

PRINCIPEAKKOORD

Cao Toneel en Dans 2016-2019

Alle teksten in dit principeakkoord zijn onder voorbehoud van redactionele aanpassingen, te bepalen door sociale partners.

1. Looptijd

De cao theater (toneel) en dans heeft een looptijd van 1 juli 2016 – 31 december 2019. Afspraken met financiële consequenties hebben geen terugwerkende kracht en gaan, behoudens een andere ingangsdatum is afgesproken, in vanaf het moment dat de cao, na goedkeuring door de verschillende achterbannen, formeel is aangemeld bij SZW.

2. Loonontwikkeling

Per 1.1.2017: 1,5% eenmalig, als maandelijkse toeslag uitsluitend voor medewerkers die op 1.1.2017 op het maximum van hun schaal zitten en die bij de overstap naar de nieuwe schaal waarin zij geplaatst worden op hetzelfde schaalmaximum blijven.

Per 1.1. 2018: 1,5% eenmalig, als maandelijkse toeslag uitsluitend voor medewerkers die op 1.1.2017 op het maximum van hun schaal zitten en die bij de overstap naar de nieuwe schaal waarin zij geplaatst worden op hetzelfde schaalmaximum blijven.

Pet 1.1.2019: 1,8% algemene, structurele loonsverhoging.

3. Nieuw functie- en loongebouw

Per 1.1.2017 wordt een nieuw functie- en loongebouw, zoals sociale partners onder begeleiding van de AWWN, in de afgelopen anderhalf jaar hebben ontwikkeld. Deze nieuwe regelingen bestaan uit de volgende stukken:

- Referentiefuncties met resultaatgerichte functiebeschrijvingen (zie voorbeeld in bijlage);
- Een functieraster met rangordening van de referentiefuncties (zie bijlage);
- Een loongebouw met 12 schalen van gemiddeld 12 tredes. De minimum- en maximumbedragen van de nieuwe schalen komen grotendeels overeen met die van de 'oude' schalen (zie bijlage);

In het najaar 2016 wordt voor hrm-ers en/of zakelijk leiders een workshop functiebeschrijven en –inschalen verzorgd door de AWWN en wordt een Handleiding Functiegebouw (AWVN) gepubliceerd.

Uitvoeringsafspraken bij functie- en loongebouw:

- *Inschaling werknemers bij overstap*

Indienstzijnde werknemers zullen op de datum van invoering van het nieuwe loongebouw op het gelijke dan wel naast-hogere salaris in de nieuwe schaal worden geplaatst. Als een medewerker op basis van het oude systeem per 1 januari 2017 een salarisstap krijgt, gebeurt dit eerst. Nieuwe medewerkers worden op basis van hun ervaring en ontwikkeling in de bij hun functie horende schaal geplaatst.

- *Inschalen functies*

De meest voorkomende functies zijn als referentiefuncties opgenomen in het functieraster. Voor deze functies zijn resultaatgerichte beschrijvingen gemaakt.

Voor zover functies bij een organisatie qua zwaarte (en inhoud) overeenkomen met beschreven functies, kunnen deze worden ingeschaald conform het functieraster. Indien een functie bij een organisatie qua zwaarte (en inhoud) afwijkt van de beschreven referentiefunctie, kan een passende beschrijving en inschaling worden afgeleid van de referentiefunctie. Hiervoor is een handleiding beschikbaar.

- *Toekenning salarisstappen*

Bij goed functioneren heeft de werknemer recht op jaarlijks één salarisstap tot het maximum van de schaal is bereikt. Bij bijzonder goed presteren en/of in bijzondere omstandigheden kan de werkgever meer dan één salarisstap aan de werknemer toekennen. De stappen worden toegekend op basis van functionerings- en/of beoordelingsgesprekken, waarvan schriftelijke verslagen worden gemaakt.

Bij onvoldoende functioneren, waar een waarschuwing en gelegenheid tot verbetering aan vooraf is gegaan, of bij onvoldoende gelegenheid tot beoordelen als gevolg van verlof of arbeidsongeschiktheid van zes maanden of langer, kan de werkgever besluiten geen salarisstap toe te kennen. Indien er geen functionerings- of beoordelingsbeleid is, krijgt de werknemer één salarisstap per jaar tot het maximum van de schaal is bereikt.

- *Inschaling gecombineerde functies*

Ingeval een werknemer verschillende functies combineert, waarvan de inschaling verschilt, wordt het salaris gevormd door de som van de deeltijdsalarissen van de betreffende functies. Indien tijdelijk voor een beperkt aantal uur een hoger ingeschaalde functie wordt vervuld, kan

ook worden gekozen voor het tijdelijk verhogen van het bruto maandsalaris met een passende toeslag van bijvoorbeeld twee salarisstappen. (= conform theaterregeling art.12.6)

Doorgroeimogelijkheden

- 1) Medewerkers in functies van schaal 5 die volledig verantwoordelijk zijn voor de betreffende discipline, geheel zelfstandig functioneren, naast uitvoerend werk een coördinerende rol vervullen en een beleidsmatige bijdrage leveren aan de organisatie, kunnen doorgroeien naar het maximum van schaal 6.
- 2) Aan de inspeciënt in schaal 5 die, blijkend uit een beoordeling of functioneringsverslag, zich op onderscheidende wijze verder specialiseert terwijl hij het maximum van deze schaal heeft bereikt, kan een specialisatietoeslag worden toegekend van twee maal 2%.
- 3) Afdelingshoofden (schaal 8) in grote organisaties (met omzet van > € 2 mln) die mede verantwoordelijkheid dragen voor het organisatiebeleid, bijvoorbeeld als lid van het management team, worden ingeschaald in of kunnen doorgroeien naar het maximum van schaal 9 en/of 10.
- 4) De acteur II en regisseur II kunnen bij bijzonder goed presteren en/of het vervullen van prominente rollen c.q. het realiseren van belangwekkende producties doorgroeien naar het maximum van schaal 12 (einde loongebouw).
- 5) De danser kan, op basis van gezelschapsbeleid, bij bijzonder goed presteren en/of het vervullen van prominente rollen doorgroeien naar het maximum van schaal 10.

4. Inzet van zzp'ers

In de cao wordt de volgende bepaling opgenomen met betrekking tot de beloning van zzp'ers:

N.B. Opgenomen wordt dat zzp'ers uitgezonderd zijn van de werkingssfeer van de cao, met uitzondering van deze bepaling (art. 1 Definities) *Voor incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden voor zeer korte duur en/of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en/of werkzaamheden waarbij de gezagsverhouding ontbreekt, kan – mede voor de in deze cao beschreven functies - een zzp'er worden ingezet.*

Om concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen werknemers en zzp'ers die inhoudelijk gelijksoortig werk doen, te voorkomen, geldt dat het functie- en loongebouw in deze cao de basis vormt voor de honorering van deze zzp'ers. Dat betekent dat het (uur)tarief dat wordt afgesproken minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarisoniveau, verhoogd met ten minste 30%.

N.B. In een apart convenant –buiten de cao - komen sociale partners overeen dat, indien de ACM (Autoriteit Consument en Markt) bezwaar maakt tegen deze cao-bepaling waardoor juridische problemen kunnen ontstaan, deze cao-bepaling zal komen te vervallen. Mocht zich dat voordoen dan zal de cao dienovereenkomstig worden aangepast.

5. PROTOCOL afspraak Derde WW-jaar

Wanneer er meer duidelijkheid komt over de wijze waarop invoering van het derde WW-jaar kan plaatsvinden en de uitvoering daarvan geregeld is, zal FNV KIEM (of haar rechtsopvolger(s)) desgewenst onderzoek doen onder de werknemers naar de noodzaak en wens om hierover aanvullende afspraken te maken.

Sociale partners spreken de bereidheid uit om zo nodig tussentijds de cao op dit punt te passen. Het uitgangspunt hierbij is dat de kosten voor het derde WW-jaar volledig door de werknemers worden gedragen, conform de conceptafspraken in de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015.

6. PROTOCOL afspraak ODN

Naast de premie-afdracht op grond van de cao, wordt de Omscholingsregeling gefinancierd door subsidie van de Rijksoverheid die thans via de gezelschappen wordt overgedragen. Sociale partners wensen dat deze indirecte subsidiëring in de toekomst wordt verdisconteerd in een reguliere premie. Om dit budgettair neutraal voor alle betrokkenen te laten verlopen, is een herschikking nodig van de Rijkssubsidie.

Hierover zal afstemming moeten plaatsvinden met de subsidiënten, het Ministerie van OCW en het Fonds Podiumkunsten. Het ministerie heeft reeds mondeling toegezegd hieraan mee te werken zodra de danssector instemt met deze herschikking. Deze herschikking houdt in een herverdeling van de subsidie, gebaseerd op de loonsommen van de dansers van zowel de direct door OCW gesubsidieerde (BIS-)gezelschappen als van de door het FPK gesubsidieerde dansproducenten. Zodra de herschikking rond is zullen sociale partners de premie-afspraken van in totaal maximaal 13% van de bruto loonsommen van de dansers, opnemen in de cao.

7. PROTOCOL AVV en uitbreiding verplichtstelling pensioenregeling

Sociale partners zullen, naast het aanvragen van AVV voor deze cao, in samenwerking met het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, nastreven tot een uitbreiding van de verplichting tot deelname aan deze pensioenregeling te komen.

8. Art. 1 Oproep- en nuluren contracten schrappen

*Na "uitgezonderd zijn:" verwijderen:
werknemers met een nuluren- of oproepcontract*

9. Art. 6.2 Omvang arbeidsovereenkomst

Lid 2 beginnen met de volgende tekst:

Wordt de arbeidsovereenkomst in eerste instantie mondeling aangegaan, dan zal de werkgever dit binnen twee weken schriftelijk bevestigen. In deze schriftelijke bevestiging is tenminste opgenomen de aard van de werkzaamheden, het salaris, de periode waarin de werkzaamheden dienen te worden verricht en het (minimum) aantal te werken uren dan wel fte.

10. **Art. 8 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

Ter verruiming van de ketenbepaling wordt afgesproken:

- 1) Namens FNV KIEM en NAPK gezamenlijk een verzoek te richten aan de minister van SZW om bij ministeriële regeling om de artistieke en productie- en voorstellingsgebonden functies (nader uit te werken) uit te laten zonderen van de wettelijke ketenbepaling. Indien dit verzoek gehonoreerd wordt staat het sociale partners vrij om in de Cao zelf afspraken te maken.
- 2) Voorlopig – zolang de minister nog niet op het verzoek heeft gereageerd– zal in de nieuwe Cao voor de betreffende functies gebruik worden gemaakt van de cao-afwijkingmogelijkheid van 6 contracten binnen 48 maanden. Daarbij zal ook gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid om op grond van seizoensarbeid de tussenperiode van 6 maanden te verkorten naar 3 maanden. Dit kan zonder toestemming van de minister direct in de cao overeengekomen worden. Wel moet in de cao worden gemotiveerd waarom deze verruiming noodzakelijk is. Zie hiervoor onderstaand tekstvoorstel.

Conceptteksten voor cao en brief aan SZW (onder voorbehoud van redactionele uitwerking)

Voor de artistieke (steun-)functies van balletmeesters, repetitoren, regisseurs, scenografen, ontwerpers (licht, geluid, video), componisten, musici, choreografen, kinderbegeleiders en dramaturgen, alsmede voor de productie- en voorstellingsgebonden functies van productie leider, -medewerker, theatertechnici, boventitelaars, souffleurs, kleed-, kap-, grime- en decormedewerkers, tourneebegeleiders, educatie-medewerkers en alle bij voornoemde functies horende assistenten geldt, in afwijking van de wettelijke ketenbepaling dat:

Vanaf de dag dat tussen werkgever en werknemer

- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- meer dan zes voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

N.B. In de cao wordt een lijst opgenomen van in de sector (veel) voorkomende functies. Hierin worden, naast de beschreven referentiefuncties, in elk geval ook bovenstaande functies (waarvoor uitzondering op ketenbepaling wordt aangevraagd) opgenomen.

P.M. Seizoensbepaling (uitwerken): formulering opnemen om hiervan gebruik te maken: met name ter overbrugging van de zomermaanden die buiten het theaterseizoen vallen en waarin de meeste theaters gesloten zijn. Het ligt dan voor de hand om de tussenpoos, van zes maanden tussen twee (ketens van) arbeidsovereenkomsten, worden teruggebracht naar drie maanden.

De noodzaak tot afwijking van de wettelijke regeling vloeit voort uit de intrinsieke aard van de sector en de projectmatige wijze waarop gewerkt wordt c.q. moet worden. Kenmerkend voor de intrinsieke aard van de sector is dat medewerkers in artistieke (steun-)functies alsmede in productie- en voorstellingsgebonden functies niet alleen geselecteerd worden op hun vaak schaarse, vakmatige en specialistische kwaliteiten, maar ook op hun persoonlijkheid en inbreng in de onderlinge samenwerking en synergie binnen het project, waardoor deze geoptimaliseerd wordt.

Theatermakers, (opera-)regisseurs en/of choreografen, werken daarom herhaaldelijk met dezelfde personen of teams van personen.

Gebleken succesvolle samenwerking, wederzijdse artistieke inspiratie en een goede chemie binnen het team spelen daarbij een belangrijke rol. Ter ondersteuning van het artistiek team wordt voorts een passend productie- en voorstellingsteam samengesteld. Ook voor de hieronder vallende medewerkers geldt dat zij de productie niet alleen moeten versterken met hun vakmatige kwaliteiten, maar ook met hun persoonlijke competenties en affiniteit met zowel het artistieke product als met de artistiek uitvoerenden.

Vanwege de onvermijdelijke projectmatige werkwijze in de sector is er niet continu werk. Korte en langere projecten volgen elkaar met onregelmatigheid op. De medewerkers in bovenstaande functies worden daarom telkens voor bepaalde tijd in dienst genomen voor de duur van een bepaald project. Gezien het beperkte aanbod aan medewerkers die over de juiste kwalificaties beschikken én passen binnen een projectteam, is een grote flexibiliteit nodig in aanbieden van contracten voor bepaalde tijd.

11. **Art. 16 Salaris tijdens arbeidsongeschiktheid**

In lid 3 bij tweede bullet toevoegen:

- ... in zijn eigen dan wel in een andere passende functie...

12. **Art. 20 Beschikbaarheid per seizoen**

Tekst lid 1 als volgt aanpassen:

De werkgever kan van de werknemer per kalenderjaar/seizoen 1720 uur beschikbaarheid vragen. Bij de berekening van deze beschikbaarheid zijn alle binnenlandse- en buitenlandse reisureen werk-werk inbegrepen.

Het aantal arbeidsdagen per jaar bedraagt standaard maximaal 215. Met instemming van het medezeggenschapsorgaan kan dit aantal worden uitgebreid tot maximaal 221, door van de 12 atv-dagen er maximaal 6 op te splitsen in halve atv-dagen.

Dagen en urenoverzicht op jaarbasis	dagen	uren
<i>Aantal dagen en uren per jaar (1 dag = 8 uur)</i>	365	2920
Wettelijke vakantiedagen	-20	-160
Bovenwettelijke vakantiedagen	-7	-56
Feestdagen (gemiddeld)	-7	-56
Weekend of -vervangende vrije dagen	-104	-832
Maximaal aantal arbeidsdagen/-uren zonder atv	227	1816
Atv-dagen, standaard	-12	-96
Maximum aantal arbeidsdagen/-uren, na aftrek atv	215	1720
Optie met instemming OR:		
Atv opgedeeld in ten minste 6 hele dagen	-6	-48
en maximaal 12 halve dagen	-12	-48
Maximum aantal arbeidsdagen/-uren, na aftrek van 6 hele en 12 halve atv-dagen	221	1720

13. Art. 27 Feestdagen compensatie

Tekst 2^e zin als volgt aanpassen:

De werknemer die tijdens een feestdag moet werken, krijgt deze dag als bijzondere vrije dag gecompenseerd op een datum die in overleg wordt vastgesteld.

14. Art. 28 Vakantie en atv

Lid 1 als volgt wijzigen:

De werknemer heeft jaarlijks, bij een volledig dienstverband, recht op 27 vakantiedagen en 12 atv-dagen. Met instemming van het medezeggenschapsorgaan kunnen maximaal 6 van deze 12 atv-dagen als halve dagen worden toegekend.

De werkgever kan met instemming van het medezeggenschapsorgaan collectieve vakantieperiodes vaststellen. Deze worden vóór 1 januari van het betreffende jaar bekend gemaakt. Ingeval van onvoorziene omstandigheden kunnen collectieve vakantieperiodes uiterlijk 1 maart van het betreffende jaar worden gecommuniceerd. De werknemer geeft tijdig aan wanneer hij voornemens is om de overige, niet-collectief afgesproken vakantiedagen op te nemen.

15. **Art. 37 Sociaal Planregeling**

Lid 1 wordt als volgt aangepast:

Bij een reorganisatie, fusie en opheffing die niet ten gevolge is van een subsidievermindering zal de werkgever in overleg treden met de werknemersorganisatie betrokken bij deze cao om te spreken over de sociale gevolgen die deze organisatie wijziging met zich mee brengt. Indien gewenst kunnen partijen een sociaalplan overeenkomen.

Onderstaande sociaalplan regeling heeft uitsluitend betrekking op

Lid 2b: P.M aanpassen in overeenstemming met (afwijking) nieuwe ketenregeling in artikel 8, contracten bepaalde tijd:
... drie maanden... wordt ...zes maanden...; ...drie jaar... wordt... twee jaar...

Lid 3 wordt als volgt aangepast:

Inkomensondersteuning

De werknemer die ontslagen wordt als gevolg van een situatie zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel en die voldoet aan de in lid 2 van dit artikel genoemde doelgroep, maakt jegens zijn werkgever naar keuze aanspraak op hetzij de wettelijke transitievergoeding hetzij, indien dat voor de werknemer gunstiger is, op een aanvulling van 15% van zijn laatst verdiende salaris, gedurende de periode waarin de werknemer met ingang van de ontslagdatum recht heeft op een loongerelateerde uitkering met een maximum van drie jaar.

De eerste zin van lid 4, Voortzetting pensioenopbouw wordt als volgt aangepast:

Voor degenen die een aanvulling op een loongerelateerde uitkering ontvangen, zoals bedoeld in het voorgaande lid van dit artikel...

Lid 6 Ondersteuning van-werk-naar-werk trajecten schrappen (redactioneel)

16. **Art. 43 Stichting Omscholing Dans Nederland**

Bestaande tekst lid 1 noemen, en toevoegen als lid 2 – concept -:

Dansers die na ontslag hun danscarrière beëindigen en gebruik gaan maken van deze omscholingsregeling hebben, indien de voor hun opgebouwde rechten bij ODN gelijkwaardig of hoger zijn dan de wettelijke transitievergoeding waarop zij recht zouden hebben indien zij niet zouden gaan omscholen, geen recht op deze transitievergoeding.

P.M. Bovenstaande tekst onder voorbehoud. Nagegaan wordt – in overleg met ODN -hoe hiermee om te gaan als een danser na vertrek deelname aan ODN (één jaar) uitstelt.

17. **Bijlage 5** **Verblijfskostenregeling**

De laatste zin van de eerste alinea wordt als volgt gewijzigd:

De bedragen worden jaarlijks per 1 maart geïndexeerd met het gemiddelde percentage van de Consumentenprijsindex (hotels, cafés, restaurants) van het CBS van januari t/m december van het voorafgaande jaar, met als maximum de gerichte vrijstellingen zoals gepubliceerd in het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst.

18. **NIEUW** **Artikel ...** **Duurzame inzetbaarheid**

Werknemers met een dienstverband van ten minste 32 uur (0,8 fte), kunnen ervoor kiezen om hun inzetbaarheid te verlagen naar 80% van de omvang van hun dienstverband, tegen 90% van het van toepassing zijnde salaris en 100% van de pensioenopbouw bij de in deze cao overeengekomen pensioenvoorziening, mits de werknemer een arbeidsverleden bij de betreffende werkgever heeft van ten minste 5 jaar en hij maximaal 7 jaar verwijderd is van zijn pensioendatum. De termijn van 7 jaar geldt zolang de pensioenleeftijd 67 jaar is. Naarmate de wettelijke pensioenleeftijd wordt verhoogd, wordt de termijn langer met een maximum van 8 jaar op het moment dat de wettelijke pensioenleeftijd 68 jaar is.

19. **Hoofdstuk 6** **Vergoedingen**

NIEUW **Artikel ...** **Vergoeding wettelijk eigen risico zorgverzekering**

De werknemer kan, conform de in deze Cao opgenomen bijlage Uitvoeringsregeling Vergoeding eigen risico zorgkosten, aanspraak maken op een vergoeding van het wettelijke eigen risico van zijn zorgverzekering.

BIJLAGE ... UITVOERINGSREGELING VERGOEDING EIGEN RISICO ZORGKOSTEN WERKNEMERS

(N.B. declaratieformulier is hier niet bijgevoegd, is wel ter beschikking)

Algemeen

De regeling voorziet in het vergoeden van het wettelijk eigen risico van werknemers die als gevolg van arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door werkzaamheden bij de werkgever, zorgkosten dienen te maken. Onder wettelijk eigen risico wordt verstaan het jaarlijkse bedrag dat door de overheid als verplicht eigen risico wordt vastgesteld voor zorgkosten.

Voorwaarden vergoeding

- 1) Voor vergoeding van het wettelijk eigen risico komen uitsluitend medewerkers in aanmerking die op basis van een arbeidsovereenkomst bij de werkgever in dienst zijn.
- 2) Vergoed worden uitsluitend de onder het in enig jaar (resterende) wettelijk eigen risico vallende zorgkosten die het directe gevolg zijn van een bedrijfsongeval dat zich heeft voorgedaan tijdens de uitoefening van werkzaamheden verricht in dienst van de werkgever. Indien zich een dergelijk bedrijfsongeval heeft voorgedaan, meldt de werknemer

dit zo spoedig mogelijk aan de werkgever. Kosten binnen het wettelijk eigen risico als gevolg van blessures of aandoeningen die ontstaan zijn in privé-tijd of tijdens werkzaamheden voor derden worden niet vergoed.

- 3) Wanneer in enig jaar het eigen risico reeds is voldaan vanwege zorgkosten die niet tot de onder punt 1 genoemde declarabele kosten behoren, kunnen - wanneer zich later in dit jaar alsnog een bedrijfsgeval voordoet - geen kosten meer op grond van deze vergoedingsregeling worden gedeclareerd.

Wijze van declareren

Declaraties van het wettelijk eigen risico die aan bovenstaande voorwaarden voldoen, worden jaarlijks in de maand januari in behandeling genomen. De declaraties hebben betrekking op het voorafgaande kalenderjaar. Wanneer een werknemer in januari nog geen volledig uitsluitel heeft over de hoogte van het betaalde (resterende) wettelijk eigen risico, dienen de hiermee gemoeid gaande kosten in januari van het opvolgende jaar gedeclareerd te worden.

Het declareren van kosten is de individuele verantwoordelijkheid van elke werknemer. Declareren van het wettelijk eigen risico kan jaarlijks in januari op basis van een volledig ingevuld aanvraagformulier. Als bijlagen dienen fotokopieën te worden overlegd van facturen en een specificatie van de zorgverzekeraar van het (nog resterende) wettelijk eigen risico.

Werknemers dienen het aanvraagformulier en de vereiste bijlagen voor de aangegeven deadline bij de werkgever in te leveren. Aanvragen zullen vertrouwelijk behandeld worden.

Beoordelingscommissie

De aanvragen zijn uitsluitend ter beoordeling van een door de werkgever daartoe ingestelde commissie bestaande uit ten minste twee personen. De taken van deze commissie zijn het beoordelen van de aanvragen, het vaststellen van de vergoedingen en het laten uitkeren van de vergoedingen.

De commissie behandelt alle gegevens met betrekking tot de aanvragen en medische behandelingen strikt vertrouwelijk. De commissie maakt uiterlijk in de maand mei schriftelijk haar besluiten bekend aan de aanvragers. Er kan niet gecorrespondeerd worden over beslissingen van de commissie.

Wijze van betaling

Goedgekeurde aanvragen worden door de werkgever als reguliere declaratie op het bankrekeningnummer van de betreffende werknemer gestort.

20. CAO -BIJLAGE 7 Stagebeleid

Tekst als volgt aanpassen:

Na 1^e alinea toevoegen: Het primaire doel van stages is het leren in de praktijk aan de hand van door de student of opleiding aan te geven leerdoelen. Dit dient het uitgangspunt te zijn bij het werven in inzetten van stagiairs. Stagiairs zijn geen werknemers en dienen boventallig te zijn.

Na 2^e alinea toevoegen: Ook kan het bovenmatig inzetten van stagiairs leiden tot een lagere kwaliteit van begeleiding door de instelling, hetgeen uit educatief oogpunt ongewenst is. De werkgever dient te zorgen voor voldoende tijd, ruimte en professionele capaciteit om de stagiair te begeleiden en op te leiden.

De 3^e alinea als volgt aanpassen: Werkgevers zijn daarom verplicht om naast stagiairs, in een evenwichtige verhouding, recent afgestudeerden en reguliere werknemers in te (blijven) zetten. Werkgevers hebben tevens de plicht om, samen met de opleidingen, te zorgen voor kwalitatief goede begeleiding en adequate randvoorwaarden in het stagecontract. Zie hiervoor het model stageovereenkomst in deze Cao.

BIJLAGEN PRINCIPE AKKOORD NIEUW FUNCTIE- EN LOONGEBOUW

1. FUNCTIEBESCHRIJVING: **INSPICIËNT (voorbeeld bij principe akkoord)**

Resultaatgebieden	Kernactiviteiten	Resultaatcriteria
Vorbereiding productie m.b.t. de technisch faciliteiten	<ul style="list-style-type: none"> - afstemmen met het artistiek team over gewenste en benodigde aanpassingen in de technische faciliteiten - eigen maken van technische kenmerken van de locaties - uitwerken van ontwerp naar uitvoering het artistiek team - maken van stukken, (de)monteren opbouwen van de technische faciliteiten - bedienen van technisch installaties, uitmeten, inregelen, programmeren - afstemmen met het artistieke team over gewenste en benodigde aanpassingen in de technische faciliteiten 	<ul style="list-style-type: none"> - volledig inzicht in technische kenmerken - kwaliteit uitwerking en opbouw - functioneren van materieel
Techniek tijdens voorstelling	<ul style="list-style-type: none"> - signaleren van (dreigend) defect/disfunctioneren, vervolgens oplossingsgericht handelen - bedienen van technische installaties tijdens de voorstelling - instrueren van en/of afstemmen met theater technisch personeel en andere betrokkenen - vastleggen van technische gegevens per productie t.b.v. de overdracht 	<ul style="list-style-type: none"> - doeltreffendheid van oplossingsgericht handelen - timing en kwaliteit uitvoering - inzicht/overzicht over voorstelling - tevredenheid over samenwerking
Bijkomende werkzaamheden	<ul style="list-style-type: none"> - opbouwen/afbreken van de technische faciliteiten - laden/lossen/vervoeren van decor en technische installaties en hulpmiddelen - archiveren van gegevens en stukken (draaiboeken, handleidingen, tekeningen, foto's, lichtplannen) 	<ul style="list-style-type: none"> - efficiëntie van werkzaamheden - beschikbaarheid voor toekomst - (her)bruikbaarheid
Bijgehouden ontwikkelingen op vakgebied	<ul style="list-style-type: none"> - bijhouden van ontwikkelingen op vakgebied - bijscholen op technisch gebied - bijhouden van vaardigheden relevant voor de werkuitvoering 	<ul style="list-style-type: none"> - inzetbaarheid - verbetering op technisch gebied

2. Functieraster cao toneel en dans 2016-2019 (bij principe akkoord)

	Directie & Bureaustaf	Artistiek	Productie en Techniek	Artistiek Staf
12	4714 - 6706	Artistiek directeur II Zakelijk directeur II		
11	3865 - 5497			
10	3627 - 4922	Artistiek directeur I Zakelijk directeur I		
9	3042 - 4498			
8	2755 - 4074	Hoofd educatie Hoofd financiële administratie Hoofd marketing en communicatie Hoofd sponsoring en fondsenwerving	Repetitor/balletmeester	Hoofd productie Hoofd techniek
7	2443 - 3818	HR adviseur	Choreograaf I Regisseur I Dramaturg I	1e Productieleider 1e Inspiciënt
6	2290 - 3616	Systeembeheerder	Acteur I Ontwerper/vormgever	Productieleider
6D	2069 – 3616		Danser*	Regie-assistent Muzikaal begeleider Touneeleider Trainer/dansdocent
5	2148 - 3188	Medewerker educatie Medewerker financiële administratie Medewerker marketing en communicatie		Inspiciënt Medewerker productie
4	2025 – 2645			Medewerker kap, grime, decor
3	1861 - 2383	Administratief medewerker		Kleder
2	1724 - 2148			Kassamedewerker Medewerker locatie
1	1605 - 1887			
* Uitgezonderd dansers HNB, zie aparte schalen				

3. Loonschalen cao toneel en dans 2016-2019 (bijlage principe akkoord)

Schalen	1	2	3	4	5	6D*	6	7	8	9	10	11
0	€ 1.605	€ 1.724	€ 1.861	€ 2.025	€ 2.148	€ 2.069	€ 2.290	€ 2.443	€ 2.755	€ 3.042	€ 3.627	€ 3.865
1	€ 1.652	€ 1.777	€ 1.919	€ 2.087	€ 2.218	€ 2.164	€ 2.379	€ 2.538	€ 2.854	€ 3.154	€ 3.743	€ 4.001
2	€ 1.699	€ 1.830	€ 1.977	€ 2.149	€ 2.288	€ 2.258	€ 2.468	€ 2.633	€ 2.953	€ 3.266	€ 3.859	€ 4.137
3	€ 1.746	€ 1.883	€ 2.035	€ 2.211	€ 2.358	€ 2.360	€ 2.557	€ 2.728	€ 3.052	€ 3.378	€ 3.975	€ 4.273
4	€ 1.793	€ 1.936	€ 2.093	€ 2.273	€ 2.428	€ 2.481	€ 2.646	€ 2.823	€ 3.151	€ 3.490	€ 4.091	€ 4.409
5	€ 1.840	€ 1.989	€ 2.151	€ 2.335	€ 2.498	€ 2.653	€ 2.735	€ 2.918	€ 3.250	€ 3.602	€ 4.207	€ 4.545
6	€ 1.887	€ 2.042	€ 2.209	€ 2.397	€ 2.568	€ 2.822	€ 2.824	€ 3.013	€ 3.349	€ 3.714	€ 4.323	€ 4.681
7		€ 2.095	€ 2.267	€ 2.459	€ 2.638	€ 2.992	€ 2.913	€ 3.108	€ 3.448	€ 3.826	€ 4.439	€ 4.817
8		€ 2.148	€ 2.325	€ 2.521	€ 2.708	€ 3.155	€ 3.002	€ 3.203	€ 3.547	€ 3.938	€ 4.555	€ 4.953
9			€ 2.383	€ 2.583	€ 2.782	€ 3.228	€ 3.083	€ 3.285	€ 3.630	€ 4.044	€ 4.644	€ 5.084
10				€ 2.645	€ 2.859	€ 3.302	€ 3.166	€ 3.368	€ 3.715	€ 4.153	€ 4.734	€ 5.218
11					€ 2.938	€ 3.378	€ 3.252	€ 3.454	€ 3.802	€ 4.264	€ 4.827	€ 5.356
12					€ 3.018	€ 3.455	€ 3.340	€ 3.541	€ 3.891	€ 4.380	€ 4.922	€ 5.497
13					€ 3.101	€ 3.535	€ 3.430	€ 3.631	€ 3.981	€ 4.498		
14					€ 3.188	€ 3.616	€ 3.522	€ 3.724	€ 4.074			
15							€ 3.616	€ 3.818				
Maximum	1.887	€ 2.148	€ 2.383	€ 2.645	€ 3.188	€ 3.616	€ 3.616	€ 3.818	€ 4.074	€ 4.498	€ 4.922	€ 5.497