bijlagen 6B, 6C, 6E, 6F, 6H en 6I voor de uurlonen inclusief en exclusief waarde vakantiedagen.
3. Werknemer verwerft (conform artikel 7:635 BW) vakantieaanspraken over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht op in geld vastgesteld salaris heeft omdat:
 - a. hij vakantie geniet op grond van aanspraken bij de oude werkgever;
 - b. hij met toestemming van werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - c. hij door de FNV-KIEM als kaderlid bij de werkgever is aangesteld en hij daarom recht heeft op drie betaalde verlofdagen per jaar, mits deze aantoonbaar gebruikt worden voor het bijwonen van vakbondsoverleg;
 - d. hij anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij politiek verlof geniet.
4. De vrouwelijke werknemer verwerft vakantieaanspraken over het tijdvak waarop zij recht heeft op ziekingeld in verband met haar zwangerschap (zie artikel 45 voor meer bepalingen die betrekking hebben op o.a. zwangerschap).
5. Bij ziekte verwerft werknemer vakantieaanspraken over de volledige periode waarin werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op salaris.
6. Werknemer verwerft bij arbeidsongeschiktheid geen aanspraken op vakantie rechten als:
 - a. de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door de opzet van werknemer;
 - b. gedurende de tijd dat werknemer door zijn toedoen zijn genezing belemmert, dan wel vertraagt;
 - c. gedurende de tijd dat werknemer daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor werkgever of voor een door werkgever met toestemming van het UWV aangewezen derde, waartoe werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
7. Werknemer verwerft geen aanspraak op vakantie over de tijd, waarover hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op schaaalsalaris heeft.

36. Vaststelling vakantie

1. Werknemer is per vakantiejaar verplicht tenminste 2 weken en heeft het recht tenminste 3 weken aaneengesloten vakantie op te nemen (met in acht neming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel.)
2. Werkgever is gerechtigd uiterlijk in januari van het betreffende jaar een collectieve aaneengesloten vakantieperiode van minimaal 2 weken vast te stellen. Binnen de collectief vastgestelde vakantieperiode dient de werknemer minimaal 2 weken vakantie op te nemen. Bij werkgevers waar een personeelsvertegenwoordiging is gekozen, is instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging vereist.

3. Werkgever kan per vakantiejaar maximaal 3 maal 1/5 van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (overeenkomend met drie dagen) aanwijzen als verplichte collectieve vakantiedagen, welke aanwijzing met instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of een algemene personeelsvergadering geschiedt.
4. Vakantierechten in enig vakantiejaar opgebouwd moeten zoveel mogelijk in het vakantiejaar worden genoten/opgenomen. Niet genoten vakantiedagen worden meegenomen naar het volgende vakantiejaar. De aanspraak op de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren verjaart na vijf jaren.
5. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd, en/of over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
Na afloop van de geplande vakantieperiode of betreffende ziekteperiode stellen werkgever en werknemer in overleg een vervangende vakantie vast voor de niet genoten uren.
6. Tijdig voor het einde van het dienstverband, te weten uiterlijk aan het begin van de opzegtermijn, bepaalt werkgever na overleg met werknemer, of de nog resterende vakantie-uren door werknemer zullen worden opgenomen dan wel aan hem zullen worden uitbetaald.
7. Werknemer die werkt op basis van een rooster dient vakantiedagen aan te vragen uiterlijk zes dagen vóór het rooster bekend gemaakt wordt. Met instemming van OR en PVT kan van deze termijn worden afgeweken.
8. Werkgever houdt van elke werknemer een vakantieadministratie bij, waaruit de verwerving en benutting van aanspraken blijkt. Werknemer dient aanvragen voor vakantie schriftelijk aan werkgever te richten. Afwijzingen van verzoeken door werkgever worden schriftelijk gemotiveerd vastgelegd. Niet opgenomen vakantiedagen worden jaarlijks schriftelijk vastgesteld door werkgever.

37. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

1. Paradiso stelt leeftijdsbewust personeelsbeleid vast dat gericht is op het verlagen van belasting van de functies die oudere werknemer(s) bekleden, het vergroten van de belastbaarheid van de oudere werknemer(s) of op het vergroten van de blijvende inzetbaarheid van oudere werknemer(s). Dit conform de richtlijnen/checklist van het College Gelijke Behandeling, 2005 (www.cgb.nl).
2. In het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid is bepaald dat extra vakantiedagen gewenst zijn. Daarbij, hanteert de werkgever de richtlijn dat werknemers van 45 jaar en ouder naar rato van de omvang van het dienstverband recht hebben op leeftijdsdagen:

45 t/m 49 jaar:	1 dag;
50 t/m 54 jaar:	2 dagen;
55 t/m 59 jaar:	3 dagen;
60 t/m 62 jaar:	4 dagen;
63 t/m 64 jaar:	5 dagen;
65 jaar tot AOW;	6 dagen.

Het recht op leeftijdsdagen ontstaat in het vakantiejaar, waarin werknemer de betreffende leeftijd bereikt.

Voor medewerkers die op grond van oude afspraken op 1 april 2015 meer extra vakantiedagen hebben dan bovenstaande tabel aan geeft, wordt het aantal extra vakantiedagen vanaf deze datum bevroren.

38. Bijzonder verlof

1. Werkgever zal werknemer in de navolgende bijzondere omstandigheden bijzonder verlof met behoud van salaris toekennen, indien werknemer op de dag van de gebeurtenis zou werken, waarbij

de duur van het korte verzuim gemaximeerd is en uitgedrukt wordt in de met werknemer overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per dag:

- a. de bevalling van de echtgenote of geregistreerde partner: 2 dagen;
 - b. het overlijden en de crematie/begrafenis van één van de gezinsleden, of een persoon voor wie de werknemer de zorgplicht vervult, dan wel voor wie hij de nalatenschap moet regelen: de dag van overlijden tot en met de dag na de crematie of begrafenis;
 - c. de crematie / begrafenis van ouder, grootouder, kleinkind, schoonouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster of huisgenoot: 2 dagen;
 - d. de ondertrouw van werknemer: 1 dag;
 - e. het huwelijk of de partnerregistratie van werknemer: 2 dagen;
 - f. het 25- of 40-jarig huwelijk of partnerregistratie van werknemer: 2 dagen;
 - g. het huwelijk of de partnerregistratie van kind, kleinkind, ouder, schoonouder, broer, zuster, zwager of schoonzuster: 1 dag
 - h. het 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijk of partnerregistratie van (schoon)ouders: 1 dag;
 - i. 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 dag;
 - j. verhuizing van werknemer i.v.m. dienstbetrekking: 1 dag.
2. Werknemer heeft recht op kort verzuim met behoud van het feitelijk salaris voor de noodzakelijke tijd voor sollicitaties indien het dienstverband door werkgever is opgezegd en de oproep wordt overgelegd.
 3. Werknemer heeft recht op kort verzuim met behoud van het feitelijk salaris voor de noodzakelijke tijd, voor de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden.
 4. (Tand-)artsenbezoek dient plaats te vinden in de vrije tijd van werknemer. Indien dit niet mogelijk is, heeft werknemer recht op kort verzuim met behoud van het feitelijk salaris gedurende de tijd die nodig is voor (tand-)artsenbezoek.
 5. Werknemer heeft recht op verzuim met behoud van het feitelijk salaris van maximaal 1 dag per gebeurtenis voor de noodzakelijke tijd, waarin werknemer bij onvoorziene noodsituaties in de persoonlijke en maatschappelijke levenssfeer meteen persoonlijke actie moet ondernemen, een en ander te beoordelen door werkgever.

39. Zorgverlof

1. Als zich een situatie voordoet waarbij het noodzakelijk is dat werknemer zorg of bijstand verleent aan een ziek kind, ouder of geregistreerde partner, heeft werknemer recht op zorgverlof. Voor het zorgverlof voor echtgenoot/partner en bloed- of aanverwanten in de 1e graad kan er zogenaamd kortdurend zorgverlof worden toegekend. Hiervoor geldt een periode van maximaal twee keer de arbeidsduur per week in een periode van 12 maanden. Parttimers krijgen minder verlof: tweemaal het aantal wekelijkse arbeidsuren per twaalf maanden. Het zorgverlof hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen.
2. Over de verlofuren heeft werknemer recht op doorbetaling van 70% van het feitelijke salaris.

40. Langdurig zorg- en palliatief verlof

1. Werkgever kan, afhankelijk van de concrete situatie, werknemer onbetaald buitengewoon verlof toekennen gedurende een langere periode dan genoemd in artikel 39, zolang niet op andere wijze in de zorg voor zieke kinderen, ouders of geregistreerde partner kan worden voorzien.
2. De bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg zijn van toepassing.

41. Verlof op feestdagen

1. Voor zover de navolgende feestdagen niet op een zaterdag of zondag vallen heeft de werknemer in principe recht op verlof op de volgende dagen: oudejaarsavond, nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e paasdag, Koningsdag of de dag waarop deze dag wordt gevierd, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en 5 mei in lustrumjaren.
2. In geval de werknemer wordt ingeroosterd op een van de in lid 1 bedoelde verlofdagen, is hij gerechtigd de gewerkte uren op een latere datum als compensatieverlof op te nemen.

42. Levensloop⁵

1. Werknemers die deelnemen aan een levensloopregeling kunnen het gespaarde tegoed opnemen binnen de grenzen van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen. Een verzoek tot verlof in het kader van de levensloopregeling dient door werknemer schriftelijk bij werkgever te worden ingediend.
2. Werkgever kan het verzoek van werknemer afwijzen indien het bedrijfsbelang dat noodzakelijk maakt. Werkgever is gehouden in overleg met werknemer te zoeken naar een alternatieve mogelijkheid voor de opname van het verlof. Werkgever deelt zijn besluit schriftelijk mee aan werknemer.

⁵ De instroom is per 1 januari 2012 komen te vervallen. Alleen mensen die een levenslooptegoed van € 3.000 of meer hebben opgebouwd, kunnen de levensloopregeling voortzetten. Vooral nog kan dit artikel gehandhaafd blijven t.b.v. de werknemers die de regeling kunnen voortzetten.

F. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

43. Arbeidsongeschiktheid

1. Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan het ongeschikt zijn tot werken in de eigen functie ten gevolge van ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en/of bevalling, een en ander zoals omschreven in de ziektewet, de WIA en de AAW.
2. Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag waarop het werken tijdens de dienst is gestaakt, dan wel de eerste dag waarop werknemer ingeplande werkzaamheden niet verricht. Indien de arbeidsongeschiktheid zich voordoet op een dag waarop een vakantie- of verlofdag is opgenomen, geldt deze dag als de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid dient werknemer hiervan werkgever ten spoedigste op de hoogte te stellen. Zodra het tijdstip bekend is waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk is, dient hij werkgever daarvan in kennis te stellen.
4. Bij arbeidsongeschiktheid
 - a. Zal aan werknemer gedurende de eerste 12 maanden van de wettelijke periode zoals genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het feitelijk maandsalaris, tot maximaal het voor werknemer geldende dagloon inzake de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald. Gedurende deze periode ontvangt werknemer bovenop de wettelijke loondoorbetaling een aanvulling tot 100% van het feitelijk maandsalaris.
 - b. Van werknemers met een arbeidsovereenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren (artikel 11) dient de werkgever de eerste 12 maanden te betalen: 100% van het feitelijk salaris over de uren die de werknemer gemiddeld heeft gewerkt gedurende de 6 maanden voorafgaand aan de eerste ziektedag. De daaropvolgende ziekteperiode van 12 maanden is dat 70% van het feitelijk salaris over de uren die de werknemer gemiddeld heeft gewerkt gedurende de 6 maanden voorafgaand aan de eerste ziektedag. De loondoorbetalingsverplichting eindigt als de (tijdelijke) overeenkomst afloopt.
 - c. Van werknemers met een oproepovereenkomst (artikel 12) dient de werkgever het naar tijdruimte vastgestelde loon te betalen. Indien de werknemer niet (meer) is ingeroosterd, heeft de werknemer recht op het loon van uren die de werknemer gemiddeld heeft gewerkt gedurende de 6 maanden voorafgaand aan de eerste ziektedag. De werkgever dient de eerste 12 maanden te betalen: 100% van het feitelijk salaris over de uren die de werknemer gemiddeld heeft gewerkt gedurende de 6 maanden voorafgaand aan de eerste ziektedag. De daaropvolgende ziekteperiode van 12 maanden is dat 70% van het feitelijk salaris over de uren die de werknemer gemiddeld heeft gewerkt gedurende de 6 maanden voorafgaand aan de eerste ziektedag. De loondoorbetalingsverplichting eindigt als de (tijdelijke) overeenkomst afloopt.
 - d. Op het moment dat de werknemer, in samenspraak met een arbo-arts en de leidinggevende, re-integreert, wordt 100% van het feitelijk salaris betaald over de werkelijke uren besteed aan re-integratie.
5. Gedurende de 13e t/m de 24e maand van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, zal aan werknemer 70% van het feitelijk maandsalaris, tot maximaal het voor werknemer geldende dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) worden doorbetaald. Gedurende deze periode ontvangt werknemer tenminste het voor hem geldende minimumloon. In het geval van combinatiefuncties wordt deze regeling in evenredigheid toegepast, dat wil zeggen op dat deel van de functie waarin de arbeidsongeschiktheid zich voordoet.
6. Bij arbeidsongeschiktheid (IVA = 80-100%) zal met terugwerkende kracht het in de 13e t/m de 24e maand van arbeidsongeschiktheid doorbetaalde salaris en/of de arbeidsongeschiktheidsuitkering worden aangevuld tot 100% van het salaris.
7. Indien de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt is door het bij werkgever uitgeoefende beroep, eventueel vast te stellen door het Centrum voor Beroepsziekten, zal gedurende de eerste 24 maanden van de arbeidsongeschiktheid 100% salaris worden doorbetaald, eventueel met terugwerkende kracht.

8. Voor de bepaling van het tijdvak van 52 weken zullen perioden van ziekte die elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, worden samengeteld.
9. Werknemer zal in geval van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de door of namens werkgever schriftelijk opgestelde richtlijnen in acht nemen.
10. Werkgever is gerechtigd de salarisdoorbetaling op te schorten gedurende de periode dat werknemer zich niet houdt aan de door werkgever schriftelijk gegeven voorschriften met betrekking tot het verstrekken van inlichtingen die werkgever nodig heeft om het recht op salaris te kunnen vaststellen. In dat geval is werkgever gerechtigd over de periode waarin de richtlijnen niet zijn nageleefd:
 - a. slechts 70% van het feitelijk salaris te betalen en tenminste het voor werknemer toepasselijke minimumloon;
 - b. voor zover het feitelijk salaris van werknemer meer bedraagt dan het maximumdagloon bedoeld in artikel 9 Coördinatiewet Sociale Verzekering, 70% van het maximumdagloon.
11. Werkgever is niet tot doorbetaling van salaris gehouden:
 - a. indien de ziekte door opzet van werknemer is veroorzaakt;
 - b. indien de ziekte het gevolg is van een gebrek waarover werknemer bij de aanstelling onjuiste informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. voor de tijd dat door toedoen van werknemer de genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - d. voor de tijd dat werknemer hoewel hij daartoe volgens oordeel van de arboarts in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid bij werkgever of een derde niet verricht;
 - e. indien werknemer zonder toestemming van de arbo-arts en zonder kennisgeving aan of toestemming van werkgever werkzaamheden bij een derde verricht (conform het bepaalde in artikel 50).
12. In afwijking van het in lid 4 gestelde heeft werkgever geen verplichting tot salarisbetaling van meer dan 70% en tenminste het minimumloon als de arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit werkzaamheden die verricht zijn in een nevenbetrekking of als de arbeidsongeschiktheid is ontstaan doordat werknemer bewust excessieve risico's heeft genomen.
13. Het door werkgever te betalen salaris wordt, voor zover het totale inkomen het overeengekomen feitelijk salaris te boven gaat, verminderd met:
 - a. het bedrag dat werknemer toekomt op grond van de Ziektewet of enig andere wettelijk voorgeschreven verzekering, of enige verzekering die voortvloeit uit het dienstverband;
 - b. het bedrag van de inkomsten die werknemer verdient, in verband met het verrichten van werkzaamheden voor derden, met toestemming van de werkgever en de arboarts, in het kader van interne of externe (re-)integratie.

Inkomsten uit reeds bestaande werkzaamheden voor derden ten tijde van de arbeidsongeschiktheid vallen hier niet onder.

Indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een derde die daarvoor aansprakelijk kan worden gehouden, zal werknemer werkgever hiervan zo spoedig mogelijk in kennis stellen en alle medewerking verlenen, teneinde werkgever in staat te stellen de kosten van doorbetaling van salaris op deze derde te verhalen.

44. Re-integratie

1. Werkgever verplicht zich tot inspanningen die kunnen leiden tot een succesvolle re-integratie van arbeidsongeschikte werknemer. Instrumenten die ingezet kunnen worden zijn onder meer: werken op therapeutische basis, aanpassing van werk en/of werkplek, trainingen, verandering van functie eventueel met aanvullende scholing.

2. Werknemer verplicht zich om naar vermogen mee te werken aan re-integratieactiviteiten.
3. Tijdens arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht om vakantie op te nemen, waardoor hij tijdelijk is vrijgesteld van zijn verplichting tot het meewerken aan re-integratieactiviteiten. Dit kan alleen in goed overleg met werkgever en/of bedrijfsarts.

45. Post contractuele verplichtingen van de werknemer in geval van ziekte na einde dienstverband

1. Mede in verband met de financiële gevolgen voor de werkgever van de wet BeZaVa is de werknemer gehouden om indien hij ziek uit dienst gaat of binnen een periode van vier weken na einde dienstverband ziek wordt het navolgende jegens de werkgever na te komen voor zolang als die ziekte of arbeidsongeschiktheid (geheel of gedeeltelijk) duurt, waarbij een onderbreking van vier weken of minder als een aangesloten periode van ziekte/arbeitsongeschiktheid wordt beschouwd:
 - a. werknemer geeft zijn ziekmelding(en) en herstelmelding(en) direct door aan werkgever;
 - b. werknemer vraagt elke vier maanden een herkeuring aan bij het UWV en werkt daar onvoorwaardelijk aan mee teneinde te laten beoordelen of de ziekte al dan niet voortduurt, alsmede werkt hij mee aan een herkeuring indien werkgever dit wenselijk acht;
 - c. werknemer stelt werkgever direct op de hoogte van de uitslag(en) van een keuring;
 - d. werknemer licht werkgever maandelijks in omtrent zijn re-integratie inspanningen en pogingen;
 - e. werknemer licht werkgever direct in indien hij arbeid verricht;
 - f. werknemer houdt zich strikt aan alle regelgeving met betrekking tot zijn ziekte, waaronder de ZW, de WIA, alsmede de regels die hem door het UWV worden opgelegd; en
 - g. werknemer zal alle inspanningen verrichten die redelijkerwijs van hem gevegd kunnen worden teneinde zo snel mogelijk volledig arbeidsgeschikt te geraken.

G. ZWANGERSCHAP EN OUDERSCHAPVERLOF

46. Zwangerschap, bevalling en borstvoeding

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met bevalling recht op bevallingsverlof gedurende 16 weken. Het verlof vangt aan op de eerste dag dat de bevalling blijkens een verklaring van een arts of van een verloskundige binnen 6 weken is te verwachten of, op verzoek van werknemer vanaf een latere dag, echter niet later dan vanaf de eerste dag dat de bevalling binnen 4 weken te verwachten is. De rechten op vakantiedagen blijven onverminderd van kracht.
2. Het bevallingsverlof eindigt 16 weken na de dag waarop de bevalling plaatsvond, verminderd met het aantal dagen dat vóór de bevalling bevallingsverlof is genoten. Indien de bevalling eerder dan de vermoedelijke datum heeft plaatsgevonden, blijft het verlof eveneens 16 weken en worden de dagen dat het verlof niet tevoren is genoten na de bevalling alsnog bijgeteld.
3. Indien de bevalling later dan de vermoedelijke datum plaatsvindt, heeft werknemer alsnog recht op het oorspronkelijk geplande aantal weken verlof na de bevalling (minimaal 10 en maximaal 12 weken na de bevalling).
Werknemer zal in geval van ziekte verband houdende met zwangerschap of aansluitend op de bevalling, werkgever daarvan zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen.
4. Gedurende het bevallingsverlof wordt het feitelijk salaris voor 100% doorbetaald.
5. Ten aanzien van de zwangere en/of borstvoeding gevende werknemer moet in de risico-inventarisatie en -evaluatie aandacht worden besteed aan de gevaren⁶ voor de van het werken met bepaalde gevaarlijke stoffen, procedés en arbeidsomstandigheden, zowel voor de moeder zelf als voor de kwaliteit en kwantiteit van de borstvoeding (Arbobesluit, artikel 1.41).
6. De werkgever van zwangere werknemers en werknemers die borstvoeding geven⁷ moet het werk, de werkplek, de werkmiddelen en de productie- en werkmethode zodanig inrichten of aanpassen dat het werken voor die werknemer geen gevaren met zich mee kan brengen voor haar veiligheid en gezondheid en geen terugslag kan veroorzaken op de zwangerschap of lactatie (Arbobesluit artikel 1.42).
7. De werkgever zorgt ervoor dat de zwangere en/of borstvoeding gevende werknemers doeltreffend worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's als ook over de maatregelen die er op zijn gericht deze risico's te beperken of te voorkomen (Arbowet, artikel 8).
8. Als de in lid 7 genoemde aanpassingen niet mogelijk zijn, wordt door een tijdelijke aanpassing van het werk of van de werk- en rusttijden, door tijdelijk ander werk of, als voorgaande niet mogelijk blijkt, door uiteindelijke vrijstelling van het verrichten van (bepaald) werk, voorkomen dat gevaar voor de veiligheid en gezondheid van de zwangere werknemer en de werknemer tijdens de lactatie wordt veroorzaakt of een terugslag op de zwangerschap of lactatie (Arbobesluit artikel 1.42).

⁶ Onder 'gevaren' bij zwangerschap verstaat de Arbowet:

- psychische belasting;
- blootstelling aan chemische stoffen (stoffen die schade kunnen toebrengen aan de gezondheid van de moeder of de zuigeling);
- micro-organismen zoals bacteriën, gisten, schimmels en virussen;
- lichamelijke belasting (tillen, bukken, hurken, knielen, trillingen, schokken);
- omgevingsfactoren (klimaat, geluid, ioniserende straling, decompressie).

Bij borstvoeding gaat het met name om het risico van chemische stoffen en psychische belasting, andere gevaren hebben vooral betrekking op werknemers tijdens de zwangerschap.

⁷ De wet verstaat onder een 'werknemer die borstvoeding geeft': de werknemer die haar kind borstvoeding geeft en haar werkgever hierover heeft ingelicht (Arbobesluit artikel 1.1). Dit betekent dat de werknemer die borstvoeding en werk wil combineren, pas recht heeft op de genoemde maatregelen als zij heeft gemeld dat ze borstvoeding geeft.

9. De werkgever is verplicht het werk zo in te richten dat rekening wordt gehouden met specifieke omstandigheden van vrouwen die borstvoeding geven. De werkgever voldoet aan deze verplichting binnen een redelijke termijn nadat een verzoek hiertoe is gedaan (Arbeidstijdenwet 4:7).
10. De na bevalling teruggekeerde werknemer heeft tot 6 maanden na de bevalling het recht om het werk af te wisselen met extra pauzes, die samen tenminste 15 minuten en ten hoogste 1/8 deel van de voor haar geldende werktijd in beslag nemen. Deze pauzes gelden als werktijd (Arbeidstijdenwet 4:7).
11. De na bevalling teruggekeerde werknemer heeft het recht werk te verrichten in een bestendig en regelmatig werk- en rusttijdenpatroon en kan niet verplicht worden tot overwerk, avond- of nachtdienst. Dit laatste tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. De werknemer kan tot 6 maanden na de bevalling aanspraak maken op deze rechten (Arbeidstijdenwet artikel 4:7).
12. De werkgever is verplicht een werknemer, gedurende de eerste 9 maanden na de bevalling, de gelegenheid te geven om het werk te kunnen onderbreken voor het geven van borstvoeding of om moedermelk af te kolven. De werkgever stelt, waar nodig, een geschikte af te sluiten ruimte en een voorziening om afgekolfde moedermelk gekoeld te bewaren ter beschikking (Arbeidstijdenwet artikel 4:8, lid 1)⁸.
13. De onderbrekingen voor het geven van borstvoeding of om moedermelk af te kolven mogen zo vaak en zo lang als nodig is plaatsvinden, maar in totaal tot een kwart van de werktijd. Het tijdstip en de duur van de onderbrekingen worden vastgesteld na overleg met de werkgever (Arbeidstijdenwet artikel 4:8, lid 2).
14. De duur van de onderbrekingen voor het geven van borstvoeding of om moedermelk af te kolven gelden als arbeidstijd waarover de werknemer haar aanspraak op loon behoudt (Arbeidstijdenwet artikel 4:8, lid 3).

47. Ouderschapsverlof

1. Werknemer heeft recht op ouderschapsverlof zonder behoud van salaris, voor elk eigen kind of elk kind dat werknemer duurzaam verzorgt, tot het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt. De in de onderneming geldende regeling inzake pensioenopbouw blijft gegarandeerd, in de zin dat opgenomen ouderschapsverlof geen nadelige gevolgen heeft voor de pensioenopbouw. Tenzij de huidige pensioenregeling dit niet toestaat.
2. De omvang van het ouderschapsverlof bedraagt per kind maximaal 26 maal de gemiddeld overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van werknemer.
3. Het verlof dient te worden opgenomen in de vorm van deeltijdverlof gedurende ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week voor een aaneengesloten periode van 12 maanden. In afwijking hiervan kan werknemer verzoeken om verlof voor een langere periode dan 12 maanden dan wel om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. Werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
4. Werknemer dient een voornemen om verlof op te nemen minimaal 2 maanden van tevoren schriftelijk aan werkgever te melden onder opgave van het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week.
5. Werkgever is gerechtigd, na overleg met werknemer, op grond van zwaarwichtige redenen de spreiding van de uren over de week te wijzigen tot 4 weken voordat het verlof ingaat.

⁸ Artikel 4:8 (voedingsrecht), lid 4 van de Arbeidstijdenwet stelt: "Elk beding waarbij ten nadele van de vrouwelijke werknemer wordt afgeweken van dit artikel, is nietig."

H. VERZEKERINGEN

48. Aansprakelijkheidsverzekering

1. Werkgever is verplicht een verzekeringsovereenkomst te sluiten voor de wettelijke aansprakelijkheid van werknemer voor schade aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie. Werkgever vrijwaart werknemer voor aansprakelijkheid ter zake, tenzij sprake is van grove schuld, opzet of bewuste roekeloosheid.
2. Indien werknemer tegenover derden rechten kan doen gelden op vergoeding van de geleden schade, heeft hij slechts recht op schadevergoeding door werkgever indien hij de rechten die hij jegens genoemde derden heeft, aan werkgever cedeert. De kosten van invordering zijn in dit geval voor rekening van werkgever.

49. Pensioenen

1. Paradiso heeft een pensioenregeling waaraan de OR instemming heeft verleend.

I. OVERIGE BEPALINGEN

50. Nevenwerkzaamheden

1. Indien werknemer nevenwerkzaamheden verricht in dienstbetrekking of voor eigen rekening, zal hij dit schriftelijk bij werkgever melden indien zijn werkzaamheden bij werkgever en zijn nevenwerkzaamheden samen meer dan 40 uur gemiddeld per week bedragen.
2. Werknemer dient te voorkomen dat zijn nevenwerkzaamheden negatieve invloed hebben op zijn inzetbaarheid bij werkgever.
3. Werknemer zal zich in geval van nevenwerkzaamheden aan de voorschriften van de Arbeidstijdenwet houden.
4. Het is werknemer niet toegestaan anders dan met schriftelijke toestemming van werkgever voor derden in dezelfde branche in dienstbetrekking, onbezoldigd of voor eigen rekening nevenwerkzaamheden te verrichten welke concurrerend zijn voor de bedrijfsactiviteiten van werkgever en waarvan werkgever schriftelijk en gemotiveerd te kennen geeft dat het bedrijfsbelang zich ertegen verzet.

51. Geheimhouding

1. Werknemer is tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst en na beëindiging daarvan gehouden tot strikte geheimhouding omtrent alle ondernemingsaangelegenheden waarvan geheimhouding is opgelegd of waarvan werknemer weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat deze vertrouwelijk zijn.
2. Het in lid 1 gestelde geldt niet voor vertrouwelijke contacten met raadsman, arboarts. vakbondsbestuurder.

52. Belangenverstremgeling

1. Werknemer zal zich ervan onthouden:
 - a. direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van werkgever door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
 - b. direct of indirect in verband met zijn functie geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen waarmee werknemer door of vanwege zijn functie in aanraking komt;
 - c. andere werknemers uit de onderneming van de werkgever te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten aan werknemer;
 - d. goederen en bedrijfsmiddelen van werkgever te gebruiken voor eigen doeleinden zonder een schriftelijke toestemming van werkgever.

53. Teruggave van zaken

1. Werknemer is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst alle aan werkgever of aan relaties van werkgever toebehorende zaken, materialen, documenten en informatie, sleutels, (bank)passen etc. en alle kopieën van voornoemde zaken in welke vorm dan ook, onmiddellijk aan werkgever terug te geven.
2. Deze verplichting rust ook op werknemer in geval van non-activiteitstelling van werknemer door werkgever ongeacht om welke reden, zodra de werkgever hiertoe verzoekt.

54. Verplichtingen bij einde dienstverband

1. De werkgever zal werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer een getuigschrift uitreiken. Het getuigschrift vermeldt de uitgeoefende functie(s), de arbeidsduur per week gemiddeld en de begin en einddatum van het dienstverband.
2. Indien werknemer dat verzoekt, zal in het getuigschrift tevens worden vermeld wat de aard van de verrichte werkzaamheden was, op welke wijze de arbeidsovereenkomst is geëindigd, de reden van de opzegging (door werkgever of werknemer) en een opgave van de wijze waarop werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan.

55. Vakbondscontributie

1. Werkgever zal meewerken aan het fiscaal gunstig verrekenen van de vakbondscontributie voor zover en zolang de belastingregels dit toestaan. Daarbij wordt de vakbondscontributie netto door werkgever vergoed onder gelijktijdige vermindering van het bruto salaris met hetzelfde bedrag.

56. Overgangsprotocol

1. Met inachtneming van artikel 3.4 van deze cao zijn bestaande regelingen en afspraken op gebied van arbeidsvoorwaarden voor Stichting Paradiso (Amsterdam) van kracht tot 1 april 2015.

BIJLAGE 1: VOORBEELD PERSONEELSPLAN (bij artikel 6)

Onderstreept = verplicht. Dit betreft een model en het model is facultatief.

1. Naam onderneming : ...
2. Geldig voor de periode: ...
3. Functies binnen : ...

<u>functiebenaming</u>	afdeling	<u>contractvorm</u>	<u>Regulier onbepaalde tijd (ja /nee?)</u>	ID & WIW	payroll	Ingehuurd / zzp	vrijwilligers	stagiaires	<u>Omvang fte</u>	Omvang uren

4. Afspraken inzake aanstellingsbeleid:

- ...
- ...
- ...

5. Afspraken inzake doorstroming intern:

- ...
- ...
- ...

Toevoegen: organigram van de onderneming

Overeengekomen in overleg werkgever met OR /PVT d.d.:

Werkgever:...

voorzitter OR/PVT...

BIJLAGE 2: OVERGANGSPROTOCOL NAAR CAO PARADISO 2015/2016

Vaststelling salaris bij indiensttreding

Voor de berekening van het nieuwe salaris voor de reeds in dienst zijnde werknemer wordt het basissalaris per 1 januari 2015 als uitgangspunt genomen. Binnen de schaal van het corresponderende functieniveau wordt de naast hogere trede gekozen.

Voor zittende werknemers geldt dat het recht op oud salaris inclusief de waarde van de toeslagen en de toeslaggevende tijdstippen behouden blijven.

Bij ingang van de CAO Paradiso 2015/2016 komt het aanvullend bedrijfsreglement van Paradiso te vervallen.

BIJLAGE 3: FUNCTIEMATRIX CAO PARADISO

	8	7	6	5	4	3	1+2
punten	60-72	50-59	41-49	33-40	26-32	17-25	1-16
Directie / Staf	Controller		Beleidsmedewerker	Directiesecretaresse			
Personeelszaken		Hoofd PZ	Projectmw. PZ		Medewerker PZ		
Programmeurs / Producenten	Sr. Programmeur Spec. Programmeur	Programmeur Producent Programmamaker		Assistent Programmeur Ass. Programmamaker			
Marketing / Publiciteit		Hoofd M&P		Medewerker Publ. Webshopmw.	Grafisch Ontwerper Ticketingmw.		Logistiek Mw. Publ. Flyeraar
Regie	Hoofd Regie		Productieleider	Eindregie Tech. Systeembeh.	Hulpregie		Humper Runner Stagemanager
Bedrijfsleiding	Hoofd BDL		Bedrijfsleider	Coördinator portiers	Ass. Bedrijfsleider	Receptiemedewerker Portier	Alg. Horecamw. Dagkoffieshopmw. Voorraadmedewerker
Facilitair		Hoofd Facilitair		Coörd. Onderhoud Coörd. Schoonmaak	Mw. Automatisering	Onderhoudsmw. Daghoofd Schoonmaak	Schoonmaker
Administratie			Administrateur		Administratief mw.	Administratief Ass.	Teller

Voor doorgroei naar de uitloopschaal (zoals weergegeven in bijlage 6) zijn onderstaande voorwaarden vereist:

- Voor betreffende functie optimale zelfstandigheid
- Uitvoering van alle taken op excellente wijze
- Eigen initiatieven ontplooiën met betrekking tot de functie
- Op beleidsniveau meedenken
- Inhoudelijke visie (vakmatig, gericht op het eigen specifieke vakgebied)
- Inwerken en begeleiden van collega's
- In staat tot kennisoverdracht

Geldt voor de functies in schaal 3, 4, 5 en 6

Geldt voor de functies in schaal 3, 4, 5 en 6

Geldt voor de functies in schaal 3, 4, 5 en 6

Geldt voor de functies in schaal 5 en 6

Geldt voor de functies in schaal 4, 5 en 6

Geldt voor de functies in schaal 3, 4, 5 en 6

Geldt voor de functies in schaal 4, 5 en 6

BIJLAGE 4: CRITERIA VOOR DE FUNCTIEWAARDERING

criterium en omschrijving	Aanduiding niveau	score	maximum
Kennis en kunde Kennis: door opleiding en/of ervaring verkregen kennis en inzicht, nodig om de functie uit te oefenen. Kunde: de vaardigheden die nodig zijn om de functie uit te oefenen. Het aangegeven niveau betreft een denk- en werkniveau, in een aantal gevallen aangevuld met de eis van specialistische scholing en/of ervaring. Extra scholing kan bestaan uit specifiek op de functie gerichte cursussen, maar soms ook in de praktijk van het werk zelf. Het werkniveau heeft betrekking op de functie.			12
	Werkniveau universitair of hbo met ervaring	12	
	Werkniveau universitair of hbo	10	
	Werkniveau mbo met specialistische scholing en/of ervaring:	8	
	Werkniveau mbo	6	
	Werkniveau havo/vwo of vmbo met specialistische scholing en/of ervaring:	4	
	Werkniveau vmbo of ongeschoold met ervaring	2	
	Werkniveau ongeschoold	0	
			4
Artistiek Initiatief Het vermogen om in het kader van de taakstelling bijzondere en hoogwaardige artistieke producten te herkennen en aan te werven	Artistiek Initiatief Vereist	4	
Complexiteit De mate waarin de functie is samengesteld uit afzonderlijke en ongelijksoortige componenten. De functie heeft een mate van ingewikkeldheid die vraagt om verschillen in benadering, veelzijdige kwaliteiten en flexibel optreden.			6
	Groot	6	
	Gemiddeld	4	
	Beperkt	2	
	Niet van toepassing	0	
Analytisch vermogen / beleidsdenken De functie vraagt het vermogen om een materie te ontleden, een samenhangend geheel te ontrafelen en daardoor het geheel en de samenhang beter te kennen. Het vermogen om beleid te ontwikkelen en in beleidstermen te communiceren (ook schriftelijk).			6
	Groot	6	
	Gemiddeld	4	
	Beperkt	2	
	Niet van toepassing	0	

criterium en omschrijving	Aanduiding niveau	score	maximum
Zelfstandigheid De functie vraagt het vermogen om onafhankelijk van anderen te handelen, uit eigen kracht. De mate van handelingsvrijheid. Intern: onderdelen van de functie, die via contacten binnen de werkorganisatie worden uitgevoerd. Extern: onderdelen van de functie die via contacten buiten de werkorganisatie worden uitgevoerd.			10
	Geheel zelfstandig, zowel intern als extern	10	
	Grote mate van zelfstandigheid, zowel intern als extern	8	
	Ruime zelfstandigheid, intern	6	
	Zelfstandig op enkele, beperkt zelfstandig op de meeste aspecten van de functie.	4	
	Beperkte zelfstandigheid in alle aspecten van de functie.	2	
	Niet van toepassing	0	
Afbreukrisico De schade, die een bedrijf, onderneming kan oplopen als de medewerker uitvalt, dan wel onvoldoende functioneert. Het kan gaan om een noodzakelijke specifieke deskundigheid die schaars is of om een cruciale positie in de onderneming. Het afbreukrisico is niet altijd even groot voor dezelfde functie in twee verschillende ondernemingen.			8
	Zeer groot	8	
	Groot	6	
	Gemiddeld	4	
	Beperkt	2	
	Niet van toepassing	0	

criterium en omschrijving	Aanduiding niveau	score	maximum
Leidinggeven Het sturen van medewerkers die hiërarchisch direct of indirect ondergeschikt zijn. Leidinggeven kenmerkt zich door een gezagsverhouding. Volledig leidinggeven: de medewerker draagt verantwoordelijkheid voor het realiseren van de doelstellingen van de werkeenheid, voor de personeelsaangelegenheden, voor de vertegenwoordiging van de werkeenheid binnen en buiten de werkorganisatie. Partieel leidinggeven: de medewerker heeft (onder verantwoordelijkheid van de eigen leidinggevende) een beperkte leidinggevende taak op concrete onderdelen van de functie (inhoudelijke leiding, instructies geven, eerst aanspreekbare tijdens een evenement, aansturen van vrijwilligers).			12
	Volledig leidinggeven uitgebreide groep (> 5 medewerkers)	12	
	Volledig leidinggeven beperkte groep (3-5 medewerkers)	10	
	Partieel leidinggeven aan diverse groep met meerdere disciplines of aan steeds wisselende groepen (> 5 medewerkers)	8	
	Volledig leidinggeven enkeling/enkelen (1-2 medewerkers)	6	
	Partieel leiding geven homogene groep (> 5 medewerkers)	4	
	Partieel leidinggeven beperkte groep / enkeling (5 medewerkers of minder)	2	
	Niet van toepassing	0	
Contactvaardigheden Onderhandelen, beïnvloeden, empatisch vermogen, signaleren, informeren/voorlichten, verkrijgen van begrip of medewerking, de-escaleren). Mogelijk zijn meerdere van genoemde aspecten voor de functie vereist, er is ook een verschil in de mate waarin één of meer aspecten vereist zijn. Intern: onderdelen van de functie, die via contacten binnen de werkorganisatie worden uitgevoerd (bijvoorbeeld collega's, vrijwilligers, stagiaires). Extern: onderdelen van de functie die via contacten buiten de werkorganisatie worden uitgevoerd (contacten met bijvoorbeeld leveranciers, bezoekers, artiesten, boekingskantoren, pers, subsidiënten, accountant, bank, drukkers, uitzendbureaus, hotels, andere podia etc).			10
	Zeer hoge eisen aan contactvaardigheid, intern en extern	10	
	Hoge eisen aan contactvaardigheid, intern en extern.	8	
	Hoge eisen aan contactvaardigheid intern of extern; dan wel intern en extern op beperkt aantal aspecten van de functie	6	
	Contactvaardigheid vereist	4	
	Beperkte eisen aan contactvaardigheid	2	
	Niet van toepassing	0	

criterium en omschrijving	Aanduiding niveau	score	maximum
Fysieke belasting De functie veroorzaakt structureel een meer dan gemiddelde fysieke belasting, veroorzaakt door tillen en dragen, duwen en trekken, trillen en schokken, repetitief werk).			4
	Zware fysieke belasting	4	
	Niet van toepassing	0	
Totaal maximum			72

Puntenverdeling

niveau 8:	60-72
niveau 7:	50-59
niveau 6:	41-49
niveau 5:	33-40
niveau 4:	26-32
niveau 3:	17-25
niveau 2:	9-16
niveau 1:	1-8

Waardering per criterium

Gekozen is voor een genuanceerd stelsel van criteria door een relatief groot aantal criteria afzonderlijk te benoemen en door vervolgens de zwaarte van de criteria onderling af te wegen. Daardoor ontstaan er verschillen in de maximale scores per criterium.

Oneven totaalscores

Deze ontstaan in een beperkt aantal gevallen als het resultaat van de weging van een onderdeel van de functie tussen twee niveau aanduidingen uitkomt. Dat leidt tot een daarbij passende oneven score.

Functie-indeling

De puntentoekenning van de functies maakt integraal onderdeel uit van de cao. Medewerkers worden individueel geïnformeerd over de precieze puntenindeling van hun functie. Voor elke medewerker is de puntentoekenning van alle functies op te vragen bij personeelszaken. De functie-indeling met puntenscore zal voor 1 juni 2016 in de cao worden opgenomen.

BIJLAGE 5: BEZWAAR EN BEROEP FUNCTIE-INDELING

Bezwaarprocedure functie-indeling

1. Elke werknemer die valt onder de CAO Paradiso moet zijn ingedeeld in een functieniveau volgens het in de cao opgenomen functiegebouw voor Paradiso. Voor de gevallen waarin werkgever en werknemer het niet eens kunnen worden over de uiteindelijke indeling, is de bezwaar- en beroepsprocedure ontwikkeld.
2. Voordat de werknemer een beroepschrift kan indienen bij de beroepscommissie dient hij schriftelijk en beargumenteerd bezwaar te hebben gemaakt tegen de uiteindelijke niveau-indeling.

Periode van goed overleg

1. Bezwaar ten aanzien van de functie-indeling is mogelijk onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer die het niet eens is met zijn functie-indeling dient binnen 14 dagen nadat de functie-indeling door of namens de werkgever bekend is gemaakt aan de werknemer, schriftelijk en beargumenteerd bezwaar aan te tekenen bij de werkgever.
 - b. Indien de functie volgens de werknemer is veranderd, kan hij de werkgever vragen de functie opnieuw te waarderen. Indien de werkgever dit weigert, of de nieuwe weging leidt niet tot de door de werknemer gewenste uitkomst, dan kan de werknemer bezwaar maken.
2. De werknemer streeft ernaar eerst een oplossing te vinden door goed overleg met zijn direct leidinggevende dan wel, bij het ontbreken daarvan, de werkgever. Aan de periode van dit goed overleg is een termijn verbonden van ten hoogste 20 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift door de werkgever. Van deze termijn kan uitsluitend worden afgeweken indien beide partijen daarmee instemmen en een nieuwe en/of andere termijn wordt afgesproken en vastgelegd.
3. Na de periode van het "goed overleg" dient binnen een termijn van 14 dagen de werkgever zijn eerder genomen beslissing, waartegen bezwaar gemaakt is, schriftelijk te herzien dan wel te handhaven.
4. Indien de uitspraak van de werkgever niet leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer of indien de werkgever zijn oorspronkelijke beslissing niet binnen de gestelde termijn van 14 dagen heeft herzien dan wel gehandhaafd, kan de werknemer zijn bezwaar schriftelijk aanhangig maken bij de bezwarencommissie.

Bezwarencommissie

1. Voor de behandeling van ingediende bezwaren wordt een bezwarencommissie ingesteld, bestaande uit twee leden.
2. Eén lid wordt aangewezen door de werkgever, één lid door de OR. De leden van de commissie mogen niet direct betrokken zijn bij de functie-indeling van de werknemer, die bezwaar maakt.
3. De bezwarencommissie neemt het bezwaar in behandeling en zal indien zij dat nodig acht betrokkenen verzoeken toelichting te geven. De werknemer kan zich daarbij laten bijstaan.
4. De bezwarencommissie brengt uiterlijk 60 dagen na het indienen van het bezwaarschrift door de werknemer bij de voorzitter van OR een beargumenteerd advies uit over het indelingsbesluit en het daartegen ingediende bezwaar en informeert hierover beide partijen schriftelijk.
5. De werkgever besluit naar aanleiding van het advies binnen 14 dagen na uitbrengen van het advies of hij zijn aanvankelijke besluit handhaaft of wijzigt. Hij informeert de werknemer en de direct leidinggevende over zijn besluit schriftelijk en beargumenteerd.

De beroepsprocedure

1. Indien de werknemer na afloop van de interne bezwaarprocedure, zijn bezwaren handhaaft, kan hij beroep aantekenen.

2. De werknemer maakt binnen 14 dagen na ontvangst van de uitspraak van de werkgever of bij uitblijven van een uitspraak van de werkgever binnen de gestelde termijn het beroep aanhangig door bij de werkgever schriftelijk een beroepschrift in te dienen, beargumenteerd, ondertekend en gedagtekend.
3. De werknemer maakt binnen 14 dagen na ontvangst van de uitspraak van de werkgever over het advies van de interne bezwarencommissie het beroep aanhangig door bij de werkgever schriftelijk een beroepschrift in te dienen, beargumenteerd, ondertekend en gedagtekend.
4. De werkgever is verplicht binnen 14 dagen na indiening van het beroepschrift aan de FNV Kunsten, Informatie, Entertainment en Media (FNV KIEM) met toezending van alle beschikbare schriftelijke stukken te verzoeken elk een deskundige aan te wijzen om het bezwaar te onderzoeken. Als derde lid van de externe beroepscommissie wijzen de werkgever en de vakorganisatie gezamenlijk een onafhankelijke deskundige aan.
5. Het resultaat van het onderzoek en de daarbij behorende uitspraak worden binnen 60 dagen na het verzoek om behandeling door de werkgever, zoals bedoeld onder 3 uitgebracht aan werkgever en werknemer.
6. De uitspraak is bindend voor beide partijen en wordt onmiddellijk ten uitvoer gebracht.

Terugwerkende kracht

1. Indien de procedure leidt tot een wijziging van de functie-indeling en tot wijziging van het salaris, wordt het salaris aangepast met terugwerkende kracht tot de datum, waarop de functie-indeling oorspronkelijk van kracht zou zijn geworden.

BIJLAGE 6A: SALARISTABELLEN PER 1 APRIL 2015 (op basis van 38-urige werkweek)

1+2	3	3a	4	4a	5	5a	6	6a	7	7a	8	8a	9
1 t/m 16	17 t/m 25		16 t/m 32		33 t/m 40		41 t/m 49		50 t/m 59		60 t/m 72		
1 € 1.501,80	1 € 1.715,09		1 € 1.840,58		1 € 1.976,54		1 € 2.112,50		1 € 2.363,48		1 € 2.760,88		1 € 4.010,60
2 € 1.546,78	2 € 1.749,39		2 € 1.877,39		2 € 2.016,07		2 € 2.154,75		2 € 2.410,75		2 € 2.816,10		2 € 4.090,81
3 € 1.593,12	3 € 1.784,38		3 € 1.914,94		3 € 2.056,39		3 € 2.197,85		3 € 2.458,96		3 € 2.872,42		3 € 4.172,63
4 € 1.640,84	4 € 1.820,07		4 € 1.953,24		4 € 2.097,52		4 € 2.241,80		4 € 2.508,14		4 € 2.929,87		4 € 4.256,08
5 € 1.689,99	5 € 1.856,47		5 € 1.992,30		5 € 2.139,47		5 € 2.286,64		5 € 2.558,31		5 € 2.988,47		5 € 4.341,20
6 € 1.740,61	6 € 1.893,60		6 € 2.032,15		6 € 2.182,26		6 € 2.332,37		6 € 2.609,47		6 € 3.048,23		6 € 4.428,03
7 € 1.792,75	7 € 1.931,47		7 € 2.072,79		7 € 2.225,91		7 € 2.379,02		7 € 2.661,66		7 € 3.109,20		7 € 4.516,59
8 € 1.846,45	8 € 1.970,10	8 € 1.970,10	8 € 2.114,25	8 € 2.114,25	8 € 2.270,42	8 € 2.270,42	8 € 2.426,60	8 € 2.426,60	8 € 2.714,90	8 € 2.714,90	8 € 3.171,38	8 € 3.171,38	8 € 4.606,92
	9 € 2.009,50	9 € 2.009,50	9 € 2.156,53	9 € 2.156,53	9 € 2.315,83	9 € 2.315,83	9 € 2.475,13	9 € 2.475,13	9 € 2.769,19	9 € 2.769,19	9 € 3.234,81	9 € 3.234,81	9 € 4.699,06
	10 € 2.049,69	10 € 2.049,69	10 € 2.199,66	10 € 2.199,66	10 € 2.362,15	10 € 2.362,15	10 € 2.524,63	10 € 2.524,63	10 € 2.824,58	10 € 2.824,58	10 € 3.299,51	10 € 3.299,51	10 € 4.793,04
		11 € 2.090,69			11 € 2.409,39	11 € 2.409,39	11 € 2.575,13	11 € 2.575,13	11 € 2.881,07	11 € 2.881,07	11 € 3.365,50	11 € 3.365,50	11 € 4.888,90
		12 € 2.132,50			12 € 2.457,58	12 € 2.457,58	12 € 2.626,63	12 € 2.626,63	12 € 2.938,69	12 € 2.938,69	12 € 3.432,81	12 € 3.432,81	12 € 4.986,68
		13 € 2.175,15			13 € 2.506,73	13 € 2.506,73	13 € 2.679,16	13 € 2.679,16	13 € 2.997,46	13 € 2.997,46		13 € 3.501,46	
		14 € 2.218,65			14 € 2.556,87	14 € 2.556,87	14 € 2.732,74	14 € 2.732,74	14 € 3.057,41	14 € 3.057,41		14 € 3.571,49	
					15 € 2.608,00	15 € 2.608,00	15 € 2.787,40	15 € 2.787,40	15 € 3.118,56	15 € 3.118,56		15 € 3.642,92	
					16 € 2.660,16	16 € 2.660,16	16 € 2.843,15	16 € 2.843,15	16 € 3.180,93	16 € 3.180,93		16 € 3.715,78	
					17 € 2.713,37	17 € 2.713,37	17 € 2.900,01	17 € 2.900,01	17 € 3.244,55	17 € 3.244,55		17 € 3.790,10	
							18 € 2.958,01	18 € 2.958,01	18 € 3.309,44	18 € 3.309,44		18 € 3.865,90	
							19 € 3.017,17	19 € 3.017,17	19 € 3.375,63	19 € 3.375,63		19 € 3.943,22	
							20 € 3.077,51	20 € 3.077,51	20 € 3.443,14	20 € 3.443,14			

*Het bedrag van periodiek 1 van schaal 1+2 staat gelijk aan het wettelijk minimumloon. Bij een wijziging van het wettelijk minimumloon, wordt dit bedrag aangepast.

BIJLAGE 6B: SALARISTABELLEN PER 1 APRIL 2015 (uurloon exclusief waarde vakantiedagen)

1+2		3	3a	4	4a	5	5a	6	6a	7	7a	8	8a	9													
1 t/m 16		17 t/m 25		16 t/m 32		33 t/m 40		41 t/m 49		50 t/m 59		60 t/m 72															
1	€ 9,30	1	€ 10,62			1	€ 11,40			1	€ 12,24			1	€ 13,08			1	€ 14,63			1	€ 17,10			1	€ 24,83
2	€ 9,58	2	€ 10,83			2	€ 11,62			2	€ 12,48			2	€ 13,34			2	€ 14,93			2	€ 17,44			2	€ 25,33
3	€ 9,86	3	€ 11,05			3	€ 11,86			3	€ 12,73			3	€ 13,61			3	€ 15,23			3	€ 17,79			3	€ 25,84
4	€ 10,16	4	€ 11,27			4	€ 12,09			4	€ 12,99			4	€ 13,88			4	€ 15,53			4	€ 18,14			4	€ 26,35
5	€ 10,46	5	€ 11,50			5	€ 12,34			5	€ 13,25			5	€ 14,16			5	€ 15,84			5	€ 18,50			5	€ 26,88
6	€ 10,78	6	€ 11,73			6	€ 12,58			6	€ 13,51			6	€ 14,44			6	€ 16,16			6	€ 18,87			6	€ 27,42
7	€ 11,10	7	€ 11,96			7	€ 12,83			7	€ 13,78			7	€ 14,73			7	€ 16,48			7	€ 19,25			7	€ 27,97
8	€ 11,43	8	€ 12,20	8	€ 12,20	8	€ 13,09	8	€ 13,09	8	€ 14,06	8	€ 14,06	8	€ 15,03	8	€ 15,03	8	€ 16,81	8	€ 16,81	8	€ 19,64	8	€ 19,64	8	€ 28,53
		9	€ 12,44	9	€ 12,44	9	€ 13,35	9	€ 13,35	9	€ 14,34	9	€ 14,34	9	€ 15,33	9	€ 15,33	9	€ 17,15	9	€ 17,15	9	€ 20,03	9	€ 20,03	9	€ 29,10
		10	€ 12,69	10	€ 12,69	10	€ 13,62	10	€ 13,62	10	€ 14,63	10	€ 14,63	10	€ 15,63	10	€ 15,63	10	€ 17,49	10	€ 17,49	10	€ 20,43	10	€ 20,43	10	€ 29,68
				11	€ 12,95	11	€ 13,89	11	€ 13,89	11	€ 14,92	11	€ 14,92	11	€ 15,95	11	€ 15,95	11	€ 17,84	11	€ 17,84	11	€ 20,84	11	€ 20,84	11	€ 30,27
				12	€ 13,20	12	€ 14,17	12	€ 14,17	12	€ 15,22	12	€ 15,22	12	€ 16,26	12	€ 16,26	12	€ 18,20	12	€ 18,20	12	€ 21,26	12	€ 21,26	12	€ 30,88
				13	€ 13,47	13	€ 14,45	13	€ 14,45	13	€ 15,52	13	€ 15,52	13	€ 16,59	13	€ 16,59	13	€ 18,56	13	€ 18,56	13	€ 21,68	13	€ 21,68		
				14	€ 13,74	14	€ 14,74	14	€ 14,74	14	€ 15,83	14	€ 15,83	14	€ 16,92	14	€ 16,92	14	€ 18,93	14	€ 18,93	14	€ 22,11	14	€ 22,11		
						15	€ 15,04	15	€ 15,04	15	€ 16,15	15	€ 16,15	15	€ 17,26	15	€ 17,26	15	€ 19,31	15	€ 19,31	15	€ 22,56	15	€ 22,56		
						16	€ 15,34	16	€ 15,34	16	€ 16,47	16	€ 16,47	16	€ 17,60	16	€ 17,60	16	€ 19,70	16	€ 19,70	16	€ 23,01	16	€ 23,01		
								17	€ 16,80	17	€ 16,80	17	€ 16,80	17	€ 17,96	17	€ 17,96	17	€ 20,09	17	€ 20,09	17	€ 23,47	17	€ 23,47		
										18	€ 18,32	18	€ 18,32	18	€ 18,32	18	€ 18,32	18	€ 20,49	18	€ 20,49	18	€ 23,94	18	€ 23,94		
										19	€ 18,68	19	€ 18,68	19	€ 18,68	19	€ 18,68	19	€ 20,90	19	€ 20,90	19	€ 24,42	19	€ 24,42		
										20	€ 19,06	20	€ 19,06	20	€ 19,06	20	€ 19,06	20	€ 21,32	20	€ 21,32						

BIJLAGE 6C: SALARISTABELLEN PER 1 APRIL 2015 (uurloon inclusief waarde vakantiedagen)

1+2		3	3a	4	4a	5	5a	6	6a	7	7a	8	8a	9			
1 t/m 16		17 t/m 25		16 t/m 32		33 t/m 40		41 t/m 49		50 t/m 59		60 t/m 72					
1	€ 10,31	1	€ 11,77			1	€ 13,57	1	€ 14,50	1	€ 16,23	1	€ 18,95	1	€ 27,53		
2	€ 10,62	2	€ 12,01			2	€ 13,84	2	€ 14,79	2	€ 16,55	2	€ 19,33	2	€ 28,08		
3	€ 10,94	3	€ 12,25			3	€ 14,12	3	€ 15,09	3	€ 16,88	3	€ 19,72	3	€ 28,65		
4	€ 11,26	4	€ 12,49			4	€ 14,40	4	€ 15,39	4	€ 17,22	4	€ 20,11	4	€ 29,22		
5	€ 11,60	5	€ 12,74			5	€ 14,69	5	€ 15,70	5	€ 17,56	5	€ 20,52	5	€ 29,80		
6	€ 11,95	6	€ 13,00			6	€ 14,98	6	€ 16,01	6	€ 17,91	6	€ 20,93	6	€ 30,40		
7	€ 12,31	7	€ 13,26			7	€ 15,28	7	€ 16,33	7	€ 18,27	7	€ 21,34	7	€ 31,01		
8	€ 12,68	8	€ 13,52	8	€ 13,52	8	€ 14,51	8	€ 15,59	8	€ 16,66	8	€ 18,64	8	€ 21,77	8	€ 31,63
		9	€ 13,80	9	€ 13,80	9	€ 14,80	9	€ 15,90	9	€ 16,99	9	€ 19,01	9	€ 22,21	9	€ 32,26
		10	€ 14,07	10	€ 14,07	10	€ 15,10	10	€ 16,22	10	€ 17,33	10	€ 19,39	10	€ 22,65	10	€ 32,90
				11	€ 14,35	11	€ 15,40	11	€ 16,54	11	€ 17,68	11	€ 19,78	11	€ 23,10	11	€ 33,56
				12	€ 14,64	12	€ 15,71	12	€ 16,87	12	€ 18,03	12	€ 20,17	12	€ 23,57	12	€ 34,23
				13	€ 14,93	13	€ 16,02	13	€ 17,21	13	€ 18,39	13	€ 20,58	13	€ 24,04		
				14	€ 15,23	14	€ 16,35	14	€ 17,55	14	€ 18,76	14	€ 20,99	14	€ 24,52		
						15	€ 16,67	15	€ 17,90	15	€ 19,14	15	€ 21,41	15	€ 25,01		
						16	€ 17,01	16	€ 18,26	16	€ 19,52	16	€ 21,84	16	€ 25,51		
								17	€ 18,63	17	€ 19,91	17	€ 22,27	17	€ 26,02		
										18	€ 20,31	18	€ 22,72	18	€ 26,54		
										19	€ 20,71	19	€ 23,17	19	€ 27,07		
										20	€ 21,13	20	€ 23,64				

BIJLAGE 6D: SALARISTABELLEN PER 1 JANUARI 2016 (op basis van 38-urige werkweek)

1+2	3	3a	4	4a	5	5a	6	6a	7	7a	8	8a	9
1 t/m 16	17 t/m 25		16 t/m 32		33 t/m 40		41 t/m 49		50 t/m 59		60 t/m 72		
1 € 1.501,80	1 € 1.732,24		1 € 1.858,99		1 € 1.996,31		1 € 2.133,63		1 € 2.387,11		1 € 2.788,49		1 € 4.050,71
2 € 1.562,25	2 € 1.766,89		2 € 1.896,17		2 € 2.036,23		2 € 2.176,30		2 € 2.434,86		2 € 2.844,26		2 € 4.131,72
3 € 1.609,05	3 € 1.802,22		3 € 1.934,09		3 € 2.076,96		3 € 2.219,82		3 € 2.483,55		3 € 2.901,14		3 € 4.214,35
4 € 1.657,25	4 € 1.838,27		4 € 1.972,77		4 € 2.118,50		4 € 2.264,22		4 € 2.533,23		4 € 2.959,17		4 € 4.298,64
5 € 1.706,89	5 € 1.875,03		5 € 2.012,23		5 € 2.160,87		5 € 2.309,50		5 € 2.583,89		5 € 3.018,35		5 € 4.384,61
6 € 1.758,02	6 € 1.912,53		6 € 2.052,47		6 € 2.204,08		6 € 2.355,69		6 € 2.635,57		6 € 3.078,72		6 € 4.472,31
7 € 1.810,67	7 € 1.950,78		7 € 2.093,52		7 € 2.248,16		7 € 2.402,81		7 € 2.688,28		7 € 3.140,29		7 € 4.561,75
8 € 1.864,91	8 € 1.989,80	8 € 1.989,80	8 € 2.135,39	8 € 2.135,39	8 € 2.293,13	8 € 2.293,13	8 € 2.450,86	8 € 2.450,86	8 € 2.742,04	8 € 2.742,04	8 € 3.203,10	8 € 3.203,10	8 € 4.652,99
	9 € 2.029,60	9 € 2.029,60	9 € 2.178,10	9 € 2.178,10	9 € 2.338,99	9 € 2.338,99	9 € 2.499,88	9 € 2.499,88	9 € 2.796,89	9 € 2.796,89	9 € 3.267,16	9 € 3.267,16	9 € 4.746,05
	10 € 2.070,19	10 € 2.070,19	10 € 2.221,66	10 € 2.221,66	10 € 2.385,77	10 € 2.385,77	10 € 2.549,88	10 € 2.549,88	10 € 2.852,82	10 € 2.852,82	10 € 3.332,50	10 € 3.332,50	10 € 4.840,97
		11 € 2.111,59		11 € 2.266,09	11 € 2.433,49	11 € 2.433,49	11 € 2.600,88	11 € 2.600,88	11 € 2.909,88	11 € 2.909,88	11 € 3.399,15	11 € 3.399,15	11 € 4.937,79
		12 € 2.153,82		12 € 2.311,42	12 € 2.482,15	12 € 2.482,15	12 € 2.652,89	12 € 2.652,89	12 € 2.968,08	12 € 2.968,08	12 € 3.467,14	12 € 3.467,14	12 € 5.036,54
		13 € 2.196,90		13 € 2.357,64		13 € 2.531,80	13 € 2.705,95	13 € 2.705,95	13 € 3.027,44	13 € 3.027,44		13 € 3.536,48	
		14 € 2.240,84		14 € 2.404,80		14 € 2.582,43		14 € 2.760,07	14 € 3.087,99	14 € 3.087,99		14 € 3.607,21	
				15 € 2.452,89		15 € 2.634,08		15 € 2.815,27		15 € 3.149,75		15 € 3.679,35	
				16 € 2.501,95		16 € 2.686,76		16 € 2.871,58		16 € 3.212,74		16 € 3.752,94	
						17 € 2.740,50		17 € 2.929,01		17 € 3.277,00		17 € 3.828,00	
								18 € 2.987,59		18 € 3.342,54		18 € 3.904,56	
								19 € 3.047,34		19 € 3.409,39		19 € 3.982,65	
								20 € 3.108,29		20 € 3.477,58			

*Het bedrag van periodiek 1 van schaal 1+2 staat gelijk aan het wettelijk minimumloon. Bij een wijziging van het wettelijk minimumloon, wordt dit bedrag aangepast.

BIJLAGE 6E: SALARISTABELLEN PER 1 JANUARI 2016 (uurloon exclusief waarde vakantiedagen)

1+2		3	3a	4	4a	5	5a	6	6a	7	7a	8	8a	9	
1 t/m 16		17 t/m 25		16 t/m 32		33 t/m 40		41 t/m 49		50 t/m 59		60 t/m 72			
1	€ 9,30	1	€ 10,73			1	€ 12,36	1	€ 13,21	1	€ 14,78	1	€ 17,27	1	€ 25,08
2	€ 9,67	2	€ 10,94			2	€ 12,61	2	€ 13,48	2	€ 15,08	2	€ 17,61	2	€ 25,58
3	€ 9,96	3	€ 11,16			3	€ 12,86	3	€ 13,75	3	€ 15,38	3	€ 17,96	3	€ 26,10
4	€ 10,26	4	€ 11,38			4	€ 13,12	4	€ 14,02	4	€ 15,69	4	€ 18,32	4	€ 26,62
5	€ 10,57	5	€ 11,61			5	€ 13,38	5	€ 14,30	5	€ 16,00	5	€ 18,69	5	€ 27,15
6	€ 10,89	6	€ 11,84			6	€ 13,65	6	€ 14,59	6	€ 16,32	6	€ 19,06	6	€ 27,69
7	€ 11,21	7	€ 12,08			7	€ 13,92	7	€ 14,88	7	€ 16,65	7	€ 19,44	7	€ 28,25
8	€ 11,55	8	€ 12,32	8	€ 12,32	8	€ 14,20	8	€ 15,18	8	€ 16,98	8	€ 19,83	8	€ 28,81
		9	€ 12,57	9	€ 12,57	9	€ 14,48	9	€ 15,48	9	€ 17,32	9	€ 20,23	9	€ 29,39
		10	€ 12,82	10	€ 12,82	10	€ 14,77	10	€ 15,79	10	€ 17,66	10	€ 20,63	10	€ 29,98
				11	€ 13,07	11	€ 15,07	11	€ 16,10	11	€ 18,02	11	€ 21,05	11	€ 30,57
				12	€ 13,34	12	€ 15,37	12	€ 16,43	12	€ 18,38	12	€ 21,47	12	€ 31,19
				13	€ 13,60	13	€ 15,68	13	€ 16,76	13	€ 18,75	13	€ 21,90		
				14	€ 13,88	14	€ 14,89	14	€ 17,09	14	€ 19,12	14	€ 22,34		
						15	€ 15,19	15	€ 17,43	15	€ 19,50	15	€ 22,78		
						16	€ 15,49	16	€ 16,64	16	€ 19,89	16	€ 23,24		
								17	€ 16,97	17	€ 20,29	17	€ 23,70		
										18	€ 20,70	18	€ 24,18		
										19	€ 21,11	19	€ 24,66		
										20	€ 21,53				

BIJLAGE 6F: SALARISTABELLEN PER 1 JANUARI 2016 (uurloon inclusief waarde vakantiedagen)

1+2		3		3a		4		4a		5		5a		6		6a		7		7a		8		8a		9	
1 t/m 16		17 t/m 25				16 t/m 32				33 t/m 40				41 t/m 49				50 t/m 59				60 t/m 72					
1	€ 10,31	1	€ 11,89			1	€ 12,76			1	€ 13,70			1	€ 14,65			1	€ 16,39			1	€ 19,14			1	€ 27,81
2	€ 10,72	2	€ 12,13			2	€ 13,02			2	€ 13,98			2	€ 14,94			2	€ 16,72			2	€ 19,53			2	€ 28,36
3	€ 11,05	3	€ 12,37			3	€ 13,28			3	€ 14,26			3	€ 15,24			3	€ 17,05			3	€ 19,92			3	€ 28,93
4	€ 11,38	4	€ 12,62			4	€ 13,54			4	€ 14,54			4	€ 15,54			4	€ 17,39			4	€ 20,31			4	€ 29,51
5	€ 11,72	5	€ 12,87			5	€ 13,81			5	€ 14,83			5	€ 15,85			5	€ 17,74			5	€ 20,72			5	€ 30,10
6	€ 12,07	6	€ 13,13			6	€ 14,09			6	€ 15,13			6	€ 16,17			6	€ 18,09			6	€ 21,14			6	€ 30,70
7	€ 12,43	7	€ 13,39			7	€ 14,37			7	€ 15,43			7	€ 16,50			7	€ 18,46			7	€ 21,56			7	€ 31,32
8	€ 12,80	8	€ 13,66	8	€ 13,66	8	€ 14,66	8	€ 14,66	8	€ 15,74	8	€ 15,74	8	€ 16,83	8	€ 16,83	8	€ 18,82	8	€ 18,82	8	€ 21,99	8	€ 21,99	8	€ 31,94
		9	€ 13,93	9	€ 13,93	9	€ 14,95	9	€ 14,95	9	€ 16,06	9	€ 16,06	9	€ 17,16	9	€ 17,16	9	€ 19,20	9	€ 19,20	9	€ 22,43	9	€ 22,43	9	€ 32,58
		10	€ 14,21	10	€ 14,21	10	€ 15,25	10	€ 15,25	10	€ 16,38	10	€ 16,38	10	€ 17,50	10	€ 17,50	10	€ 19,58	10	€ 19,58	10	€ 22,88	10	€ 22,88	10	€ 33,23
				11	€ 14,50	11	€ 15,56	11	€ 15,56	11	€ 16,71	11	€ 16,71	11	€ 17,85	11	€ 17,85	11	€ 19,98	11	€ 19,98	11	€ 23,34	11	€ 23,34	11	€ 33,90
				12	€ 14,79	12	€ 15,87	12	€ 15,87	12	€ 17,04	12	€ 17,04	12	€ 18,21	12	€ 18,21	12	€ 20,38	12	€ 20,38	12	€ 23,80	12	€ 23,80	12	€ 34,58
				13	€ 15,08	13	€ 16,19	13	€ 16,19	13	€ 17,38	13	€ 17,38	13	€ 18,58	13	€ 18,58	13	€ 20,78	13	€ 20,78	13	€ 24,28	13	€ 24,28		
				14	€ 15,38	14	€ 16,51	14	€ 16,51	14	€ 17,73	14	€ 17,73	14	€ 18,95	14	€ 18,95	14	€ 21,20	14	€ 21,20	14	€ 24,76	14	€ 24,76		
						15	€ 16,84	15	€ 16,84	15	€ 18,08	15	€ 18,08	15	€ 19,33	15	€ 19,33	15	€ 21,62	15	€ 21,62	15	€ 25,26	15	€ 25,26		
						16	€ 17,18	16	€ 17,18	16	€ 18,44	16	€ 18,44	16	€ 19,71	16	€ 19,71	16	€ 22,06	16	€ 22,06	16	€ 25,76	16	€ 25,76		
								17	€ 18,81	17	€ 18,81	17	€ 18,81	17	€ 20,11	17	€ 20,11	17	€ 22,50	17	€ 22,50	17	€ 26,28	17	€ 26,28		
										18	€ 20,51	18	€ 20,51	18	€ 20,51	18	€ 20,51	18	€ 22,95	18	€ 22,95	18	€ 26,80	18	€ 26,80		
										19	€ 20,92	19	€ 20,92	19	€ 20,92	19	€ 20,92	19	€ 23,41	19	€ 23,41	19	€ 27,34	19	€ 27,34		
										20	€ 21,34	20	€ 21,34	20	€ 21,34	20	€ 21,34	20	€ 23,87	20	€ 23,87						

BIJLAGE 6G: SALARISTABELLEN PER 1 JULI 2016 (op basis van 38-urige werkweek)

1+2	3	3a	4	4a	5	5a	6	6a	7	7a	8	8a	9
1 t/m 16	17 t/m 25		16 t/m 32		33 t/m 40		41 t/m 49		50 t/m 59		60 t/m 72		
1 € 1.501,80	1 € 1.749,56		1 € 1.877,58		1 € 2.016,27		1 € 2.154,96		1 € 2.410,99		1 € 2.816,37		1 € 4.091,21
2 € 1.577,88	2 € 1.784,55		2 € 1.915,13		2 € 2.056,59		2 € 2.198,06		2 € 2.459,21		2 € 2.872,70		2 € 4.173,04
3 € 1.625,14	3 € 1.820,25		3 € 1.953,43		3 € 2.097,73		3 € 2.242,02		3 € 2.508,39		3 € 2.930,16		3 € 4.256,50
4 € 1.673,82	4 € 1.856,65		4 € 1.992,50		4 € 2.139,68		4 € 2.286,86		4 € 2.558,56		4 € 2.988,76		4 € 4.341,63
5 € 1.723,96	5 € 1.893,78		5 € 2.032,35		5 € 2.182,47		5 € 2.332,60		5 € 2.609,73		5 € 3.048,53		5 € 4.428,46
6 € 1.775,60	6 € 1.931,66		6 € 2.073,00		6 € 2.226,12		6 € 2.379,25		6 € 2.661,92		6 € 3.109,50		6 € 4.517,03
7 € 1.828,78	7 € 1.970,29		7 € 2.114,46		7 € 2.270,65		7 € 2.426,84		7 € 2.715,16		7 € 3.171,69		7 € 4.607,37
8 € 1.883,56	8 € 2.009,70	8 € 2.009,70	8 € 2.156,74	8 € 2.156,74	8 € 2.316,06	8 € 2.316,06	8 € 2.475,37	8 € 2.475,37	8 € 2.769,47	8 € 2.769,47	8 € 3.235,13	8 € 3.235,13	8 € 4.699,52
	9 € 2.049,89	9 € 2.049,89	9 € 2.199,88	9 € 2.199,88	9 € 2.362,38	9 € 2.362,38	9 € 2.524,88	9 € 2.524,88	9 € 2.824,85	9 € 2.824,85	9 € 3.299,83	9 € 3.299,83	9 € 4.793,51
	10 € 2.090,89	10 € 2.090,89	10 € 2.243,88	10 € 2.243,88	10 € 2.409,63	10 € 2.409,63	10 € 2.575,38	10 € 2.575,38	10 € 2.881,35	10 € 2.881,35	10 € 3.365,83	10 € 3.365,83	10 € 4.889,38
		11 € 2.132,71		11 € 2.288,75	11 € 2.457,82	11 € 2.457,82	11 € 2.626,89	11 € 2.626,89	11 € 2.938,98	11 € 2.938,98	11 € 3.433,14	11 € 3.433,14	11 € 4.987,17
		12 € 2.175,36		12 € 2.334,53	12 € 2.506,98	12 € 2.506,98	12 € 2.679,42	12 € 2.679,42	12 € 2.997,76	12 € 2.997,76	12 € 3.501,81	12 € 3.501,81	12 € 5.086,91
		13 € 2.218,87		13 € 2.381,22		13 € 2.557,12	13 € 2.733,01	13 € 2.733,01	13 € 3.057,71	13 € 3.057,71		13 € 3.571,84	
		14 € 2.263,25		14 € 2.428,84		14 € 2.608,26	14 € 2.787,67	14 € 2.787,67	14 € 3.118,87	14 € 3.118,87		14 € 3.643,28	
				15 € 2.477,42		15 € 2.660,42	15 € 2.843,43	15 € 2.843,43	15 € 3.181,24	15 € 3.181,24		15 € 3.716,15	
				16 € 2.526,97		16 € 2.713,63	16 € 2.900,29	16 € 2.900,29	16 € 3.244,87	16 € 3.244,87		16 € 3.790,47	
						17 € 2.767,90	17 € 2.958,30	17 € 2.958,30	17 € 3.309,77	17 € 3.309,77		17 € 3.866,28	
							18 € 3.017,47	18 € 3.017,47	18 € 3.375,96	18 € 3.375,96		18 € 3.943,60	
							19 € 3.077,82	19 € 3.077,82	19 € 3.443,48	19 € 3.443,48		19 € 4.022,48	
							20 € 3.139,37	20 € 3.139,37	20 € 3.512,35	20 € 3.512,35			

*Het bedrag van periodiek 1 van schaal 1+2 staat gelijk aan het wettelijk minimumloon. Bij een wijziging van het wettelijk minimumloon, wordt dit bedrag aangepast.

BIJLAGE 6H: SALARISTABELLEN PER 1 JULI 2016 (uurloon exclusief waarde vakantiedagen)

1+2	3	3a	4	4a	5	5a	6	6a	7	7a	8	8a	9
1 t/m 16	17 t/m 25		16 t/m 32		33 t/m 40		41 t/m 49		50 t/m 59		60 t/m 72		
1 € 9,30	1 € 10,83		1 € 11,63		1 € 12,48		1 € 13,34		1 € 14,93		1 € 17,44		1 € 25,33
2 € 9,77	2 € 11,05		2 € 11,86		2 € 12,73		2 € 13,61		2 € 15,23		2 € 17,79		2 € 25,84
3 € 10,06	3 € 11,27		3 € 12,10		3 € 12,99		3 € 13,88		3 € 15,53		3 € 18,14		3 € 26,36
4 € 10,36	4 € 11,50		4 € 12,34		4 € 13,25		4 € 14,16		4 € 15,84		4 € 18,51		4 € 26,88
5 € 10,67	5 € 11,73		5 € 12,58		5 € 13,51		5 € 14,44		5 € 16,16		5 € 18,88		5 € 27,42
6 € 10,99	6 € 11,96		6 € 12,84		6 € 13,78		6 € 14,73		6 € 16,48		6 € 19,25		6 € 27,97
7 € 11,32	7 € 12,20		7 € 13,09		7 € 14,06		7 € 15,03		7 € 16,81		7 € 19,64		7 € 28,53
8 € 11,66	8 € 12,44	8 € 12,44	8 € 13,35	8 € 13,35	8 € 14,34	8 € 14,34	8 € 15,33	8 € 15,33	8 € 17,15	8 € 17,15	8 € 20,03	8 € 20,03	8 € 29,10
	9 € 12,69	9 € 12,69	9 € 13,62	9 € 13,62	9 € 14,63	9 € 14,63	9 € 15,63	9 € 15,63	9 € 17,49	9 € 17,49	9 € 20,43	9 € 20,43	9 € 29,68
	10 € 12,95	10 € 12,95	10 € 13,89	10 € 13,89	10 € 14,92	10 € 14,92	10 € 15,95	10 € 15,95	10 € 17,84	10 € 17,84	10 € 20,84	10 € 20,84	10 € 30,27
		11 € 13,21	11 € 14,17	11 € 14,17	11 € 15,22	11 € 15,22	11 € 16,27	11 € 16,27	11 € 18,20	11 € 18,20	11 € 21,26	11 € 21,26	11 € 30,88
		12 € 13,47	12 € 14,46	12 € 14,46	12 € 15,52	12 € 15,52	12 € 16,59	12 € 16,59	12 € 18,56	12 € 18,56	12 € 21,68	12 € 21,68	12 € 31,50
		13 € 13,74	13 € 14,74	13 € 14,74	13 € 15,83	13 € 15,83	13 € 16,92	13 € 16,92	13 € 18,93	13 € 18,93	13 € 22,12	13 € 22,12	
		14 € 14,01	14 € 15,04	14 € 15,04	14 € 16,15	14 € 16,15	14 € 17,26	14 € 17,26	14 € 19,31	14 € 19,31	14 € 22,56	14 € 22,56	
			15 € 15,34	15 € 15,34	15 € 16,47	15 € 16,47	15 € 17,61	15 € 17,61	15 € 19,70	15 € 19,70	15 € 23,01	15 € 23,01	
			16 € 15,65	16 € 15,65	16 € 16,80	16 € 16,80	16 € 17,96	16 € 17,96	16 € 20,09	16 € 20,09	16 € 23,47	16 € 23,47	
					17 € 17,14	17 € 17,14	17 € 18,32	17 € 18,32	17 € 20,49	17 € 20,49	17 € 23,94	17 € 23,94	
							18 € 18,68	18 € 18,68	18 € 20,90	18 € 20,90	18 € 24,42	18 € 24,42	
							19 € 19,06	19 € 19,06	19 € 21,32	19 € 21,32	19 € 24,91	19 € 24,91	
							20 € 19,44	20 € 19,44	20 € 21,75	20 € 21,75			

BIJLAGE 6I: SALARISTABELLEN PER 1 JULI 2016 (uurloon inclusief waarde vakantiedagen)

1+2		3	3a	4	4a	5	5a	6	6a	7	7a	8	8a	9													
1 t/m 16		17 t/m 25		16 t/m 32		33 t/m 40		41 t/m 49		50 t/m 59		60 t/m 72															
1	€ 10,31	1	€ 12,01			1	€ 12,89			1	€ 13,84			1	€ 14,79			1	€ 16,55			1	€ 19,33			1	€ 28,09
2	€ 10,83	2	€ 12,25			2	€ 13,15			2	€ 14,12			2	€ 15,09			2	€ 16,88			2	€ 19,72			2	€ 28,65
3	€ 11,16	3	€ 12,50			3	€ 13,41			3	€ 14,40			3	€ 15,39			3	€ 17,22			3	€ 20,12			3	€ 29,22
4	€ 11,49	4	€ 12,75			4	€ 13,68			4	€ 14,69			4	€ 15,70			4	€ 17,56			4	€ 20,52			4	€ 29,81
5	€ 11,83	5	€ 13,00			5	€ 13,95			5	€ 14,98			5	€ 16,01			5	€ 17,92			5	€ 20,93			5	€ 30,40
6	€ 12,19	6	€ 13,26			6	€ 14,23			6	€ 15,28			6	€ 16,33			6	€ 18,27			6	€ 21,35			6	€ 31,01
7	€ 12,55	7	€ 13,53			7	€ 14,52			7	€ 15,59			7	€ 16,66			7	€ 18,64			7	€ 21,77			7	€ 31,63
8	€ 12,93	8	€ 13,80	8	€ 13,80	8	€ 14,81	8	€ 14,81	8	€ 15,90	8	€ 15,90	8	€ 16,99	8	€ 16,99	8	€ 19,01	8	€ 19,01	8	€ 22,21	8	€ 22,21	8	€ 32,26
		9	€ 14,07	9	€ 14,07	9	€ 15,10	9	€ 15,10	9	€ 16,22	9	€ 16,22	9	€ 17,33	9	€ 17,33	9	€ 19,39	9	€ 19,39	9	€ 22,65	9	€ 22,65	9	€ 32,91
		10	€ 14,35	10	€ 14,35	10	€ 15,40	10	€ 15,40	10	€ 16,54	10	€ 16,54	10	€ 17,68	10	€ 17,68	10	€ 19,78	10	€ 19,78	10	€ 23,11	10	€ 23,11	10	€ 33,57
				11	€ 14,64	11	€ 15,71	11	€ 15,71	11	€ 16,87	11	€ 16,87	11	€ 18,03	11	€ 18,03	11	€ 20,18	11	€ 20,18	11	€ 23,57	11	€ 23,57	11	€ 34,24
				12	€ 14,93	12	€ 16,03	12	€ 16,03	12	€ 17,21	12	€ 17,21	12	€ 18,39	12	€ 18,39	12	€ 20,58	12	€ 20,58	12	€ 24,04	12	€ 24,04	12	€ 34,92
				13	€ 15,23	13	€ 16,35	13	€ 16,35	13	€ 17,55	13	€ 17,55	13	€ 18,76	13	€ 18,76	13	€ 20,99	13	€ 20,99	13	€ 24,52	13	€ 24,52		
				14	€ 15,54	14	€ 16,67	14	€ 16,67	14	€ 17,91	14	€ 17,91	14	€ 19,14	14	€ 19,14	14	€ 21,41	14	€ 21,41	14	€ 25,01	14	€ 25,01		
						15	€ 17,01	15	€ 17,01	15	€ 18,26	15	€ 18,26	15	€ 19,52	15	€ 19,52	15	€ 21,84	15	€ 21,84	15	€ 25,51	15	€ 25,51		
						16	€ 17,35	16	€ 17,35	16	€ 18,63	16	€ 18,63	16	€ 19,91	16	€ 19,91	16	€ 22,28	16	€ 22,28	16	€ 26,02	16	€ 26,02		
								17	€ 19,00	17	€ 19,00	17	€ 20,31	17	€ 20,31	17	€ 20,31	17	€ 22,72	17	€ 22,72	17	€ 26,54	17	€ 26,54		
										18	€ 20,71	18	€ 20,71	18	€ 20,71	18	€ 20,71	18	€ 23,18	18	€ 23,18	18	€ 27,07	18	€ 27,07		
										19	€ 21,13	19	€ 21,13	19	€ 21,13	19	€ 21,13	19	€ 23,64	19	€ 23,64	19	€ 27,61	19	€ 27,61		
										20	€ 21,55	20	€ 21,55	20	€ 21,55	20	€ 21,55	20	€ 24,11	20	€ 24,11						

BIJLAGE 7: RICHTLIJNEN INZAKE BELONING VAN DIRECTEUREN

Directeuren van poppodia en –festivals vallen niet onder de cao Nederlandse Poppodia en -Festivals. Hier is om diverse redenen niet voor gekozen. Toch leeft in het land en bij de onderhandelingsdelegaties de behoefte om richtlijnen en inzicht te hebben inzake beloning van directeuren.

Driedeling

Om de zwaarte van de functie directeur te kunnen bepalen worden poppodia en -festivals in drie groepen ingedeeld.

1. Ondernemingen waar het presenteren van concerten niet de hoofdactiviteit is. Werkgevers van deze ondernemingen adviseren wij te overwegen zich aan te sluiten bij cao's gericht op de hoofdactiviteit van de onderneming..
2. Poppodia en/of festivals met jaarlijks maximaal 80 professionele concerten. Directeuren van deze ondernemingen kunnen vallen onder de cao-NPF en worden ingeschaald in schaal 8.
3. Poppodia en/of festivals meer dan 80 professionele concerten. Binnen deze groep bestaat een grote variëteit aan karakteristieken en omvang van ondernemingen. Voor cao-aangelegenheden niet zijnde bezoldiging, kan de cao-Nederlandse Podia grotendeels worden toegepast. Voor inschaling en hieraan gekoppelde bezoldiging is meer differentiatie nodig.

Inschaling directeuren van poppodia en -festivals met minimaal 80 professionele voorstellingen/ concerten per jaar.

Voor de inschaling van directeuren hanteren wij drie criteria:

1. omvang onderneming
2. verantwoordelijkheid
3. bijzondere omstandigheden

Ad 1) Omvang van de onderneming

- a. Een directeur van een poppodium of -festival dat jaarlijks minimaal 80 professionele concerten presenteert met minder dan € 2 mln. omzet (inkomsten exclusief subsidie) of met minder dan 25 fte's in eigen dienst
- b. Idem met verantwoording over € 2 tot € 3,5 mln. omzet (inkomsten exclusief subsidie) én minimaal 25 fte in eigen dienst
- c. Idem met verantwoording over € 3,5 tot € 5,5 mln. omzet (inkomsten exclusief subsidie) én minimaal 40 fte's in eigen dienst
- d. Idem met verantwoording over € 5,5 mln. en hogere omzet (inkomsten exclusief subsidie) én minimaal 60 fte's in eigen dienst.

Hoe werkt deze telling? Wanneer een onderneming 20 fte's in eigen dienst heeft en een omzet van € 5 mln. per jaar genereert, dan telt de laagste score, in dit geval A.

Onder omzet wordt in dit verband verstaan alle inkomsten van het poppodium/ -festival uit recette, horeca, zaalhuur e.d. op jaarbasis exclusief BTW. Subsidie wordt in dit verband niet meegerekend omdat deze sterk afhangt van de wijze waarop de kapitaallasten van het poppodium/ -festival zijn geregeld. Ook wordt het subsidie (bij podia) beïnvloed door zaken als voorziening groot onderhoud en mogelijke doorbelastingen. Elementen met grote invloed op de subsidie maar niet op de zwaarte van de functie directeur.

Om de omvang van de onderneming te bepalen is bewust gekozen voor afhankelijkheid van twee variabelen te weten omzet en personeelsomvang. Hiermee worden onzuivere factoren, hetzij in de personele of in de omzetsfeer, geëlimineerd.

Ad 2) Verantwoordelijkheid

Wij onderscheiden vier soorten verantwoordelijkheden:

- a. Een directeur met een gedeelde verantwoordelijkheid. Dit betreft bijvoorbeeld tweehoofdige directies waarbij elk directielid een eigen rapportagelijn heeft naar het hogere bestuursorgaan.
- b. Een directeur die grotendeels maar niet geheel de volledige verantwoordelijkheid draagt. Dit betreft directeuren die bijvoorbeeld op financieel gebied worden ondersteund door een administrateur met een eigen rapportagelijn naar het hogere bestuursorgaan of directeuren wier bestuur of een extern orgaan onder eigen verantwoordelijkheid (een deel van) het personeels- of financieel beleid uitvoert.
- c. Een directeur niet zijnde een statutair bestuurder - bij directeuren van stichtingen is dit meestal het geval- en verantwoordelijk voor uitvoering van grotendeels door het hogere bestuursorgaan genomen beslissingen.
- d. Een directeur zijnde statutair bestuurder of door middel van een directiestatuut een hiermee vergelijkbare eindverantwoordelijkheid dragend die uitsluitend verantwoording aflegt op hoofdlijnen zoals begroting, jaarrekening, grote investeringen en meerjarig beleidsplan.

Ad 3) Bijzondere omstandigheden

Dit kan tijdelijke en structurele bijzondere omstandigheden betreffen.

Tijdelijke bijzondere omstandigheden zijn:

- nieuwbouw
- grote renovaties
- crisismanagement
- ingrijpende reorganisaties

Structurele bijzondere omstandigheden zijn:

- poppodia en/of –festivals die zich inhoudelijk internationaal manifesteren
- permanent aan de functie toegevoegde taken als intendantschap gemeente

Bezoldiging directeuren

Als basis voor de bezoldiging van directeuren van poppodia en –festivals met meer dan 80 concerten per jaar wordt uitgegaan van schaal 8 en I 8a van deze cao. Boven schaal 8a worden toeslagen uitgekeerd in de vorm van schaal 9 en 9a.

Om in schaal 9 of 9a te worden ingedeeld kunnen punten worden vergaard op de onderdelen omvang, verantwoordelijkheid en bijzondere omstandigheden.

Waardering				
omvang	A	B	C	D
punten	10	20	30	40
verantwoordelijkheid	A	B	C	D
punten	10	20	30	40
bijzondere omstandigheden	maximaal 20 punten voor incidentele plus structurele bijzondere omstandigheden			

Zijn de punten voor structurele bijzondere omstandigheden het gevolg van structurele taken dan kunnen deze worden toegevoegd aan het puntentotaal en tellen ze mee voor de definitieve inschaling. Zijn ze het gevolg van incidentele taken dan tellen ze alleen mee voor de periode waarin de taken worden uitgevoerd. De directeur wordt dan ingeschaald op basis van het puntentotaal exclusief de incidentele taken. Voor de incidentele taken ontvangt hij een tijdelijke toeslag zijnde het verschil tussen de schaalbedragen inclusief en exclusief de bijzondere omstandigheden.

Nadat de punten zijn opgeteld kan in de conversietabel worden afgelezen in welke schaal de directeur wordt ingedeeld.

schaal	conversie
8a	0 - 40 punten
9	50 - 70 punten
9a	80 - 90 punten
Toeslag op basis indiv. onderhand.	100 punten

Directeuren met meer dan 100 punten kunnen een individuele toeslag boven schaal 9a ontvangen. De hoogte hiervan is een kwestie van onderhandeling tussen directeur en werkgever.

In de schaal wordt de directeur op basis van ervaring op een bepaalde trede ingeschaald.

Salaristabel directeuren per 1 januari 2014

8		8a		9		9a	
periodiek: 2%		periodiek: 2%		periodiek: 3,9%		periodiek: 3,9%	
1	€ 2.760,88	1	€ 4.010,60	1	€ 4.341,19	1	€ 4.869,18
2	€ 2.816,10	2	€ 4.090,81	2	€ 4.510,50	2	€ 5.059,08
3	€ 2.872,42	3	€ 4.172,63	3	€ 4.686,41	3	€ 5.256,38
4	€ 2.929,87	4	€ 4.256,08	4	€ 4.869,18	4	€ 5.461,38
5	€ 2.988,47	5	€ 4.341,20	5	€ 5.059,07	5	€ 5.674,38
6	€ 3.048,23	6	€ 4.428,03	6	€ 5.256,38	6	€ 5.895,68
7	€ 3.109,20	7	€ 4.516,59	7	€ 5.461,38	7	€ 6.125,61
8	€ 3.171,38	8	€ 4.606,92	8	€ 5.674,37	8	€ 6.364,51
9	€ 3.234,81	9	€ 4.699,06	9	€ 5.895,67	9	€ 6.612,72
10	€ 3.299,51	10	€ 4.793,04	10	€ 6.125,60	10	€ 6.870,62
11	€ 3.365,50	11	€ 4.888,90	11	€ 6.364,50	11	€ 7.138,57
12	€ 3.432,81	12	€ 4.986,68	12	€ 6.612,72	12	€ 7.416,98
13	€ 3.501,46						
14	€ 3.571,49						
15	€ 3.642,92						
16	€ 3.715,78						
17	€ 3.790,10						
18	€ 3.865,90						
19	€ 3.943,22						

8		8a		9		9a	
periodiek: 2%		periodiek: 2%		periodiek: 3,9%		periodiek: 3,9%	
1	€ 16,70	1	€ 24,26	1	€ 26,26	1	€ 29,46
2	€ 17,04	2	€ 24,75	2	€ 27,29	2	€ 30,61
3	€ 17,38	3	€ 25,24	3	€ 28,35	3	€ 31,80
4	€ 17,72	4	€ 25,75	4	€ 29,46	4	€ 33,04
5	€ 18,08	5	€ 26,26	5	€ 30,61	5	€ 34,33
6	€ 18,44	6	€ 26,79	6	€ 31,80	6	€ 35,67
7	€ 18,81	7	€ 27,32	7	€ 33,04	7	€ 37,06
8	€ 19,19	8	€ 27,87	8	€ 34,33	8	€ 38,50
9	€ 19,57	9	€ 28,43	9	€ 35,67	9	€ 40,00
10	€ 19,96	10	€ 29,00	10	€ 37,06	10	€ 41,56
11	€ 20,36	11	€ 29,58	11	€ 38,50	11	€ 43,19
12	€ 20,77	12	€ 30,17	12	€ 40,00	12	€ 44,87
13	€ 21,18						
14	€ 21,61						
15	€ 22,04						
16	€ 22,48						
17	€ 22,93						
18	€ 23,39						
19	€ 23,85						

Vast/variabele bezoldiging

Overwogen kan worden een deel van de bezoldiging uit te keren in de vorm van een variabele bezoldiging. Dit kan door middel van bonusregelingen. Bonussen worden uitgekeerd afhankelijk van de geleverde prestatie. Poppodia en/of -festivals die groot belang hechten aan de bedrijfsvoering, kunnen de bonus afhankelijk stellen van het door de directie te beïnvloeden resultaat, het zogenaamde bedrijfsresultaat. Omdat poppodia en/of -festivals (meestal) geen winst maken, wordt de bonus niet gerelateerd aan de absolute omvang van het bedrijfsresultaat maar bijvoorbeeld gerelateerd aan het verschil tussen het gerealiseerde en het begrote bedrijfsresultaat. Bij poppodia en -festivals waar de maatschappelijke functie voorop staat, kan een bonus worden gerelateerd aan bezoekersaantallen of andere variabelen. Wij adviseren de formules voor een bonusregeling eenvoudig te houden met zo min mogelijk subjectieve elementen. Discussie over de vaststelling en uitkering van een bonus moet worden vermeden.

Een bonusregeling kent het risico dat het bij tegenvallende resultaten niet wordt uitgekeerd en dat het niet meetelt voor pensioen, arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsuitkering. Het voordeel is dat er een positieve prikkeling van uitgaat naar de directeur en financieel gezien gunstig kan uitpakken.

Tevens adviseren wij een maximum in te bouwen voor een bonusregeling. Zo kan een bonusregeling van maximaal 10% van het jaarinkomen worden gelijkgesteld aan één tot twee periodieken. Een bonusregeling van maximaal 30% van het jaarinkomen staat in deze verhouding gelijk aan drie tot vier periodieken. Als een directeur zijn eindtrede haalt is het totaal te verwerven inkomen met een ruime bonusregeling hoger dan bij een beperkte bonusregeling.

Uitlooprangen

Bij het bereiken van de eindtrede kan een directeur die zijn functie op uitzonderlijk waardevolle wijze invult, zogenaamde uitlooprangen worden toegekend. Hierbij kan worden gedacht aan het doortrekken van de schalen met maximaal drie periodieken.

Overige secundaire arbeidsvoorwaarden

Bij overige arbeidsvoorwaarden kan worden gedacht aan een mobiele telefoon, een auto van de werkgever, een vaste onkostenvergoeding of extra vakantiedagen. De mobiele telefoon is goeddeels ingeburgerd, de auto van de werkgever in mindere mate. Wij hebben ten aanzien van overige secundaire arbeidsvoorwaarde geen concrete aanbevelingen.

Wijzigingen in functie

Wanneer de omzet en/of het aantal personeelsleden daalt, of wanneer een tweede directeur wordt aangesteld, heeft dit een negatieve invloed op de waardering van de functie van de desbetreffende directeur. De directeur wordt in dat geval niet teruggeplaatst in een lagere schaal. Hij behoudt zijn schaal maar zijn salaris wordt bevroren op de trede waarin hij zich bevindt op het moment van functieverlichting.

BIJLAGE 8: VOORBEEDEN INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Individuele Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (met vaste/gemiddelde arbeidsduur per week)

De ondergetekenden,

.....(naam onderneming),
gevestigd te..... (straat+huisnummer+plaatsnaam)
hierna te noemen "werkgever"
ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door, enerzijds;

en

.....(naam werknemer)
wonende te, adres.....
geboren op
hierna te noemen "werknemer", anderzijds;

verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1. Aanvang, duur en beëindiging

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met ingang van..... voor onbepaalde tijd.

Artikel 2. Functie

De werknemer treedt bij werkgever in dienst in de functie van
De functie heeft een omvang van (gemiddeld).... uren per week.
(Indien van toepassing: Deze functie is in termen van de cao Nederlandse Popodia en –Festivals een evenementgebonden functie.)

Artikel 3. Beschikbaarheid en inzetbaarheid (indien van toepassing)

Zoals is Artikel 6.4 van de cao-NPF beschreven vloeit uit de aard van de aangesloten ondernemingen die onder de werkingssfeer van de cao vallen voort dat werkzaamheden ook 's avonds, 's nachts, in het weekend en op feestdagen kunnen worden verricht.

De werknemer is verplicht voornoemde werkzaamheden uit te voeren, ongeacht het tijdstip, waarop de werkzaamheden dienen plaats te vinden met inachtneming van de voorschriften met betrekking tot de arbeidstijden als bedoeld in artikel 18 tot en met 22 van de cao-NPF voor <... percentage > van het in Artikel 2 van deze arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren per week.

Artikel 4. Plaats van tewerkstelling

De functie wordt uitgeoefend in de vestiging(en) van werkgever te.....

Artikel 5. Honorering

5.1

Het salaris van werknemer bedraagt bruto per maand bij uren per week.
conform salarisschaal van deze cao.

5.2

Werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% over het in het vakantietoeslagjaar bij de werkgever verdiende salaris. Bij tussentijdse in- of uitdiensttreding wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend. Het vakantietoeslagjaar loopt van tot en met

Artikel 6. Proeftijd

Werkgever en werknemer komen een proeftijd overeen van één/twee maand(en).
(Zie artikel 14 van de cao voor bepaling lengte proeftijd)

Artikel 7. Verhuisplicht (indien van toepassing)

Ten behoeve van de uitoefening van zijn functie is de werknemer verplicht te verhuizen.

Artikel 8. Emolumenten (Indien van toepassing)

(indien sprake is van emolumenten worden deze hier omschreven).

Artikel 9. Toepassing cao

De CAO Nederlandse Poppodia en -Festivals is van toepassing.

Werknemer verklaart een exemplaar van deze cao te hebben ontvangen.

Artikel 10 - Pensioen

De werknemer neemt deel aan de pensioenregeling <...> (middelloon/ eindloon/etc.) van het Pensioenfonds <...> Een afschrift van deze pensioenregeling is bijgevoegd. De werknemer verklaart voornoemde te aanvaarden.

Artikel 11. Nevenwerkzaamheden

Bij aanvang van deze arbeidsovereenkomst oefent de werknemer nevenwerkzaamheden die gemiddeld ... uur per week bedragen.

Artikel 12. Bijzondere voorwaarden

Bij deze arbeidsovereenkomst gelden de volgende bijzondere voorwaarden:

.....

De werknemer ontvangt een functie- en taakomschrijving.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in tweevoud op

.....
(werkgever)

.....
(werknemer)

Individuele Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (met vaste/gemiddelde arbeidsduur per week)

De ondergetekenden,

..... (naam onderneming),
gevestigd te..... (straat+huisnummer+plaatsnaam)
hierna te noemen "werkgever"
ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door, enerzijds;

en

.....(naam werknemer)
wonende te, adres.....
geboren op
hierna te noemen "werknemer", anderzijds;

verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1. Aanvang, duur en beëindiging

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met ingang vanvoor bepaalde tijd voor een periode van
De arbeidsovereenkomst eindigt op van rechtswege zonder dat nadere opzegging is vereist.

Artikel 2. Functie

De werknemer treedt bij werkgever in dienst in de functie van
De functie heeft een omvang van (gemiddeld).....uren per week.
(Indien van toepassing: Deze functie is in termen van de cao Nederlandse Poppodia en -Festivals een evenementgebonden functie.)

Artikel 2A. Ziekte na beëindiging dienstverband

De werknemer is gehouden om, indien hij ziek uit dienst gaat of binnen een periode van vier weken na einde dienstverband ziek wordt, het in Artikel 45 A gestelde jegens de werkgever, na te komen voor zolang als die ziekte of arbeidsongeschiktheid (geheel of gedeeltelijk) duurt, waarbij een onderbreking van vier weken of minder als een aangesloten periode van ziekte/ arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd.

Artikel 3. Beschikbaarheid en inzetbaarheid (indien van toepassing)

Zoals is Artikel 6.4 van de cao-NPF beschreven vloeit uit de aard van de aangesloten ondernemingen die onder de werkingssfeer van de cao vallen voort dat werkzaamheden ook 's avonds, 's nachts, in het weekend en op feestdagen kunnen worden verricht.
De werknemer is verplicht voornoemde werkzaamheden uit te voeren, ongeacht het tijdstip, waarop de werkzaamheden dienen plaats te vinden met inachtneming van de voorschriften met betrekking tot de arbeidstijden als bedoeld in artikel 18 tot en met 22 van de cao-NPF voor <... percentage > van het in Artikel 2 van deze arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren per week.

Artikel 4. Plaats van tewerkstelling

De functie wordt uitgeoefend in de vestiging(en) van werkgever te.....

Artikel 5. Honorering

5.1

Het salaris van werknemer bedraagt bruto per maand bij uren per week. (Indien vastgesteld: conform salarisschaal van de cao.)

5.2

Werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% over het in het vakantietoeslagjaar bij de werkgever verdiende salaris. Bij tussentijdse in- of uitdiensttreding wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend. Het vakantietoeslagjaar loopt van tot en met

Artikel 6. Proeftijd

Werkgever en werknemer komen een proeftijd overeen van één/twee maand(en).
(Zie artikel 14 van de cao voor bepaling lengte proeftijd.)

Artikel 7. Verhuisplicht (Indien van toepassing)

(indien van toepassing) Ten behoeve van de uitoefening van zijn functie is de werknemer verplicht te verhuizen.

Artikel 8. Emolumenten (Indien van toepassing)

(indien sprake is van emolumenten worden deze hier omschreven).

Artikel 9. Toepassing cao

De cao Nederlandse Poppodia en –Festivals is van toepassing.

Werknemer verklaart een exemplaar van deze cao te hebben ontvangen.

Artikel 10 - Pensioen

De werknemer neemt deel aan de pensioenregeling <...> (middelloon/ eindloon/etc.) van het Pensioenfonds <...>. Een afschrift van deze pensioenregeling is bijgevoegd. De werknemer verklaart voornoemde te aanvaarden.

Artikel 11. Nevenwerkzaamheden

Bij aanvang van deze arbeidsovereenkomst oefent de werknemer nevenwerkzaamheden die gemiddeld ... uur per week bedragen.

Artikel 12. Bijzondere voorwaarden

Bij deze arbeidsovereenkomst gelden de volgende bijzondere voorwaarden:

.....

De werknemer ontvangt een functie- en taakomschrijving.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in tweevoud op

.....
(werkgever)

.....
(werknemer)

Min/max-overeenkomst voor bepaalde tijd

De ondergetekenden,

..... (naam onderneming),
gevestigd te..... (straat+huisnummer+plaatsnaam)
hierna te noemen "werkgever"
ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door, enerzijds;

en

.....(naam werknemer)
wonende te, adres.....
geboren op
hierna te noemen "werknemer", anderzijds;

verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1. Min-max-overeenkomst

De werkgever verklaart dat hij op enig moment behoefte zou kunnen hebben aan door werknemer te verrichten arbeid, met het oog op in de onderneming te verrichten werkzaamheden. Daarbij is het aan de werkgever te bepalen of zich werkzaamheden voordoen die rechtvaardigen een beroep op de arbeid van werknemer te doen.

Werkgever verbindt zich, indien werkzaamheden als bovengenoemd aanwezig zijn, het verrichten daarvan aan werknemer aan te bieden. Werknemer verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe te zijn opgeroepen - te verrichten.

Artikel 2. Aanvang, duur en beëindiging

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met ingang vanvoor bepaalde tijd voor een periode van De arbeidsovereenkomst eindigt op van rechtswege zonder dat nadere opzegging is vereist.

De overeenkomst voorziet in een gegarandeerd minimum aantal uren van per jaar. Maximaal kan het aantal uren dat de werknemer wordt opgeroepen uur per jaar bedragen. (zie artikel 12 cao voor bepalingen omtrent dit contract)

Artikel 2A. Ziekte na beëindiging dienstverband

De werknemer is gehouden om, indien hij ziek uit dienst gaat of binnen een periode van vier weken na einde dienstverband ziek wordt, het in Artikel 45 A gestelde jegens de werkgever, na te komen voor zolang als die ziekte of arbeidsongeschiktheid (geheel of gedeeltelijk) duurt, waarbij een onderbreking van vier weken of minder als een aangesloten periode van ziekte/ arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd.

Artikel 3. Beschikbaarheid en inzetbaarheid (indien van toepassing)

Zoals is Artikel 6.4 van de cao-NPF beschreven vloeit uit de aard van de aangesloten ondernemingen die onder de werkingssfeer van de cao vallen voort dat werkzaamheden ook 's avonds, 's nachts, in het weekend en op feestdagen kunnen worden verricht.

De werknemer is verplicht voornoemde werkzaamheden uit te voeren, ongeacht het tijdstip, waarop de werkzaamheden dienen plaats te vinden met inachtneming van de voorschriften met betrekking tot de arbeidstijden als bedoeld in artikel 18 tot en met 22 van de cao-NPF.

Artikel 4. Functie

De werknemer treedt bij werkgever in dienst in de functie van

(Indien van toepassing: Deze functie is in termen van de cao Nederlandse Poppodia en -Festivals een evenementgebonden functie.)

Artikel 5. Plaats van tewerkstelling

De functie wordt uitgeoefend in de vestiging(en) van werkgever te.....

Artikel 6. Honorering

6.1

Het salaris van werknemer bedraagt bruto per uur, exclusief vakantieuren.
(Indien vastgesteld: conform salarisschaal van de cao.)

6.2

Werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% over het in het vakantietoeslagjaar bij de werkgever verdiende salaris. Bij tussentijdse in- of uitdiensttreding wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend. Het vakantietoeslagjaar loopt van tot en met

Artikel 7. Proeftijd

Werkgever en werknemer komen een proeftijd overeen van één/twee maand(en)
(Zie artikel 14 van de cao voor bepaling lengte proeftijd.)

Artikel 8. Vakantie

Gedurende de looptijd van deze overeenkomst heeft de werknemer recht op 0,0957uur betaalde vakantie per gewerkt uur. De opgebouwde vakantierechten worden expliciet gereserveerd en uitgekeerd⁹.

Artikel 9. Emolumenten (Indien van toepassing)

(indien sprake is van emolumenten worden deze hier omschreven).

Artikel 10. Toepassing cao

De cao Nederlandse Poppodia en –Festivals is van toepassing.
Werknemer verklaart een exemplaar van deze cao te hebben ontvangen.

Artikel 11. Pensioen

De werknemer neemt deel aan de pensioenregeling <...> (middelloon/eindloon/etc.) van het Pensioenfonds <...> Een afschrift van deze pensioenregeling is bijgevoegd. De werknemer verklaart voornoemde te aanvaarden.

Artikel 12. Nevenwerkzaamheden

Bij aanvang van deze arbeidsovereenkomst oefent de werknemer nevenwerkzaamheden die gemiddeld ... uur per week bedragen.

Artikel 13. Bijzondere voorwaarden

Bij deze arbeidsovereenkomst gelden de volgende bijzondere voorwaarden:

.....

De werknemer ontvangt een functie- en taakomschrijving.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in tweevoud op

.....
(werkgever)

.....
(werknemer)

⁹ Een systematiek waarin vakantierechten direct worden verrekend en uitgekeerd, zonder dat er expliciet sprake is van het opnemen van vakantiedagen, moet worden voorkomen. Op organisatieniveau kunnen met OR afspraken worden gemaakt over het evt. maandelijks opnemen van deze dagen.

Individuele Oproepovereenkomst voor bepaalde tijd

De ondergetekenden,

..... (naam onderneming),
gevestigd te..... (straat+huisnummer+plaatsnaam)
hierna te noemen "werkgever"
ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door, enerzijds;

en

.....(naam werknemer)
wonende te, adres.....
geboren op
hierna te noemen "werknemer", anderzijds;

verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1. Oproepovereenkomst

De werkgever verklaart dat hij op enig moment behoefte zou kunnen hebben aan door werknemer te verrichten arbeid, met het oog op in de onderneming te verrichten werkzaamheden. Daarbij is het aan de werkgever te bepalen of zich werkzaamheden voordoen die rechtvaardigen een beroep op de arbeid van werknemer te doen. De werknemer is niet verplicht gehoor te geven aan de oproep.

Artikel 2. Aanvang, duur en beëindiging

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met ingang vanvoor bepaalde tijd voor een periode van

De arbeidsovereenkomst eindigt op van rechtswege zonder dat nadere opzegging is vereist.

Artikel 2A. Ziekte na beëindiging dienstverband

De werknemer is gehouden om, indien hij ziek uit dienst gaat of binnen een periode van vier weken na einde dienstverband ziek wordt, het in Artikel 45 A gestelde jegens de werkgever, na te komen voor zolang als die ziekte of arbeidsongeschiktheid (geheel of gedeeltelijk) duurt, waarbij een onderbreking van vier weken of minder als een aangesloten periode van ziekte/ arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd.

Artikel 3. Functie

De werknemer treedt bij werkgever in dienst in de functie van

(Indien van toepassing: Deze functie is in termen van de cao Nederlandse Poppodia en – Festivals een evenementgebonden functie).

Indien de werknemer gehoor geeft aan de oproep is hij verplicht voornoemde werkzaamheden uit te voeren, ongeacht het tijdstip, waarop de werkzaamheden dienen plaats te vinden met inachtneming van de voorschriften met betrekking tot de arbeidstijden als bedoeld in artikel 18 tot en met 22 van de cao-NPF.

Artikel 4. Plaats van tewerkstelling

De functie wordt uitgeoefend in de vestiging(en) van werkgever te.....

Artikel 5. Honorering

5.1

Het salaris van werknemer bedraagt bruto per uur. (Indien vastgesteld: conform salarisschaal van de cao), exclusief betaalde vakantie. In afwijking van het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek is werkgever geen salaris verschuldigd gedurende de tijd dat geen werk zoals bedoeld in artikel 1 voorhanden is.

5.2

Werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% over het in het vakantietoeslagjaar bij de werkgever verdiende salaris. Bij tussentijdse in- of uitdiensttreding wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend. Het vakantietoeslagjaar loopt van tot en met

Artikel 6. Proeftijd

Werkgever en werknemer komen een proeftijd overeen van één/twee maand(en).
(Zie artikel 14 van de cao voor bepaling lengte proeftijd.)

Artikel 7. Vakantie

Gedurende de looptijd van deze overeenkomst heeft de werknemer recht op 0,0957 uur vakantie per gewerkt uur. De opgebouwde vakantierechten worden gereserveerd.

Artikel 8. Emolumenten (Indien van toepassing)

(indien sprake is van emolumenten worden deze hier omschreven).

Artikel 9. Toepassing cao

De cao Nederlandse Podia en - Festivals is van toepassing.

Artikel 10 - Pensioen

De werknemer neemt deel aan de pensioenregeling <...> (middelloon/eindloon/etc.) van het Pensioenfonds <...>. Een afschrift van deze pensioenregeling is bijgevoegd. De werknemer verklaart voornoemde te aanvaarden.

Artikel 11. Nevenwerkzaamheden

Bij aanvang van deze arbeidsovereenkomst oefent de werknemer nevenwerkzaamheden die gemiddeld ... uur per week bedragen.

Artikel 12. Bijzondere voorwaarden

Bij deze arbeidsovereenkomst gelden de volgende bijzondere voorwaarden:

.....

Werknemer verklaart een exemplaar van deze cao te hebben ontvangen.

De werknemer ontvangt een functie- en taakomschrijving.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in tweevoud op

.....
(werkgever)

.....
(werknemer)