

**Onderhandelingsresultaat cao Nationale
Opera & Ballet 30 augustus 2024**

**Looptijd: 1 april 2024 tot en met 30 juni
2025**

Inhoud

Inleiding	4
Looptijd en Loonontwikkeling	4
Protocol.....	4
Cao wijzigingen.....	7
Art. 1 begripsbepaling	7
Art. 8 RVU	7
Art. 15 meerdaagse tournees.....	7
Art. 17 reistijd.....	7
Art. 18 roosteren.....	7
Art. 20 overwerk en meerwerk	8
Art. 21 vergoedingen bij meer- en overwerk en roosteren met bandbreedte	8
Art. 22 Nachtwerk.....	9
Art. 22 erkende feestdagen & bijlage III, art 2.	10
Art. 25 periodieke verhoging	10
Art. 26 Inpassing bij bevordering naar nieuwe functie	10
Art. 28 onregelmatigheidstoeslag.....	10
Art. 33 verlof met behoud van salaris.....	11
Art. 35 verlof zonder behoud van salaris.....	11
Art. 36 à la carte regeling	11
Art. 38 regeling reiskosten woon-werkverkeer	12
Art. 39 séjours.....	12
Art. 39 indexatie reis en verblijfskosten	13
Art. 47 lid 4.....	13
Art. 54 specifiek beleid voor koorleden in dienst op of na 1 april 2017.	14
Art. 55 Generatieregeling	14
Bijlage I Aanvullende regelingen vaste koor.....	15
Artikel 1. Arbeidsduur en -tijd.....	15
Artikel 2. Vrije dagen.....	15
Artikel 3. Toewijzing van vakantie en verlof	15
Artikel 4. Arbeidstijdverkortung	15
Artikel 5. Kaders voor indeling en telling werkzaamheden en uren	16
Artikel 6. Bijzondere werktijden en planning van werkzaamheden.....	16
Artikel 7. Duur en tijden van repetities, voorstellingen en pauzes	17
Artikel 8. Aantal vrije dagen na afloop tournee.....	18
Artikel 9. Roosteren.....	18

Artikel 10. Specifiek beleid voor oudere koorleden.....	19
Artikel 11. Inzet.....	19
Artikel 12. Huishoudelijke zaken	19
Artikel 13. Vergoedingen.....	19
Artikel 14. Specifieke vergoedingen voor koorleden.....	19
Bijlage II (extra koor) Art. 3 doorbetaling in geval van verplaatsing van werkzaamheid.....	19
Bijlage II (extra koor) Art. 5 tijd voor Kap & Grime.....	19
Bijlage IV art. 4 leeftijdsdagen	20

Inleiding

Op 30 augustus 2024 hebben partijen bij de cao Nationale Opera & Ballet een onderhandelingsresultaat bereikt over een cao vanaf 1 april 2024. Deze cao is van toepassing op alle medewerkers van Nationale Opera & Ballet met uitzondering van de medewerkers die onder de cao Toneel en Dans vallen.

Onderstaand onderhandelingsresultaat zal met een positief advies worden voorgelegd aan de leden van de Kunstenbond.

Per artikel is opgenomen wat er wordt gewijzigd, toegevoegd of verwijderd. Tekstuele wijzigingen of toevoegingen zijn onderstreept. Bijlage I (Koor) heeft een nieuwe indeling gekregen en is in zijn geheel opgenomen in dit onderhandelingsresultaat. Alleen de belangrijkste wijzigingen zijn onderstreept.

Looptijd en Loonontwikkeling

De cao heeft een looptijd van 1 april 2024 tot en met 30 juni 2025.

De structurele loonontwikkeling bedraagt 4% per 1 april 2024 en 1,5% per januari 2025.

In de maand december 2024 wordt een eenmalige bruto uitkering verstrekt van €150,- op basis van de volgende uitgangspunten:

- De uitkering wordt naar rato van het parttimepercentage uitgekeerd;
- De uitkering wordt uitgekeerd aan medewerkers die onder deze cao vallen en in dienst waren of zijn in de periode van 1 april 2024 tot en met 31 december 2024;
- Als een medewerker niet de gehele periode in dienst is geweest wordt de uitkering naar rato uitbetaald op basis van de duur van de arbeidsovereenkomst.

Protocol

Protocolafspraken roosteren

Partijen spreken af om met ingang van januari 2025 met een nieuwe methodiek van roostering (genaamd roosteren met bandbreedte) te gaan werken voor werknemers met een onregelmatig arbeidspatroon en een nieuwe protocoltekst op te nemen.

Het roosteren wordt toegepast op basis van een methodiek

- die meer mogelijkheden biedt voor herkenbare vrije tijd (zoveel mogelijk in vrije dagen) door het vermijden van korte diensten;
- die tot roosters leidt die herkenbaar aansluiten bij de productieplanning;
- die de organisatie minder tijd kost om roosters te maken.

Met de invoer van deze regeling komt het vanuit de werkgever inzetten van opgebouwde inlooppuren te vervallen voor werknemers die onder deze methodiek komen te vallen.

Als in de praktijk zou blijken dat deze methodiek op een of meer van de hierboven genoemde punten aanmerkelijk anders uitpakt dan bij het maken van deze afspraak kon worden verwacht, onder andere op basis van de voorbeeldroosters die werden opgesteld, dan zullen partijen daarover in overleg treden. Daarbij worden mogelijke oplossingen besproken; deze kunnen betrekking hebben op de wijze waarop de methodiek wordt uitgevoerd, dan wel op aanpassing van de regeling zelf.

Hiermee komt de eerder gemaakte protocolafpraak op dit punt, met de bijbehorende bijlages, te vervallen.

Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer

Er wordt een nieuwe regeling reiskosten woon-werkverkeer ingevoerd per 1 september 2024. De kilometervergoeding wordt verhoogd naar 23 cent per kilometer en de grens van 30 kilometer wordt

aangepast naar 50 kilometer enkele reisafstand. De tegemoetkoming wordt betaald vanaf 8 kilometer enkele reis. Hiermee komt de eerder gemaakte protocolafpraak en de overgangsregeling woon-werkverkeer in bijlage IV op dit punt te vervallen.

Verlof

Partijen zijn met elkaar in gesprek gegaan over het ontstaan van verlofstuwmeren en hebben de volgende afspraken gemaakt:

De opname van de verlofsoorten compensatieverlof en leeftijdsvakantiedagen wordt gestimuleerd door het invoeren van een vervaldatum voor deze verlofsoorten. Daarnaast is overeengekomen dat medewerkers die gebruik willen maken van de generatieregeling voorafgaand aan de regeling het bovenwettelijk verlof, het compensatieverlof en leeftijdsvakantie van voorgaande jaren hebben opgemaakt.

Gesprek koorbeleid

Partijen zijn een aanpassing van de protocolafpraak overeengekomen. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

Partijen spreken af intern in gesprek te gaan over de toekomst van het Koor in de brede zin van het woord. Dit gesprek wordt gevoerd tussen nader te bepalen delegaties van het Koor enerzijds en van de werkgever anderzijds. Het besprokene wordt vervolgens teruggekoppeld naar het cao-overleg als het gaat om cao-onderwerpen. De agenda voor deze werkgroep wordt gezamenlijk bepaald. Gesproken wordt bijvoorbeeld over zaken als vrije tijd en inzet (tijd en inhoud) waarbij gezocht wordt naar oplossingsmogelijkheden die zowel rekening houden met de behoeftes van (individuele) koorleden als van de organisatie. Aan partijen zal tevens gevraagd worden om een advies te geven met betrekking tot de vrijstellingsregeling. Dit advies zal meegenomen worden bij de volgende cao-onderhandelingen.

Mediavergoeding

De geldende protocolafpraak is: "Werkgever komt met een voorstel voor het herzien van artikel 48 (Audiovisuele exploitatie van producties in het publieke domein). Een nieuwe regeling zal een antwoord geven op de vraag wat een billijke vergoeding is voor de diverse vormen van media optredens en uitzendingen die we heden ten dage kennen." Werkgever heeft aangegeven dat zij de huidige vergoeding een billijke vergoeding vindt. Desgewenst kan dit onderwerp opnieuw op de agenda van een volgend cao-overleg worden gezet. De protocolafpraak komt te vervallen.

Duurzame inzetbaarheid Extra koor

Partijen zijn de volgende toevoeging aan de protocolafpraak overeengekomen. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

NO&B en de Kunstenbond sturen een gezamenlijke brief naar het bestuur van de SFPK met het verzoek om de regeling open te stellen voor het extra koor. Op het moment dat blijkt dat kan worden aangesloten bij het SFPK, wordt de aansluiting in gang gezet en worden de voorwaarden waaronder de aansluiting plaatsvindt nog afgestemd tussen de delegaties.

Protocolafpraak figuranten/dansers/acteurs

Partijen zijn een aanpassing van de protocolafpraak overeengekomen. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

Werkgever heeft een positieve grondhouding ten aanzien van het opnemen van deze functies in het functie-/loongebouw. Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao gedegen onderzoek doen in welke vorm deze functies worden toegevoegd. De uitkomst hiervan wordt aan cao-tafel besproken, waarbij met de invoering van een te maken afspraak niet hoeft te worden gewacht tot de start van de onderhandelingen over de nieuwe cao.

Protocolafpraak RVU

De regeling wordt toegevoegd aan de cao. Daarmee komt de protocolafpraak te vervallen.

Onbedoelde wijzigingen

De eerder gemaakte protocol afspraak blijft gehandhaafd.

Leesbaarder maken van de cao

De afspraak om de cao simpeler en toegankelijker te maken door begrijpelijker taalgebruik en schrappen van onnodige bepalingen, bijvoorbeeld omdat deze zaken al per wet geregeld zijn, blijft staan. Deze afspraak heeft echter geen prioriteit en zal niet op korte termijn worden opgepakt.

Cao wijzigingen

Art. 1 begripsbepaling

Partijen komen overeen de arbeidspatronen te hernoemen. In de cao worden de begrippen aangepast. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

1. Arbeidspatroon op weekbasis - dit vervangt het regelmatig arbeidspatroon
2. Arbeidspatroon op basis van vier weken - dit vervangt het onregelmatig arbeidspatroon. Roosteren met bandbreedte geldt voor dit arbeidspatroon
3. arbeidspatroon op jaarbasis - dit vervangt het ongeregeld arbeidspatroon
4. arbeidspatroon op basis van beschikbaarheid - dit vervangt wisselend arbeidspatroon per jaar.

Bij elk arbeidspatroon wordt de fulltime norm vermeld:

ad1 De fulltime norm is 38 uur per week

ad2 De fulltime norm is 152 uur per vier weken

ad3 De fulltime norm is 1983 uur per jaar

ad 4 De fulltime norm is 1983 uur per jaar

Art. 8 RVU

De bestaande- tijdelijke - regeling vroegpensioen wordt toegevoegd aan de cao.

Voor werknemers die aan de voorwaarden voldoen bestaat er tot en met 31 december 2025 de mogelijkheid om met vroegpensioen te gaan. De regeling staat open voor werknemers geboren op of voor 30 september 1961 die op de datum van deelname minimaal 10 jaar aaneengesloten in dienst zijn bij werkgever. Deelname aan de regeling kan vanaf 3 jaar voor de voor de individuele werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Het betreft een tijdelijke regeling die loopt tot 1 januari 2026. Uiterste instroommoment is 31 december 2025. De inhoud van de regeling is te vinden op de informatiepagina van AFAS en past binnen de kaders van de tijdelijke versoepeling van de Regeling Vervroegd Uittreden in het Pensioenakkoord.

Art. 15 meerdaagse tournees

Aan het artikel wordt toegevoegd 'waarvan op verzoek van de werknemer'. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

Rondom een tournee worden vrije dagen toegekend in een 1: 3 - verhouding tot de duur van de tournee. Na afloop van een tournee van twee of drie dagen kent de werkgever aansluitend één vrije dag toe. Bij een tournee van vier tot zes dagen worden twee vrije dagen toegekend, waarvan er op verzoek van de werknemer één aan de tournee vooraf gegeven kan worden.

Art. 17 reistijd

Partijen spreken dat dit de inhoud van dit artikel al is opgenomen in artikel 15. Daarom komt artikel 17 te vervallen. De nummering van de hierna volgende artikelen zal in de cao worden aangepast.

Art. 18 roosteren

Op basis van de protocolafpraak roosteren wordt dit artikel aangepast. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

Roosteren met bandbreedte¹

1. Het rooster wordt per periode van vier weken opgesteld. Op fulltime basis wordt er gemiddeld

¹ De bandbreedte is een saldo waarop de uren die meer of minder worden gewerkt worden geboekt. Het saldo kan positief of negatief zijn.

152 uur per vier weken geroosterd. Afhankelijk van het werkaanbod, kunnen er meer of minder uren worden geroosterd.

2. In een periode van vier weken kan het aantal te werken uren worden uitgebreid met maximaal 16 uur. Dit betekent dat er maximaal 168 uur geroosterd kan worden ($152 + 16$) in een periode van vier weken. De extra gewerkte uren vloeien in de bandbreedte. Voor kleders HNB geldt in het geval van een tournee dat het aantal te werken uur per vier weken kan worden uitgebreid met maximaal 38 uur. De uren boven de 16 uur vloeien niet in de bandbreedte maar worden gelijk vergoed als overwerk in tijd of geld.
3. In een periode van vier weken kan het aantal te werken uren worden verlaagd met maximaal 16 uur. Dit betekent dat er minimaal 136 uur geroosterd wordt ($152 - 16$) in een periode van vier weken. De minder gewerkte uren worden in mindering gebracht op het saldo in de bandbreedte.
4. Werknemers bouwen een saldo op als ze meer of minder uur werken dan 152 uur. Dit saldo fluctueert, maar kent een maximum en een minimum. De bandbreedte is maximaal 20 uur in de plus en 20 uur in de min.
5. Als het saldo de afgesproken bandbreedte in de plus overschrijdt, worden de uren boven het maximum – aan het einde van het blok – uitbetaald. Werkgever probeert een overschrijding van de bandbreedte zoveel mogelijk te beperken.
6. Een negatief saldo kan nooit meer worden dan de afgesproken bandbreedte in de min. Het risico ligt bij NO&B.
7. De uren hierboven genoemd worden toegepast naar rato dienstverband.
8. Is er aan het einde van het seizoen – na afloop van blok 13 – nog een positief saldo, dan worden deze uren uitbetaald tegen 100% bij een fulltime werkende en tegen 150% als het een werknemer met een deeltijd dienstverband betreft. Is er een negatief saldo dan wordt dit weggestreept. Aan het begin van het seizoen start elke werknemer met een nul saldo. De plusuren worden uitbetaald in geld. Met toestemming van de leidinggevende kan hiervan worden afgeweken waarna de vergoeding in tijd wordt toegekend. Voorwaarde is dat er een concrete aanvraag is gedaan voor de inzet van de uren en deze door de werkgever is goedgekeurd en dat er onvoldoende reguliere verlofrechten zijn voor de aangevraagde verlofperiode.

Art. 20 overwerk en meerwerk

Partijen komen overeen dat er sprake is van overwerk als er – in opdracht van werkgever – meer uren worden gewerkt dan de fulltime norm op week-, maand- of jaarbasis. In het geval van een deeltijd aanstelling zijn meer gewerkte uren tot de fulltime norm meerwerkuren. De fulltime norm is afhankelijk van het arbeidspatroon dat van toepassing is. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder overwerk wordt verstaan de in opdracht van werkgever gewerkte uren boven de fulltime norm die hoort bij het arbeidspatroon van werknemer (per week, per vier weken of per jaar). Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt. Het werken als gevolg van een roosterwijziging binnen 48 uur voor aanvang van de dienst (waaronder begrepen tijdens de dienst gevraagd overwerk) gebeurt - behoudens een zwaarwegend bedrijfsbelang - op vrijwillige basis. Overwerk mag slechts worden verricht in opdracht van de leidinggevende.
2. Onder meerwerk wordt verstaan de gewerkte uren boven de individueel overeengekomen arbeidsduur per week, maand of jaar tot het bereiken van de fulltime norm.
3. Zie artikel 21 voor eventuele vergoedingen bij meer- of overwerk.

Art. 21 vergoedingen bij meer- en overwerk en roosteren met bandbreedte

Door het wijzigen van de grens van overwerk en het nieuwe begrip meerwerk wijzigen bepaalde vergoedingen. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

Alleen de werknemers die zijn ingeschaald in salarisschaal A tot en met G, oproepkrachten en werknemers met een arbeidspatroon op basis van beschikbaarheid komen in aanmerking voor een

vergoeding. Tevens komen in aanmerking: eerste belichter, eerste rekwisiteur, hoofd dames/heren/hoedenatelier DNO, adjunct-hoofd AVM, coördinator kostuumproducties DNO, assistent kostuumproducties. Overwerkvergoeding wordt berekend over het salaris en zover van toepassing ook over de onregelmatigheidstoeslag, vakmantoeslag, garantietoeslag en persoonlijke toeslag.

21.1 Vergoedingen bij een arbeidspatroon op weekbasis en op basis van beschikbaarheid:

- Voor overwerk geldt een vergoeding van 150% (100% salaris en 50% toeslag).
- Als er in een week meer dan 50 uur wordt gewerkt, is de vergoeding voor de uren boven het 50e uur 200% (100% salaris en 100% toeslag).
- Voor meerwerk geldt een vergoeding van 119,46% (100% salaris plus 19,46% compensatie vakantierechten).

In het geval van een arbeidspatroon op basis van beschikbaarheid waarbij het werkaanbod op jaarbasis sterk fluctueert, zoals bij de boventitelaar, geldt dat de vergoeding in tijd wordt toegekend.

In het geval van nachtwerk: zie artikel 22.

21.2 Vergoedingen bij roosteren met bandbreedte:

- Plus uren in de bandbreedte worden jaarlijks na afloop van blok 13 uitbetaald tegen 100% salaris in het geval van fulltime werkenden (100% salaris, geen toeslag) en tegen 150% in het geval van parttime werkenden (100% salaris en 50% toeslag). Fulltime werkenden hebben de 50% toeslag al eerder ontvangen bij het overschrijden van de 38 uur per week.
- Min uren in de bandbreedte worden jaarlijks na afloop van blok 13 kwijtgescholden.
- Voor gewerkte uren als gevolg van een roosterwijziging binnen 48 uur, geldt een toeslag van 50%.
- Als de maximale bandbreedte in de plus wordt overschreden (boven de 20 uur, bij deeltijd naar rato) worden deze uren na afloop van het blok uitbetaald tegen 150% salaris. In overleg kan de vergoeding ook in tijd worden toegekend. Werkgever probeert een overschrijding van de bandbreedte zoveel mogelijk te beperken.
- In het geval dat er meer dan 16 overuren in een blok worden gemaakt (bij deeltijd naar rato) geldt voor deze uren een vergoeding van 150% (100% salaris en 50% toeslag).
- Voor gewerkte uren boven de 38 uur per week geldt een toeslag van 50%. Uren boven contract vloeien in de bandbreedte als plus-uren. Gewerkte uren die in een week de fulltime norm (38 uur) overschrijden worden vergoed tegen 50% salaris. Uren boven contract vloeien in de bandbreedte als plus-uren.
- In het geval dat er gewerkt wordt tussen 02:00 en 07:00 uur is de toeslag 100%.

21.3 Vergoedingen bij een arbeidspatroon op jaarbasis

In de regel zijn medewerkers met een arbeidspatroon op jaarbasis in schaal H of hoger ingeschaald waardoor zij niet in aanmerking komen voor een overwerk- of meerwerktoeslag. In het geval van inschaling in schaal A tot met G geldt artikel 21.1 (Vergoedingen bij een arbeidspatroon op weekbasis en op basis van beschikbaarheid).

Art. 22 Nachtwerk

Voor de leesbaarheid wordt nachtwerk in een apart artikel opgenomen.

Voor gewerkte uren tussen 02:00 en 07:00 geldt een toeslag van 100%.

Art. 22 erkende feestdagen & bijlage III, art 2.

Partijen komen overeen een vervaldatum van verkregen compensatie-uren toe te voegen. De regeling geldt vanaf 1 januari 2025. Compensatie-uren verkregen tot en met 31 december 2024 worden toegevoegd aan het bovenwettelijke verlof 2024. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

De verkregen compensatie-uren komen te vervallen op 1 september van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin de compensatie-uren zijn verkregen. Werknemer vraagt de compensatie-uren op tijd aan en neemt deze na goedkeuring van de leidinggevende op vóór de vervaldatum.

De leidinggevende kan in individuele gevallen andere afspraken maken met de werknemer. Dit is in ieder geval aan de orde als de werknemer herhaaldelijk (minimaal twee keer gedurende het hele kalenderjaar) en op tijd een verzoek heeft gedaan tot opname van de opgebouwde compensatiedagen maar dit verzoek niet werd gehonoreerd omdat dit naar het oordeel van leidinggevende niet mogelijk was.

Art. 25 periodieke verhoging

Partijen komen overeen de automatisch jaarlijkse periodieke verhoging af te schaffen bij langdurige arbeidsongeschiktheid of onvoldoende functioneren. De tekst wordt met onderstaande bepalingen aangevuld.

Met uitzondering van oproepkrachten en werknemers met een arbeidspatroon op basis van beschikbaarheid, ontvangen alle werknemers jaarlijks een periodieke verhoging tot zij aan het einde van de schaal zijn gekomen. Oproepkrachten en werknemers met een arbeidspatroon op basis van beschikbaarheid hebben na twee jaar recht op een periodieke verhoging, behalve als ze in het voorgaande jaar 80% of meer van de voltijd norm gewerkt hebben, dan geldt ook voor hen een verhoging na één jaar.

Een periodieke verhoging staat voor een ervaringsjaar. Er is geen recht op periodieke verhoging als:

- de werknemer door arbeidsongeschiktheid (niet als gevolg van een bedrijfsongeval) of andere redenen zoals (onbetaald verlof) langer dan zes maanden niet heeft gewerkt
- de werknemer naar het oordeel van de werkgever onvoldoende functioneert en dit minimaal twee maanden voor de datum van periodieke verhoging kenbaar is gemaakt in een (functionerings)gesprek.

Art. 26 Inpassing bij bevordering naar nieuwe functie

Partijen komen overeen het artikel tekstueel te verduidelijken. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

Bij promotie naar een functie die is ingedeeld in een hogere functieschaal, wordt het salaris bepaald overeenkomstig de bijpassende hogere salarisschaal. Het salaris in de nieuwe salarisschaal wordt als volgt vastgesteld: Allereerst wordt gekeken naar het eerstvolgende hogere salarisbedrag in de nieuwe salarisschaal. Vervolgens wordt de trede behorend bij dit eerstvolgende hogere salarisbedrag in de nieuwe salarisschaal verhoogd met één periodiek.

Art. 28 onregelmatigheidstoeslag

Partijen komen overeen dat voor de toekenning van ORT schaal G wordt gewijzigd in schaal H. Daarnaast worden de functie van productieleider en adjunct-hoofd AVM van de lijst met uitzonderingen verwijderd. Deze verwijdering heeft geen gevolgen voor werknemers die op dit moment in deze functie zitten. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

Werknemers met een arbeidspatroon op basis van vier weken en een arbeidspatroon op jaarbasis waarvan de functies zijn ingedeeld tot en met schaal H, hebben maandelijks recht op een bruto onregelmatigheidstoeslag (ORT), variërend tot 16% van hun bruto maandsalaris en tot een maximum van het ORT-percentage bij schaal G-5. Bij overwerk wordt de vergoeding berekend over het salaris + ORT.

Functies boven schaal H, met uitzondering van de functies van 1^e toneelmeester, voorstellingsleider, assistent-regisseur, 1^e regieassistent en artistiek planner, komen niet in aanmerking voor een ORT.

Art. 33 verlof met behoud van salaris

De zin "In aanvulling op de Wet Arbeid en Zorg verleent de werkgever verlof in geval van de volgende particuliere omstandigheden van de werknemer. In het geval van meerdaags verlof, wordt verlof naar rato van het dienstverband toegekend." wordt opnieuw toegevoegd aan dit artikel.

Art. 35 verlof zonder behoud van salaris

Partijen komen tekstuele verduidelijking en aangepaste voorwaarden van dit artikel overeen. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

1. Werknemer kan gebruikmaken van ouderschapsverlof. Bij ouderschapsverlof betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de premie.
2. Daarnaast kan een werknemer die een contract heeft voor onbepaalde tijd in het kader van duurzame inzetbaarheid, onbetaald verlof aanvragen. Een verzoek voor onbetaald verlof kan eenmaal per vijf jaar ingediend worden.
3. Onbetaald verlof moet minimaal zes maanden voor aanvang van het onbetaald verlof bij de werkgever worden aangevraagd. De aanvraag is voor een periode van maximaal twaalf maanden.
4. De werkgever zal met het verzoek instemmen tenzij dit verzoek voor bedrijfsorganisatorische problemen zorgt. Als het verzoek voor bedrijfsorganisatorische problemen zorgt zal, in overleg met werknemer, worden overwogen of het verzoek voor onbetaald verlof voor een andere duur en/of in een andere periode kan worden goedgekeurd. Het toekennen of afwijzen van het verzoek wordt schriftelijk aan werknemer medegedeeld.
5. Voordat gebruik kan worden gemaakt van onbetaald verlof heeft de werknemer al het bovenwettelijk verlof uit voorgaande kalenderjaren, leeftijdsdagen en compensatie-uren die de werknemer heeft opgebouwd tot aan het jaar van het onbetaald verlof opgemaakt.
6. De werknemer heeft de plicht zich goed te informeren over pensioenopbouw, partner- en wezenpensioen, als ook over andere financiële risico's gedurende het onbetaalde verlof.
7. De werknemer is verplicht om gedurende zijn verlof behalve zijn eigen bijdrage aan het pensioenfonds ook het aandeel van de werkgever in de premie voor zijn rekening te nemen.
8. Het is de werknemer tijdens onbetaald verlof niet toegestaan betaalde werkzaamheden voor derden te verrichten, zowel in loondienst als zelfstandige, tenzij hierover vooraf schriftelijk andere afspraken met de werkgever zijn gemaakt.
9. Het onbetaald verlof wordt niet onderbroken of beëindigd in geval van ziekte. Wanneer de ziekte doorloopt na het einde van de verlofperiode, ontstaat recht op doorbetaling van het loon vanaf de eerste werkdag na de verlofperiode.
10. Er wordt geen verlof opgebouwd gedurende de periode van onbetaald verlof.
11. In overleg tussen de werkgever en de werknemer is het mogelijk om op individueel niveau afwijkende afspraken te maken over de invulling van verlof zonder behoud van salaris. De uiteindelijke besluitvorming over het toekennen van deze afwijkende afspraken ligt bij de werkgever.

Art. 36 à la carte regeling

Partijen komen overeen bepalingen toe te voegen over het kopen, verkopen en schenken van verlofdagen. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

Fietsregeling

1. Het is mogelijk om bovenwettelijke verlofdagen uit voorgaande kalenderjaren in te zetten voor de fietsregeling van NO&B.

Schenken van verlof

2. Werknemers hebben jaarlijks de mogelijkheid om verlofdagen, van maximaal tweemaal de overeengekomen arbeidsduur per week, uit voorgaande kalenderjaren te schenken aan een collega die mantelzorg of zorg verleent. De schenking wordt gedaan in dagen. Via de HR-afdeling kan een schriftelijk verzoek ingediend worden voor het schenken van bovenwettelijke verlofdagen aan een collega.

Kopen van verlof

3. Werknemers kunnen per kalenderjaar één keer de overeengekomen arbeidsduur per week aan verlofdagen bijkopen. Dit zijn maximaal vijf (5) dagen op basis van voltijd dienstverband.
4. Voorwaarde voor het bijkopen van verlofdagen is dat er geen bovenwettelijke verlofdagen, leeftijdsdagen of compensatieverlof openstaan op het moment van de aanvraag of dat de nog openstaande verlofdagen in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen en de betreffende verlofaanvraag is goedgekeurd
5. De inhouding voor de bijgekochte verlofdagen wordt berekend op basis van het bruto uurloon, inclusief vakantietoeslag van de werknemer op het moment van de aankoop. Er is een mogelijkheid om de aankoop van verlofdagen te spreiden over verschillende salarisuitbetalingen.
6. De extra gekochte verlofdagen worden in beginsel binnen het kalenderjaar waarin zij zijn gekocht opgenomen. De verlofdagen worden toegevoegd aan het bovenwettelijk verlof van het desbetreffende kalenderjaar.

Verkopen van verlof

7. Werknemers hebben, ongeacht hun arbeidsduur, per kalenderjaar de mogelijkheid om maximaal tien (10) bovenwettelijke verlofdagen uit voorgaande kalenderjaren te verkopen.
8. Leeftijdsdagen en compensatiedagen zijn uitgesloten voor verkoop.
9. De vergoeding voor uitbetaling van bovenwettelijke verlofdagen wordt berekend op basis van het bruto uurloon, inclusief vakantietoeslag van de werknemer op het moment van de verkoop.
10. De bovenwettelijke verlofuren worden bruto uitbetaald. Over de uitbetaalde bovenwettelijke vakantiedagen geldt het bijzonder belastingtarief. De hoogte van dit tarief is afhankelijk van het individuele salaris van werknemer.

Art. 38 regeling reiskosten woon-werkverkeer

Partijen komen overeen de hoogte van de kilometervergoeding aan te passen naar 23 cent per kilometer en de enkele reisafstand aan te passen naar 50 kilometer enkele reis. De werknemer die 8 kilometer of verder van de vaste standplaats woont krijgt een tegemoetkoming voor woon-werk verkeer. De tegemoetkoming is begrensd op 50 kilometer voor een enkele reis. Artikel 38 wordt aangepast met onderstaande punten. Lid 1, 2 en 8 van art. 38 blijven gehandhaafd. De overgangsregeling woon- werk komt te vervallen.

- De tegemoetkoming bedraagt € 0,23 per kilometer.
- De tegemoetkoming wordt in beginsel betaald als een vast maandelijks bedrag, gebaseerd op het (gemiddeld) aantal werkdagen per week. De vaste vergoeding wordt berekend over 214 dagen of naar rato als er gemiddeld minder dan vijf dagen per week naar werk wordt gereisd.
- De maximale tegemoetkoming zal niet hoger zijn dan op basis van fiscale regelgeving is toegestaan om onbelast te verstrekken. Als de tegemoetkoming op basis van fiscale regelgeving niet als een vast onbelast bedrag betaald kan worden, wordt deze verstrekt op declaratiebasis.

Art. 39 séjours

Partijen komen overeen de hoogte van de vergoeding aan te passen naar €10,50. Op het moment dat de keuken in de artistenfoyer onbemand is, zal de vergoeding €15,- bedragen. De overgangsregeling séjours komt hiermee te vervallen. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

Verblijfskosten

Werknemer die als gevolg van opgedragen werkzaamheden zowel overdag als 's avonds werkzaam is

ontvangt en zijn werkzaamheden onderbreekt met minimaal 30 minuten dinerpauze, ontvangt:

- a. Binnen de standplaats Amsterdam een dinervergoeding van **€10,50*** als:
 1. De dienst is begonnen op of vóór 12.00 uur en voortduurt tot of na 19.00 uur;
 2. De dienst is begonnen op of vóór 16.00 uur, voortduurt tot of na 20.00 uur en minimaal vier uur bedraagt exclusief pauze;
 3. De dienst is begonnen op of vóór 17.00 uur en voortduurt tot of na 22.00 uur;
 4. Oproepkrachten en medewerkers met een arbeidspatroon op basis van beschikbaarheid hebben recht op een dinervergoeding als de tijd tussen een onderbroken dienst twee uur of minder bedraagt en valt tussen 16.00 en 20.00 uur.

De werknemer die in opdracht van leidinggevende meer dan tien uur werkzaam is op een dag en die zijn werkzaamheden onderbreekt voor een dinerpauze komt eveneens in aanmerking voor een dinervergoeding.

De dinerpauze kan niet aan het einde van de dag vallen.

*de dinervergoeding bedraagt €15,- op het moment dat de keuken in de artiestenfoyer onbemand is.

- b. Bij werkzaamheden op locatie binnen Amsterdam.
Werknemers die elders op locatie binnen Amsterdam werkzaam zijn kunnen bovenop de €10,50 nog maximaal €7,50 aan séjour ontvangen als zij met een bon kunnen aantonen dat zij voor meer dan €10,50 hebben gegeten. Vanaf het moment dat een goede steekproef is uitgevoerd en op basis hiervan is gebleken dat €18,00 fiscaal vrijgesteld kan worden vergoed, oftewel dat € 18,00 een vergoeding is gebaseerd op reële kosten, zal het indienen van bonnen niet meer nodig zijn.

Genoemde bedragen worden uitgekeerd als vaste vergoeding tenzij er catering is geregeld die voldoet aan redelijke standaarden. Over het verstrekken van een diner wordt vooraf overleg gevoerd met betrokkenen.

Art. 39 indexatie reis en verblijfskosten

Partijen komen overeen per 1 september 2024 het gemiddelde van de bedragen België en Brussel te hanteren voor de indexatie. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

Dure landen/steden zijn die landen/steden waarvoor volgens de Tarieflijst verblijfskosten buitenlandse dienstreis uit de cao Rijk een hogere vergoeding geldt dan voor België. Als dit het geval is, dan worden de bedragen zoals genoemd in artikel 39.d geïndexeerd. De index wordt berekend door de vergoeding voor de betreffende bestemming te delen door het gemiddelde van de vergoeding van Brussel en België overig. De bedragen genoemd in artikel 39.d worden vervolgens vermenigvuldigd met deze index. Er wordt alleen naar boven toe geïndexeerd, dus als de index minder is dan 100 gelden de bedragen zoals genoemd in artikel 39d. De tarieflijst wordt tweemaal per jaar, per 1 januari en per 1 juli geïndexeerd.

Art. 47 lid 4

Partijen komen overeen het woord 'in principe' toe te voegen aan de tekst, waardoor behandelingen voor fysio- en manuele therapie niet volledig zijn uitgesloten van de regeling. De bepaling wordt toegevoegd aan Bijlage I. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

Het koorlid kan, in overleg met de koorleiding, jaarlijks een beroep doen op vergoeding van 75% van de kosten die hij maakt voor het op peil houden of verbeteren van de vocale en/of theatrale prestaties. Hier kunnen ook vormen van begeleiding onder vallen die gericht zijn op het vitaal houden of krijgen van het bewegingsapparaat en het verbeteren van de houding. Fysiotherapie en manueel therapie komen in principe niet voor deze vergoeding in aanmerking. De vergoeding vindt plaats op basis van kwitanties, na eventuele aftrek van vergoeding door de zorgverzekeraar. Er geldt een maximum van € 1.341,00 (juli

2022) per jaar. In overleg met de koorleiding kan een deel van dit jaarbedrag worden overgeheveld naar het volgende jaar.

Art. 54 specifiek beleid voor koorleden in dienst op of na 1 april 2017.

Partijen komen de volgende toevoeging overeen: "de leeftijd op 1 juli van het kalenderjaar is bepalend". De tekst wordt als volgt gewijzigd:

Vanaf 10 jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen vaste koorleden een beroep doen op een vrijstelling ter waarde van één productie gedurende een seizoen. Dus bij een AOW-leeftijd van 67 en 3 maanden, is dit de 57^e plus drie maanden. De leeftijd op 1 juli van het kalenderjaar is bepalend.

Art. 55 Generatieregeling

In het kader van het leesbaarder maken van dit artikel komen partijen tekstuele wijzigingen overeen en voegen daarnaast een bepaling toe die gaat over verlofopname voorafgaand aan de start van de generatieregeling. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

De generatieregeling zorgt ervoor dat oudere medewerkers er voor kunnen kiezen minder te kunnen werken en op gezonde wijze hun AOW-gerechtigde leeftijd kunnen halen. Hiermee wordt ruimte gecreëerd voor in- en doorstroom en worden oudere medewerkers op twee manieren ontlast enerzijds doordat ze minder hoeven te werken en anderzijds omdat er meer jongere medewerkers de fysiek zwaardere werkzaamheden kunnen oppakken.

Voorwaarden voor deelname:

- Werknemer is tien jaar of minder verwijderd van de voor die medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd;
- Werknemer is minimaal zeven jaar in loondienst bij start gebruik van de regeling;
- Werknemer is werkzaam binnen de afdeling Techniek & Productie.
- Werknemer is werkzaam in een fysiek belastende uitvoerende functie of werkt in een onregelmatig of ongeregeld arbeidspatroon in een functie ingeschaald tot en met schaal I;
- Op het moment dat het fiscaal niet meer is toegestaan om deze regeling te mogen uitvoeren, is het niet meer mogelijk in te stromen in de regeling.
- In het geval dat de praktijk uitwijst dat er onduidelijkheden of oneigenlijkheden in de regeling zitten dan zal de regeling hierop worden aangepast in overleg met de cao/vakbondsdelegatie.
- Bij gebruik regeling is het niet toegestaan om overwerk te verrichten, tenzij dit uitdrukkelijk wordt verzocht door werkgever;
- Bij deelname mag werknemer, zonder schriftelijke toestemming van werkgever, geen nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden uitvoeren of bestaande uitbreiden.

Uitvoering en financiële gevolgen:

- Werkgever en werknemer kunnen met deze regeling afspraken maken om de arbeidsduur aan te passen aan de wensen en behoeften van werknemer. Werknemer krijgt de mogelijkheid om tot maximaal 50% van zijn huidige arbeidsduur te verminderen;
- Als werknemer door de regeling 20% minder gaat werken betaalt werkgever hiervan 10%. Het overige deel is voor rekening van de werknemer;
- In het geval dat werknemer minder dan 0,2 fte minder gaat werken, dan bedraagt zijn nieuwe salaris, het salaris behorend bij zijn nieuwe arbeidsduur + de helft van het verschil t.o.v. het oude salaris. Het overige deel is voor rekening van de werknemer;
- Werknemer behoudt 100% pensioenopbouw op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur;
- Zodra werknemer gebruik maakt van de regeling vervalt de opbouw van leeftijdsdagen;
- De nieuwe arbeidsduur is bepalend voor de opbouw van vakantierechten en de berekening van vergoedingen;
- De uren die een werknemer minder gaat werken worden in principe teruggegeven in hele dagen, tenzij de medewerker een andere wens heeft of het resterende aantal uur dit niet mogelijk maakt

- (bijvoorbeeld bij een teruggang naar 70%).
- Voor werknemer die onregelmatig werken geldt dat zij geen recht hebben op een vaste vrije dag. De extra vrije dagen worden verdeeld over de roosterperiode van vier weken.
 - Voorafgaand aan start van de regeling zijn het bovenwettelijk verlof, het compensatieverlof en het leeftijdsverlof uit voorgaande jaren opgenomen vóórdát een medewerker start met de generatieregeling. In overleg met de leidinggevende kunnen hier afwijkende afspraken voor worden gemaakt.

Bijlage I Aanvullende regelingen vaste koor

Artikel 1. Arbeidsduur en -tijd

Koorleden werken op niet meer dan 207 dagen per jaar. Bij de vaststelling van dit aantal is rekening gehouden met de hen toekomende vrije dagen per periode van vier weken, met dertig vakantiedagen, met elf atv-dagen, met vijf dagen stemrust en met de aanname dat per jaar acht van de genoemde feestdagen buiten het weekeinde vallen. De arbeidsduur van koorleden bedraagt 39 uur per week met inbegrip van gemiddeld veertien forfaitaire uren. Dit betekent netto 1615 uur per jaar waarvan maximaal 1035 uur bij NO&B in huis en 580 forfaitaire uren. In het forfait zijn uren begrepen voor studie, het voorbereiden van partijen en stemonderhoud. Het forfait is tevens bedoeld als compensatie van reistijd bij onderbroken werktijden.

Artikel 2. Vrije dagen

In een blok komen minimaal zeven reguliere vrije dagen voor. Drie ervan kunnen als enkele vrije dag worden ingedeeld; de overige worden in paren toegekend, waarvan één in een weekend of alternatief weekend. In een duoblok komen zestien reguliere vrije dagen voor. Tussen twee vrije weekends, of alternatieve weekends, liggen niet meer dan drie weekends waarin werkzaamheden worden verricht. Twee keer per seizoen mogen op vier aangesloten weekends werkzaamheden worden ingedeeld.

Artikel 3. Toewijzing van vakantie en verlof

De werkgever stelt voor het koorlid een vakantie vast van vijf weken in de zomer. Deze periode wordt vóór 1 januari van het betreffende kalenderjaar bekendgemaakt. De collectieve zomervakantie voor het Koor valt minimaal drie weken samen met de schoolvakantie in regio Noord en minimaal twee weken met de schoolvakantieperiode in heel Nederland. Koorleden met kinderen die basisonderwijs of middelbaar onderwijs volgen en van wie de schoolvakantieperiode niet drie weken overlapt met de collectieve zomervakantie voor het Koor, worden in de gelegenheid gesteld om aan de collectieve vakantie maximaal een week verlof op individuele basis toe te voegen. Voor deze extra verlofdagen kan atv-verlof of tijd-voor-tijd worden ingezet. Een andere mogelijkheid is het kopen van extra verlofrecht. De werkgever stelt voor het koorlid eveneens een vakantie vast van één week in de winter. Deze periode wordt vóór 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar bekendgemaakt.

De periode voor stemrust bestaat uit vijf dagen verlof, niet zijnde vakantieverlof en niet onderbroken door een werkdag, waarin de compensatie voor werken op feestdagen is opgenomen. Deze periode wordt toegekend in het voorjaar.

Artikel 4. Arbeidstijdverkortng

Het Koor kent elf atv-dagen per kalenderjaar. Voor zes van deze dagen geldt dat zij bij de planning van het seizoen in overleg met de Onderdeelcommissie Koor collectief worden toegekend. Daarbij sluiten of vijf atv-dagen op een vakantie aan (één dag los) of worden alle zes atv-dagen aan of rondom één

vrij weekend toegekend. Van de overige vijf atv-dagen worden er twee door de koorleiding toegekend bij de planning van het seizoen, zoveel mogelijk aansluitend op vrije perioden. Per kalenderjaar kunnen er drie atv-dagen op verzoek van koorleden worden toegekend, waarbij een maximum gesteld wordt aan het aantal koorleden dat tegelijkertijd een atv-dag kan opnemen. Atv-dagen kunnen niet worden opgenomen op dagen waarop een (voor)generale of voorstelling plaatsvindt. Als de dienst het naar het oordeel van de koorleiding toelaat, kunnen koorleden zonder nadere opgave van redenen vrijgesteld worden van twee werkzaamheden per kalenderjaar (naar rato dienstverband).

Artikel 5. Kaders voor indeling en telling werkzaamheden en uren

De indeling en de duur van arbeidstijden van het koorlid worden in hoofdzaak bepaald door twee factoren. Enerzijds dienen de stem en de overige fysieke mogelijkheden van het koorlid beschermd te worden, anderzijds is een flexibele organisatie van werkzaamheden noodzakelijk om producties tot stand te brengen. De arbeidstijd van koorleden wordt begrensd door de volgende maxima:

	Uren	Werkzaamheden	Dagen
Dag	9	2	
Week	34	9	7
Blok	110	33	21
Duoblok	200	64	40

Onder werkzaamheid wordt verstaan: een repetitie, voorstelling of concert inclusief noodzakelijke reizen buiten de standplaats, kappen, schminken en kleden. Werkzaamheden worden voor minimaal tweeënhalf uur geteld.

Viermaal per seizoen mogen tien werkzaamheden per week worden ingedeeld, tweemaal per seizoen acht dagen aaneengesloten.

Indien in een duoblok door stemrust, wintervakantie of als gevolg van arbeidstijdverkorting het aantal werkdagen lager is dan veertig, wordt het maximumaantal werkzaamheden en uren proportioneel verlaagd. Indien in een blok drie of meer feestdagen voorkomen, vindt proportionele verlaging plaats van het maximumaantal werkzaamheden en uren. Het aantal uren, werkzaamheden en vrije dagen in het restblok wordt proportioneel afgeleid van de maxima van een duoblok.

De volgende werkzaamheden worden geteld als anderhalve werkzaamheid:

- (Voor)generales en voorstellingen langer dan vier uur waarin het koor van het begin tot het einde van de voorstelling werkzaamheden verricht;
- Werkzaamheden langer dan vier uur die over twee dagdelen verspreid zijn.

Eén en ander is exclusief de tijd voor kap en grime.

Een klankrepetitie² wordt samen met de werkzaamheid waaraan zij voorafgaat als één werkzaamheid geteld. De werkgever streeft ernaar de klankrepetities zo zorgvuldig en goed voorbereid als mogelijk te gebruiken.

Artikel 6. Bijzondere werktijden en planning van werkzaamheden

Repetities in weekenden, avonden en op feestdagen

Muzikale repetities en regiorepetities vinden niet plaats in het weekend en in de avond. Alleen repetities op het hoofdtoneel kunnen zowel overdag, in de avond als op een zaterdag plaatsvinden. De werkgever heeft een inspanningsverplichting om het aantal zaterdagen en het aantal avonden waarop

² Zie begrippenlijst

deze repetities plaatsvinden zoveel mogelijk te beperken. Er wordt alleen op zaterdag en in de avond gerepeteerd als de beschikbaarheid van andere medewerkers daarvan afhankelijk is en technische omstandigheden daartoe noodzaken. Over het aantal avond- en zaterdagrepetities in de seizoensplanning wordt met de Onderdeelcommissie Koor tijdig overleg gevoerd, waarna de werkgever een en ander vaststelt. Op zondag en de in artikel 21 genoemde feestdagen wordt als regel niet gerepeteerd. Bij hoge uitzondering kan na overleg met de Onderdeelcommissie Koor hiervan worden afgeweken, maar niet meer dan twee keer per seizoen met een repetitie van maximaal drie uur.

Repetities langer dan drie uur

Als een repetitie langer duurt dan drie uur, wordt er op die dag geen andere werkzaamheid gepland.

Zitrepetities³

Als op één dag twee zitrepetities plaatsvinden, voert de koorleiding overleg met de Onderdeelcommissie Koor over de zwaarte van deze zitrepetities.

Voorstelling en (voor)generale/concert op één dag

Het plannen van een voorstelling en een (voor)generale op één dag gebeurt na overleg met de Onderdeelcommissie Koor, waarna de werkgever de eindbeslissing neemt. Het plannen van een voorstelling en een concert op één dag gebeurt uitsluitend in overleg met de Onderdeelcommissie Koor.

Pianovoorgenerales

In principe vindt per productie slechts één pianovoorgenerale plaats. Indien de productie dit echter noodzakelijk maakt, is na overleg met de Onderdeelcommissie Koor een tweede pianovoorgenerale mogelijk. De eindbeslissing ligt bij de werkgever.

Artikel 7. Duur en tijden van repetities, voorstellingen en pauzes

Maximale duur van repetities (inclusief pauzes):

- Muzikale repetitie: 2 uur en 20 minuten;
- Muzikale repetitie met één of twee stemgroepen: 2 uur;
- Muzikale repetitie met orkest: 3 uur;
- Regierepetitie: 3 uur;
- Repetitie op het hoofdtoneel: 4,5 uur;
- Voorgenerales:
 - van een voorstelling met een maximale duur van drie uur: maximaal 4,5 uur + 1 uur kap en grime en kleden (maximaal 5,5 uur);
 - van een voorstelling met een maximale duur van vier uur: maximaal 6 uur + 1 uur kap en grime en kleden (maximaal 7 uur);
 - van een voorstelling met een langere duur dan vier uur: kunnen verlengd worden met een totale correctietijd van maximaal 2 uur + 1 uur kap en grime en kleden (maximaal 8 uur). De voorgenerales van deze lange voorstellingen worden zo mogelijk gesplitst in twee delen.
- Generale repetitie: een lengte gelijk aan de duur van de voorstelling, vermeerderd met een correctietijd van maximaal één uur en één uur kap en grime.

Bij onvoorziene noodsituaties kunnen, in overleg met de Onderdeelcommissie Koor, de voorgenerale en generale repetities met maximaal dertig minuten worden verlengd.

Begin- en eindtijden

- Repetities beginnen niet voor 10.00 uur.
- 's Middags eindigen muzikale repetities niet na 17.00 uur, regierepetities in de regel niet na 18.00

³ Zie begrippenlijst: een zitrepetitie is een muzikale repetitie voor het Koor met orkest

uur.

- Bij twee afzonderlijke, opeenvolgende repetities in de ochtend en in de middag eindigt de ochtendrepetitie niet na 13.30 uur.
- Bij twee afzonderlijke, opeenvolgende repetities in de middag en in de avond eindigt de middagrepetitie niet na 18.00 uur.
- Avondrepetities in de standplaats eindigen niet na 23.00 uur, buiten de standplaats niet na 22.00 uur.
- De generale repetitie eindigt, zoals een voorstelling, niet na 00.00 uur.

In geval van onvoorziene noodsituaties kan de eindtijd van voorstellingen in overleg met de Onderdeelcommissie Koor op 00.30 uur worden gesteld.

Pauze- en rusttijden

- Alle muzikale repetities en regiorepetities (inclusief die op het hoofdtoneel) die tot drie uur duren, worden onderbroken door een pauze van twintig minuten.
- Repetities op het hoofdtoneel die tot drie uur duren en onder lunchtijd vallen, worden onderbroken door een pauze van dertig minuten.
- Bij een repetitie op het hoofdtoneel die drieënhalf uur of vier uur duurt, is de pauzetijd 35 minuten.
- Bij een repetitie op het hoofdtoneel die vierenhalf uur duurt stelt de werkgever – na raadpleging van de Onderdeelcommissie Koor – of een pauze vast van veertig minuten of twee pauzes van respectievelijk twintig en dertig minuten.
- Tussen twee afzonderlijke, opeenvolgende repetities in de ochtend en in de middag duurt de lunchpauze anderhalf uur. Deze pauze wordt niet als werktijd beschouwd.
- Tussen twee afzonderlijke, opeenvolgende repetities in de middag en in de avond duurt de dinerpauze twee uur. Deze pauze wordt niet als werktijd beschouwd.
- Tussen het einde van een repetitie en het begin van een voorstelling zit een rusttijd van tenminste vier uur (excl. de tijd voor kap en grime).

Als een vrije dag volgt op een voorstelling die later dan 00.00 uur eindigt, is er een rusttijd van 35 uur.

Artikel 8. Aantal vrije dagen na afloop tournee

Na een meerdaagse tournee geldt de navolgende compensatieregeling. De extra vrije dagen worden aansluitend op de tournee gepland en mogen een zaterdag en zondag bevatten. Reisdagen worden gerekend als werkdagen.

2/3 dagen tournee	1 dag vrij
4/6 dagen tournee	2 dagen vrij
7/9 dagen tournee	3 dagen vrij
10/12 dagen tournee	4 dagen vrij
13/15 dagen tournee	5 dagen vrij
16/18 dagen tournee	6 dagen vrij
19/21 dagen tournee	7 dagen vrij

Artikel 9. Roosteren

1. Voor 31 december worden de data en plaatsen van de voorstellingen, voorgenerales en generale repetities en voor zover mogelijk de concerten voor het daaropvolgende seizoen bekend gemaakt.
2. Uiterlijk 1 mei wordt het jaarrooster voor het volgend seizoen bekend gemaakt met daarin opgenomen alle werkzaamheden, vakanties, stemrust en atv-dagen voor het volgend seizoen. Dit onder voorbehoud van wijzigingen.
3. Het repetitierooster voor het eerste blok van het seizoen wordt uiterlijk twee weken voor aanvang van de vakantie bekendgemaakt.
4. Het streven is om vier weken voor de betreffende periode het repetitierooster van het volgende

blok bekend te maken. Het rooster wordt uiterlijk op de vrijdagochtend twee weken voor de betreffende periode gepubliceerd.

5. Het rooster, als onder 2 en 3, stelt de data, tijden, aard en inhoud van de repetitie vast.
6. Tussentijdse wijzigingen van data en tijden kan de werkgever tot 48 uur voor aanvang van de betreffende werkzaamheid aanbrengen. De werkgever kan op elk moment verandering aanbrengen in de aard en inhoud van een repetitie.

Artikel 10. Specifiek beleid voor oudere koorleden

Zie artikel 53 en artikel 54 van het hoofdstuk Duurzame inzetbaarheid.

Artikel 11. Inzet

De werkgever maakt het mogelijk dat het koorlid, overeenkomstig de inhoud van diens arbeidsovereenkomst, in diens stemvak als vocalist werkzaam is in operaproducties en tijdens concerten. Het koorlid is binnen diens mogelijkheden verplicht om mee te werken aan operaproducties en concerten waaraan DNO zijn medewerking verleent.

Artikel 12. Huishoudelijke zaken

Het koorlid is bij repetities vijf minuten voor de aanvangstijd aanwezig in de repetitieruimte. Bij uitvoeringen in kostuum is het koorlid één uur voor opkomst aanwezig en tenminste vijftien minuten voor opkomst gereed. Bij theateruitvoeringen is het koorlid volgens de voor de première gegeven aanwijzingen gekleed, geschminkt en gekapt; bij concerten volgens het gegeven kledingvoorschrift.

Artikel 13. Vergoedingen

Voor koorleden die in dienst zijn gekomen vóór 1 januari 2021 geldt dat wanneer een middagrepetitie volgt op een ochtendrepetitie het koorlid netto € 3,65 als tegemoetkoming in de kosten ontvangt.

Artikel 14. Specifieke vergoedingen voor koorleden

Zie artikel 47 van het hoofdstuk Vergoedingen en gratificaties.

Bijlage II (extra koor) Art. 3 doorbetaling in geval van verplaatsing van werkzaamheid

Verwijdering van het woord werk in werkverplichting en extra toevoeging

“In het geval het koorlid door verplaatsing van een repetitie niet in staat is om aanwezig te zijn, kan het koorlid in aanmerking komen voor een vergoeding. Voorwaarde is dat het koorlid aantoonbaar maakt dat het koorlid een andere verplichting heeft op het gewijzigde tijdstip en het niet redelijk is om van het koorlid te verwachten om deze verplichting te annuleren of te verzetten.

Bijlage II (extra koor) Art. 5 tijd voor Kap & Grime

Partijen komen overeen het woord 'minimaal' toe te voegen. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

“Het koorlid verbindt zich om bij repetities vijf minuten voor de aanvangstijd aanwezig te zijn in de repetitieruimte; bij uitvoeringen in kostuum minimaal één uur vóór opkomst aanwezig te zijn en tenminste vijftien minuten vóór opkomst gereed. Werkgever kan werknemer verzoeken om eerder dan een uur voor opkomst aanwezig te zijn. Deze extra tijd wordt op basis van daadwerkelijke tijd vergoed met een minimum van 30 minuten”

Bijlage IV art. 4 leeftijdsdagen

Partijen komen overeen dat toegekende leeftijdsdagen komen te vervallen op 31 december van het jaar waarin ze zijn verkregen. De regeling geldt vanaf 1 januari 2025. De leeftijdsdagen verkregen tot en met 31 december 2024 worden toegevoegd aan het bovenwettelijke verlof 2024. De tekst wordt als volgt gewijzigd:

De verkregen leeftijdsdagen komen te vervallen op 31 december van het kalenderjaar waarin ze zijn verkregen. Werknemer vraagt de leeftijdsdagen op tijd aan en neemt deze na goedkeuring van de leidinggevende op vóór de vervaldatum.

De leidinggevende kan in individuele gevallen andere afspraken maken met de werknemer. Dit is in ieder geval aan de orde als de werknemer herhaaldelijk (minimaal twee keer gedurende het hele kalenderjaar) en op tijd een verzoek heeft gedaan tot opname van de opgebouwde leeftijdsdagen maar dit verzoek niet werd gehonoreerd omdat dit naar het oordeel van leidinggevende niet mogelijk was.