

Tussen

de **Stichting Koninklijk Concertgebouworkest**

gevestigd te Amsterdam

enerzijds

en

de **Vereniging 'Het Concertgebouworkest'**

anderzijds

is de volgende **arbeidsvoorwaardenregeling**
voor de **orkestleden** overeengekomen.

Inhoudopgave

Hoofdstuk 1 De AR Algemeen.....	6
Artikel 1 Definities en begripsomschrijvingen	6
Artikel 2 Karakter van de AR.....	7
Artikel 3 Totstandkoming en overleg tussen partijen	7
Artikel 4 Uitvoering van de AR	8
Artikel 5 Bekendmaking.....	8
Hoofdstuk 2 De Individuele Arbeidsovereenkomst.....	9
Artikel 6 Indiensttreding	9
Artikel 7 Proeftijd.....	9
Artikel 8 Voltijd - en deeltijdarbeidsovereenkomst.....	9
Artikel 9 Beëindiging van het dienstverband	10
Artikel 10 Pensioen	10
Hoofdstuk 3 Beoordeling van geschiktheid en bekwaamheid	12
Artikel 11 Voor nieuwe orkestleden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.....	12
Artikel 12 Voor orkestleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	12
Hoofdstuk 4 Salaris en overige financiële regelingen	14
Artikel 13 Salarisschalenoverzicht.....	14
Artikel 14 Terugtrekken in functie	14
Artikel 15 Jubileumgratificaties	14
Artikel 16 Uitkering bij overlijden	14
Artikel 17 Pensioenvoorzieningen	15
Artikel 18 Werkloosheidsuitkering	15
Hoofdstuk 5 Verplichtingen van de werkgever.....	16
Artikel 19 Algemene verplichtingen	16
Artikel 20 Wettelijke aansprakelijkheid.....	16
Artikel 21 Werkgelegenheid	16
Artikel 22 Vacatures	16
Artikel 23 Ziektekostenverzekering	17
Artikel 24 Ongevallenverzekering.....	17
Artikel 25 Reisbagageverzekering	17
Artikel 26 Concertkleding	17
Artikel 27 Kledingtoelage	18
Artikel 28 Tegemoetkoming onkosten eigen instrumenten	18
Artikel 29 Vergoedingsregeling kosten woon-werkverkeer.....	18
Artikel 30 Studie	18
Artikel 31 Tandartskosten blazers	18
Artikel 32 Reistoelage buitenlandse orkestleden	18
Artikel 33 Verlofregelingen	18
Artikel 34 Instrumenten	19
Artikel 35 Muziekmateriaal	19
Hoofdstuk 6 Verplichtingen van het orkestlid	20
Artikel 36 Algemene verplichtingen	20
Artikel 37 Beschikbaarheid.....	21
Artikel 38 Plaatsvervangings.....	22
Artikel 39 Arbeidsongeschiktheid.....	22
Artikel 40 Woonplaats	22
Artikel 41 Instrumenten en muziekmateriaal	23
Artikel 42 Betekenen van de partijen	23
Artikel 43 Taak van de concertmeester	23
Artikel 44 Taak van de groepsaanvoerders	23
Artikel 45 Taak van de solohoboïst	24

Artikel 46 Gekostumeerd optreden	24
Artikel 47 Kleine ensembles	24
Artikel 48 Werkzaamheden buiten orkestverband	24
Artikel 49 Medewerking aan publicaties	25
Artikel 50 Geluids- en beeldopnamen en uitzendingen	25
Hoofdstuk 7 Aanvraag vrijstelling	27
Artikel 51 Vrijstelling	27
Hoofdstuk 8 Sancties bij plichtsverzuim	28
Artikel 52 Sancties bij plichtsverzuim	28
Hoofdstuk 9 Werkafspraken	29
Artikel 53 Definities	29
Artikel 54 Werkzaamheden	30
Artikel 55 Repetities	31
Artikel 56 Pauzes en rusttijden	32
Artikel 57 Operabegeleidingen	32
Artikel 58 Bekendmaking	33
Artikel 59 Annulering	33
Artikel 60 Vrije dagen en vakanties	33
Artikel 61 Vakantieregeling	34
Artikel 62 Séjourregeling	35
Hoofdstuk 10 Tournee-reglement	36
Artikel 63 Definities	36
Artikel 64 Toepassing bepalingen van de AR	36
Artikel 65 Duur van een tournee	36
Artikel 66 Werkzaamheden en vrije dagen	37
Artikel 67 Reisschema	37
Artikel 68 Vliegtuigen, bus- en treinvervoer en hotels	37
Artikel 69 Reizen, bagage en verzekeringen	37
Artikel 70 Séjours en andere tourneevergoedingen	38
Artikel 71 Compensatie- en acclimatisatiedagen	38
Hoofdstuk 11 Afwijkingen en/of overschrijdingen	40
Artikel 72 Afwijkingen en/of overschrijdingen	40
Hoofdstuk 12 Onvoorziene omstandigheden	41
Artikel 73 Onvoorziene omstandigheden	41
Hoofdstuk 13 Geschillenregeling	42
Artikel 74 Geschillen	42
Hoofdstuk 14 Duur, wijziging of opzegging van de AR	43
Artikel 75 Duur, wijziging of opzegging van de AR	43
Bijlage A Model Individuele Arbeidsovereenkomst	44
Artikel 1 Functie en plaats waar de werkzaamheden worden verricht	44
Artikel 2 Periode en proeftijd	44
Artikel 3 Arbeidsvoorwaardenregeling	44
Artikel 4 Salaris	45
Artikel 5 Ziektekosten, geheimhouding, pensioen, werkloosheid	45
Artikel 6 Aanvullingen en wijzigingen	46
Bijlage B Salarisschalenoverzicht	47
Artikel 1 Salarissen	47
Artikel 2 Toelagen voor bijzondere functies	48
Artikel 3 Salaris bij indiensttreding	48
Artikel 4 Salarisverhoging	48

Artikel 5 Toelage voor bespeling van een bij-instrument	49
Artikel 6 Vakantietoelage	49
Bijlage C Vergoedingen	50
Artikel 1 Séjourregeling	50
Artikel 2 Vergoedingen voor bespelen instrument zonder vaste toelage	50
Artikel 3 Kledingtoelage	50
Artikel 4 Tegemoetkoming onkosten eigen instrumenten	50
Artikel 5 Kosten snaren harpen en contrabassen	51
Artikel 6 Tegemoetkoming studiekosten	51
Artikel 7 Tegemoetkoming tandartskosten blazers	52
Artikel 8 Overige beroepskosten	52
Artikel 9 Vergoeding bij gekostumeerd optreden	52
Artikel 10 Reistoelage buitenlandse orkestleden	52
Artikel 11 Werkzaamheden als lid van een proefspelcommissie	52
Artikel 12 Vergoedingsregeling kosten woon-werkverkeer	53
Artikel 13 Verhuiskostenvergoedingen	53
Artikel 14 Toeslagen BHV en EHBO	54
Artikel 15 Vergoedingsregeling voor werkzaamheden als lid van het Verenigingsbestuur	55
Artikel 16 Vergoedingsregeling voor werkzaamheden als lid van de Artistieke Commissie	55
Artikel 17 Vergoedingsregeling indeling strijkers	55
Bijlage D Dienststelling	56
Artikel 1 Uren dienstverband	56
Artikel 2 Planning diensten	56
Artikel 3 Reservebeurten en garantievrij	56
Artikel 4 Overwerk	57
Artikel 5 Overig	57
Artikel 6 Planningsschema	57
Artikel 7 Individueel maximum aanvoerders/plaatsvervangend aanvoerders	57
Artikel 8 Individuele maximum overige soloblazers, soloposities en bijzondere instrumenten	58
Bijlage E Verzekering instrumenten	59
Bijlage F Concertkleding	61
Artikel 1 Avondconcerten	61
Artikel 2 Middagconcerten en opera-uitvoeringen	61
Bijlage G Verlofregelingen	62
Artikel 1 Buitengewoon Verlof	62
Artikel 2 Kortdurend zorgverlof	63
Artikel 3 Langdurend zorgverlof	63
Artikel 4 Zwangerschap- en bevallingsverlof	64
Artikel 5 Adoptieverlof	65
Artikel 6 Ouderschapsverlof	65
Artikel 7 Seniorenverlof	66
Artikel 8 Onbetaald verlof	67
Artikel 9 Vakbondsverlof	68
Artikel 10 VB/AC-verlof	69
Artikel 11 Aanvraag verlof	69
Artikel 12 Afwijzingen	69
Bijlage H Deeltijdregeling	70
Artikel 1 Achtergrond	70
Artikel 2 Toepasselijkheid van deze regeling	70
Artikel 3 Procedure voor het doen van een verzoek om aanpassing arbeidsduur	70
Artikel 4 Besluit over een verzoek om aanpassing arbeidsduur	71
Artikel 5 Vermeerdering arbeidsduur	71
Artikel 6 Vermindering arbeidsduur	72
Artikel 7 Maximum en minimum percentage vermindering arbeidsduur	73
Artikel 8 Deeltijdwerkregeling in combinatie met andere (verlof)regelingen	73

Artikel 9 Afwijking percentages deeltijdwerk	73
Artikel 10 Consequenties van deeltijdwerken voor arbeidsvoorwaarden	74
Bijlage I Levensloopregeling	75
Artikel 1 Definities	75
Artikel 2 Bepalingen voor deelname aan levensloop	76
Artikel 3 Het sparen voor de levensloopregeling	77
Artikel 4 Bepalingen van procedurele aard	77
Artikel 5 Specifieke bepalingen omtrent levensloopinleg	78
Artikel 6 Periodes van onbetaald verlof die met levenslooploon kunnen worden gefinancierd ..	79
Artikel 7 Afhandeling van een verzoek	79
Artikel 8 Overboeking levenslooptegoed	79
Artikel 9 Consequenties van verlof voor arbeidsvoorwaarden	80
Artikel 10 Ziekte tijdens de verlofperiode	80
Artikel 11 Terugkeer in de functie	81
Bijlage J Proefspelreglement	82
Hoofdstuk 1 Begripsomschrijvingen	82
Hoofdstuk 2 Organisatie	82
Hoofdstuk 3 Samenstelling en gedragscode	83
Hoofdstuk 4 Proefspelrepertoire	85
Hoofdstuk 5 Proefspelen	86
Hoofdstuk 6 Stemprocedure en bepaling van de uitslag	87
Hoofdstuk 7 Procedure Evaluatie proefjaar	88
Bijlage K Arbeidsongeschiktheidsprocedure	91
Artikel 1 Ziekmeldingsprocedure	91
Artikel 2 Wet Poortwachter	91
Artikel 3 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie	92
Artikel 4 Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk	92
Artikel 5 Het verrichten van werkzaamheden	93
Artikel 6 Herstelmelding	93
Artikel 7 Verplichtingen	93
Artikel 8 Sociaal Medisch Team	93
Artikel 9 Model Formulier verzuimgesprek KCO	94
Bijlage L Regeling bij arbeidsongeschiktheid	95
Artikel 1 Doorbetaling inkomen	95
Artikel 2 Herplaatsing	95
Artikel 3 Verval van aanspraken	95
Artikel 4 Doorbetaling	95
Artikel 5 Mindering op doorbetaling	96
Artikel 6 Medische begeleiding en controle	96
Artikel 7 Aanspraken bij herplaatsing van het gedeeltelijk arbeidsongeschikte orkestlid	97
Artikel 8 Aanspraken na beëindiging van het dienstverband	97
Bijlage M Geschillenregeling	98
Artikel 1 Commissie	98
Artikel 2 Leden en secretariaat	98
Artikel 3 Procedure	98
Artikel 4 Behandeling	98

Hoofdstuk 1 De AR Algemeen

Artikel 1 Definities en begripsomschrijvingen

- | | | |
|----|--------------------------------------|--|
| a. | Artistieke Beraad (AB) | een commissie samengesteld uit: chef-dirigent, algemeen directeur, adjunct-directeur artistieke zaken en Artistieke Commissie |
| b. | Artistieke Commissie (AC) | door de verenigingsleden gekozen commissie, die onderdeel is van het Artistiek Beraad |
| c. | Bestuur | het bestuur van de Stichting het Koninklijk Concertgebouw Orkest (KCO) |
| d. | Chef-dirigent | degene die door het KCO is aangesteld als chef-dirigent |
| e. | Directie | degene(n) die door het KCO is (zijn) aangesteld als directeur |
| f. | Groepsaanvoerder | de aanvoerder van een groep of zijn plaatsvervanger |
| g. | Individuele Arbeidsovereenkomst (IA) | de tussen de werkgever en het orkestlid aangegane Individuele Arbeidsovereenkomst als bedoeld in Artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek |
| h. | Orkestinspecteur | degene die verantwoordelijk is voor de technische invulling van de werkzaamheden die de seizoensplanning van het orkest met zich mee brengt en mede uitvoering geeft aan het personeelsbeleid |
| i. | Orkestleiding | de directie of degene(n) die krachtens delegatie door de directie handelingsbevoegd zijn |
| j. | Orkestlid | de musicus, deel uitmakend van het orkest, die in dienst is van de werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek |
| k. | Orkeststaf | de bureau- en podiumstafleden |
| l. | Podiumstaf | orkestinspecteurs, bibliothecaris en orkestbodes |
| m. | Standplaats | Amsterdam |
| n. | Stichting | Stichting Koninklijk Concertgebouworkest = <i>het KCO</i> |
| o. | Vereniging | de Vereniging 'Het Concertgebouworkest', waarvan de orkestleden en overige medewerkers in dienst bij de Stichting lid kunnen zijn, met uitzondering van de leden van de directie en de chef-dirigent |
| p. | Verenigingsbestuur (VB) | het bestuur van de Vereniging |
| q. | Werkbelevingsgesprek | een driejaarlijks terugkerend gesprek tussen een |

	individueel orkestlid en de manager P&O
r. WIA	wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
s. WIA-conforme uitkering	de met overeenkomstige toepassing van de WIA toegekende uitkering
t. Werkgever	het KCO
u. Werknemer	de persoon, deel uitmakend van het orkest of de orkeststaf, die in dienst is van de werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek
v. Werkzaamhedenlijst	het overzicht van werkzaamheden, vakantie-, compensatie-, acclimatisatie- en andere vrije dagen en proefspelen per seizoen

Artikel 2 Karakter van de AR

- a) Deze AR is een CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten en is als zodanig aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zij bevat de aanvullende arbeidsvoorwaarden die behoren bij en deel uitmaken van de Individuele Arbeidsovereenkomst (IA) van het orkestlid.
- b) De AR brengt geen verandering in individueel verkregen rechten, voor zover deze reeds schriftelijk in een IA waren vastgelegd voor de ingangsdatum van deze AR.
- c) De bijlagen A t/m M maken deel uit van de AR.

Artikel 3 Totstandkoming en overleg tussen partijen

- a) Deze AR is tot stand gekomen in onderhandeling tussen de directie en het bestuur van de Vereniging Het Concertgebouw Orchest.
- b) Partijen bij deze AR beschouwen het voor het goed functioneren van het orkest van belang dat tussen het KCO en het VB regelmatig overleg plaats heeft, waarin alle aangelegenheden het orkest betreffende, alsmede de algemene gang van zaken binnen het KCO en de uitleg van (elementen uit) deze AR aan de orde (kunnen) worden gesteld.
- c) De bevoegdheden en verplichtingen van de directie zijn vastgelegd in het directiereglement van de Stichting Koninklijk Concertgebouworkest.
- d) De bevoegdheden en verplichtingen van de Vereniging Het Concertgebouw Orchest worden bepaald door de Wet op de ondernemingsraden.
- e) In beginsel zal het VB alleen betrokken worden in overleg ter zake van kwesties die het orkest als geheel of groepen van orkestleden betreffen. In voorkomend geval kan de directie wanneer hij daartoe aanleiding ziet ook ten aanzien van aangelegenheden die individuele orkestleden betreffen met het VB overleggen.
- f) Aan de leden van het VB kan ter zake van onderwerpen die in vorenbedoeld overleg aan de orde komen, door het KCO geheimhouding worden opgelegd, waarbij zal worden aangegeven welke gegevens onder de geheimhouding vallen, hoe lang deze

dient te duren en of er personen zijn ten aanzien van wie de geheimhouding niet in acht hoeft te worden genomen. De leden van het VB zijn in dat geval tot de opgelegde geheimhouding verplicht.

Artikel 4 Uitvoering van de AR

- a) Voor zover dit wettelijk niet is uitgesloten, wordt bij de uitvoering van deze AR onder 'echtgenoot' of 'echtgenote' verstaan: al of niet gehuwde personen van verschillend of van gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van het duurzaam voeren van een gezamenlijke huishouding is sprake indien:
1. de huishouding het gehele voorafgaande jaar heeft bestaan en vermoedelijk gedurende zes maanden in het kalenderjaar zal bestaan;
 2. de ongehuwden gedurende die tijd op hetzelfde adres in de bevolkingsadministratie staan ingeschreven.
- b) Waar in de AR wordt gesproken over werknemer, wordt hieronder zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemer verstaan, tenzij uitdrukkelijk uit de tekst blijkt dat dit niet het geval is.

Artikel 5 Bekendmaking

- a) De directie zal direct na de ingangsdatum een exemplaar van de AR aan de orkestleden verstrekken.
- b) Op verzoek zal de directie een exemplaar van de AR ter inzage geven aan sollicitanten die zijn uitgenodigd voor een proefspel.
- c) Het orkestlid ontvangt bij zijn aanstelling naast de IA tevens een exemplaar van de AR en van de eventuele wijzigingen daarin.
- d) Door ondertekening van de IA verklaart het orkestlid zich akkoord met de inhoud van deze AR.

Hoofdstuk 2 De Individuele Arbeidsovereenkomst

Artikel 6 Indiensttreding

- a) De IA met het orkestlid wordt namens het bestuur door de directie aangegaan, in eerste instantie voor bepaalde tijd en wel voor één jaar.
- b) Met betrekking tot de vraag of een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, zijn de regels van toepassing zoals neergelegd in bijlage J, hoofdstuk 7.
- c) Indien er gegronde redenen zijn om direct een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden, geschiedt dat door de directie op aanbeveling van de betrokken proefspelcommissie, tenzij de chef-dirigent of de meerderheid van de leden van de desbetreffende groep zich daartegen uitspreekt.
- d) De IA wordt in tweevoud opgemaakt en door de directie en het orkestlid ondertekend.
- e) Het orkestlid ontvangt bij zijn aanstelling naast de IA tevens een exemplaar van de AR en van de eventuele wijzigingen daarin.
- f) In overleg tussen directie, VB, medisch adviseur en Arbodienst kan worden besloten om, in overeenstemming met de Wet op de medische keuringen (St.blad: 1997-365), voor een aantal functies een aanstellingsonderzoek te houden gericht op o.a. gehoor, gewrichten, spieren, longcapaciteit.
- g) De kosten van het onder lid f) vermelde onderzoek zijn voor rekening van het KCO.
- h) De bespelers van een blaasinstrument moeten vóór hun indiensttreding een saneringsverklaring van een tandarts overleggen, waaruit blijkt dat hun gebit in goede staat verkeert.
- i) Voor aanvang van het dienstverband dienen alle benodigde formulieren, inclusief de getekende IA te zijn ontvangen door de afdeling P&O.

Artikel 7 Proeftijd

- a) Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor twee jaar of korter, geldt een proeftijd van één maand.
- b) Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, langer dan twee jaar of bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal twee maanden.
- c) Binnen de proeftijd kunnen partijen zonder opzeggingsverplichting de arbeidsovereenkomst onmiddellijk doen beëindigen. Desgevraagd wordt aan de partij die wordt opgezegd de reden meegedeeld.

Artikel 8 Voltijd - en deeltijdarbeidsovereenkomst

- a) Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor de in hoofdstuk 9 vastgelegde werkafspraken, dan wel voor een gedeelte daarvan.

-
- b) Tenzij het belang van de werkgever zich daar aantoonbaar tegen verzet, wordt aan het orkestlid die daarom verzoekt, de gelegenheid geboden een voltijdarbeidsovereenkomst om te zetten in een tijdelijke deeltijdarbeidsovereenkomst (zie bijlage H Deeltijdregeling).
 - c) Een orkestlid kan een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsduur indien hij tenminste een jaar voor de beoogde ingangsdatum van de aanpassing in dienst is van het Koninklijk Concertgebouworkest.
 - d) Verzoeken dienen schriftelijk en vóór 1 februari van enig jaar, betrekking hebbend op het volgende seizoen, te worden ingediend bij de manager P&O.
 - e) Uiterlijk op 1 april van een jaar informeert de directie de verzoeker mondeling en schriftelijk over het door de directie genomen besluit.
 - f) De volledige tekst van de deeltijdregeling van het KCO vindt u in bijlage H.

Artikel 9 Beëindiging van het dienstverband

- a) Een IA voor bepaalde tijd eindigt met het verstrijken van de tijd waarvoor de overeenkomst is aangegaan.
- b) Een IA voor onbepaalde tijd eindigt met inachtneming van de volgende wettelijke bepalingen:
 1. Door het overlijden van het orkestlid.
 2. Door schriftelijke opzegging uitsluitend vóór 1 maart van enig jaar m.b.t. 1 september van dat jaar door het orkestlid.
 3. Door het ontslag van het orkestlid bij arbeidsongeschiktheid, indien deze twee volle jaren heeft geduurd. Periodes van arbeidsongeschiktheid van minder dan 31 dagen worden bij de berekening van de twee jaren meegeteld.
 4. Op de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin het orkestlid 65 jaar is geworden, tenzij partijen anders overeenkomen.
 5. Door het ontslag van het orkestlid vanwege het verkrijgen van een volledige uitkering in het kader van de regeling Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU).
 6. Door ontslag op staande voet, op grond van dringende redenen, als bedoeld in Artikel 7:677,678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek.
 7. Door schriftelijke opzegging door de werkgever, in geval van ontslag op grond van onvoldoende prestaties, ongeschiktheid of onbekwaamheid, na toepassing van de prestatieverbeteringsregeling als genoemd in artikel 12 van deze AR. Een en ander met een opzegtermijn van zes kalendermaanden.
 8. Door ontbinding wegens gewichtige redenen.

In geval van lid b) sub 7 en 8 dient de directie vooraf overleg te plegen met het VB.

Artikel 10 Pensioen

- a) Het KCO is aangesloten bij de Stichting Pensioenfonds ABP. De uitvoering ervan is opgedragen aan de Stichting Pensioenfonds ABP. De regelingen, inclusief de

uitvoeringsregelingen, van de Stichting Pensioenfonds ABP, zoals die van tijd tot tijd gelden, zijn van toepassing op de orkestleden.

- b) Wanneer het orkestlid, met het oog op gebruikmaking van die regelingen, voor gedeeltelijk ontslag in aanmerking wenst te komen, verleent de directie daaraan haar medewerking indien en voor zover, de vermindering van de omvang van het dienstverband niet de 10% overschrijdt als genoemd in de Deeltijdregeling (zie bijlage H) met uitzondering van de seniorenregeling die in dat geval naar rato zal worden toegekend.

Hoofdstuk 3 Beoordeling van geschiktheid en bekwaamheid

Artikel 11 Voor nieuwe orkestleden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- a) Voorafgaand aan de datum waarop de tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege zal eindigen, zal door het KCO worden bezien of de arbeidsovereenkomst na het einde daarvan zal worden voortgezet. Bij deze besluitvorming wordt onder andere de artistieke geschiktheid en bekwaamheid van het orkestlid beoordeeld, ter zake waarvan de bepalingen van Hoofdstuk 7 van Bijlage J (Proefspelreglement) van toepassing zijn.
- b) Als het KCO besluit tot voortzetting van de arbeidsovereenkomst, kan de arbeidsovereenkomst ofwel voor onbepaalde tijd, ofwel voor een bepaalde tijd worden voortgezet.
- c) Wanneer het KCO besluit de arbeidsovereenkomst na het einde daarvan niet voort te zetten, zal het KCO daarvan onmiddellijk schriftelijk mededeling doen aan het orkestlid.

Artikel 12 Voor orkestleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

- a) Als de chef-dirigent en/of directie klachten hebben over de geschiktheid of bekwaamheid van een orkestlid, moeten deze klachten eerst besproken worden binnen het AB. Indien het AB de klachten gegrond acht dan wordt dit door de directie aan de betreffende medewerker gemeld en schriftelijk bevestigd. Blijkt na ongeveer 3 tot 6 maanden door een beoordeling van het AB dat de prestaties voldoende zijn dan wordt door de directie aan het orkestlid gemeld dat er geen verdere procedure volgt. Zijn de prestaties onvoldoende dan wordt een verdere procedure gestart, zie lid b van dit artikel.
- b) Het betreffende orkestlid zal in een persoonlijk gesprek worden verteld dat de prestaties niet of niet voldoende zijn verbeterd. Indien het orkestlid het niet eens is met de klachten kan hij verlangen, dat er een tweede gesprek plaatsvindt. Het orkestlid kan zich in beide gevallen laten vergezellen door een vertrouwenspersoon. Het AB moet zich in het kader van dit artikel laten adviseren door de betreffende aanvoeders.
- c) Tenzij de klachten zoals vermeld in lid a) van dit artikel een gevolg zijn van omstandigheden buiten de schuld van het orkestlid of tenzij de leeftijd van 57 jaar gepasseerd is, volgt een schriftelijke mededeling dat het betreffende orkestlid gedurende 6 maanden de gelegenheid krijgt om zijn prestaties weer op een naar de mening van de chef-dirigent en/of directie voldoende niveau te brengen. De directie zal hieraan zo nodig haar medewerking verlenen. Voorgaande betekent niet dat de werkgever een orkestlid van 57 jaar en ouder niet meer kan aanspreken op het functioneren, want dit blijft tot aan de pensioendatum mogelijk.
- d) De hierboven genoemde termijn van 6 maanden kan indien noodzakelijk éénmaal worden verlengd met nog een termijn van 6 maanden.

-
- e) Zodra chef-dirigent en directie, na advies te hebben gevraagd aan de AC, van mening zijn dat de prestaties weer aan redelijke eisen voldoen, wordt hiervan schriftelijk mededeling gedaan aan betrokkene.
 - f) Indien dit oordeel negatief is, wordt er overleg gepleegd tussen directie en VB over eventueel verder te nemen maatregelen, en kan ontslag volgen.
 - g) Van de gesprekken die in deze plaatsvinden wordt een schriftelijke bevestiging aan het dossier van het betreffende orkestlid toegevoegd.

Hoofdstuk 4 Salaris en overige financiële regelingen

Artikel 13 Salarisschalenoverzicht

De orkestleden volgen de (trendmatige) loonontwikkeling conform de CAO Nederlandse orkesten. Het salarisschalenoverzicht, de vakantietoeslag alsmede de bepalingen van algemene strekking en die voor de indeling van de functies zijn opgenomen in bijlage B.

Artikel 14 Terugtrekken in functie

Wanneer een orkestlid, nadat hij tenminste tien jaren met bepaalde werkzaamheden belast is geweest, wegens buiten zijn schuld ontstane ongeschiktheid (ziekte en arbeidsongeschiktheid vallen hier niet onder) voor die werkzaamheden door de directie, na overleg met de AC, in een lager gesalarieerde functie wordt geplaatst, behoudt hij voor een bepaalde periode (wordt bepaald op basis van lengte dienstverband) zijn titel en de bij de titel behorende toelagen, maar moet wel direct het aantal diensten gaan spelen behorend bij de lagere functie. Na afloop van hiervoor genoemde periode zullen de toelagen in twee stappen van 6 maanden worden afgebouwd.

De vaststelling van de lengte van de genoemde periode wordt als volgt berekend:

- 1^e 10 jaar telt ieder jaar voor 2 maanden;
- 2^e 10 jaar telt ieder jaar als 4 maanden;
- 3^e 10 jaar of meer telt ieder jaar als 6 maanden.

Dit betekent dat ieder dienstjaar telt voor 2, 4 of 6 maanden bv. een orkestlid dat 10 jaar in dienst is van het KCO heeft recht op 10×2 maanden = 20 maanden behoud van titel en toelagen en een orkestlid dat 30 jaar in dienst is heeft recht op behoud van 10×2 maanden + 10×4 maanden + 10×6 maanden = 120 maanden behoud van titel en toelagen.

Artikel 15 Jubileumgratificaties

- a) Het orkestlid dat al dan niet met onderbreking in dienst van het KCO is geweest, heeft recht op een gratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 25 en 40 jaar. Deze bedraagt een heel maandsalaris, netto uitgekeerd.
- b) Onder maandsalaris zoals genoemd in lid a) van dit artikel wordt begrepen het bruto maandsalaris voorafgaande aan de maand waarin het jubileum valt, vermeerderd met de vakantietoeslag over deze maand.

Artikel 16 Uitkering bij overlijden

- a) Na het overlijden van een orkestlid wordt aan de langstlevende der echtgenoten, naast de uitbetaling van het salaris tot en met de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaats vond, een uitkering ineens toegekend die gelijk is aan drie maanden salaris vermeerderd met de vakantietoeslag over deze periode.
- b) Indien de echtgeno(o)t(e) reeds overleden is, of indien het overleden orkestlid duurzaam gescheiden van zijn/haar echtgeno(o)t(e) leefde, wordt deze uitkering toegekend aan de minderjarige wettige pleeg- en natuurlijke kinderen gezamenlijk.
- c) Indien er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in lid a) wordt de uitkering toegekend aan degene(n) voor wie het overleden orkestlid kostwinner was.
- d) Indien er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in lid a) en lid b) kan in bijzondere gevallen de in lid a) bedoelde uitkering worden uitbetaald aan de persoon (of

personen) die daarvoor naar het oordeel van het KCO naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt (komen).

Artikel 17 Pensioenvoorzieningen

De bepalingen van het pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP zijn van toepassing op alle orkestleden. Dit artikel dient te worden gelezen in samenhang met Artikel 10.

Artikel 18 Werkloosheidsuitkering

In geval van ontslag of ontbinding als genoemd in Artikel 9 lid b) sub 7 en 8, en anders dan op eigen verzoek, zal, indien dat ontslag niet in overwegende mate aan schuld of toedoen van het orkestlid is te wijten, na beëindiging van het dienstverband bij onvrijwillige werkloosheid van het orkestlid, door de werkgever de Verordening Bovenwettelijke Werkloosheidsuitkering van de gemeente Amsterdam voor zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast. Deze Verordening vloeit voort uit een besluit van de gemeenteraad van Amsterdam op 16 november 2000: wijziging rechtspositie gemeente Amsterdam naar aanleiding van de invoering van de Werkloosheidswet en de Ziektewet voor het gemeentepersoneel, ingevolge de Wet Overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen.

Hoofdstuk 5 Verplichtingen van de werkgever

Artikel 19 Algemene verplichtingen

- a) De directie zal met elk nieuw orkestlid schriftelijk een IA aangaan volgens het in bijlage A opgenomen model, waarin deze AR van toepassing wordt verklaard.
- b) De directie heeft de plicht het orkestlid overeenkomstig de inhoud van zijn IA naar inhoud en omvang werkzaam te doen zijn.
- c) De werkgever is gehouden in relatie tot de werkomstandigheden de belangen van het orkestlid te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.
- d) De werkgever dient daartoe aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding van de orkestleden, een en ander zoals is voorgeschreven in de Arbo-wet.
- e) Uit hoofde van haar functie als werkgever is de directie verplicht tot geheimhouding van hetgeen haar met betrekking tot de persoon van het orkestlid bekend is, tenzij het orkestlid schriftelijk toestemming geeft tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens of de wet de directie daartoe verplicht.

Artikel 20 Wettelijke aansprakelijkheid

- a) De werkgever verplicht zich voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt door of aan het orkestlid als gevolg van de uitoefening van zijn dienstbetrekking, een genoegzame verzekering af te sluiten.
- b) Indien het orkestlid tegenover derden rechten kan doen gelden met betrekking tot de door hem geleden schade, verliest hij het recht op schadevergoeding door de werkgever, tenzij hij de rechten die hij jegens genoemde derden heeft aan de werkgever cedeert.
Cessie kan achterwege blijven ingeval van toepasselijkheid van Artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek.
- c) De kosten van invordering zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 21 Werkgelegenheid

Indien het KCO maatregelen van algemene aard overweegt die de werkgelegenheid zullen beïnvloeden, zal in een zo vroeg mogelijk stadium overleg worden gevoerd met het VB over de eventueel te nemen maatregelen.

Pas nadat er overeenstemming tussen directie en VB is bereikt over de wijze van uitvoering van zodanige maatregelen, kunnen deze worden doorgevoerd.

Artikel 22 Vacatures

- a) Indien uitbreiding van het aantal formatieplaatsen nodig wordt geacht, dient de directie hierover overleg te plegen met het VB.
- b) Indien de directie sollicitanten oproept voor de vervulling van een vacature, worden de orkestleden door gelijktijdige bekendmaking eveneens in de gelegenheid gesteld naar die functie te solliciteren.

De bekendmaking vindt plaats door publicatie van de vacature op intranet, op het afgesloten prikbord in het Concertgebouw en op de website van het KCO.

- c) De sollicitaties kunnen alleen schriftelijk worden ingediend.
- d) Proefspelen vinden ten overstaan van een proefspelcommissie plaats. Dit is geregeld in het proefspelreglement, dat is opgenomen in bijlage J.
- e) De directie zal bij werving en selectie zoveel mogelijk handelen overeenkomstig de door de Stichting van de Arbeid gedane aanbevelingen.
- f) Bij gelijke bekwaamheid genieten de eigen orkestleden de voorkeur.

Artikel 23 Ziektekostenverzekering

- a) De orkestleden en eventuele gezinsleden dienen verzekerd te zijn ingevolge de Zorgverzekeringswet. Hiervoor heeft het KCO een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten.
- b) Behalve de echtgeno(o)t(e) of partner worden in dit artikel onder gezinsleden verstaan: kinderen jonger dan 18 jaar, zij zijn gratis meeverzekerd.
- c) Voor het basispakket van de zorgverzekering en door het orkestlid te kiezen aanvullende verzekeringen gelden nominale premies. Deze worden door de werkgever, jaarlijks vooraf, aan de zorgverzekeraar betaald en maandelijks op het salaris van het orkestlid ingehouden.
- d) Naast de nominale premie geldt ingevolge de zorgverzekeringswet een inkomensafhankelijke bijdrage. Deze bijdrage wordt maandelijks op het salaris van het orkestlid ingehouden. De bijdrage wordt eveneens via het salaris door de werkgever vergoed. Deze vergoeding is belast voor de loonheffing. De inkomensafhankelijke bijdrage worden door de werkgever afgedragen aan de Belastingdienst.
- e) Indien het orkestlid naast de basisverzekering (natura- of restitutiepolis) gebruik maakt van een aanvullende verzekering ontvangt hij maandelijks een (belaste) extra werkgeversbijdrage, naar rato van het aantal arbeidsuren.

Artikel 24 Ongevallenverzekering

Het KCO heeft voor de orkestleden een doorlopende ongevallenverzekering afgesloten tot een dekking van € 34.034,00 bij overlijden en blijvende invaliditeit ten gevolge van een ongeval. De premie voor deze verzekering komt geheel ten laste van het KCO.

Artikel 25 Reisbagageverzekering

Voor alle orkestleden heeft het KCO een reisbagageverzekering afgesloten, tot een dekking van € 1.362,00. Deze verzekering geldt tijdens het gaan naar en komen van de orkestdiensten. Tijdens de tournees geldt een aangepaste verzekering. De premies van deze verzekeringen komen geheel ten laste van het KCO.

Artikel 26 Concertkleding

De aanschaf of vervanging van concertkleding wordt in overleg met het VB door de directie bepaald.

Artikel 27 Kledingtoelage

De tegemoetkoming in het onderhoud van de voorgeschreven concertkleding is opgenomen in bijlage C Artikel 3.

Artikel 28 Tegemoetkoming onkosten eigen instrumenten

Ter bestrijding van de onderhoudskosten van eigen instrument(en) zal aan de orkestleden een vergoeding worden gegeven conform het bepaalde in bijlage C Artikel 4.

Artikel 29 Vergoedingsregeling kosten woon-werkverkeer

Op de orkestleden is de vergoedingsregeling woon-werkverkeer van toepassing conform het bepaalde in bijlage C Artikel 12.

Artikel 30 Studie

- a) Aan het orkestlid dat vrijwillig les neemt of een cursus voor zijn verdere loopbaanontwikkeling volgt zal, indien de directie dit in het belang van het orkest acht en de keuze van instituut en/of leraar goedkeurt, een vergoeding worden toegekend conform het bepaalde in bijlage C Artikel 6.
- b) Cursus Pensioen in Zicht
 1. Orkestleden kunnen in het jaar voorafgaand aan hun pensionering met hun echtgeno(o)t(e) of partner deelnemen aan een cursus Pensioen in zicht die door het KCO wordt aangeboden.
 2. Het KCO selecteert hiervoor een bedrijf dat deze cursus in Nederland organiseert. De kosten van de cursus inclusief de reis- en verblijfskosten van het orkestlid en de echtgeno(o)t(e) of partner komen voor rekening van het KCO.
 3. De manager P&O zal de mogelijkheid van deelname aan deze cursus tijdig met het orkestlid bespreken. In overleg met de orkestinspectie zal besproken worden in welke week deze cursus gevolgd kan worden, waarbij zal worden gestreefd om deze te plannen in een week seniorenverlof.

Artikel 31 Tandartskosten blazers

De orkestleden, die deel uitmaken van de blazersgroepen, komen in aanmerking voor een tegemoetkoming ten behoeve van tandheelkundige verzorging conform het bepaalde in bijlage C Artikel 7.

Artikel 32 Reistoelage buitenlandse orkestleden

Buitenlandse orkestleden, die hoge reiskosten hebben voor een bezoek aan familie in hun vaderland, komen nadat de zgn. 30% belastingvoordeelregeling voor buitenlandse werknemers is komen te vervallen of in zijn geheel niet is toegekend in aanmerking voor een vergoeding ten laste van het KCO conform het bepaalde in bijlage C Artikel 10.

Artikel 33 Verlofregelingen

De verlofregelingen zijn opgenomen in bijlage G.

Artikel 34 Instrumenten

- a) Het KCO draagt naar vermogen zorg voor een behoorlijke bergruimte voor de diverse instrumenten.
- b) De kosten van onderhoud en vervanging van de instrumenten die door het KCO ter beschikking van het orkestlid zijn gesteld, zijn voor rekening van het KCO, behoudens het bepaalde in Artikel 41 lid c).
- c) Zowel de eigen, als de door het KCO ter beschikking gestelde instrumenten met toebehoren, worden door het KCO verzekerd conform het bepaalde in bijlage E.

Artikel 35 Muziekmateriaal

- a) De directie zorgt ervoor, dat de orkestleden goed ingerichte en leesbare partijen ter beschikking worden gesteld.
- b) Het streven is erop gericht, dat uiterlijk 2 weken vóór de 1^{ste} repetitie de betekende partijen voor de orkestleden beschikbaar zijn.

Hoofdstuk 6 Verplichtingen van het orkestlid

Artikel 36 Algemene verplichtingen

Het orkestlid is verplicht:

- a) Zijn dienst als orkestlid met ijver en nauwgezetheid te vervullen, het te spelen repertoire terdege voor te bereiden en door zijn gedrag de naam van het KCO hoog te houden. Hij dient zich te onthouden van handelingen welke daarmee in strijd zijn. Hij dient ontvankelijk te zijn voor aanwijzingen en suggesties van de concertmeester die een functie heeft in het bevorderen van het ordelijk verloop van de repetitie en het decorum van het orkest tijdens een concert.
- b) Mee te werken aan de voorgeschreven werkzaamheden overeenkomstig de bepalingen van zijn IA met inbegrip van deze AR, en voorts de hem opgedragen arbeid te verrichten volgens de aanwijzingen van de dirigent of de groepsaanvoerder, met inachtneming van het gestelde in deze AR.
- c) Zich te conformeren aan schriftelijk (dus ook via intranet) bekend gemaakte afspraken tussen de directie en het VB ter uitvoering van deze AR.
- d) Voor het begin van elk concert of opera-uitvoering waaraan het verplicht is mede te werken tijdig, d.w.z. uiterlijk tien minuten vóór het vastgestelde aanvangsuur, in het betreffende gebouw aanwezig te zijn. Dit, ongeacht of het orkestlid het eerste werk op het programma of 1^{ste} akte van een opera moet spelen of niet.
- e) Vijf minuten vóór het vastgestelde aanvangsuur van een podiumdienst zich tot spelen gereed op zijn plaats te bevinden.
- f) Na beëindiging van een concert of uitvoering niet eerder het podium of de orkestbak te verlaten dan nadat de concertmeester of de dirigent daartoe een teken heeft gegeven.
- g) De voorgeschreven concertkleding te dragen zoals is vermeld in bijlage F.
- h) Tot geheimhouding zowel gedurende, als na afloop van het dienstverband inzake alle aangelegenheden binnen het KCO waarvan hij kennis draagt en waarvan hij weet of dient te weten, dat deze vertrouwelijk zijn.
- i) Tot het bijwonen van orkestvergaderingen en andere voor het orkest belangrijke bijeenkomsten, tot een maximum van 4 diensten per seizoen. Deze bijeenkomsten worden als dienst geteld. Het niet bijwonen van bovengenoemde bijeenkomsten leidt tot bijtelling van het aantal te werken podiumdiensten (dit kan ten koste gaan van eventuele vrijstellingen).
- j) Specifieke verplichtingen Nederlandse taal:
 1. De voertaal binnen het Koninklijk Concertgebouworkest is Nederlands. Alle formele mededelingen betreffende de inhoud en invulling van het dienstverband en de rechten en plichten van de werknemer worden uitsluitend gedaan in de Nederlandse taal. Daarom stimuleert het KCO het orkestlid, voor zover hij de Nederlandse taal niet of niet voldoende machtig is, zich de Nederlandse taal (zowel in woord als geschrift) eigen te maken. Ter zake van de vraag of het orkestlid de Nederlandse taal voldoende beheerst, is het oordeel van het KCO beslissend, bij welk oordeel het VB door het KCO kan worden betrokken.

2. In dit kader wordt voor het orkestlid dat op basis van een IA voor onbepaalde tijd bij het KCO in dienst is en voor wie de Nederlandse taal niet de moedertaal is, dan wel de Nederlandse taal onvoldoende beheerst, door het KCO een cursus spreken en leesvaardigheid Nederlandse taal (de "cursus NL") ingekocht.
3. De cursus NL wordt door het KCO geselecteerd; het orkestlid kan desgewenst daarvoor een suggestie doen. De kosten die aan de cursus NL verbonden zijn worden door het KCO betaald en zijn bekend na een intakegesprek.
4. Het orkestlid dat wel in aanmerking komt voor de cursus NL, maar daarvan geen of onvoldoende gebruik maakt, kan een verplichtende taakstelling worden opgelegd. Deze verplichting kan optreden wanneer het orkestlid tenminste tweemaal een orkestmededeling zodanig heeft misverstaan dat, voortvloeiend uit zijn ontoereikende kennis van de Nederlandse taal, werkzaamheden zijn gemist of anderszins zijn misgelopen, of wanneer er voor de directe collega's of de orkeststaf substantieel meerwerk ontstaat om zijn taalvaardige tekortkomingen op te vangen.
5. Het orkestlid aan wie een verplichte taakstelling wordt opgelegd, dient de cursus NL of een aanvullende cursus NL binnen een jaar succesvol te hebben afgerond. Indien dit niet het geval is worden alle gemaakte kosten van het taalverwervingstraject voor rekening van het orkestlid gebracht, waarbij die zoveel mogelijk op het salaris van het orkestlid zullen worden ingehouden. Tevens kan een hernieuwde verplichtende taakstelling in deze worden opgelegd. In uiterste gevallen kan een disciplinaire maatregel volgen.
6. Deelname aan de cursus NL staat op vrijwillige basis ook open voor orkestleden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De kosten daarvan komen voor rekening van het KCO. Wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na het eind daarvan niet voortgezet, dan zal het KCO de kosten niet aan het orkestlid in rekening brengen.

Artikel 37 Beschikbaarheid

- a) Indien in bepaalde gevallen niet het totale aantal orkestleden van een groep nodig is, kan door de orkestinspecteur een rouleringssysteem worden toegepast. Degene, die qua functie met inachtneming van het rouleringssysteem beschikbaar moet zijn, dient beschikbaar en bereikbaar te zijn tot het aangekondigde tijdstip van de werkzaamheden in Amsterdam, of, indien deze werkzaamheden buiten Amsterdam plaatsvinden, tot het aangekondigde tijdstip van vertrek. Hij dient tevens inzetbaar te zijn voor het verrichten van die geplande werkzaamheden.
- b) Het orkestlid dat beschikbaar is moet telefonisch bereikbaar zijn voor de orkestinspectie en binnen maximaal 1,5 uur na telefonische oproep aanwezig zijn in Amsterdam.
- c) Het in lid a) en b) gestelde geldt niet voor die orkestleden die niet voor bepaalde diensten zijn ingedeeld, en aan wie nadrukkelijk is medegedeeld dat zij zijn vrijgesteld van de verplichting om beschikbaar te zijn. In dit geval is er sprake van garantievrij, zoals vermeld in bijlage D Dienstentelling of een vrijstelling conform Artikel 51.
- d) Indien een groep door ziekte of andere omstandigheden niet compleet is, neemt de orkestinspecteur, zo mogelijk na overleg met de betreffende groepsaanvoerder, tijdig maatregelen ter vervanging of versterking.

-
- e) Orkestleden wonen proefspelen bij als verplichte taak, conform het gestelde in het proefspelreglement, tenzij zij middels een vooraf goedgekeurde verlofaanvraag zijn vrijgesteld.

Artikel 38 Plaatsvervangng

- a) Het orkestlid dat tijdelijk de functie vervult van een in een hogere salarisklasse ingedeeld afwezig orkestlid, valt gedurende die tijd in de salarisklasse van degene die hij vervangt.
- b) Het orkestlid dat gedurende geruime tijd verzwaarde dienst moet verrichten, zal hiervoor een vergoeding ontvangen of een compensatie in de vorm van vrije tijd verkrijgen. Deze zal door de directie van geval tot geval worden vastgesteld na overleg met het orkestlid.
- c) Een aparte regeling zal worden getroffen voor die gevallen waarin een orkestlid door of namens de adjunct-directeur artistieke zaken wordt verzocht een instrument te bespelen, waarvoor dit orkestlid geen vaste toelage ontvangt (zie bijlage C Artikel 2).

Artikel 39 Arbeidsongeschiktheid

- a) In geval van arbeidsongeschiktheid, ook tijdens vakantie, ten gevolge van ziekte, ongeval of zwangerschap, geeft het orkestlid hiervan direct bericht aan de orkestinspectie, een en ander conform het "Ziekteverzuimprotocol" voor orkestleden bij het KCO (zie bijlage K).
- b) Indien het orkestlid niet op zijn woonadres aanwezig is, doet hij opgave van het adres waar hij zich op dat moment bevindt.
- c) De door ziekte, ongeval of zwangerschap niet genoten vakantiedagen worden in overleg tussen de orkestinspectie en het orkestlid gecompenseerd.
- d) Indien in de directe omgeving van het orkestlid of bij het orkestlid zelf een besmettelijke (kinder-) ziekte optreedt, moet hiervan onmiddellijk mededeling worden gedaan aan de orkestinspectie. De voorschriften van de door de orkestinspectie aangewezen arts moeten worden opgevolgd.

Artikel 40 Woonplaats

- a) Het orkestlid zal, indien dit door de directie om bedrijfsmatige redenen wenselijk wordt geacht, bereid dienen te zijn naar, of in de nabijheid van, de standplaats van het orkest te verhuizen.
- b) Bij verhuizing van een orkestlid conform het gestelde in lid a) van dit artikel, is de regeling 'Verhuiskostenvergoedingen' van toepassing (zie bijlage C Artikel 13).

Artikel 41 Instrumenten en muziekmateriaal

- a) De orkestleden dienen over instrumenten met toebehoren te beschikken, welke zij voor een goede taakvervulling nodig hebben.
- b) De orkestleden dienen zowel de instrumenten bedoeld in lid a) als de door het KCO ter beschikking gestelde instrumenten in goede staat te houden.
- c) Indien aan instrumenten of muziekmateriaal, door het KCO aan de orkestleden ter beschikking gesteld, schade wordt toegebracht die te wijten is aan schuld of ernstige nalatigheid van het orkestlid, kan die schade geheel of gedeeltelijk worden verhaald op het betreffende orkestlid.

Artikel 42 Betekenen van de partijen

- a) De fungerend concertmeester en de groepsaanvoerders zijn verantwoordelijk voor de betekening van het te spelen muziekmateriaal.
Tevens geven zij na overleg met de dirigent aanwijzingen voor het betekenen van de partijen in hun groep.
- b) Bij verschil van mening over de kwaliteit (leesbaarheid en/of betekening) beslist het VB, na overleg met de betreffende aanvoerder(s) en de bibliothecaris.

Artikel 43 Taak van de concertmeester

- a) De concertmeester is krachtens zijn functie verantwoordelijk voor de instrumentale stemming van het gehele orkest. Hij steunt de dirigent in het bereiken van de noodzakelijke speeldiscipline en orde. Hij heeft een functie in het ordelijk verloop van de repetitie en het decorum van het orkest tijdens een concert. Hij kan daarom, indien relevant, het orkest en eventueel de dirigent aanspreken op waardige onderlinge omgangsvormen en podiumpresentatie.
- b) Bij alle proefspelen dient tenminste één 1e concertmeester aanwezig te zijn.

Artikel 44 Taak van de groepsaanvoerders

De groepsaanvoerders:

- a) Zijn verantwoordelijk voor het goed functioneren van hun groep, zowel in artistiek als in collegiaal opzicht.
- b) Kunnen binnen dienstverband groepsrepetities opdragen en leiden.
- c) Adviseren over de indeling van de werkzaamheden binnen hun groep.
- d) Geven aanwijzingen van speeltechnische en/of artistieke aard met inachtneming van de door de dirigent geuite wensen.
- e) Zijn verplicht tot het spelen van solo- en obligaatpartijen.
- f) Wonen proefspelen bij als verplichte taak, conform het gestelde in het proefspelreglement, tenzij zij middels goedgekeurde verlofaanvraag zijn vrijgesteld.

Artikel 45 Taak van de solohoboïst

De solohoboïst is verplicht voor de aanvang van repetities en concerten met een goed ingespeeld instrument de standaard A te geven.

Artikel 46 Gekostumeerd optreden

- a) In beginsel zijn de orkestleden verplicht tijdens operavoorstellingen gekostumeerd op het toneel te spelen. Bij het indelen van deze werkzaamheden zal door de orkestinspectie echter rekening worden gehouden met eventuele redelijk te achten bezwaren van individuele orkestleden.
- b) Orkestleden, zonder toelage A of B, kunnen niet verplicht worden om gekostumeerd op het toneel te spelen in een ensemble dat uit minder dan 12 musici bestaat.
- c) Orkestleden die gekostumeerd op het toneel spelen, ontvangen daarvoor een vergoeding overeenkomstig het door directie en VB afgesproken tarief (zie bijlage C Artikel 9).

Artikel 47 Kleine ensembles

- a) De orkestleden, zonder toelage A of B, kunnen niet verplicht worden medewerking te verlenen aan uitvoeringen van ensembles die uit minder dan 21 musici bestaan.
- b) Aan de orkestleden die medewerking verlenen aan uitvoeringen van dergelijke ensembles, zal een vergoeding worden gegeven, zoals wordt overeengekomen tussen directie en VB.
- c) Het onder lid a) en b) gestelde geldt niet voor ensembles die de z.g. 'Bühnemusik' verzorgen.

Artikel 48 Werkzaamheden buiten orkestverband

- a) Het orkestlid zal, alvorens nevenbetrekkingen en/of nevenwerkzaamheden te aanvaarden, zich ervan vergewissen dat deze voorgenomen activiteiten het aanzien en de belangen van het KCO niet kunnen schaden, meer in het bijzonder doordat deze werkzaamheden het orkestlid zouden kunnen beletten de uit zijn IA en AR voortvloeiende verplichtingen na te komen. Het orkestlid heeft in dit verband meer in het bijzonder de verplichting risico's van overbelasting (waaronder gehoorbeschadiging, fysieke- en psychische klachten) te voorkomen c.q. in elk geval te beperken.
- b) Het hierboven gestelde geldt eveneens voor activiteiten in ensembleverband.
- c) In twijfelgevallen is het orkestlid verplicht tot overleg met de directie.
- d) In geval de nevenbetrekking meer dan 15 uur per week bedraagt, dient het orkestlid dit middels een motivatie vooraf kenbaar te maken, waarbij in ieder geval toestemming verkregen dient te worden van de directie.
- e) De directie is te allen tijde bevoegd de staking van de nevenwerkzaamheden te gelasten indien, naar het oordeel van de directie en na overleg met het VB, het belang van het KCO dit vereist.

-
- f) De directie is gehouden deze beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van het betreffende orkestlid te brengen.

Artikel 49 Medewerking aan publicaties

- a) Het is het orkestlid niet toegestaan mee te werken aan publicatie(s), waaronder ook wordt verstaan het (doen) publiceren van zijn (foto)portret, dit alles voor zover het zijn hoedanigheid van orkestlid betreft, zonder daarvoor voorafgaande toestemming van het KCO te hebben verkregen.
- b) Het orkestlid zal zich onthouden van uitlatingen, publicaties of medewerking aan publicaties die schadelijk kunnen zijn voor de belangen van het KCO. De beoordeling van de vraag of van overtreding van bovengenoemde regel sprake is, geschiedt door de directie na overleg met het VB.
- c) Het orkestlid zal er voor waken op persoonlijke titel uitingen te doen die kunnen worden uitgelegd als uitingen gedaan door of namens het KCO, tenzij hiervoor uitdrukkelijk toestemming is verkregen van de directie.

Artikel 50 Geluids- en beeldopnamen en uitzendingen

De productie en verspreiding van beeld- en geluidsopnamen zijn onlosmakelijk verbonden met de activiteiten van het KCO. Dit betreft zowel korte registraties van fragmenten van uitvoeringen of repetities ten behoeve van nieuwsgaring etc., als de (integrale) registraties van concerten of andere diensten ten behoeve van de productie van (al dan niet commerciële) Radio-, Internet-, of TV-uitzendingen, geluids- en/of beelddragers en dergelijke.

De orkestleden zijn dan ook verplicht bij werkzaamheden in dienstverband hun medewerking te verlenen aan beeld- en geluidsopnamen. Deze verplichting betreft ook de werkzaamheden welke worden ingezet ten behoeve van derden (bijvoorbeeld platenmaatschappijen, buitenlandse concertexploitanten of De Nederlandse Opera).

- a) Ten aanzien van de bij de media-activiteiten betrokken werkzaamheden gelden de volgende afspraken:
1. De werkzaamheden waaruit opnamen (kunnen) voortvloeien, vinden plaats in de tijd van het KCO en vallen derhalve onder de reguliere arbeidsovereenkomst inclusief de daarbij behorende werktijdenregeling.
 2. Eventueel benodigde 'retakesessies', bedoeld voor het verkrijgen van reparatiemateriaal ter verbetering van eerdere opnames, kunnen op twee manieren plaatsvinden:
 - 2.1. Als regulier geplande repetitie binnen het werkzaamhedenschema, waarbij de normale dienstentelling en planning van kracht is.
 - 2.2. Aansluitend op een concertuitvoering, waarbij de retakesessie niet langer zal duren dan een uur. Indien door deze retakesessie de reguliere concertdienst van drie uur wordt overschreden, wordt het meerwerk - per kwartier overschrijding - uitbetaald als overwerk. Een dergelijke retakesessie moet tenminste twee weken van tevoren worden aangekondigd.
- b) Ten aanzien van de bij de media-activiteiten behorende vergoeding gelden de volgende afspraken:

-
1. Iedere musicus ontvangt in de maand september van elk seizoen een mediavergoeding ten bedrage van € 1.000,- bruto (bij een 100% dienstverband) vooruitbetaald.
 - 1.1. Met deze vergoeding zijn alle media-aanspraken van de musici afgedekt, inclusief intellectueel eigendomsrecht, portret- en publiciteitsrecht.
 - 1.2. In die jaren dat de exploitatie van de onder deze regeling tot stand gekomen media-activiteiten een batig saldo genereert, zal het KCO de musici - die op 1 september volgend op het boekjaar waarin het positieve resultaat werd gerealiseerd bij het KCO in dienst zijn - een aanvullende uitkering verstrekken. Het KCO zal zelf geen deel nemen van de eventuele winst, alle winsten worden uitgekeerd aan de uitvoerenden.
 - 1.3. Uitkering van de winstdeling geschiedt via het KCO als extra toelage op het reguliere salaris in september.
- c) Ten aanzien van de exploitatie van de uit de media activiteiten voortvloeiende producties en de zeggenschap over het platenlabel RCO Live is door de directie en het VB een protocol opgesteld dat de uitvoerende zaken in deze regelt.

Hoofdstuk 7 Aanvraag vrijstelling

Artikel 51 Vrijstelling

- a) Indien een orkestlid met een bijzondere reden vrij wil zijn van een werkzaamheid (of van werkzaamheden) dient hij 4 weken voor de geplande vrije dag(en) een ingevuld aanvraagformulier 'vrijstelling' in te leveren bij de orkestinspecteur.
- b) Deze vrijaanvraag wordt behandeld door een commissie bestaande uit de adjunct-directeur artistieke zaken, de orkestinspecteur en de voorzitter van het VB. De beslissing wordt daarna zo spoedig mogelijk aan het betreffende orkestlid meegedeeld.
- c) Indien er vrijstelling wordt verleend, is het orkestlid vrij voor de aangevraagde periode en niet meer oproepbaar. Mocht er zich echter een probleem voordoen door ziekte of verandering van repertoire, dan komen de kosten van een mogelijke vervanging voor rekening van het orkestlid met uitzondering van mogelijke kosten die ontstaan als gevolg van de uitwerking van Artikel 60 lid a) sub 6.

Hoofdstuk 8 Sancties bij plichtsverzuim

Artikel 52 Sancties bij plichtsverzuim

- a) Aan het orkestlid dat zich niet houdt aan de bepalingen van deze AR of zich anderszins aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan door de directie een disciplinaire maatregel worden opgelegd, onverlet de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
- b) Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen van iets dat een goed orkestlid in dergelijke omstandigheden behoort na te laten, of het nalaten wat hij juist behoort te doen.
- c) Een disciplinaire maatregel kan onder andere het volgende inhouden:
 - Een schriftelijke waarschuwing;
 - Een schriftelijke berisping;
 - Schorsing, met of zonder behoud van salaris;
 - Ontslag, al dan niet op staande voet.
- d) Alvorens een disciplinaire maatregel wordt toegepast, zal het orkestlid en het VB door de directie worden gehoord.
- e) Het orkestlid wordt door de directie schriftelijk geïnformeerd over het besluit om al dan niet een disciplinaire maatregel op te leggen.

Hoofdstuk 9 Werkafspraken

Artikel 53 Definities

- a) Buitenconcert: elk concert dat buiten de randstad wordt gegeven en waarbij geen overnachting plaatsvindt
- b) Compensatiedag: een extra vrije dag in verband met afwijkingen of overschrijdingen van de AR
- c) Dienstverband (zie IA) onder verwijzing naar Artikel 54 lid c) omvat een fulltime dienstverband (100%) maximaal 255 podiumdiensten, 60 reisdiensten en het bijbehorende forfait. Een fulltime dienstverband is een werkweek van 38 uur en dat betekent op jaarbasis een inzetbaarheid van 1647 uur.
- d) Generale repetitie: de laatste repetitie voorafgaande aan een concert of uitvoering
- e) Forfaitaire uren: de uren die dienen voor zelfstudie, voorbereiding van orkestpartijen, en uren die bedoeld zijn als compensatie voor gebroken diensten en het werken op onregelmatige werktijden, weekends en feestdagen
- f) Parttime dienstverband: het aantal podiumdiensten bij een parttime dienstverband wordt verkregen door 255 podiumdiensten te verminderen met het parttimepercentage van 10%. Voorbeeld: een tutti-speler die 10% minder werkt vanwege deeltijdverlof zal 229 podiumdiensten spelen. Het maximaal aantal van 60 reisdiensten blijft onverlet van kracht.
- g) Podiumdienst: een repetitie, concert, uitvoering (begeleiding) of opnamesessie van maximaal 3 uur, bij uitzonderingen 3½ uur
- h) Productieweek: een tijdvak van 7 dagen, van maandag t/m zondag waarin werkzaamheden kunnen worden gepland
- i) Regioconcert: een concert in de randstad
- j) Reglementaire vrije dag: een vrije dag conform het gestelde in Artikel 60 lid a) sub 1, 2 en 3
- k) Reisdienst: de totale tijdsduur die ligt tussen de geplande vertrektijd bij het Concertgebouw en de aankomsttijd bij de concertzaal ter plaatse, plus de totale tijdsduur van de terugreis, waarbij iedere periode van 3 uur als één dienst wordt gerekend; afronding geschiedt in halve uren
- l) Seizoen: een tijdvak, verdeeld over twee opeenvolgende

	kalenderjaren, aanvangend op de eerste dag na het einde van de zomervakantie in het eerste kalenderjaar, en eindigend op de laatste dag van de zomervakantie in het daarop volgende kalenderjaar
m) Vrije dag:	een dag waarop geen werkzaamheden worden verricht
n) Weekend:	zaterdag en zondag
o) Werkdag:	een dag waarop werkzaamheden worden verricht
p) Werkzaamheden:	podium- en/of reisdiensten
q) Werkzaamhedenlijst:	het overzicht van werkzaamheden, vakantie-, compensatie-, acclimatisatiedagen en andere vrije dagen en proefspelen per seizoen
r) Zitrepitie:	een podiumdienst van maximaal ½ uur - en ¾ uur bij de chef-dirigent en/of repetities met een groot changement - die voorafgaande aan een concert buiten Amsterdam kan worden gehouden en samen met dat concert als één podiumdienst wordt gerekend.

Artikel 54 Werkzaamheden

- | | |
|----------------|---|
| a) Per dag | per dag kunnen maximaal 3 werkzaamheden worden gehouden, waarvan ten hoogste 2 podiumdiensten |
| b) Per week | <ol style="list-style-type: none">1. het maximaal aantal werkdagen is 6 en het maximum aantal werkzaamheden is 9, waarvan ten hoogste 4 concerten2. dit aantal van 4 concerten kan in uitzonderingsgevallen worden verhoogd tot 5, indien voor dit 5e concert een extra betaling wordt gegeven; een en ander in overleg tussen directie en VB te regelen3. het totaal aantal werkzaamheden kan worden verhoogd tot 11, indien die verhoging uit reisdiensten bestaat, met dien verstande dat dit niet in 2 opeenvolgende weken mag geschieden4. het is mogelijk maximaal 2 regio- of buitenconcerten per week te geven5. het aantal forfaitaire uren bedraagt 14 per week |
| c) Per seizoen | het maximale aantal werkzaamheden dat in een seizoen collectief gepland kan worden bedraagt 365 waarvan maximaal 305 podiumdiensten en 60 reisdiensten, een en ander gebaseerd op een seizoen van 43 werkweken; in langere of kortere seizoenen geldt een maximering pro rato |

Artikel 55 Repetities

- a) Repetities worden 's morgens gehouden en duren van 9.30 - 12.30 uur, met uitzondering van het gestelde in lid b), c), d), e), f) en g) van dit artikel.
- b) Avondrepetities kunnen worden gehouden, voor zover deze in de plaats komen van één of meer der maximaal 4 avondconcerten per week en duren van 19.00 - 22.00 uur.
- c) Alleen de generale repetitie kan met een ½ uur worden verlengd; dit moet uiterlijk één dag tevoren bekend worden gemaakt.
- d) Een repetitie op woensdag waarvan het laatste ½ uur openbaar is, duurt van 10.00 - 13.00 uur met uitzondering van de generale repetitie op een woensdag, die van 9.30 - 13.00 uur kan duren. De pauzes in beide gevallen zijn van 10.45 - 11.00 uur en van 12.15 - 12.30 uur.
- e) Om een avondrepetitie te vermijden is het mogelijk 2 of 3 ochtendrepetities ieder met een ½ uur te verlengen; deze verlengde ochtendrepetities tellen tezamen als 3 c.q. 4 podiumdiensten.
- f) Ter vervanging van de maandagavondrepetitie is het mogelijk de maandagochtendrepetitie te verlengen tot 14.00 uur, en de dinsdag- en woensdagochtendrepetities ieder met een ½ uur te verlengen, volgens het hierna gedefinieerde schema met bijbehorende bepalingen.

Repetitieschema maandagochtend/-middag van 09.30 - 14.00 uur.

- | | | | |
|----|-------------------|--------------------------------|--------------|
| 1. | 09.30 - 11.00 uur | 1 ^{ste} repetitieblok | (90 minuten) |
| | 11.00 - 11.15 uur | 1 ^{ste} pauze | (15 minuten) |
| | 11.15 - 12.30 uur | 2e repetitieblok | (75 minuten) |
| | 12.30 - 13.00 uur | 2e pauze | (30 minuten) |
| | 13.00 - 14.00 uur | 3e repetitieblok | (60 minuten) |
2. De dinsdag- en woensdagochtendrepetities kunnen in combinatie met bovengenoemd schema ieder met een ½ uur worden verlengd en duren dan van 09.30 - 13.00 uur.
 3. De verlengde maandagochtendrepetitie zal, in combinatie met de verlengde dinsdag- en/of woensdagochtendrepetitie(s), voor 2 podiumdiensten worden gerekend.

- g) Ter verkrijging van een vrije maandag kan de ochtendrepetitie van de daaropvolgende dinsdag verlengd worden tot 14.00 uur volgens het hierna gedefinieerde schema met bijbehorende bepalingen.

Repetitieschema dinsdagochtend/-middag van 9.30 - 14.00 uur.

- | | | | |
|----|-------------------|--------------------------------|--------------|
| 1. | 09.30 - 11.00 uur | 1 ^{ste} repetitieblok | (90 minuten) |
| | 11.00 - 11.15 uur | 1 ^{ste} pauze | (15 minuten) |
| | 11.15 - 12.30 uur | 2e repetitieblok | (75 minuten) |
| | 12.30 - 13.00 uur | 2e pauze | (30 minuten) |
| | 13.00 - 14.00 uur | 3e repetitieblok | (60 minuten) |

-
2. De woensdag- en donderdagochtendrepetities kunnen in combinatie met bovengenoemd schema ieder met een ½ uur worden verlengd en duren dan van 09.30 - 13.00 uur.
 3. De verlengde dinsdagochtendrepetitie zal, in combinatie met de verlengingen van de woensdag- en/of donderdagochtendrepetitie(s), voor 2 podiumdiensten worden gerekend.
- h) Op zaterdag na 13.00 uur, op zondag en op dagen dat er een middagconcert is, kunnen er geen repetities worden gehouden, met uitzondering van de dag waarop de kerstmatinee wordt gegeven

Artikel 56 Pauzes en rusttijden

- a) Er wordt niet langer dan 1½ uur achtereenvolgende gerepeteerd behoudens het gestelde in lid b) van dit artikel. De pauze gaat in na maximaal 1½ uur repetitietijd en duurt 15 minuten, met uitzondering van de pauzes van de middagrepetities zoals zijn vastgelegd in de Artikel 55 lid f) en g).
- b) Repetities van maximaal 2 uur kunnen zonder pauze worden gehouden.
- c) Na een concert in Nederland is de rusttijd voor de volgende activiteit minimaal 8 uur.
- d) Als de geplande aankomsttijd bij het Concertgebouw na een buitenconcert tussen 00.00 en 01.00 uur valt, zijn de ochtend en middag van de betreffende dag vrij.
- e) Als de geplande aankomsttijd bij het Concertgebouw na een buitenconcert tussen 01.00 uur en 02.00 uur ligt, is de rest van de betreffende dag vrij en geldt als vrije dag.
- f) Als de geplande aankomsttijd bij het Concertgebouw na een buitenconcert na 02.00 ligt, is de rest van de betreffende dag vrij, maar geldt niet als vrije dag.
- g) Indien de tijd tussen de geplande vertrek- en aankomsttijd bij het Concertgebouw langer is dan 10 uur, is de volgende ochtend vrij.
- h) Indien bij werkzaamheden buiten Amsterdam de vertrektijd bij het Concertgebouw vóór 17.00 uur is gepland, zal er op die dag geen ochtendpodiumdienst worden gehouden, behoudens het gestelde in lid e) van dit artikel.
- i) Indien bij werkzaamheden buiten Amsterdam de vertrektijd bij het Concertgebouw tussen 16.00 en 17.00 uur is gepland, kan er op die dag, na overleg met het VB, een ochtendpodiumdienst worden gehouden van maximaal 2 uur zonder pauze, in principe van 09.30 - 11.30 uur.
- j) Repetities na een regio- of een buitenconcert, of na een operavoorstelling (mits 's avonds gehouden) duren van 10.00 - 12.30 uur.

Artikel 57 Operabegeleidingen

Met betrekking tot deze begeleidingen geldt een in overleg met het VB aan de operawerkzaamheden aangepast werkschema.

Artikel 58 Bekendmaking

- a) Het volledige werkzaamhedenoverzicht zal uiterlijk 1 april door de werkgever bekend worden gemaakt.
- b) De definitieve dienstlijsten worden uiterlijk 2 weken vóór de geplande werkzaamheden door de werkgever bekend gemaakt.

Artikel 59 Annulering

Podiumdiensten die door de werkgever niet tenminste 2 weken tevoren zijn geannuleerd, worden als verrichte werkzaamheden aangemerkt.

Artikel 60 Vrije dagen en vakanties

- a) Vrije dagen
 - 1. elke week telt tenminste 1 vrije dag
 - 2. de periode tussen een vrije dag en de daarop volgende vrije dag zal niet langer zijn dan 7 werkdagen
 - 3. er zijn 2 soorten periodes van 2 aaneengesloten vrije dagen: de ene periode valt in een weekend, de andere valt daar buiten; het tijdsverschil tussen beide periodes mag niet groter dan 3 weken zijn, met dien verstande dat er tenminste alternerend een vrij weekend is
 - 4. elke week telt tenminste 1 vrije avond en wel de dinsdagavond
 - 5. in de in het volledige werkzaamhedenoverzicht vastgestelde vakanties mogen geen werkzaamheden worden gepland
 - 6. op de in het volledige werkzaamhedenoverzicht vastgestelde reglementaire vrije dagen en/of weekends mogen tot uiterlijk 6 maanden voor datum werkzaamheden worden gepland; een en ander laat onverlet de bepalingen m.b.t. de vrije dagen en/of weekends

-
- | | |
|---------------------------|---|
| b) Zomervakantie | 1. deze duurt tenminste 6 aaneengesloten weken in de periode tussen half juni en begin september, waarvan minimaal 4 aaneengesloten weken deel uitmaken van de basisschoolvakanties.

of

2. deze duurt tenminste 5 aaneengesloten weken in de periode tussen half juni en begin september, waarvan minimaal 3 aaneengesloten weken deel uitmaken van de basisschoolvakantie.

3. Van optie 1 mag 2x per 6 jaar worden afgeweken ten gunste van optie 2, waarbij het niet is toegestaan deze afwijking in twee opeenvolgende seizoenen te laten plaatsvinden. De telling start bij de eerst optredende afwijking. In de jaren dat voor optie 2 gekozen wordt zal elders in het seizoen een extra week vakantie worden gepland, die zal samenvallen met een van de basisschoolvakanties. |
| c) St. Nicolaas | de avond van de 5e december |
| d) Kerstvakantie | de dagen tussen 25 december en 2 januari |
| e) Voorjaars-/meivakantie | 1 productie week, waarbij er naar wordt gestreefd dat deze parallel loopt aan de voorjaars- of meivakantie van de basisscholen in de gemeente Amsterdam |
| f) Paasvakantie | de dagen tussen palmzondag en de dag volgend op 2e paasdag |
| g) Koninginnedag | de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd |
| h) Bevrijdingsdag | conform de officieel geldende regels, waarbij er naar zal worden gestreefd deze dag in alle andere gevallen zoveel mogelijk als een vrije dag te plannen |
| i) Hemelvaartsdag | een vrije dag |
| j) Pinksteren | beide dagen zijn vrij |

Artikel 61 Vakantieregeling

- a) Indien door ziekte tijdens de vastgestelde vakantieperiodes vakantiedagen niet kunnen worden genoten, wordt ter compensatie vakantie verleend tot ten hoogste het aantal niet genoten vakantiedagen. Het orkestlid dient ter zake een medische verklaring te overleggen.
- b) Het tijdstip van de vervangende vakantie wordt in onderling overleg tussen directie en orkestlid vastgesteld. In geval van problemen bij de planning kan het orkestlid verplicht worden gesteld maximaal 5 vakantiedagen mee te nemen naar het volgende seizoen.

-
- c) Wanneer het orkestlid volledig arbeidsongeschikt is, bouwt hij alleen vakantiedagen op over de laatste 6 maanden van zijn arbeidsongeschiktheid. Tijdvakken van arbeidsongeschiktheid worden samengevoegd, indien de tussenliggende periode minder dan een maand bedraagt.
 - d) Indien het orkestlid voor een gedeelte van de wekelijkse arbeidsduur ongeschikt is, bouwt hij alleen vakantie op over de feitelijk gewerkte uren.

Artikel 62 Séjourregeling

- a) Voor podiumdiensten binnen Amsterdam wordt een séjour uitbetaald conform het bepaalde in bijlage C Artikel 1 lid a).
- b) Indien er werkzaamheden buiten Amsterdam plaatsvinden, zal er een séjour worden uitbetaald conform het bepaalde in bijlage C Artikel 1 lid b).

Hoofdstuk 10 Tournee-reglement

Artikel 63 Definities

- a) Acclimatisatiedagen: dit zijn vrije dagen of perioden van vrije uren achtereenvolgens in het te bezoeken land, teneinde van een reis te herstellen dan wel aan het tijds- en/of klimaatsverschil te wennen, volgens de optelsom van reistijd + uren tijdsverschil = de factor 'ongerief'
- b) Compensatiedag: een in relatie tot de duur van een tournee toegekende vrije dag
- c) Reisdag: een dag waarop alleen wordt gereisd
- d) Reisdienst: de totale tijdsduur die ligt tussen de geplande vertrektijd bij het Concertgebouw en de aankomsttijd bij hotel of concertzaal ter plaatse en vervolgens steeds de totale tijdsduur die ligt tussen de geplande vertrektijd bij het hotel, en de aankomsttijd in het volgende hotel of de volgende concertzaal; tot slot: de totale tijdsduur die ligt tussen de vertrektijd bij het laatste hotel of concertzaal en de aankomsttijd bij het Concertgebouw; iedere periode van 3 uren wordt als een reisdienst gerekend waarbij de afronding geschiedt in halve uren; dit alles bij elkaar opgeteld geeft het totale aantal reizen aan
- e) Tournee: alle werkdagen en vrije dagen buiten Amsterdam waarbij tenminste één overnachting plaatsvindt, vanaf vertrek tot aankomst bij het Concertgebouw
- f) Vrije dag: een dag waarop geen werkzaamheden worden verricht met uitzondering van het gestelde in Artikel 66 lid c)
- g) Werkdag: een dag waarop werkzaamheden worden verricht

Artikel 64 Toepassing bepalingen van de AR

Tijdens een tournee zijn de bepalingen van deze AR onverkort van toepassing, met uitzondering van de volgende artikelen: Artikel 54 lid a) (alleen m.b.t. maximaal 3 werkzaamheden per dag), Artikel 54 lid b) sub 1 en 2; Artikel 55 lid a), Artikel 55 lid h) en Artikel 60 lid a) sub 3 en 4.

Artikel 65 Duur van een tournee

- a) In 1 seizoen mogen de tournees tezamen niet langer duren dan maximaal 42 dagen, inclusief de reisdagen.
- b) In Europa zal een tournee niet langer duren dan maximaal 22 dagen, inclusief de reisdagen.

-
- c) Een intercontinentale tournee kan maximaal 25 dagen duren, inclusief de reisdagen.
 - d) Er mogen in twee opeenvolgende seizoenen maximaal drie intercontinentale tournees worden gehouden, met dien verstande dat er in één seizoen nooit meer dan twee van deze tournees kunnen worden gepland.
 - e) Het KCO gaat op tournee naar alle landen waar een Nederlandse Ambassade aanwezig is en waarmee Nederland diplomatieke betrekkingen onderhoudt.

Artikel 66 Werkzaamheden en vrije dagen

- a) Tijdens een tournee mogen er niet meer dan 4 concerten achter elkaar worden gegeven. Daarna moet er een vrije dag zijn, volgens het bepaalde onder Artikel 67 lid c).
- b) Er dient na tenminste vijf werkdagen een vrije dag te zijn.
- c) Nadat hierover tussen directie en VB overeenstemming is bereikt, kan er op een vrije dag worden gereisd. In dit geval kan een aansluitende periode van minimaal 26 uur, gerekend van de aankomst in het hotel tot aan het vertrek naar de volgende podiumdienst, gelijk gesteld worden aan een vrije dag.
- d) Op dagen dat er 's ochtends wordt gereisd en 's avonds een concert wordt gegeven, dient er vanaf de geplande aankomst in het hotel tot het vertrek naar de concertzaal (of tot het begin van het concert c.q. zitrepitie indien hotel en concertzaal op loopafstand van elkaar liggen), een vrije periode te zijn van tenminste 3 uur.
- e) De dag voorafgaande aan een tournee van meer dan 4 dagen moet vrij zijn.
- f) Als de geplande aankomsttijd na afloop van een tournee van maximaal 3 dagen tussen 00.00 en 02.00 uur ligt, is de rest van de betreffende dag vrij, maar geldt niet als vrije dag. In dat geval kan de verplichte compensatiedag aansluitend aan de betreffende tournee of elders in dat seizoen worden gegeven. In het laatste geval mag deze compensatiedag echter niet samenvallen met een reglementaire vrije dag.

Artikel 67 Reisschema

Het definitieve reisschema zal tenminste twee weken vóór het begin van een tournee aan de orkestleden bekend worden gemaakt.

Artikel 68 Vliegtuigen, bus- en treinvervoer en hotels

Het vervoer en de accommodaties dienen van uitstekende kwaliteit te zijn.

Artikel 69 Reizen, bagage en verzekeringen

- a) De heen- en terugreis naar en van een tourneebestemming zal bij voorkeur per trein of per vliegtuig worden gemaakt. Vervoer per bus komt alleen in aanmerking als de afstand korter is dan 250 km.
- b) Tijdens het reizen per bus zal er bij een reistijd van meer dan 2½ uur een rust-/koffiepauze zijn van 30 minuten.
- c) Het vervoer van koffers en muziekinstrumenten wordt, indien mogelijk, door het KCO verzorgd.

- d) Het KCO vergoedt de kosten van het verkrijgen of verlengen van een paspoort, alsmede de kosten voor het verkrijgen van andere reisdocumenten, extra pasfoto's, etc..
- e) Voor de orkestleden zijn tijdens een tournee de volgende verzekeringen afgesloten:
- een reisbagage-verzekering;
 - een ongevallenverzekering;
 - een ziektekostenverzekering.
- De hoogte van de verzekerde bedragen wordt door de directie in overleg met het VB volgens de gebruikelijke normen vastgesteld. Deze bedragen worden in de betreffende reiswijzers vermeld.

Artikel 70 Séjours en andere tourneevergoedingen

Deze worden vastgesteld conform de afspraken zoals deze tussen de directie en het VB zijn gemaakt.

Artikel 71 Compensatie- en acclimatisatiedagen

- a) Tijdens een tournee kunnen acclimatisatiedagen worden gepland, een en ander in overleg tussen directie en VB vast te stellen volgens onderstaand schema, waarbij de ongerieffactor de optelsom is van reistijd + uren tijdsverschil (zie Artikel 63 lid a):
- bij een ongerieffactor van 7 - 8 zijn dit 24 uren of één dag;
 - bij een ongerieffactor van 9 - 10 zijn dit 32 uren;
 - bij een ongerieffactor van 11 of meer, zijn dit 48 uren of twee dagen.
- De acclimatisatieperiode gaat in na aankomst bij het hotel ter plaatse.
- b) In relatie tot de lengte van een tournee geldt de onderstaande compensatiedagenregeling, waarbij een aantal compensatiedagen aansluitend aan een tournee dient te worden gegeven, de z.g. 'verplichte compensatiedagen'. De overige dagen, de z.g. 'variabele compensatiedagen', kunnen in overleg tussen directie en VB eventueel elders in dat betreffende seizoen worden verleend. In dat geval bij voorkeur te gebruiken ter verlenging van de kerstvakantie.

tournee		compensatie		verplicht		variabel	
2/3	dagen	1	dag	1	dag		
4/6	dagen	2	dagen	2	dagen		
7/9	dagen	3	dagen	3	dagen		
10/12	dagen	4	dagen	3	dagen	1	dag
13/15	dagen	5	dagen	3	dagen	2	dagen
16/18	dagen	6	dagen	4	dagen	2	dagen
16/18	dagen	7	dagen	4	dagen	3	dagen
16/18	dagen	8	dagen	4	dagen	3	dagen
25+	dagen	9	dagen	5	dagen	4	dagen

- c) Indien een tournee gevolgd wordt door een vakantieperiode, zal het aantal verplichte compensatiedagen voorafgaand aan deze vakantie, in afwijking van lid b) van dit artikel, worden vastgesteld volgens de berekeningsmethodiek zoals is opgenomen in lid a) van dit artikel.
- Alle mogelijke resterende compensatiedagen worden in overleg tussen directie en VB elders in het betreffende seizoen gegeven, bij voorkeur ter verlenging van de kerstvakantie.

-
- d) Compensatiedagen kunnen niet samenvallen met vakantieperiodes.
 - e) Nadat daarover tussen directie en VB overeenstemming is bereikt, kan in uitzonderlijke gevallen een compensatiedag samenvallen met een reglementaire vrije dag.

Hoofdstuk 11 Afwijkingen en/of overschrijdingen

Artikel 72 Afwijkingen en/of overschrijdingen

Bij afwijkingen en/of overschrijdingen van deze AR zal er pas een beslissing worden genomen, nadat er overeenstemming is bereikt tussen de directie en het VB.

Hoofdstuk 12 Onvoorziene omstandigheden

Artikel 73 Onvoorziene omstandigheden

In onvoorziene omstandigheden zal de directie pas een beslissing nemen, nadat er overleg met het VB is gepleegd en zijn alle orkestleden gebonden aan de betreffende besluiten.

Hoofdstuk 13 Geschillenregeling

Artikel 74 Geschillen

- a) De uitleg van de AR berust bij partijen.
- b) Indien een der partijen bij deze AR, dan wel een individuele werknemer, van mening is, dat er een geschil bestaat over interpretatie of toepassing van deze overeenkomst, zal deze zaak worden voorgelegd aan de geschillencommissie die daarover een bindend advies zal uitbrengen.
- c) Het reglement voor de geschillencommissie is opgenomen in bijlage M.

Hoofdstuk 14 Duur, wijziging of opzegging van de AR

Artikel 75 Duur, wijziging of opzegging van de AR

- a) Deze AR treedt in werking op 1 januari 2011 en zal eindigen op 31 december 2012.
- b) Wijzigingen in deze AR kunnen slechts tot stand komen nadat er overeenstemming is bereikt tussen de Stichting Koninklijk Concertgebouworkest en de Vereniging 'Het Concertgebouworkest'
- c) . Ook deze wijzigingen vormen een aanvulling op de Individuele Arbeidsovereenkomst.
- d) Indien geen van de partijen bij deze AR uiterlijk drie maanden vóór het einde van de contractperiode schriftelijk te kennen geeft de overeenkomst niet te willen verlengen, wordt de looptijd ervan stilzwijgend met één jaar verlengd en zo vervolgens.
- e) Opzegging dient te geschieden per aangetekend schrijven.

Aldus overeengekomen en getekend op 22 december 2010,

namens de Stichting
Koninklijk Concertgebouworkest,

namens de Vereniging
'Het Concertgebouworkest',

Jan Raes
algemeen directeur

Herman Rieken
voorzitter

Bijlage A Model Individuele Arbeidsovereenkomst

Tussen de Stichting "Koninklijk Concertgebouworkest", gevestigd en kantoor houdend te Amsterdam, hierna te noemen het KCO,

en

(naam, adres, geboortedatum), hierna te noemen orkestlid,

is het volgende overeengekomen:

Artikel 1 Functie en plaats waar de werkzaamheden worden verricht

Het orkestlid zal bij het KCO werkzaam zijn in de functie van (functie), met als bij-instrument(en) (invullen) voor de volledige werktijd zoals is uitgewerkt in hoofdstuk 9 van de Arbeidsvoorwaardenregeling (AR).

De werkzaamheden worden hoofdzakelijk verricht te Amsterdam. Het orkestlid is bereid de werkzaamheden in voorkomende gevallen ook buiten Amsterdam, alsmede buiten Nederland te verrichten.

Artikel 2 Periode en proeftijd

- a) Deze Individuele Arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd voor het tijdvak van (datum ingang) tot (datum eind). De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve, zonder dat opzegging is vereist, van rechtswege op (datum eind).

of

voor vergunningsplichtige werknemers op grond van de Wet arbeid vreemdelingen:

- a) Deze Individuele Arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd voor het tijdvak van (datum ingang) tot (datum eind) of zodra de werknemer geen tewerkstellingsvergunning en/of visum voor Nederland heeft. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve, zonder dat opzegging is vereist, van rechtswege op (datum eind).
- b) Deze Individuele Arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd en treedt in werking op (datum ingang). De overeenkomst zal, uiteraard met inachtneming van de geldende wettelijke bepalingen, een einde nemen na schriftelijke opzegging van het orkestlid, met inachtneming van een termijn van zes maanden en gedaan tegen de eerste september van enig jaar. De opzegtermijn voor de werkgever is eveneens zes maanden.
- c) Er geldt een proeftijd van een maand, in de zin van artikel 7:652/676 van het Burgerlijk Wetboek, gedurende welke ieder der partijen de overeenkomst met onmiddellijke ingang kan beëindigen. Desgevraagd wordt aan de partij die wordt opgezegd de reden medegedeeld.

Artikel 3 Arbeidsvoorwaardenregeling

Van deze Individuele Arbeidsovereenkomst maakt de AR voor de orkestleden, die een CAO is in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, overeengekomen tussen het KCO en de Vereniging 'Het Concertgebouworkest', inclusief de daarin plaatsvindende wijzigingen, onverbrekelijk deel uit.

De directie zal het orkestlid een exemplaar van de AR voor de orkestleden doen toekomen, alsmede van de eventuele wijzigingen daarop.

Artikel 4 Salaris

- a) Het KCO verbindt zich aan het orkestlid een salaris te betalen zoals is vastgesteld in bijlage B van de AR voor de orkestleden.
- b) Voor de vaststelling van het salaris wordt bij het aangaan van deze overeenkomst trede (..) van de salarisschaal toegekend.
- c) Het salaris dient te zijn overgemaakt uiterlijk op de 25^e van iedere maand.
- d) Het orkestlid heeft recht op een vakantie-uitkering conform het gestelde in bijlage B Artikel 6 van de AR voor de orkestleden.
- e) Het orkestlid bouwt bij een fulltime dienstverband 3,5 vakantiedagen per maand op. De vakantie wordt overeenkomstig het werkzaamhedenoverzicht vastgesteld.

Artikel 5 Ziektekosten, geheimhouding, pensioen, werkloosheid

Ter zake van de ziektekosten kan het orkestlid deelnemen aan de door het Koninklijk Concertgebouworkest voorgestelde ziektekostenverzekering. De kosten van de polis worden conform de in de AR voor orkestleden genoemde regeling jaarlijks voorgeschoten door het Koninklijk Concertgebouworkest, en maandelijks met het salaris verrekend.

Daarnaast ontvangt het orkestlid als tegemoetkoming in de kosten een werkgeversbijdrage, naar rato van de omvang van het dienstverband, conform de in de AR voor de orkestleden genoemde voorwaarden.

Zowel tijdens als na afloop van het dienstverband is het orkestlid verplicht tot strikte geheimhouding omtrent alles wat bij de uitoefening van de werkzaamheden ter kennis komt omtrent zaken en belangen van het Koninklijk Concertgebouworkest en alle (zakelijke) relaties van het orkest.

Het orkestlid zal worden opgenomen in het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds. Dit als gevolg van het feit dat het Koninklijk Concertgebouworkest is aangewezen als lichaam waarvan het personeel ambtenaar is in de zin van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet. Voorts wordt door ons de Verordening Bovenwettelijke Werkloosheidsuitkering van de Gemeente Amsterdam zo veel mogelijk overeenkomstig toegepast.

Artikel 6 Aanvullingen en wijzigingen

Deze Individuele Arbeidsovereenkomst is van kracht ingaande (datum ingang).

Indien Artikel 2 a2. van toepassing dan de onderstaande tekst toevoegen.

Indien op basis van de Wet arbeid vreemdelingen een tewerkstellingsvergunning noodzakelijk is voor het verrichten van de werkzaamheden, dan geldt de indiensttreding onder de opschortende voorwaarde dat de vergunning is verkregen. Indien de vergunning een latere ingangsdatum vermeldt dan (datum ingang), dan is deze individuele arbeidsovereenkomst pas per die datum van kracht onder gelijke wijziging van alle overige in deze overeenkomst genoemde data. Indien de vergunning niet wordt verkregen, dan zal de indiensttreding niet worden aangegaan of als dat al is gebeurd per direct worden beëindigd.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en getekend

te Amsterdam op...../ en teop.....

Jan Raes
Algemeen Directeur

(naam orkestlid)

Bijlage B Salarisschalenoverzicht

Artikel 1 Salarissen

- a) De orkestleden volgen de (trendmatige) loonontwikkelingen conform de CAO Nederlandse orkesten. Met ingang van 1 januari 2009 zijn de volgende bruto bedragen van toepassing:

Salarisschaal = dienstjaren	Bruto maandsalaris
0	€ 4.018,39
1	€ 4.060,00
2	€ 4.102,63
3	€ 4.145,26
4	€ 4.186,88
5	€ 4.229,51
6	€ 4.280,26
7	€ 4.331,01
8	€ 4.381,76
9	€ 4.432,51
10	€ 4.483,26
11	€ 4.551,26
12	€ 4.618,25
13	€ 4.686,26
14	€ 4.754,26
15	€ 4.821,25
16	€ 4.821,25
17	€ 4.821,25
18	€ 4.821,25
19	€ 4.821,25
20	€ 4.821,25
21	€ 4.821,25
22	€ 4.821,25
23	€ 4.821,25
24	€ 4.821,25
25	€ 4.906,51
26	€ 4.906,51
27	€ 4.906,51
28	€ 4.906,51
29	€ 4.906,51
30	€ 5.014,10

- b) Het onder lid a) bepaalde geldt niet voor degenen die de functie van 1e concertmeester, plaatsvervangend 1e concertmeester, 1e solocellist, solocellist en 1e soloaltviolist vervullen, daar hun salaris niet aan een schaal is gebonden.

Artikel 2 Toelagen voor bijzondere functies

Boven de onder lid a) bedoelde salarissen zullen de eveneens in deze bijlage opgenomen toelagen worden toegekend, en wel als volgt:

Toelage A

Aan orkestleden die de volgende functies vervullen:
 plaatsvervangend aanvoerder 2e violen
 2e plaatsvervangend aanvoerder 2e violen
 plaatsvervangend soloaltviolist
 2e plaatsvervangend soloaltviolist
 plaatsvervangend solocellist
 2e plaatsvervangend solocellist
 plaatsvervangend solocontrabassist
 2e plaatsvervangend solocontrabassist
 piccoloïst
 althoboïst
 esklarinetist
 basklarinetist
 contrafagottist
 3e hoornist
 bastrombonist
 soloslagwerker

Toelage B

Aan orkestleden die de volgende functies vervullen:
 2e concertmeester
 1e aanvoerder 2e violen
 aanvoerder 2e violen
 soloaltviolist
 1e solocontrabassist
 solocontrabassist
 solofluitist
 solohoboïst
 soloklarinetist
 solofagottist
 solohoornist
 solotrompettist
 solotrombonist
 solotubaïst
 1e soloharpist
 solopaukenist
 1e soloslagwerker

Hierbij zijn met ingang van 1 januari 2009 de volgende bruto maandbedragen van toepassing:

Toelage A	€ 238,53
Toelage B	€ 500,40

Artikel 3 Salaris bij indiensttreding

- Bij indiensttreding ontvangt het orkestlid in beginsel het salaris behorend bij 0 dienstjaren.
- In afwijking van het gestelde onder lid a) wordt het orkestlid een hoger salaris toegekend, indien en voor zover hij in dienst is geweest bij een der bij de 'collectieve arbeidsovereenkomst Nederlandse Orkesten' betrokken werkgevers, dan wel bij een gerenommeerd buitenlands orkest.
- Toekenning van een hoger salaris is eveneens mogelijk indien het orkestlid blijkt geeft meer dan normale capaciteiten te bezitten, een en ander ter beoordeling van de directie.

Artikel 4 Salarisverhoging

- Het salaris van het orkestlid wordt jaarlijks verhoogd met 1 periodiek, totdat het maximum van de schaal is bereikt. De verhoging geschiedt uitsluitend op de eerste van de maand, waarin het recht daarop ontstaat.
- Indien zeer bijzondere capaciteiten van een orkestlid hiertoe aanleiding geven, kan het salaris worden verhoogd met een vaste toelage van € 120,79 bruto per maand de zgn. toelage Artikel 4b. Deze toelage kan eenmaal of vaker worden toegekend.

Artikel 5 Toelage voor bespeling van een bij-instrument

Voor het contractueel bespelen van een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument wordt de volgende bruto toelage toegekend, welke maandelijks met het salaris wordt uitbetaald. Deze toelage bedraagt met ingang van 1 januari 2009:

Bij-instrument gelijksoortig	€ 114,70
Bij-instrument ongelijksoortig	€ 227,36

Artikel 6 Vakantietoelage

- a) Aan het orkestlid wordt in mei van het kalenderjaar een vakantietoelage van 8% gegeven over het na 1 september van het voorafgaande jaar tot en met 31 augustus van het lopende jaar ontvangen respectievelijk nog te ontvangen maandinkomen.
- b) Bij beëindiging van het dienstverband anders dan per 31 augustus van enig jaar vindt verrekening van de vakantietoelage plaats.

Bijlage C Vergoedingen

Alle genoemde bedragen gelden op basis van een fulltime dienstverband.

- a) In geval van een tijdelijk deeltijd dienstverband zal voor de vergoedingen zoals genoemd in Artikel 4, 5, 8 en 12 van deze bijlage het bedrag pro rato worden uitbetaald.
- b) In geval van volledige arbeidsongeschiktheid langer dan 6 maanden zal voor de vergoedingen zoals genoemd in Artikel 4, 5, 8 en 12 van deze bijlage het bedrag pro rato worden uitbetaald.
- c) Indexatie zal plaatsvinden conform de (trendmatige) loonontwikkelingen van de CAO Nederlandse orkesten.

Artikel 1 Séjourregeling

- a) Tijdens de podiumdiensten in het Concertgebouw in Amsterdam (repetities en concerten) kunnen de orkestleden gratis koffie, thee en frisdrank nuttigen in de artiestenfoyer.
- b) Voor werkzaamheden binnen Nederland die buiten Amsterdam plaatsvinden, wordt een niet belastbare séjour uitbetaald van € 2,00 per uur.

Artikel 2 Vergoedingen voor bespelen instrument zonder vaste toelage

Per 1 september 2010 geldt het volgende bruto bedrag:

Musici, die deze instrumenten bespelen, krijgen daarvoor een extra vergoeding van € 88,40 per concert.

Artikel 3 Kledingtoelage

De tegemoetkoming in het onderhoud van de in bijlage F voorgeschreven concertkleding bedraagt € 136,00 netto per kalenderjaar.

Artikel 4 Tegemoetkoming onkosten eigen instrumenten

- a) De vergoedingen zoals vermeld in Artikel 28 van deze AR zijn met ingang van 1 augustus 2009 als volgt geïndexeerd:

viol en altviol	€ 707,55
cello	€ 1.019,70
contrabas	€ 780,38
hobo	€ 963,51
alt hobo	€ 1.356,82
klarinet (a- en besklarinet samen)	€ 1.538,91
c-klarinet (garantie)	€ 894,53
c-klarinet (nieuw)	€ 769,98
basklarinet	€ 1.670,02
fagot	€ 1.352,66
contrafagot	€ 1.799,04
fluit	€ 475,51
piccolo (garantie)	€ 348,17
piccolo (nieuw)	€ 343,37
harp (garantie)	€ 794,89
harp (nieuw)	€ 706,51
hoorn	€ 541,06

f-hoorn (garantie)	€ 297,80
f-hoorn (nieuw)	€ 108,21
trompet (bes- en c-)	€ 1.019,70
piccolotrompet	€ 509,85
trombone	€ 551,47
alttrombone	€ 551,47
bastrombone	€ 556,67
tuba (C-)	€ 593,09
f-tuba	€ 593,09

De hierboven genoemde garantiebedragen voor c-klarinet, piccolo, harp en f-hoorn zijn van toepassing op orkestleden die vóór 1 juli 2007 in dienst waren en de nieuwe bedragen op orkestleden die op of na 1 juli 2007 in dienst zijn getreden.

- b) De hierboven genoemde vergoedingen worden verhoogd met een vergoeding voor ieder contractueel bij-instrument dat eigendom is van het orkestlid, van 60% van het hierboven vermelde bedrag.

Artikel 5 Kosten snaren harpen en contrabassen

De kosten van de snaren voor de door de harpistes en de contrabassisten bespeelde instrumenten die eigendom van het KCO (Stichting Donateurs) zijn, worden door het KCO (Stichting Donateurs) betaald.

Artikel 6 Tegemoetkoming studiekosten

Voor een tegemoetkoming in de studiekosten zoals vermeld in Artikel 30 geldt de volgende regeling:

- a) Om voor een tegemoetkoming in aanmerking te kunnen komen dient het orkestlid tenminste 12 maanden in dienst van het KCO te zijn, en een zo volledig mogelijk voorstel in te dienen.
- b) Het orkestlid dient een schriftelijke toestemming van de directie te hebben.
- c) De vergoeding bedraagt ten hoogste 90% van de totaal gemaakte kosten voor de opleiding en eventuele reiskosten, dit laatste op basis van 2^{de} klasse openbaar vervoer.
- d) De vergoeding wordt als een voorschot uitbetaald.
- e) De studie zal buiten de werktijden van het orkest dienen te gebeuren.
- f) Na beëindiging van de studie wordt na elke 6 maanden die het orkestlid in dienst blijft, een kwart van het voorschot kwijtgescholden.
- g) Bij beëindiging van het dienstverband is het openstaand deel direct opeisbaar.
- h) Bij voortijdse beëindiging van de studie kan het gehele voorschot direct opeisbaar worden, in welk geval eventueel met het orkestlid een regeling omtrent de terugbetaling kan worden getroffen.
- i) De directie beslist over de toekenning van de vergoedingen.
- j) De hoogte van de vergoeding en de voorwaarden omtrent de terugbetalingsregeling worden vastgelegd in een studieovereenkomst welke door de directeur en het orkestlid wordt ondertekend.

Artikel 7 Tegemoetkoming tandartskosten blazers

Hiervoor geldt de volgende regeling:

- a) Met inachtneming van het gestelde in lid b) van dit artikel, wordt van de kosten voor tandheelkundige behandeling van blazers 50% door het KCO vergoed. Hiervoor moet het orkestlid een declaratieformulier invullen en deze inclusief de originele factuur indienen bij de afdeling P&O.
- b) Om in aanmerking te komen voor de vergoeding zoals bedoeld in lid a) van dit artikel, dient de betrokkene zich te onderwerpen aan gebitscontroles door een door de werkgever aan te wijzen deskundige, waarvoor de blazers periodiek worden opgeroepen; de kosten van deze controles komen volledig voor rekening van het KCO.
- c) Deze controles kunnen tot de volgende resultaten leiden:
 - de betrokkene ontvangt de mededeling dat de gebitstoestand geheel in orde is;
 - de betrokkene ontvangt het advies zich te laten behandelen door zijn tandarts of een specialist.
- d) De deskundige, respectievelijk de leden van zijn staf, zijn bereid met de desbetreffende tandarts of specialist in overleg te treden omtrent het gegeven advies; indien het advies niet wordt opgevolgd, behoudt het KCO zich het recht voor om de kosten die betrokkene later zou kunnen krijgen ten gevolge van het niet opvolgen van het verstrekte advies, niet in aanmerking te doen komen voor deze tegemoetkomingsregeling.

Artikel 8 Overige beroepskosten

Als tegemoetkoming in de overige beroepskosten (aanschaf van literatuur, lidmaatschap van een vakvereniging voor professionele musici, bladmuziek, CD's en dergelijke) ontvangt het orkestlid jaarlijks een uitkering van de Stichting Fonds Vergoedingen Orkestmusici. De hoogte van het bedrag wordt jaarlijks door het Fonds vastgesteld en wordt via de werkgever in het eerste kwartaal van het jaar daarop volgend aan het orkestlid uitgekeerd die op 1 september van het voorgaande jaar in dienst waren.

Artikel 9 Vergoeding bij gekostumeerd optreden

Het orkestlid dat gekostumeerd op het toneel zijn partij moet vertolken ontvangt daarvoor per voorstelling - overeenkomstig het door de Nederlandse Opera hiervoor gehanteerde tarief - een bruto vergoeding van:

Repetitie van maximaal 3 uur:	€ 22,00
Daarboven per uur:	€ 7,00
Voorstelling ongeacht de lengte:	€ 44,00

Artikel 10 Reistoelage buitenlandse orkestleden

Buitenlandse orkestleden die niet of niet meer in aanmerking komen voor de fiscale 30% regeling, kunnen in aanmerking komen voor een reistoelage in verband met een bezoek aan familie in hun vaderland.

Deze toelage bestaat uit:

1 keer per 3 jaar 50% van de reiskosten naar het vaderland, per goedkoopste reisgelegenheid v.v., alleen voor het betrokken orkestlid, tot een maximumbedrag van € 750,00.

Artikel 11 Werkzaamheden als lid van een proefspelcommissie

Per 1 september 2009 geldt het volgende bruto bedrag:

Voor deze werkzaamheden wordt een vergoeding gegeven van € 29,10 per uur.

Artikel 12 Vergoedingsregeling kosten woon-werkverkeer

- a) Onder woon-werkverkeer wordt verstaan het heen en weer reizen tussen de woonplaats van het orkestlid en zijn werkplaats te Amsterdam.
- b) Onder enkele reis afstand wordt de afstand van 'deur tot deur' verstaan. Voor het bepalen van de afstand geldt de meest gebruikelijke weg voor het door het orkestlid gebruikte vervoermiddel.
- c) De hoogte van de vergoeding is gebaseerd op de fiscaal geldende richtlijnen en zal tegelijk met het maandsalaris worden uitbetaald. Na een afwezigheid van 1 maand (vakantie uitgezonderd) zal de vergoeding stopgezet worden, totdat het orkestlid zijn werk hervat.

Artikel 13 Verhuiskostenvergoedingen

- a) Het verlenen van een financiële tegemoetkoming in de kosten in verband met een verplaatsing of indiensttreding binnen Nederland geschiedt op grond van de volgende bepalingen.
- b) Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:
 - eigen huishouding het bewonen van zelfstandige woonruimte voeren:
 - gezinsleden: de echtgeno(o)t(e) of partner, de eigen, stief- en pleegkinderen van het orkestlid
 - jaarsalaris: twaalf maal het tussen werkgever en orkestlid overeengekomen bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag
 - standplaats: Amsterdam
 - woongebied: het gebied binnen een straal van 10 km. rondom Amsterdam
 - woonplaats: de gemeente, waar het orkestlid staat ingeschreven.
- c) Het orkestlid komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding bij verhuizing naar een woning binnen een straal van 10 km. rondom de standplaats. Dit, indien de oude woning meer dan 10 km. van de standplaats was verwijderd.
- d) Het orkestlid komt eveneens in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding, indien door zijn verhuizing de afstand tussen zijn woning en de standplaats met tenminste 50%, en tenminste 10 km. wordt bekort, en de afstand tussen de nieuwe woning en de standplaats maximaal 35 km. bedraagt.
- e) Indien het medisch noodzakelijk is, blijkende uit een schriftelijke verklaring van een door de werkgever aangewezen geneeskundige, dat het orkestlid verhuist, wordt door de werkgever een verhuiskostenvergoeding toegekend.
- f) De verhuiskostenvergoeding wordt, voor zover dit binnen de fiscale regels valt, netto uitgekeerd tot maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- g) Hoogte van de vergoeding:
 - 1. De onbelaste verhuiskostenvergoeding bedraagt maximaal € 7.750,00.

-
2. Een bedrag voor de kosten van vervoer van bagage en van de inboedel van het orkestlid en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van in- en uitpakken (transportkosten) wordt verstrekt op declaratiebasis.
 3. Indien het orkestlid geen eigen huishouding voert, of deze niet naar de nieuwe woning wordt overgebracht, maar één kamer met gebruikelijke meubilering en stoffering bewoont, wordt hem uitsluitend een vergoeding toegekend voor de werkelijk gemaakte herinrichtingskosten tot een maximum van 4% van het jaarsalaris. Hierbij komt een bedrag van € 68,00 voor elk tot het gezin behorend medeverhuizend en ten laste van het orkestlid komend kind.
 4. Bij verhuizing van een gezin waarvan beide echtgenoten belanghebbende in de zin van deze regeling zijn, wordt de in dit artikel bedoelde vergoeding slechts aan één van deze belanghebbenden toegekend.
 5. Bij beëindiging van het dienstverband op verzoek van het orkestlid binnen twee jaar na uitbetaling van de verhuiskostenvergoeding, zal de vergoeding (gedeeltelijk) dienen te worden terugbetaald. Per maand wordt na uitbetaling 1/24 deel van de verhuiskostenvergoeding kwijtgescholden.
- h) Ingeval de werkgever van oordeel is dat het dagelijks heen en weer reizen, als bedoeld in bijlage C, Artikel 12 lid a), niet in het belang der werkzaamheden is, wordt aan het orkestlid een tegemoetkoming verleend in de kosten van een pension, gelegen in of nabij de standplaats, alsmede in de reiskosten voor gezinsbezoek.
- i) De tegemoetkoming bedoeld in lid h) wordt door de werkgever aan het orkestlid voor de eerste maal voor niet langer dan zes maanden verleend. De werkgever kan deze termijn verlengen. Ingeval het orkestlid nalaat al datgene te doen wat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden om ten spoedigste passende woonruimte in of (meer) nabij zijn standplaats te verkrijgen, vervalt de tegemoetkoming als bedoeld in lid h).
- j) Indien het orkestlid binnen 2 jaar na ontvangst van de vergoeding verhuist naar een verder gelegen woonplaats, dan dient het bedrag pro rata te worden terugbetaald.

Artikel 14 Toeslagen BHV en EHBO

Per 1 januari 2009 geldt het onderstaande bedrag, dat in de maand oktober wordt uitbetaald.

- a) Vergoedingsregeling voor BHV-ers
1. Orkestleden die door de werkgever zijn gevraagd zich als bedrijfshulpverlener beschikbaar te stellen, dienen over een geldig diploma Bedrijfshulpverlening te beschikken. Zij zijn bovendien gehouden aan de jaarlijkse bijscholing deel te nemen.
 2. De kosten voor het volgen van de opleiding, de jaarlijkse bijscholing en de eventuele reiskosten komen voor rekening van het KCO.
 3. Het orkestlid dat aan deze eisen voldoet ontvangt een jaarlijkse toelage van € 186,30 bruto.
- b) Vergoedingsregeling voor EHBO-ers
1. Orkestleden die zich op verzoek van de werkgever beschikbaar houden om bij ongevallen eerste hulp te verlenen, dienen over een geldig diploma EHBO (Oranje Kruis) te beschikken. Zij zijn bovendien gehouden aan de jaarlijkse bijscholing deel te nemen.
 2. De kosten voor het volgen van de opleiding, de jaarlijkse bijscholing en de eventuele reiskosten komen voor rekening van het KCO .

3. Het orkestlid dat aan deze eisen voldoet ontvangt een jaarlijkse toelage van € 186,30 bruto.

Artikel 15 Vergoedingsregeling voor werkzaamheden als lid van het Verenigingsbestuur

- a) Aan VB-leden wordt een toelage van € 150,00 bruto per maand toegekend, jaarlijks uit te keren met het salaris van oktober.
- b) De voorzitter ontvangt, naast de onder lid a) bedoelde toelage, een jaarlijkse toelage van € 1.000,00 bruto, die eveneens met het salaris van oktober wordt uitbetaald.

Artikel 16 Vergoedingsregeling voor werkzaamheden als lid van de Artistieke Commissie

- a) Aan AC-leden wordt een toelage van € 546,- bruto per jaar toegekend, jaarlijks uit te keren met het salaris van oktober.
- b) De voorzitter ontvangt een jaarlijkse toelage van € 1.000,- bruto die met het salaris van oktober wordt uitbetaald.

Artikel 17 Vergoedingsregeling indeling strijkers

- a) Per strijkersgroep verzorgt een orkestlid de indeling van de groep.
- b) Voor deze werkzaamheden ontvangt het betreffende orkestlid een toelage van € 150,00 bruto per maand.

Bijlage D Dienstentelling

Artikel 1 Uren dienstverband

Een voltijds dienstverband met het Koninklijk Concertgebouworkest geldt formeel voor 38 uur per week (52 weken per jaar), dat verdeeld is in podiumdiensten, reisdiensten, forfaitaire uren en vakantiedagen.

De forfaitaire uren zijn bedoeld voor studie/partijvoorbereiding en een gedeeltelijke compensatie voor onregelmatige diensten, zoals het werken tijdens avonden en weekenden.

Artikel 2 Planning diensten

Het maximum aantal planbare collectieve orkestdiensten in een seizoen van 43 weken bedraagt 365 en hiervan worden 60 diensten gereserveerd als 'reisdienst' (in langere of kortere seizoenen geldt een maximering pro rato).

In de regeling is een bovengrens van maximaal 255 diensten vastgesteld met betrekking tot de reguliere inzetbaarheid en oproepbaarheid van individuele orkestleden (tutti musicus met 100% aanstelling).

Indien het orkest zwaardere seizoenen gaat plannen, dan kan het orkestlid nooit voor meer dan deze 255 diensten worden ingepland of opgeroepen (behalve 1 volledig programma in het kader van overwerk).

Alle verlofregelingen waardoor een orkestlid minder dan 100% gaat werken bv. deeltijd- of seniorenverlof worden gerelateerd aan dit maximum van 255 diensten. Dit betekent dat het deeltijdpercentage in mindering wordt gebracht op 255 diensten en voor een deeltijder met 10% vrijstelling bedraagt het aantal diensten dan 229.

Voor de (plv) aanvoerders en soloposities zijn specifieke individuele maxima vastgesteld voor de planbare en oproepbare diensten. Zie hiervoor de twee overzichten in artikel 7 en 8 van deze bijlage.

Artikel 3 Reservebeurten en garantievrij

Reservebeurten

Een orkestlid dat in een seizoen niet voor de volle 255 diensten is ingepland kan voor het restant van zijn podiumdiensten worden opgeroepen om een zieke collega te vervangen. Het mag duidelijk zijn dat het orkestlid aan deze oproep gehoor dient te geven.

Om dit binnen de groep met elkaar af te stemmen is een systeem van reservebeurten ingevoerd, waarbij degene die in die week boven aan de reservelijst staat ook zal worden opgeroepen (in de praktijk kunnen dit meerdere orkestleden zijn bij veel zieken).

Garantievrij

Ieder orkestlid heeft, naast de regulier geplande orkestvakanties, de mogelijkheid om per seizoen twee weken 'garantievrij' aan te vragen. In deze garantievrije periode is het orkestlid niet inplanbaar, niet inzetbaar en niet oproepbaar. Het orkestlid is dan dus helemaal vrij.

In de overige weken van het seizoen is het orkestlid of ingedeeld, of niet ingedeeld maar wel oproepbaar. Het orkestlid kan zelf zijn voorkeursperiodes voor garantievrij aangeven (met alternatieve periodes), maar de orkestinspectie beslist over de uiteindelijke toewijzing van de weken.

Artikel 4 Overwerk

Boven op de 255 planbare diensten kan het orkestlid in voorkomende gevallen worden verplicht om maximaal 1 volledig programma als overwerk te verrichten. Voor dit overwerk zal diegene worden betaald en de betaling geschiedt conform het geldende remplaçantentarief.

Indien gewenst kan een orkestlid ook vrijwillig boven het individuele maximum (+ 1 programma als verplicht overwerk) als remplaçant in het orkest worden ingezet. Maar om overbelasting te voorkomen kan de orkestinspectie dit vrijwillige overwerk beperken.

Artikel 5 Overig

De 60 reisdiensten blijven voor alle orkestleden (deeltijd en voltijd) volledig van kracht. Hierop hebben vrijstellingspercentages dus geen invloed. Ook het overwerk van 1 volledig programma geldt voor iedereen en wordt niet beïnvloed door deeltijd- of vrijstellingspercentages.

Formeel geplande groepsrepetities tellen mee binnen de norm van 255 diensten.

Artikel 6 Planningschema

De seizoenplanning is gereed op 1 april voorafgaand aan het betreffende seizoen. Het orkestlid heeft dan tot 1 mei de tijd om een voorkeurperiode voor garantievrij aan de orkestinspectie door te geven (inclusief alternatieve periodes). De individuele seizoenindeling dient uiterlijk op 1 juni voorafgaand aan het betreffende seizoen gereed en gecommuniceerd te zijn.

Artikel 7 Individueel maximum aanvoerders/plaatsvervangend aanvoerders

Individueel maximum	Betreft de volgende functies
224	plv. 1 ^e concertmeester, 1 ^e aanvoerder 2 ^e violen, 1 ^e soloaltviolist, 1 ^e solobassist
230	solocellist
236	aanvoerder 2 ^e violen, soloaltviolist, solobassist
242	2 ^e concertmeester, plv. aanvoerder 2 ^e violen, 2 ^e plv. aanvoerder 2 ^e violen, plv. soloaltviolist, 2 ^e plv. altviolist, plv. solocellist, 2 ^e plv. solocellist, plv. solobassist, 2 ^e plv. solobassist

In al deze gevallen kan worden verplicht tot 1 programma overwerk en blijven de 60 reisdiensten onverminderd van kracht.

Artikel 8 Individuele maximum overige soloblazers, soloposities en bijzondere instrumenten

Teneinde een betere toepassing van de oproepbaarheid van de soloblazers te verkrijgen en om de resterende soloposities en enkelvoudig bezette (blazers)posities garantievrij te kunnen bieden (er is immers geen vervanging binnen de groep beschikbaar), gelden de onderstaande maxima.

Individueel maximum	Betreft de volgende functies
224	solofluitist, solohoboïst, soloklarinettist, solofagottist, solohoornist, solotrompettist, solotrombonist, soloharpist, solopaukenist
236	soloslagwerker, tubaïst, piccoloïst, althoboïst, contrafagottist, esklarinettist, basklarinettist
242	2 ^e blazers

Ook in deze gevallen kan worden verplicht tot 1 programma overwerk en blijven de 60 reisdiensten onverminderd van kracht.

Bijlage E Verzekering instrumenten

(Geïndexeerd volgens de prijsindexcijfers gezinsconsumptie van het CBS. Bedragen gelden per 1 september 2004.)

Artikel 1

Voor rekening van de werkgever zijn All Risk met werelddekking volgens clause G 13 van de vereniging van transportassuradeuren verzekerd: Niet meer dan twee hoofdinstrumenten en niet meer dan twee contractuele bij-instrumenten die het orkestlid voor zijn werkzaamheden in het orkest gebruikt.

Artikel 2

Tot de in Artikel 1 genoemde instrumenten worden tevens geacht te behoren de foedraals c.q. instrumentenkisten alsmede de losse onderdelen van de instrumenten.

Artikel 3

De verzekering geldt voor de volgende maximale waarden:

1 ^{ste} hoofdinstrument:	de taxatiewaarde tot maximaal € 269.200,00
2e hoofdinstrument:	de taxatiewaarde tot maximaal € 134.600,00
1 ^{ste} bij-instrument:	de taxatiewaarde
2e bij-instrument:	de taxatiewaarde

Artikel 4

Per strijker kunnen strijkstokken worden verzekerd tot een totale maximale taxatiewaarde van € 16.150,00.

Artikel 5

De verzekering is van toepassing op de maximaal getaxeerde waarde van elk instrument. Echter, het surplus boven de in artikel 3 en 4 genoemde waarde van instrumenten en strijkstokken, zal eenmaal per jaar in december aan het betreffende orkestlid worden doorbelast.

Artikel 6

Tot de verzekering als bedoeld in de voorgaande artikelen wordt niet overgegaan, tenzij door het orkestlid de hieronder genoemde bescheiden zijn overgelegd:

- een taxatierapport van een door de werkgever erkend taxateur; (de taxatiekosten zijn voor ten hoogste eenmaal per jaar voor rekening van de werkgever)
- een verklaring of en zo ja, tot welk bedrag, tegen welk risico en bij welke maatschappij hij zijn instrument heeft verzekerd.

Artikel 7

Kosten gemaakt wegens hertaxatie komen ten hoogste eenmaal per twee jaar volledig, dan wel eenmaal per jaar voor 50% voor rekening van de werkgever, indien deze hertaxatie althans geschiedt door een door de werkgever erkend taxateur.

Artikel 8

Het orkestlid heeft het recht de in de Artikel 1 tot en met 4 van deze bijlage genoemde verzekering op eigen kosten aan te vullen.

Artikel 9

Indien een orkestlid zijn instrument zelf reeds All Risk heeft verzekerd en hij deze verzekering wil aanhouden, wordt hem een vergoeding verleend tot een bedrag dat de werkgever zou hebben betaald, mits door het orkestlid de in Artikel 6 van deze bijlage genoemde bescheiden zijn overlegd.

Artikel 10

De werkgever aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade voortvloeiende uit beschadiging of verlies van instrumenten van orkestleden, voor deze het verzekerde bedrag te boven gaan.

Artikel 11

Tenzij de polis anders voorschrijft, dient binnen drie dagen na het ontstaan van de schade, de schademelding schriftelijk aan de orkestinspectie of directie te worden doorgegeven met overlegging van de nodige bewijsstukken. Noodzakelijke reparaties worden eerst uitgevoerd na verkregen toestemming van de directie.

Artikel 12

In geval van een ongunstig schadeverloop (schadepatroon) kan er voor het orkestlid een verzekering met een eigen risico worden afgesloten.

Artikel 13

Andere door het orkestlid te gebruiken instrumenten - niet vallend onder de Artikelen 1 tot en met 4 van deze bijlage - kunnen, zulks ter beoordeling van de werkgever, voor rekening van het orkestlid door de werkgever worden verzekerd. De hieraan verbonden taxatiekosten zijn voor rekening van het orkestlid.

Bijlage F Concertkleding

De volgende concertkleding is verplicht en dient gedragen te worden conform de vastgestelde regels een en ander ter beoordeling van de orkestinspectie:

Artikel 1 Avondconcerten

Dames:

- zwarte lange jurk, rok tot over de kuit of pantalon
- onder een zwart jasje mag wit of zwart gedragen worden (geen T-shirt)
- in geval van gedessineerde stof moet dit zwart op zwart zijn
- halflange of lange mouwen, geen of bescheiden decolleté en geen naveltruitje
- donkergetinte panty/kousen
- pantalon die niet strak zit; geen legging, geen skibroek
- klein, zwart avondtasje
- klassieke zwarte avondschoenen, zonder accessoires zoals gespen, glitters, etc.; geen laarzen of sandalen.

Heren:

- zwart rokkostuum
- wit rokhemd met staande of liggende boord
- wit vlinderdasje
- rokvest of zwarte cummerband
- effen zwarte sokken
- zwarte lakschoenen of lage gladde zwarte schoenen met dunne zolen.

Artikel 2 Middagconcerten en opera-uitvoeringen

Dames:

- zwarte halflange jurk met korte, halflange of lange mouwen (geen of bescheiden decolleté of naveltruitje), of zwart jasje (geen T-shirt)
- pantalon die niet strak zit; geen legging of skibroek
- donkergetinte panty/kousen
- klein zwart tasje
- zwarte schoenen.

Heren:

- effen nachtblauw of antracietgrijs kostuum (maar geen mengeling van beide)
- wit overhemd met liggende boord
- een KCO orkestdas
- effen zwarte sokken
- lage gladde zwarte schoenen met dunne zolen.

Bijlage G Verlofregelingen

Artikel 1 Buitengewoon Verlof

Het orkestlid heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de volgende gevallen:

- | | |
|---|---|
| a) Ondertrouw | 1 dag |
| b) Huwelijk | 4 dagen aaneensluitend, inclusief de huwelijksdag |
| c) Huwelijk van bloed en aanverwanten in de 1 ^{ste} of 2 ^{de} graad, indien dit huwelijk wordt gesloten in zijn woonplaats of standplaats; indien dit huwelijk wordt gesloten buiten de woon of standplaats | 1 dag
ten hoogste 2 dagen |
| d) Bevalling van de echtgenote/partner | 2 dagen |
| e) Overlijden van de echtgeno(o)t(e)/partner of eigen, stief- of pleegkind | de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis of crematie |
| f) Overlijden van ouder of schoonouder, stief- of pleegouders of aangehuwde kinderen; indien het orkestlid belast is met de regeling van de uitvaart | 2 dagen
de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis of crematie |
| g) Overlijden van grootouder, broer of zwager, zuster of schoonzuster | 2 dagen |
| h) 25-jarig en 40-jarig huwelijk | 1 dag |
| i) 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk der ouders, grootouders of schoonouders, stief- of pleegouders | 1 dag |
| j) 25- en 40-jarig dienstverband | 1 dag |
| k) Verhuizing | 2 dagen per kalenderjaar |
| l) Voor het proefspelen, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden en voor zover de belangen van het orkest hierdoor niet ernstig worden geschaad | voor de voor dat proefspel benodigde tijd tot een maximum van 3 dagen per seizoen |
| m) Voor het voldoen aan wettelijke en/of persoonlijke verplichtingen buiten zijn schuld, die niet buiten de werktijd kunnen plaatsvinden | de daarvoor benodigde tijd |
| n) Voor het hier te lande verrichten van bezigheden verband houdende met adoptie | ten hoogste 5 dagen per kind |

-
- o) In alle andere gevallen, waarin het orkestlid door zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, zal de directie beoordelen of hiervoor betaald of onbetaald verlof aan de orde is, mits dit niet valt onder de regeling kortdurend en/of langdurend zorgverlof.

Artikel 2 Kortdurend zorgverlof

- a) Het orkestlid heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 Wet arbeid en zorg.
- b) Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsuur per week (= 2 productieweeken). De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
- c) Het orkestlid meldt vooraf (indien voorafgaand niet mogelijk is, zo spoedig mogelijk) aan het KCO dat hij het kortdurend zorgverlof nodig heeft inclusief een opgave van de reden. Bij die melding geeft het orkestlid ook de omvang, de wijze van opnemings- en de vermoedelijke duur van het verlof aan.
- d) Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra het KCO kenbaar maakt dat zij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van het orkestlid daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Het KCO zoekt voor de invulling van dit artikel aansluiting bij de binnen het KCO geldende deeltijdregeling.
- e) Het KCO kan achteraf van het orkestlid verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 Wet arbeid en zorg.
- f) Gedurende het verlof heeft het orkestlid recht op doorbetaling van zijn salaris conform artikel 5:6 en 5:7 Wet arbeid en zorg d.w.z. 70% van het maandsalaris.
- g) Het opnemen van verlof op grond van dit artikel schort het verloop van andere vormen van verlof die het orkestlid mogelijk geniet, niet op.

Artikel 3 Langdurend zorgverlof

- a) Het orkestlid heeft recht op verlof zonder behoud van salaris voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is als bedoeld in artikel 5:9 Wet arbeid en zorg.
- b) Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
- c) Het verlof wordt opgenomen en ingevuld conform artikel 5:10 Wet arbeid en zorg.
- d) Het verzoek en afwijzing van verlof geschiedt conform artikel 5:11 Wet arbeid en zorg, waarbij in ieder geval geldt dat het orkestlid het verzoek om verlof tenminste twee weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk bij het KCO indient onder opgave van de reden, de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding.

-
- e) Het KCO willicht het verzoek om verlof van het orkestlid in, tenzij hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van het orkestlid daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Het KCO zoekt voor de invulling van dit artikel aansluiting bij de binnen het KCO geldende deeltijdregeling.
 - f) Het verlof gaat niet in voordat tenminste twee weken zijn verstreken nadat het orkestlid het verzoek om verlof bedoeld in d) heeft ingediend. In afwijking van d) kan het verlof op verzoek van het orkestlid ingaan op een eerder tijdstip indien KCO daarmee instemt.
 - g) Het verlof eindigt met het verstrijken van de duur waarvoor het verlof is verleend, door overlijden van degene voor wie het verlof is aangevraagd of doordat de levensbedreigende situatie niet meer bestaat.
 - h) Aangezien het voor orkestleden niet wenselijk is om halverwege een productieweek het langdurend zorgverlof in te laten gaan of te eindigen, zal altijd in overleg met de orkestinspectie gekeken worden hoe dit feitelijk wordt afgesproken.
 - i) Voor zover in dit artikel niet nader is bepaald, gelden de voorschriften van artikel 5:9 t/m 5:14 Wet arbeid en zorg.
 - j) Het opnemen van verlof op grond van dit artikel schort het verloop van andere vormen van verlof die het orkestlid mogelijk geniet, niet op.

Artikel 4 Zwangerschap- en bevallingsverlof

- a) Aan het vrouwelijke orkestlid worden in totaal 16 weken zwangerschap- en bevallingsverlof toegekend.
- b) Voor aanvang van het zwangerschap- en bevallingsverlof dient het orkestlid ter staving van haar zwangerschap, een zwangerschapsverklaring van een verloskundige of gynaecoloog te overleggen. Deze zwangerschapsverklaring dient uiterlijk in de zesde maand van de zwangerschap aan de afdeling P&O te worden afgegeven.
- c) Het orkestlid kan het verlof doen ingaan tussen de 6e en de 4e week voor de vermoedelijke datum van de bevalling. Het zwangerschapsverlof dient tenminste 4 weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling aan te vangen. Als men eerder dan 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum arbeidsongeschikt wordt dan gaat het verlof ook eerder in (maar nooit eerder dan 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum) .
- d) Indien gedurende de zwangerschap ten behoeve van een tournee dient te worden gereisd, behoudt de directie zich het recht voor zich te laten adviseren door de medisch adviseur omtrent het al dan niet meegaan van het betreffende orkestlid op tournee. De uitspraak van de directie hieromtrent is bindend.
- e) Vanaf zes weken voor de uiterekende datum is het een orkestlid niet meer toegestaan om mee op tournee te gaan.
- f) Het restant van het totale verlof van 16 weken wordt genoten na de werkelijke bevallingsdatum. De duur daarvan zal derhalve variëren van 10 tot 12 weken, afhankelijk van het moment waarop het verlof tijdens de zwangerschap is ingegaan.
- g) Aangezien het voor orkestleden niet wenselijk is om halverwege een productieweek het zwangerschapsverlof in te laten gaan of het bevallingsverlof te laten eindigen, zal altijd in overleg met de orkestinspectie gekeken worden hoe dit feitelijk wordt afgesproken.

Artikel 5 Adoptieverlof

- a) Het orkestlid heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof met behoud van salaris.
- b) Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf twee weken voor de eerste dag dat de feitelijke opname ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door het orkestlid aan het KCO overlegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
- c) Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
- d) Het orkestlid meldt aan het KCO het opnemen van het verlof in verband met adoptie zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten toegevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
- e) Het eerste, tweede en derde lid en de artikelen 3:3, tweede lid, 3:4 en 3:5 Wet arbeid en zorg zijn van overeenkomstige toepassing op het orkestlid die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onder d Wet arbeid en zorg.

Artikel 6 Ouderschapsverlof

- a) Ouders van kinderen tot 8 jaar hebben recht op onbetaald ouderschapsverlof. Ieder orkestlid, dat tenminste 1 jaar bij het KCO werkzaam is, komt hiervoor in aanmerking. Het recht op ouderschapsverlof geldt niet alleen voor ouders die tot een kind in familierechtelijke relatie staan (vader en moeder), maar ook voor mannen en vrouwen die niet de vader en moeder zijn, maar wel op hetzelfde adres wonen, en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als een eigen kind op zich hebben genomen. Dit moet blijken uit een verklaring uit het bevolkingsregister. Om vast te stellen of iemand recht heeft op ouderschapsverlof, is de gezinssituatie op de ingangsdatum van het verlof bepalend.
- b) Tijdens het verlof blijft de arbeidsovereenkomst onveranderd van kracht. De opbouw van zowel het aantal dienstjaren, als van de opgebouwde pensioenrechten loopt gewoon door. Tijdens de verlofperiode worden geen vakantierechten opgebouwd.
- c) Het totaal aantal uren ouderschapsverlof waarop het orkestlid ten hoogste recht heeft, bedraagt de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 26 weken.
- d) Gelet op de wijze waarop de werkzaamheden van het orkest bij het KCO zijn ingericht, geschiedt opname van het verlof verspreid over een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 maanden. Het bedrijfsbelang van het KCO brengt met zich mee dat het verlof zo dient te worden gespreid, dat het orkestlid bij alle op hem van toepassing zijnde onderdelen van een (reeks) concert(en) (waaronder de repetities, concerten, cd-opnames) met hetzelfde programma, inclusief de daarbij behorende voorbereidingstijd geheel aanwezig of afwezig is.
- e) Het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen moet voor 1 februari van ieder jaar – voor het begin van het seizoen waarin het verlof ingaat - worden gedaan bij de directie onder vermelding van de periode waarin het verlof wordt gewenst en van de gewenste spreiding van het verlof. Als de wens op ouderschapsverlof dan nog niet bekend is dan kan een verzoek in uitzonderingsgevallen op een later moment worden ingediend, maar

tenminste 4 maanden van te voren onder vermelding van de periode waarin het verlof wordt gewenst en van de gewenste spreiding van het verlof, waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden moet worden met de reeds gemaakte indeling voor het lopende seizoen.

- f) De directie kan, na overleg met het orkestlid, tot 4 weken voordat het verlof ingaat de spreiding van de gewenste vrije weken in het seizoen op grond van gewichtige redenen wijzigen.
- g) Indien niet het gehele verlof is opgenomen in de periode van 24 maanden als hiervoor bedoeld, vervalt het recht op het per het einde van die periode nog resterende deel van het verlof.
- h) Het recht op ouderschapsverlof geldt voor alle orkestleden, met inachtneming van de overige leden van dit artikel.
- i) Voor zover in dit artikel niet anders is bepaald, zijn de bepalingen met betrekking tot ouderschapsverlof van de Wet Arbeid en Zorg van toepassing.

Artikel 7 Seniorenverlof

- a) Uitgangspunten
 - Het KCO wenst senior orkestleden taakverlichting aan te bieden in de vorm van verlaging van het aantal te verrichten diensten per seizoen met behoud van salaris.
 - Onder senior orkestleden wordt verstaan: orkestleden van 57 jaar en ouder.
 - Niet alle senior orkestleden hebben direct op hun zevenenvijftigste behoefte aan taakverlichting, maar pas op een latere leeftijd. Aan de andere kant kan het minder werken van oudere orkestleden in een bepaalde periode organisatorische problemen opleveren. Seniorenverlof ten behoeve van taakverlichting kan daarom flexibel en op latere leeftijd toegekend en opgenomen worden als dit zowel het orkestlid als het KCO beter uitkomt.
- b) Doel

De seniorenregeling heeft als doel taakverlichting- c.q. taakvermindering te bieden aan senioren (orkestleden van 57 jaar en ouder) om hen optimaal en gezond te kunnen behouden voor het arbeidsproces. Om voor het seniorenverlof in aanmerking te komen moet het orkestlid ten minste 57 jaar zijn en een fulltime dienstverband hebben.
- c) Procedure

Elk orkestlid van 56 jaar of ouder kan het KCO verzoeken om seniorenverlof met behoud van het salaris. In ieder geval nodigt de orkestinspecteur jaarlijks elk orkestlid van 56 jaar en ouder uit voor een gesprek hierover. Tijdens dit gesprek wordt de seniorenregeling toegelicht en wordt besproken of het orkestlid gebruik wil maken van deze mogelijkheid en zo ja, in welke vorm.
- d) Omvang van de bijbehorende vrijstelling

Leeftijd	seniorenverlof per seizoen
57 jaar	8 diensten
58 jaar	13 diensten
59 jaar	18 diensten
60 jaar en ouder	23 diensten
- e) Flexibele invulling van seniorenverlof

Het orkestlid kan het seniorenverlof desgewenst gedeeltelijk sparen. Hiermee wordt bedoeld dat het orkestlid maximaal de helft van zijn seniorenverlof kan sparen om dit verlof in het laatste jaar voor zijn pensionering op te nemen.

f) Voorwaarden

- De aanspraak op seniorenverlof ontstaat op de eerste dag van het seizoen waarin het orkestlid 57 jaar (of 58 jaar etc.) wordt.
- Het orkestlid, dat gebruik wil maken van het verlof, dient uiterlijk voor 1 februari van ieder jaar voor het begin van het seizoen, waarin de aanspraak ontstaat, schriftelijk te melden aan de *directie* dat hij aanspraak wil maken op dit verlof en in welke vorm.
- Indien het orkestlid niet maximaal is ingeroosterd dan is het seniorenverlof van toepassing op de partituurvrije periode.
- Omdat het verlof dient voor taakverlichting in de vorm van vermindering van het aantal podium- en reisdiensten is het niet toegestaan tijdens dit verlof vergelijkbare werkzaamheden te verrichten buiten het KCO.
- Omdat het KCO het seniorenverlof bekostigt heeft het seniorenverlof geen effect op het salaris of de daaraan gerelateerde aanspraken zoals bijvoorbeeld pensioenopbouw.
- Een verzoek om seniorenverlof kan (gedeeltelijk) afgewezen worden door de directie, na overleg met het VB, indien zwaarwegende artistieke belangen dit rechtvaardigen. Het orkestlid kan dan op een later tijdstip in het betreffende seizoen alsnog aanspraak maken op het niet opgenomen verlof.
- Als het orkestlid tijdens het opnemen van seniorenverlof ziek wordt, blijft het verlof doorlopen (geen opschortende werking).

Artikel 8 Onbetaald verlof

a) Algemeen

1. Het KCO kan het orkestlid op diens verzoek verlof van langere duur verlenen voor een zgn. periode van onbetaald verlof. Onder onbetaald verlof wordt verstaan een periode van onbetaald verlof gedurende maximaal 16 aaneengesloten weken.
2. De reden waarom het orkestlid onbetaald verlof wil opnemen, is voor toekenning daarvan niet van belang.
3. Het KCO stelt geen eisen aan de invulling van het onbetaald verlof, maar verwacht dat het orkestlid na afloop van het onbetaald verlof energiek, gezond en speelklaar terugkeert bij het KCO.
4. Na afloop van het onbetaald verlof keert het orkestlid terug in zijn eigen functie met dezelfde arbeidsomvang en arbeidsvoorwaarden zoals die direct voorafgaande aan het verlof golden.

b) Duur

1. Onbetaald verlof wordt verleend voor een periode van maximaal 16 aaneengesloten weken en minimaal 4 aaneengesloten weken per 10 jaar.
2. Het onbetaald verlof moet in één keer en ononderbroken worden opgenomen. Het is niet mogelijk het verlof te spreiden of in deeltijd op te nemen.
3. Het is het orkestlid bekend dat het KCO in zijn planning en indeling van de werkzaamheden rekening heeft gehouden met de volledige duur van het overeengekomen verlof. Indien het orkestlid het verlof vroegtijdig afbreekt, bestaat dan ook geen aanspraak op tewerkstelling voor de resterende duur van het door hem afgebroken verlof, tenzij partijen anders overeenkomen. Wordt dergelijke tewerkstelling overeengekomen, dan kan het orkestlid de resterende duur van het door hem afgebroken verlof niet alsnog op een later tijdstip genieten.
4. Het onbetaald verlof kan niet in combinatie met andere vormen van betaald of onbetaald verlof worden opgenomen.

c) Arbeidsvoorwaarden

1. Over de uren dat het onbetaald verlof wordt genoten, heeft het orkestlid geen recht op continuering van zijn arbeidsvoorwaarden, behoudens voor zover in deze regeling anders is bepaald. Het orkestlid kan dus (onder andere) geen aanspraak maken op doorbetaling van salaris of opbouw van vakantietoelage. Ook worden geen

vakantiedagen opgebouwd. Eventuele bijkomende uitkeringen over het jaar waarin het onbetaald verlof is opgenomen, worden pro rata gekort met inachtneming van de periode waarover verlof is genoten. Vergoedingen, zoals reiskostenvergoeding en andere vergoedingen voor kosten die niet meer worden gemaakt, worden stopgezet met ingang van de ingangsdatum van het onbetaald verlof. Het orkestlid blijft over de periode van het onbetaald verlof wel op gelijkblijvende voorwaarden deelnemen aan de pensioenregeling.

2. Het orkestlid kan het verlof zelf financieren door de opgebouwde tegoeden op de levenslooprekening daarvoor aan te wenden, maar is dit geenszins verplicht.
- d) Aanvraag en toekenning
1. Om in aanmerking te komen voor onbetaald verlof moet het orkestlid tenminste 10 jaar onafgebroken bij het KCO in dienst zijn.
 2. Onbetaald verlof moet tenminste voor 1 februari van ieder jaar voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum in het volgende seizoen schriftelijk bij de directie worden aangevraagd.
 3. Het KCO willicht het verzoek om verlof van het orkestlid in, tenzij hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van het orkestlid daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Het KCO zoekt voor de invulling van deze bepaling aansluiting bij de binnen het KCO geldende deeltijdregeling.
 4. Bij toekenning van onbetaald verlof maken KCO en het orkestlid in elk geval schriftelijk afspraken over de wijze van invulling en opname van het verlof en de duur van het verlof.
- e) Arbeidsongeschiktheid tijdens het onbetaald verlof.
1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid van het orkestlid tijdens de periode van het onbetaald verlof loopt het onbetaald verlof gewoon door. Door de arbeidsongeschiktheid ontstaat geen aanspraak op loondoorbetaling. De eventuele uitkering van het levenslooploon wordt door de arbeidsongeschiktheid niet onderbroken.
 2. Het orkestlid maakt aan het KCO zo spoedig mogelijk melding van zijn arbeidsongeschiktheid.
 3. Wanneer de arbeidsongeschiktheid voortduurt na ommekomst van het onbetaald verlof, ontstaat met ingang van de eerste dag na het einde van het onbetaald verlof aanspraak op loondoorbetaling als bedoeld in artikel 7:629 BW. Vanaf dat moment gelden ook de bepalingen uit hoofde van de Wet Verbetering Poortwachter.

Artikel 9 Vakbondsverlof

De directie zal, voor de omstandigheden dit naar haar mening toelaten, op verzoek van een vakvereniging waarvan het betrokken orkestlid lid is, aan een orkestlid verlof met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:

- a) Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare activiteiten.
- b) Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst met een maximum van 8 dagen per jaar.
- c) Het verzoek om vrijaf voor een der onder lid a) en b) van dit artikel bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging schriftelijk en tijdig bij de werkgever dienen te worden ingediend.

Artikel 10 VB/AC-verlof

De directie zal waar mogelijk de leden van het VB en de AC vrijstelling van dienst verlenen om groepsgewijze scholings- en/of vormingscursussen bij te wonen.

Specifiek voor het VB geldt dat dit gerealiseerd wordt doordat zij die groepsgewijze scholing jaarlijks plannen in een collectieve orkestvrije week en ter compensatie daarvan individueel een 3^e garantievrije week per seizoen krijgen. Indien zij geen groepsgewijze scholing volgen, dan is in dat seizoen een 3^e garantievrije week niet van toepassing.

Artikel 11 Aanvraag verlof

Elke vorm van verlof, met uitzondering van zwangerschapsverlof, dient apart aangevraagd te worden bij de directie, met daarbij aangegeven welke vorm van verlof het betreft en verder aangevuld met de gegevens die in die specifieke regeling genoemd worden..

Artikel 12 Afwijzingen

De directie is gehouden een afwijzing van een verzoek tot buitengewoon verlof schriftelijk gemotiveerd ter kennis van het betreffende orkestlid te brengen mits deze het verzoek tijdig en gemotiveerd heeft ingediend.

Bijlage H Deeltijdregeling

Artikel 1 Achtergrond

Waarom deze regeling?

Op grond van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) kan een werknemer een verzoek doen om minder of meer (echter nooit meer dan 100%) te werken. De WAA neemt als uitgangspunt dat aanvragen van werknemers voor vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur in beginsel worden gehonoreerd, tenzij er specifieke bedrijfs- of dienstbelangen zijn die zich tegen inwilliging van een dergelijk verzoek verzetten.

Gelet op de specifieke aard en functie van het KCO, waar het belang van het handhaven en hooghouden van het artistieke niveau evident is, en de orkestleden bovendien meer dan in het algemeen een unieke functie vervullen, is behoefte aan een regeling waarmee een op het KCO toegesneden invulling kan worden gegeven aan de algemene kaders die de WAA biedt. In deze regeling is daarom vastgelegd op welke wijze een dergelijk verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur moet worden gedaan, en welke bedrijfsbelangen binnen het Koninklijk Concertgebouworkest zodanig zwaarwegend zijn dat die kunnen leiden tot afwijzing van het verzoek.

Artikel 2 Toepasselijkheid van deze regeling

Op wie is deze regeling van toepassing?

Deze regeling geldt voor orkestleden met een full time arbeidsomvang die in dienst zijn van het KCO en die niet de functie van 1e concertmeester of 1e solocellist vervullen.

Artikel 3 Procedure voor het doen van een verzoek om aanpassing arbeidsduur

Doel van dit artikel

Dit artikel regelt de procedure van een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur. De inhoudelijke beoordeling van het verzoek wordt nader omschreven in artikel 4.

Wie kan een verzoek doen?

Een orkestlid op wie deze regeling van toepassing is kan een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsduur indien hij/zij tenminste een jaar voor de beoogde ingangsdatum van de aanpassing in dienst is van het KCO.

Hoe wordt een verzoek ingediend?

Verzoeken kunnen jaarlijks en dienen schriftelijk vóór 1 februari van enig jaar te worden ingediend bij de manager P&O.

Verzoeken die ná 1 februari van enig jaar worden ingediend, worden niet in behandeling genomen.

Wat moet er in het verzoek staan?

In het verzoek geeft het orkestlid aan:

- het gewenste tijdstip van ingang;
- de voorkeur voor de spreiding van het resterende aantal podiumdiensten over de twee seizoenen waarop het verzoek betrekking heeft (zie voor beide onderdelen ook hierna in artikel 4).

Wanneer een verzoek niet alle hiervoor genoemde relevante feiten vermeldt, zal de manager P&O het orkestlid daarvan op de hoogte stellen. Het orkestlid wordt daarbij in de gelegenheid gesteld het verzoek op die punten aan te vullen. Wanneer het orkestlid niet binnen één week na daartoe in de gelegenheid te zijn gesteld, het verzoek aanvult, wordt het niet in behandeling genomen.

Wat gebeurt er daarna?

Na ontvangst van het verzoek neemt de manager P&O contact op met het orkestlid, en wordt het verzoek nader mondeling besproken. In dat overleg heeft het orkestlid de gelegenheid het verzoek desgewenst nader toe te lichten. De inhoud van dit overleg wordt door de manager P&O ingebracht in de commissie als hierna bedoeld.

Wie beslist er over het verzoek?

De algemeen directeur beslist over een verzoek nadat hij zich door een commissie heeft laten adviseren. In deze commissie hebben zitting: de adjunct-directeur Artistieke Zaken, de voltallige orkestinspectie, een lid van het Verenigingsbestuur en de manager P&O.

Uiterlijk op 1 april van het betreffende jaar informeert de manager P&O de verzoeker mondeling en schriftelijk over het door de algemeen directeur genomen besluit.

Artikel 4 Besluit over een verzoek om aanpassing arbeidsduur

Doel van dit artikel

Dit artikel regelt de wijze waarop inhoudelijk op het verzoek wordt beslist.

Hoe beslist de directie?

De algemeen directeur kent het verzoek toe, voor zich daartegen geen zwaarwegende bedrijfsbelangen verzetten (zie hierna in artikel 6).

Wat is het uitgangspunt voor de vaststelling van de full time arbeidsomvang?

Op grond van de Arbeidsvoorwaardenregeling is het maximum aantal podiumdiensten bepaald op 305 per seizoen (de full time arbeidsomvang). Op grond van de diensttellingsregeling is het maximale aantal feitelijke podiumdiensten dat op jaarbasis geldt voor orkestleden vastgesteld op 255. Dit feitelijke maximum aantal podiumdiensten zal als uitgangspunt gelden bij de bepaling van de omvang van de functie, alsmede van de aanpassing daarvan, in het kader van deze regeling. De incidentele overwerkdiensten blijven daarbij buiten beschouwing. Voor enkele orkestleden op wie deze regeling van toepassing is, geldt een lager feitelijk aantal podiumdiensten op jaarbasis. Artikel 7 bevat voor hen een specifieke regeling.

Duur van het besluit

Toewijzing van een verzoek geschiedt voor een periode van minimaal en maximaal twee jaar. De ingangsdatum van de aanpassing is altijd eenmaal per twee seizoenen, en uitsluitend per de aanvangsdatum van het eerste seizoen van de betreffende periode. Wanneer een verzoek niet is gehonoreerd, kan het orkestlid een jaar later een hernieuwd verzoek doen.

Artikel 5 Vermeerdering arbeidsduur

Het feitelijke maximum aantal podiumdiensten per jaar als in het voorgaande artikel bedoeld wordt mede bepaald door wat door het KCO als maximaal toelaatbare werkbelasting wordt beschouwd, gelet op de specifieke omstandigheden waaronder orkestleden bij het KCO hun werkzaamheden uitvoeren. In verband daarmee is het niet mogelijk een verzoek te doen tot vermeerdering van de arbeidsomvang.

Artikel 6 Vermindering arbeidsduur

Uitgangspunt

Uitgangspunt bij de beoordeling van ieder verzoek tot vermindering van de arbeidsduur is dat honorering van het verzoek niet mag leiden tot aantasting van het evidente belang van handhaving van het artistieke niveau van het KCO. Alle verzoeken zullen, voor zij betrekking hebben op het tijdstip van ingang daarvan en de omvang van de aanpassing, daarom aan dit uitgangspunt worden getoetst.

Dit uitgangspunt is, met inachtneming van de wettelijke voorschriften, als volgt nader uitgewerkt.

Welke aspecten spelen een rol?

Bij een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur worden bij de toelichting op de wet als voorbeeld genoemd van belangen die als zwaarwegend bedrijfsbelang kunnen gelden:

- problemen bij de herbezetting van vrijgekomen uren (/werkzaamheden);
- problemen van roostertechnische aard;
- specifieke (aanwezigheids)vereisten die aan bepaalde functies kunnen worden gesteld.

Gelet op de specifieke situatie van het KCO zullen, naast de hiervoor genoemde belangen, bij elk verzoek voorts de volgende aspecten worden meegewogen:

- het aantal verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur op zichzelf, en in combinatie met het aantal in deeltijd werkende orkestleden binnen een instrumentengroep;
- vervangbaarheid van het orkestlid binnen de instrumentengroep/het orkest;
- de (on)mogelijkheden van herbezetting van openvallende diensten.

"Om en om"

Bij de beoordeling van een verzoek zal tevens worden gezien in hoeverre binnen de instrumentengroep waarin een orkestlid werkzaam is, andere orkestleden zijn die (ook) een verzoek om aanpassing hebben gedaan, dat nog niet eerder is gehonoreerd. Het KCO hanteert daarbij als uitgangspunt dat verzoeken zo veel mogelijk "om en om" worden gehonoreerd, en wel zo, dat de omstandigheid dat orkestleden uit dezelfde instrumentengroep om aanpassing van hun arbeidsduur hebben verzocht, en die verzoeken nog niet eerder zijn gehonoreerd, aanleiding kan zijn tot afwijzing van het verzoek van het orkestlid dat een herhaald verzoek heeft ingediend.

"Wie het eerst komt, het eerst maalt"

Wanneer er meer verzoeken zijn dan op grond van deze Regeling binnen een instrumentengroep kunnen worden toegewezen, kan daarnaast en daarna het uitgangspunt "wie het eerst komt die het eerst maalt" worden toegepast. Daarbij is de datum waarop een volledig verzoek is ingediend bepalend.

Aantal deeltijders

Tot slot wordt bij de beoordeling van een deeltijdverzoek het aantal deeltijdorkestleden per instrumentengroep meegewogen in verband met de eventuele aantasting van het artistieke niveau.

Spreiding van de podiumdiensten over het seizoen

De algemeen directeur bepaalt de spreiding van het aantal podiumdiensten per seizoen na overleg met het betrokken orkestlid door de orkestinspectie. Als uitgangspunt geldt daarbij dat het orkestlid bij alle op hem of van haar van toepassing zijnde onderdelen van een reeks concerten met hetzelfde programma aanwezig moet zijn. De spreiding van het aantal werkzaamheden zal over een heel seizoen worden vastgesteld. Teveel of te weinig verrichte werkzaamheden kunnen in principe in het volgend seizoen (of volgende periode) worden gecompenseerd.

In verband met het hiervoor genoemde belang van handhaving van het artistieke niveau is vermindering van het aantal uren per week binnen het KCO niet mogelijk.

Tot slot

Aanpassing van de arbeidsduur geschiedt altijd binnen de functie die reeds door het orkestlid wordt verricht.

Artikel 7 Maximum en minimum percentage vermindering arbeidsduur

Minimum en maximum vermindering van de arbeidsduur

Orkestleden kunnen (maximaal en minimaal) 10% vermindering van arbeidsduur aanvragen, zodat een aanstellingspercentage van 90% (van 255 feitelijke podiumdiensten) resteert, en op jaarbasis aldus 229 feitelijke podiumdiensten moeten worden gespeeld. De incidentele overwerkdiensten blijven daarbij buiten beschouwing. Het salaris wordt met dit percentage neerwaarts aangepast.

Orkestleden die een functie hebben waarvan de arbeidsomvang minder is dan 255 feitelijke podiumdiensten per seizoen kunnen een zodanige vermindering van arbeidsduur aanvragen dat op jaarbasis (maximum en minimaal) 229 feitelijke podiumdiensten moet worden gespeeld, waarbij de incidentele overwerkdiensten buiten beschouwing blijven. Het percentage waarmee de arbeidsduur wordt verminderd wordt voor deze orkestleden derhalve bepaald door de voor hen geldende fulltime arbeidsomvang op het moment van het verzoek, afgezet tegen 229 feitelijke podiumdiensten per jaar.

Het salaris zal vervolgens overeenkomstig dit percentage neerwaarts worden aangepast.

Waarom dit minimum en dit maximum?

Een dienstverband van 229 feitelijke podiumdiensten per jaar biedt nog voldoende mogelijkheden de ensemblecultuur te handhaven: een werktijdvermindering van tot dat aantal podiumdiensten kan roostertechnisch worden opgevangen, zonder dat de artistieke kwaliteit van de instrumentengroep, en daarmee het gehele orkest, onaanvaardbaar geweld wordt aangedaan. Daarmee wordt het artistieke niveau van het KCO zo min mogelijk geschaad, terwijl tegelijkertijd aan de redelijke belangen van de orkestleden zoveel mogelijk tegemoet wordt gekomen. Bovendien blijft de roostertechnische indeling (de planning) uitvoerbaar.

Artikel 8 Deeltijdwerkregeling in combinatie met andere (verlof)regelingen

Indien een orkestlid de deeltijdwerkregeling met een andere (verlof)regeling wenst te combineren, blijft het deeltijdpercentage zoals vastgesteld op grond van artikel 7 van deze regeling van kracht. Dat betekent dus dat bij gebruikmaking van meerdere regelingen tegelijkertijd, de feitelijke arbeidsomvang nooit minder mag zijn dan 229 feitelijke podiumdiensten per jaar. Onder regelingen als hier bedoeld vallen onder andere, maar niet uitsluitend, de (gedeeltelijke) FPU-regeling en de ouderschapsverlofregeling.

Dat betekent dat orkestleden die ouderschapsverlof genieten daarnaast niet in deeltijd kunnen werken voor daarmee minder dan 229 feitelijke podiumdiensten per jaar worden gespeeld. Andersom geldt dat iemand die in deeltijd werkt alleen ouderschapsverlof kan aanvragen als hij of zij het deeltijdwerken opgeeft, nogmaals, als de combinatie er toe zou leiden dat iemand minder dan 229 podiumdiensten per jaar zou spelen.

Artikel 9 Afwijking percentages deeltijdwerk

De enige uitzondering op het hanteren van de deeltijdpercentages als in deze regeling bedoeld kan gemaakt worden wanneer dit verzoek uitdrukkelijk om gezondheidsredenen en op doktersadvies tot stand komt. De directie en de commissie als bedoeld in artikel 4 behouden zich het recht voor zich bij een dergelijk verzoek te laten adviseren door de medische adviseur en of Arbo-arts van het Koninklijk Concertgebouworkest.

Artikel 10 Consequenties van deeltijdwerken voor arbeidsvoorwaarden

Het werken in deeltijd heeft gevolgen voor de pensioenopbouw, aanspraken op eventuele Wv/WIA uitkeringen, tv-, cd-vergoedingen, toelagevergoedingen, additionele inkomsten (bonus) en uiteraard op het bruto maandsalaris. Ook heeft het werken in deeltijd consequenties voor de tegemoetkoming in de kosten van een ziektekostenverzekering, instrumentenvergoedingen en reiskostenvergoedingen. Al deze arbeidsvoorwaarden zullen pro rata worden aangepast.

Bijlage I Levensloopregeling

Artikel 1 Definities

- a) AR: Arbeidsvoorwaardenregeling voor Orkestleden van het KCO
- b) Bron: Het loon als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 dan wel tijdbronnen die conform de AR als inlegbron ingezet kunnen worden.
- c) Doel: Geheel of gedeeltelijke loondoorbetaling gedurende een door de werknemer gekozen en door het KCO verleende periode van onbetaald verlof.
- d) Formulier deelname Levensloop: Formulier waarmee de werknemer deelname aan de levensloopregeling aan kan vragen.
- e) Formulier opname Levenslooptegoed: Formulier waarmee de werknemer aangeeft:
- In welke periode verlof gewenst is
 - De omvang van het verlof
 - De gewenste spreiding
 - De gewenste opname van levenslooploon.
- f) Inlegperiode: De periode waarin in het kader van deze levensloopregeling de voorziening in geld wordt opgebouwd.
- g) Jaarinkomen: Het in een kalenderjaar ontvangen loon in geld, loon anders dan in geld alsmede fooien en uitkeringen uit fondsen.
- h) Jaarlijkse inleg:
- a) De maximale jaarlijkse inleg (dan wel opbouw van de levensloopaanspraak ofwel het opbouw van een levensloopvoorziening) in de levensloopregeling is gesteld op 12% van het bruto jaarsalaris voor zover de totale aanspraken aan het einde van het kalenderjaar een saldo van 210% van het bruto jaarsalaris niet te boven gaan. Voor werknemers geboren tussen 1 januari 1950 en 1 januari 1955 geldt geen maximum op de inleg.
 - b) De minimale jaarlijkse inleg bedraagt € 180,--.
- i) Kalenderjaar: Het tijdvak van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van datzelfde jaar.
- j) Keuzeperiode: Kalenderjaar waarin levensloop wordt opgebouwd.
- k) Levensloopinstelling: Een door de werknemer gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, derde lid van de Wet op de Loonbelasting 1964.
- l) Levenslooploon: Het loon afkomstig uit het levenslooptegoed dat via de werkgever aan de werknemer op diens verzoek tijdens onbetaald verlof wordt uitgekeerd.

-
- m) Levenslooperiode: De periode waarin onbetaald verlof wordt genoten en levenslooploon wordt verkregen.
- n) Levensloopregeling: Een door het KCO gefaciliteerde regeling die ten doel heeft het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van onbetaald verlof.
- o) Levenslooptekening: Een geblokkeerde rekening op naam van de werknemer bij een levensloopinstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.
- p) Levenslooptegoed: De ingevolge een levensloopregeling opgebouwde voorziening in geld, vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen, waarover mag worden beschikt ten behoeve van levenslooploon tijdens onbetaald verlof.
- q) Levensloopverzekering: Een verzekering op naam van de werknemer bij een levensloopinstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.
- r) Maximaal saldo: Het opgebouwde saldo mag niet meer bedragen dan 210% van het bruto jaarsalaris.
- s) Opnameperiode: De periode waarin onbetaald verlof wordt genoten en levenslooploon wordt verkregen.
- t) Peildatum: De eerste dag van de maand waarin de werknemer een aanvraag voor het opbouwen van een levenslooptegoed heeft ingediend.
- u) Spaarperiode: De periode waarin in het kader van deze levensloopregeling de voorziening in geld wordt opgebouwd.
- v) Uurloon: Uurloon zoals vernoemd op de salarisstrook van het betreffende orkestlid.
- w) Werkgever: Stichting Koninklijk Concertgebouworkest (KCO)
- x) Werknemer: Personen die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst zijn van het KCO.

Artikel 2 Bepalingen voor deelname aan levensloop

- a) De levensloopregeling staat open voor alle werknemers die een dienstverband met het KCO hebben.
- b) De regeling heeft als doel het treffen van een voorziening in geld, uitsluitend voor het opnemen van een periode van onbetaald verlof.
- c) De werknemer dient schriftelijk te verklaren of hij aanspraken heeft krachtens een levensloopregeling bij voormalige werkgevers. Indien dit het geval is dient de werkgever ieder jaar per 1 januari schriftelijk de omvang van het opgebouwde recht op te geven.

-
- d) Het gelijktijdig in een kalenderjaar opbouwen van een voorziening ingevolge de levensloopregeling en het sparen ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964 is niet toegestaan.

Artikel 3 Het sparen voor de levensloopregeling

- a) Er mag per kalenderjaar maximaal 12% van het brutoloon dat in datzelfde jaar verdiend wordt gespaard worden.
- b) In totaal mag maximaal 210% van het bruto jaarinkomen van het voorafgaande kalenderjaar worden gespaard.
- c) Werknemers die op 31 december 2005 51 jaar of ouder zijn, maar nog geen 56 jaar mogen jaarlijks meer dan 12% van het bruto jaarloon sparen. Maar ook voor hen geldt dat er in totaal maximaal 210% van het bruto jaarloon gespaard mag worden.
- d) Indien (een gedeelte van) het tegoed wordt gebruikt, kan er direct weer worden gespaard tot het geldende maximum.
- e) De volgende geldbronnen kunnen worden ingelegd:
1. Brutoloon werknemer (salaris en/of variabele beloning): alleen dat deel van het vaste salaris dat boven het wettelijk minimumloon valt.
 2. Vakantietoeslag
 3. Vergoeding in geld voor extra gespeelde diensten
 4. Additionele inkomsten.

Artikel 4 Bepalingen van procedurele aard

- a) De werknemer heeft onder bij en krachtens de Wet op de loonbelasting 1964 gestelde voorwaarden elk kalenderjaar recht deel te nemen aan een levensloopregeling.
- b) De werkgever stort het op verzoek van de werknemer ter zake van een levensloopregeling ingehouden loon op de door de werknemer geopende levenslooprekening of afgesloten levensloopverzekering.
- c) Bij het in het tweede lid bedoelde verzoek geeft de werknemer kennis aan de werkgever van de hoogte van het per kalenderjaar in te houden en op de levenslooprekening te storten loon.
- d) De werkgever willigt het verzoek in uiterlijk met ingang van de aanvang van de derde kalendermaand na de indiening ervan.
- e) De werknemer kan het in het tweede lid bedoelde verzoek slechts een keer per jaar doen, met dien verstande dat de werknemer te allen tijde kan verzoeken om de inhoudingen en stortingen te beëindigen.
- f) De spaarperiode wordt beëindigd uiterlijk met ingang van de tweede maand volgende op die waarin de werknemer dit aan de werkgever heeft verzocht.
- g) Het bedrag aan maandelijkse inhoudingen en stortingen kan op verzoek van de werknemer in bijzondere omstandigheden gedurende het jaar omhoog of omlaag worden aangepast.
- h) De werknemer kan éénmaal per jaar het aanvraagformulier deelname levensloop inleveren bij de werkgever. Dit dient te gebeuren voor 1 december van het jaar voorafgaand aan de spaarperiode. In dit formulier wordt vermeld:

-
1. Dat de werknemer kiest voor levensloop.
 2. Dat de werknemer niet gelijktijdig deelneemt aan spaarloon.
 3. Uit welke bronnen de werknemer wenst te sparen, en de hoogte van het gewenste bedrag.
 4. Of de inhouding eenmalig of maandelijks plaats dient te vinden. Indien gekozen wordt voor een maandelijks inleg dient ook te worden aangegeven wat de begin en einddatum zijn voor de inleg.
 5. Bij welke levenslooptelling het gespaarde bedrag gestort dient te worden, en het bijbehorende rekening/polisnummer.
- i) Dat de werknemer verklaart:
1. dat hij bekend is met de levenslooptelling van het KCO;
 2. of de werknemer elders rechten heeft opgebouwd, en zo ja, wat de hoogte van deze rechten zijn;
 3. dat hij ermee instemt dat zijn hele of gedeeltelijke levenslooptegoed aan de werkgever wordt overgeboekt in situaties als bedoeld in artikel 11, lid 3 van deze regeling;
 4. dat hij ermee instemt dat de levenslooptelling aan de werkgever informatie over de omvang van het levenslooptegoed verstrekt.
- j) Indien het een eerste aanvraag betreft dan gaat deze vergezeld van een verklaring van de levenslooptelling waaruit blijkt dat deze instelling:
1. ten aanzien van de levenslooptelling of de levenslooptelling conform het gestelde in deze regeling en de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 zal handelen;
 2. de werknemer direct na afloop van elk kalenderjaar een opgave zal verstrekken van het levenslooptegoed op 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.
- k) De werknemer zal een kopie van de hierboven genoemde ontvangen opgave van de levenslooptelling direct na ontvangst aan de werkgever geven.
- l) De aanvraag wordt minimaal twee kalendermaanden voorafgaand aan de maand, waarin het met levenslooptelling te financieren onbetaald verlof als bedoeld in artikel 7 moet ingaan, ingediend.
- m) De levenslooptelling aanspraken worden op geen enkele wijze afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid aangeboden anders dan ten behoeve van de in artikel 61k, van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001, bedoelde verpanding.

Artikel 5 Specifieke bepalingen omtrent levenslooptelling

- a) De werkgever kent de aanvraag deelname levenslooptelling op basis van de hem bekende gegevens binnen 30 kalenderdagen na datum van indiening toe, tenzij het levenslooptegoed, vermeerderd met het levenslooptegoed uit een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen, op 1 januari gelijk is aan of meer bedraagt dan 210% van het jaarinkomen over het voorafgaande kalenderjaar.
- b) Voor de toepassing van het eerste lid mag een salarisvermindering buiten beschouwing blijven, voor zover deze het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of een lager gekwalificeerde functie in de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaand aan de pensioendatum mits de omvang van het dienstverband in geval van het aanvaarden van een deeltijdfunctie niet met meer dan 50% verminderd.
- c) Een toegekende aanvraag kan uitsluitend worden gewijzigd indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is.

-
- d) De inleg wordt door de werkgever gestort op de levenslooprekening dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering, zoveel mogelijk in de maand waarin de door de werknemer aangewezen bronnen zouden zijn uitbetaald.
 - e) Het is de werknemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn levenslooprekening of levensloopverzekering te storten of te doen storten.
 - f) Indien in een kalenderjaar het geld dat gedurende dat kalenderjaar is ingelegd meer bedraagt dan 12% van het jaarinkomen, wordt het bovenmatige gedeelte door de levensloopinstelling aan de werkgever uitgekeerd en vervolgens door de werkgever als salaris aan de werknemer uitgekeerd.

Artikel 6 Periodes van onbetaald verlof die met levenslooploon kunnen worden gefinancierd

- a) De werknemer kan het levensloopsaldo benutten voor de volgende onbetaald verlofdoelen:
 - 1. Langdurig voltijdverlof ten behoeve van loopbaanonderbreking.
De werknemer kan 1x per 10 jaar met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij onbetaald verlof opneemt ten behoeve van een loopbaanonderbreking (onbetaald verlof). De duur van dit onbetaald verlof bedraagt minimaal 4 aaneengesloten weken en maximaal 16 aaneengesloten weken (zie bijlage G, artikel 8 Onbetaald verlof).
 - 2. Vervroegde uittreding.
De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij voordat hij met pensioen gaat vervroegd kan uittreden. De duur van de vervroegde uittreding is onderwerp van overleg en overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer.
 - 3. Kortdurend en langdurend zorgverlof (zie bijlage G, artikel 2 en 3 Kort- en langdurend zorgverlof).
De werknemer heeft bij ziekte van de partner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen recht op zorgverlof voor het verzorgen van het familielid. De duur van het verlof is onderwerp van overleg tussen de werkgever en de werknemer. Gedurende de eerste twee weken van het verlof (kortdurend zorgverlof) heeft de werknemer recht op 70% van het salaris, na twee weken is sprake van onbetaald langdurend zorgverlof.
 - 4. Ouderschapsverlof (zie bijlage G, artikel 6 Ouderschapsverlof).
 - 5. Deeltijdverlof (zie bijlage H, Deeltijdverlof).

Artikel 7 Afhandeling van een verzoek

Informatie over het indienen van een verzoek, de besluitvorming, aspecten die meewegen in de beoordeling van een verzoek en de toegestane deeltijdpercentages kunt u vinden in bijlage G Verlofregelingen en dan bij de specifieke verlofregeling die voor uw verzoek van toepassing is.

Artikel 8 Overboeking levenslooptegoed

- a) Voor het opnemen van het levenslooptegoed heeft de werknemer goedkeuring nodig van de werkgever. De goedkeuring door de werkgever wordt verleend door het afgeven en ondertekenen van een formulier 'Opname levenslooptegoed'.
- b) Indien de werkgever akkoord gaat met opname van het levenslooptegoed zal de Levensloopinstelling dat tegoed overboeken naar de werkgever. Vervolgens zal de werkgever het levenslooptegoed onder inhouding van de verschuldigde belastingen doorstorten op de betaalrekening van werknemer.
- c) De goedkeuring wordt door de werkgever uitsluitend verleend:
 - 1. Voor de betaling van levenslooploon tijdens een periode van verlof;

-
2. ten behoeve van het levenslooptegoeed in een aanspraak als bedoeld in artikel 16.6 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, mits na de omzetting de aanspraak nog blijft binnen de in of krachtens hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 gestelde grenzen.

Artikel 9 Consequenties van verlof voor arbeidsvoorwaarden

- a) Pensioenregeling
 1. De werknemer blijft gedurende de voltijd/deeltijd verlofperiode deelnemer aan de bij de werkgever geldende pensioenvoorziening waarbij de verlofperiode geldt als diensttijd voor de pensioenopbouw.
 2. De werkgever en de werknemer zullen gedurende de verlofperiode op de gebruikelijke wijze bijdragen in de kosten van de pensioenopbouw.
- b) Ten aanzien van aan aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen, zoals tegemoetkoming woon-werkverkeer, maandelijkse onkostenvergoedingen, mediavergoedingen, instrumentenvergoedingen, toelagevergoedingen, additionele inkomsten (bonus) en incidentele toeslagen worden tijdens de verlofperiode dezelfde regels toegepast als bij (langdurige en volledige) arbeidsongeschiktheid.
- c) De werknemer is gedurende een verlofperiode van maximaal 16 aaneengesloten weken verzekerd krachtens de werknemersverzekeringen (ZW, WAO, WIA, WW), krachtens de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen.
- d) Tijdens het verlof stopt de opbouw van vakantiedagen en vakantietoeslag naar rato van het verlof.

Artikel 10 Ziekte tijdens de verlofperiode

- a) Ingeval de werknemer gedurende de verlofperiode ziek wordt, loopt het verlof de eerste 6 weken gewoon door.
- b) Indien de ziekte doorloopt tot na het einde van de verlofperiode, ontstaat het recht op doorbetaling van loon op de eerste werkdag na de verlofperiode, conform de geldende regeling.
- c) De uitkeringen van de tegoeden in de verlofperiode worden vanwege de ziekte niet onderbroken. De werknemer heeft in geval er sprake is van langdurige ziekte het recht om de opname van het levenslooploon tussentijds op te schorten. Dit recht ontstaat vanaf het moment waarop de werknemer, na melding van de ziekte bij de werkgever, tenminste zes weken aaneengesloten ziek is geweest en naar verwachting van de bedrijfsarts de ziekte van langdurige aard zal zijn. Vanaf het moment dat de verlofovereenkomst wordt opgeschort gelden de bij werkgever afgesproken re-integratie afspraken. Voor het overige is de AR onverminderd van toepassing. Het recht op het restant van het verlof komt hiermee te vervallen. Voor het opnemen van een nieuwe verlofperiode dient een nieuwe aanvraag te worden gedaan, die volgens de geldende richtlijnen zal worden beoordeeld.

Artikel 11 Terugkeer in de functie

- a) De werknemer heeft na terugkeer van het verlof een functieggarantie, d.w.z. recht op de functie die de werknemer bekleedde bij aanvang van de verlofperiode.
- b) De werknemer heeft recht op voortzetting van alle arbeidsvoorwaarden zoals die golden voor aanvang van de verlofperiode. De werkgever maakt over deze zaken met de werknemer voorafgaand aan het levensloopverlof afspraken en draagt zorg voor de uitvoering hiervan.
- c) De werknemer dient na terugkeer op hetzelfde artistieke niveau te functioneren als voorafgaande aan het verlof.

Bijlage J Proefspelreglement

Hoofdstuk 1 Begripsomschrijvingen

- a) Aanvoerders 1e violen: 1e concertmeester
plaatsvervangend 1e concertmeester
2e concertmeester
- b) Aanvoerders 2e violen: 1e aanvoerder 2e violen
aanvoerder 2e violen
plaatsvervangend aanvoerder 2e violen
2e plaatsvervangend aanvoerder 2e violen
- c) Aanvoerders altviolen: 1e soloaltviolist
soloaltviolist
plaatsvervangend soloaltviolist
2e plaatsvervangend soloaltviolist
- d) Aanvoerders celli: 1e solocellist
solocellist
plaatsvervangend solocellist
2e plaatsvervangend solocellist
- e) Aanvoerders contrabassen: 1e solocontrabassist
solocontrabassist
plaatsvervangend solocontrabassist
2e plaatsvervangend solocontrabassist

Hoofdstuk 2 Organisatie

Artikel 1

Proefspelen worden uitgeschreven voor vacatures met betrekking tot zowel aanvoerders- als tuttiplaatsen. Dit gebeurt door de directie, na overleg met het Artistiek Beraad (AB), de betreffende aanvoerders, en het VB.

In overleg kan worden besloten een proefspel te houden op basis van persoonlijke uitnodiging.

Artikel 2

De proefspeldata zullen bij voorkeur worden gepland in één van de periodes waarin de chef-dirigent aanwezig is, en zoveel mogelijk in de Werkzaamhedenlijst worden vermeld.

Artikel 3

Advertenties dienen tenminste negen weken vóór de proefspeldatum te zijn geplaatst.

Artikel 4

In de advertenties, respectievelijk uitnodigingsbrieven worden vermeld: proefspeldata, vacatureomschrijvingen, eisen omtrent spelsystemen, repertoire-eisen zoals bijvoorbeeld het verplichte solostuk, aanstellingsdatum en salarisregelingen. Tevens wordt vermeld dat in de eerste en tweede ronde achter een scherm wordt gespeeld.

Artikel 5

Uit de ontvangen sollicitatiebrieven zal een selectie worden gemaakt op grond van zowel reeds bekende, als door de sollicitant verstrekte gegevens. Deze selectie zal geschieden door de selectiecommissie bestaande uit:

- de adjunct-directeur artistieke zaken of zijn plaatsvervanger
- de aanvoerder(s) van de betreffende groep
- een lid van het VB
- een lid van de AC
- de orkestinspecteur.

Artikel 6

De proefspelcommissie dient tenminste 6 weken vóór de eerste proefspeldatum te zijn geformeerd.

Artikel 7

Een besluit tot annulering of uitstel van een proefspel wordt genomen door de directie, na overleg met de chef-dirigent, de aanvoerders van de betreffende groep, het VB en de orkestinspecteur.

Artikel 8

Een orkestlid van het KCO neemt alleen deel aan de hoofdronde van een proefspel.

Artikel 9

Alle orkest- en stafleden kunnen de proefspelen als toehoorder bijwonen.

Artikel 10

De leden van de proefspelcommissie ontvangen voor hun werkzaamheden een vergoeding zoals is vastgesteld in bijlage C Artikel 11.

Hoofdstuk 3 Samenstelling en gedragscode

Artikel 1

De samenstelling der proefspelcommissie dient bij tweede- en hoofdronde gelijk te zijn.

Artikel 2

- a) De proefspelcommissie wordt op basis van dit reglement samengesteld door de adjunct-directeur artistieke zaken en de orkestinspecteur.
- b) Orkestleden met een contract voor bepaalde tijd kunnen geen deel uit maken van de proefspelcommissie. Als het aanvoerders betreft worden zij, waar mogelijk, vervangen door een ander lid van de betreffende groep.

Artikel 3

Het voorzitterschap van de proefspelcommissie berust bij de adjunct-directeur artistieke zaken of zijn plaatsvervanger.

Artikel 4

- a) Aanvoerders zijn uit hoofde van hun functie verplicht proefspelen bij te wonen en eventueel af te nemen. De enige uitzondering hierop is als zij middels een goedgekeurde verlofaanvraag zijn vrijgesteld.
- b) Alle orkestleden die uitgenodigd zijn voor de proefspelcommissie, zijn verplicht deze proefspelen bij te wonen.

Artikel 5

- a) De chef-dirigent is, indien mogelijk, aanwezig bij alle proefspelen.
- b) Voorts dienen aanwezig te zijn:
 - de adjunct-directeur artistieke zaken
 - een lid van het VB
 - een lid van de AC
 - een 1e concertmeester
 - een 1e solocellist.

Artikel 6

Buiten de in Artikel 5 genoemden zijn de proefspelcommissies als volgt samengesteld:

- a) Aanvoerdersvacature strijkers
 - Twee van de vijf concertmeesters
 - Drie aanvoerders 2e violen
 - Drie aanvoerders altviolen
 - Twee aanvoerders celli
 - Drie aanvoerders contrabassen
 - Vijf aanvoerders van andere instrumenten groepen
 - Maximaal tweederde van de tutti-spelers uit de betreffende groep met een minimum van drie, met de restrictie dat de leden van de groep niet meer dan 50% van de commissie vormen.
- b) Aanvoerdersvacature blazers, harp, slagwerk
 - Eén aanvoerder van iedere strijkersgroep
 - Alle aanvoerders van de blazersgroepen
 - Eén aanvoerder van de slagwerkgroep
 - Eén solopaukenist
 - De soloharpist
 - De overige spelers uit de betreffende groep.
- c) Tuttivacature strijkers
 - Twee van de vijf concertmeesters
 - Twee van de vier aanvoerders 2e violen
 - Twee van de vier aanvoerders altviolen
 - Twee van de vier aanvoerders celli
 - Twee van de vier aanvoerders contrabassen
 - Vijf aanvoerders van andere instrument groepen
 - Maximaal tweederde van de tutti-spelers uit de betreffende groep met een minimum van drie, met de restrictie dat de leden van de groep niet meer dan 50% van de commissie vormen.

-
- d) Niet-aanvoedersvacature blazers, harp en slagwerk
- Eén 1e concertmeester
 - De aanvoerder(s) van de betreffende groep
 - Eén aanvoerder van iedere strijkersgroep
 - Twee van de aanvoeders van andere blazersgroepen
 - Een solopaukenist
 - Eén aanvoerder van de slagwerkgroep
 - De soloharpist
 - De overige leden van de betreffende groep.

Artikel 7

Commissieleden die te laat op een proefspel verschijnen en daardoor een deel van het proefspel missen, worden door de voorzitter van het gehele proefspel (inclusief een volgende ronde) uitgesloten. Alleen om zwaarwichtige redenen kan hiervan worden afgeweken.

Artikel 8

Tijdens het proefspel dienen de commissieleden zich te onthouden van gedragingen die de sollicitant en de overige commissieleden kunnen storen, en geen blijk te geven van hun mening over de prestaties van de sollicitanten.

Artikel 9

Ter bescherming van de sollicitant is alles wat in de commissie besproken wordt onderworpen aan geheimhouding.

Artikel 10

Aan het orkest zullen door de commissieleden geen mededelingen worden gedaan omtrent plaatsing voor de hoofdronde of over aanstellingen, voordat de voorzitter of de orkestinspecteur de sollicitant(en) van de uitslag in kennis heeft gesteld.

Artikel 11

Indien gewenst kan de proefspelcommissie worden uitgebreid met één externe deskundige.

Artikel 12

Ieder commissielid brengt één stem uit.

Hoofdstuk 4 Proefspelrepertoire

Artikel 1

Tijdens een tweede ronde wordt één der verplichte solostukken gespeeld, eventueel aangevuld met een enkele orkestpartij.

Artikel 2

Tijdens de hoofdronde spelen de sollicitanten als regel een solostuk uit het gangbare repertoire en gedeelten uit de ter voorbereiding gegeven orkestwerken, en desgewenst een passage à vue.

Artikel 4

Indien van toepassing dient de sollicitant binnen zeven dagen na de uitnodiging voor de tweede ronde zijn keuzestuk voor de hoofdronde bekend te maken.

Artikel 5

De selectie van het aantal verplichte orkestpartijen dient voor het grootste deel gemaakt te worden uit het standaardrepertoire van het KCO en zodanig evenwichtig te worden samengesteld uit virtuoze, ritmische en lyrische passages dat een zo veelzijdig mogelijk beeld van de sollicitant kan worden verkregen.

Artikel 6

- a) Deze selectie zal worden samengesteld door de groepsaanvoerder(s) in overleg met de chef-dirigent en de voorzitter van de proefspelcommissie.
- b) De aanvoerder(s) van de betreffende groep dient (dienen) er zorg voor te dragen, dat de opgegeven speelduur van het repertoire en de beschikbare tijd overeenkomen.

Artikel 7

Een lijst met deze selectie dient uiterlijk acht weken tevoren bij de bibliothecaris te worden ingediend.

Artikel 8

Ten aanzien van de realisering van het proefspelpakket van orkestpartijen zal de betreffende aanvoerder fungeren als contactpersoon voor de bibliothecaris.

Hoofdstuk 5 Profspelen

Artikel 1

De leden van de proefspelcommissie ontvangen voor aanvang van het proefspel:

- een stemformulier
- een beoordelingsformulier
- bij de hoofdronde informatie over de sollicitant
- fotokopieën van het te spelen repertoire.

In de hoofdronde wordt aan bovenstaande documenten tevens een scorevel toegevoegd waarbij een 7-tal criteria staan aangegeven, te weten:

- flexibiliteit
- intonatie
- muzikaliteit
- orkestpartijenkennis/begrip
- ritme/tempovastheid
- techniek
- toonvorming/klank.

Bij elk van deze criteria geeft het lid van de proefspelcommissie op het scorevel een kwalificatie aan de betreffende criteria toe te kennen, waarbij de keuze **O** = onvoldoende, **V** = voldoende, **G** = goed of **U** = uitstekend kan zijn. Daarbij kunnen tevens aantekeningen gemaakt worden.

Op het scorevel dient het lid van de proefspelselectie de kwalificatie voor het betreffende criteria van de kandidaat aan te geven. Door middel van deze score, en de eventuele overige aantekeningen die worden gemaakt, kan het commissielid vervolgens bepalen of een kandidaat

geschikt of ongeschikt is voor de functie. Dit dient vervolgens aangegeven te worden op het stemformulier. Het stemformulier wordt door de orkestinspectie ingenomen om de stemmen te tellen.

Ook het scorevel wordt door de orkestinspectie ingenomen. Deze zullen, samen met eventuele opmerkingen in een discussie, worden gebruikt door de manager P&O om, indien een niet-EU-kandidaat wordt uitgekozen, een motivatie voor deze keuze voor het UWW te schrijven.

Artikel 2

De leiding der organisatie van de proefspelen berust bij de orkestinspecteur.

Artikel 3

In alle ronden van het proefspel roept de orkestinspecteur de sollicitanten op en stelt hen voor met vermelding van respectievelijk hun nummer van volgorde of hun naam.

Artikel 4

Iedere sollicitant speelt in principe de gevraagde passages uit het repertoire in dezelfde volgorde.

Hoofdstuk 6 Stemprocedure en bepaling van de uitslag

Artikel 1 Tijdens de eerste en tweede ronde

- a) Op het stemformulier van de eerste en de tweede ronde bepaalt elk commissielid zijn keuze door achter de nummers of namen van die sollicitanten die men in aanmerking vindt komen voor de volgende ronde op het stemformulier "ja" in te vullen.
- b) De voorzitter, de orkestinspecteur en het toezichthoudend lid van het VB nemen na het proefspel de stemformulieren in en tellen de stemmen.
- c) Een sollicitant wordt tot de hoofdronde toegelaten wanneer minimaal 51% van de commissieleden zich hiervoor door middel van de stemformulieren heeft uitgesproken.
- d) Voorstellen om sollicitanten tot de hoofdronde toe te laten, die minder dan 51% maar meer dan 40% van de stemmen hebben gekregen, kunnen in de nabespreking naar voren worden gebracht. Voor een toelating van een dergelijke sollicitant tot de hoofdronde, is de instemming vereist van tenminste 51% van het aantal commissieleden.
- e) De namen van de betreffende sollicitanten die tot de hoofdronde zijn toegelaten worden pas bekend gemaakt nadat alle procedures zijn afgehandeld.

Artikel 2 Tijdens de hoofdronde

- a) Op het stemformulier bepaalt ieder commissielid zijn keuze door achter de namen van de sollicitanten die hij geschikt acht voor de functie op het stemformulier "ja" in te vullen.
- b) Elke nominatie is één punt. De sollicitant met de meeste punten eindigt op de eerste plaats, gevolgd door de sollicitant met het op één na hoogste aantal punten, etc..
- c) De punten worden geteld door de voorzitter en de orkestinspecteur, in aanwezigheid van het toezicht houdend lid van het VB.
- d) De uitslag wordt als volgt bepaald:

-
1. Als een kandidaat van 60% of meer van het totale aantal stemgerechtigde leden stemmen heeft gekregen, wordt hij zonder discussie voorgedragen voor benoeming, met uitzondering van het gestelde in punt 5 van dit lid.
 2. Als een kandidaat als enige van 51% of meer (doch niet meer dan 60%) van het totale aantal stemgerechtigde leden stemmen heeft gekregen, is discussie en herstemming noodzakelijk.
 3. Als twee of meer kandidaten 51% of meer (doch niet meer dan 60%) van het totale aantal stemgerechtigde stemmen hebben gekregen is discussie en herstemming noodzakelijk.
 4. Als drie of meer kandidaten 40-50% (doch niet meer dan 50%) van het totale aantal stemgerechtigde stemmen hebben gekregen is discussie noodzakelijk en herstemming mogelijk.
 5. Als de aanwezige meerderheid van de betreffende instrumentgroep bezwaar heeft tegen de benoeming van een kandidaat die 60% of meer van het totale aantal stemgerechtigde leden stemmen heeft gekregen, is discussie en herstemming mogelijk.
 6. Over een besluit tot discussie en/of herstemming wordt bij meerderheid van stemmen besloten.
 7. De herstemming over één- of meerdere kandida(a)t(en) vindt schriftelijk plaats, met naamvermelding van het commissielid. Bij herstemming wordt die kandidaat voor benoeming voorgedragen die de meeste van de geldig uitgebrachte stemmen krijgt, met een minimum van 60% van de stemmen.
- e) Als er door enige benoeming een andere vacature in een groep ontstaat kan deze plaats aan de als nummer 2 geëindigde sollicitant worden aangeboden. Hiervoor is tenminste 60% van de stemmen van de proefspelcommissie vereist. Deze mogelijkheid kan in de advertentie worden vermeld.
- f) De benoeming van een sollicitant wordt zo snel mogelijk door de adjunct-directeur artistieke zaken of de chef-dirigent aan het orkest medegedeeld, doch pas nadat de sollicitant hiervan op de hoogte is gesteld.

Hoofdstuk 7 Procedure Evaluatie proefjaar

Artikel 1 Toepassingsbereik

- a) De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op orkestleden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar (zie in dit verband ook artikel 11 van deze AR), alsmede orkestleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die voor de voorlopige duur van een proefjaar zijn benoemd in een hogere stoel of andere positie binnen het orkest (zie lid b van dit artikel).
- b) Benoeming van een orkestlid op een hogere stoel of een andere positie binnen het orkest als in het voorgaande lid bedoeld geschiedt altijd voorlopig, en wel voor de duur van een proefjaar. Definitieve benoeming geschiedt slechts, wanneer de in dit artikel beschreven evaluatieprocedure positief wordt afgerond. Gedurende de voorlopige benoeming verkrijgt het orkestlid aanspraak op de arbeidsvoorwaarden zoals die voor de hogere stoel gelden. Wordt de voorlopige benoeming niet omgezet in een definitieve benoeming, dan vervalt de aanspraak op die arbeidsvoorwaarden na ommekomst van het proefjaar. Het orkestlid herneemt dan de positie (met de bijbehorende arbeidsvoorwaarden) die hij bekleedde direct voorafgaand aan de voorlopige benoeming in de hogere stoel. Dit laatste geldt ook voor

het orkestlid dat tijdelijk was benoemd in een andere positie binnen het orkest en waarvan de tijdelijke benoeming niet wordt omgezet in een definitieve benoeming.

Artikel 2 Evaluatie

- a) Om het functioneren van een nieuw orkestlid zo goed mogelijk te kunnen evalueren speelt het orkestlid binnen de eerste vier maanden van zijn dienstverband tenminste twee programma's aan een lessenaar waar de aanvoerder, respectievelijk de concertmeester van zijn groep hem goed kan horen. Deze twee programma's worden zo gekozen dat:
- bij de eerste vioolgroep, één programma van één 1e concertmeester wordt gespeeld het andere programma van de andere 1e concertmeester;
 - bij de tweede vioolgroep, de altvioolgroep en de contrabasgroep, de aanvoerder en de (1e) plaatsvervangend aanvoerder (elke daarvan) tenminste een van de twee programma's speelt;
 - bij de cellogroep, één programma van één 1e solocellist gespeeld wordt, het andere programma van de andere 1e solocellist.
- Deze indeling wordt herhaald bij het andere evaluatiemoment in het eerste jaar nl. na 8 maanden.
- b) Bij een orkestlid met een aanstelling voor bepaalde tijd vindt vier maanden na indiensttreding, of zoveel later, nadat betrokkene tenminste 7 productieweken heeft gewerkt, een eerste evaluatie plaats door de adjunct-directeur artistieke zaken, met de chef-dirigent, de groepsaanvoerder(s) van de betreffende groep eventueel de groepsleden en/of de leden van de proefspelcommissie (zie het schema hieronder). Deze procedure wordt na 8 maanden herhaald. De evaluatie vormt een vast onderdeel van de aanstellingsprocedure.
- c) Indien de chef-dirigent niet bij deze gesprekken aanwezig kan zijn, wordt hem voorafgaand door de adjunct-directeur artistieke zaken om zijn mening gevraagd.
- d) Met elk nieuw orkestlid, maar in ieder geval na elke evaluatie, wordt door de adjunct-directeur artistieke zaken samen met de manager P&O een functioneringsgesprek met het betreffende orkestlid gevoerd.
- e) De inhoud van al deze gesprekken is aan strikte geheimhouding onderworpen.

Artikel 3 Procedure evaluatie

A) EERSTE PROEFJAAR

1 ^e EVALUTIE NA 4 MAANDEN	
TUTTI STRIJKER	OVERIGE FUNCTIES
Inventarisatie groep per e-mail of telefoon over noodzaak om bij elkaar te komen. --> als minder dan 20% positief oordeelt, dan komt de groep bij elkaar.	Proefspelcommissie komt bij elkaar.

2° EVALUATIE NA 8 MAANDEN	
TUTTI STRIJKER	OVERIGE FUNCTIES
<p>e-mail stemming van de groep: --> als meer dan 75% van de groep positief oordeelt, dan volgt een aanstelling voor onbepaalde tijd; --> als minder dan 75% van de groep positief oordeelt, dan komt de proefspelcommissie bij elkaar.</p> <p>Uitslag stemming proefspelcommissie: --> als meer dan 60% positief oordeelt, dan volgt een aanstelling voor onbepaalde tijd; --> als minder dan 60% positief oordeelt, dan volgt een nieuwe schriftelijke stemming over de verlenging van de proeftijd.</p> <p>Uitslag nieuwe stemming ps.commissie: --> als meer dan 50% positief oordeelt, dan volgt verlenging van de proeftijd; --> als minder dan 50% positief oordeelt, dan volgt geen verlenging = einde dienstverband.</p>	<p>e-mail stemming proefspelcommissie --> als meer dan 75% van de commissie positief oordeelt, dan volgt een aanstelling voor onbepaalde tijd; --> als minder dan 75% van de commissie positief oordeelt, dan komt de proefspelcommissie bij elkaar.</p> <p>Uitslag stemming proefspelcommissie: --> als meer dan 60% positief oordeelt, dan volgt een aanstelling voor onbepaalde tijd; --> als minder dan 60% positief oordeelt, dan volgt een nieuwe schriftelijke stemming over de verlenging van de proeftijd.</p> <p>Uitslag nieuwe stemming ps.commissie: --> als meer dan 50% positief oordeelt, dan volgt verlenging van de proeftijd; --> als minder dan 50% positief oordeelt, dan volgt geen verlenging = einde dienstverband.</p>

B) TWEEDE PROEFJAAR

3° EVALUATIE NA 8 MAANDEN	
TUTTI STRIJKER	OVERIGE FUNCTIES
<p>e-mail stemming van de groep: --> als meer dan 75% positief oordeelt, dan volgt aanstelling voor onbepaalde tijd; --> als minder dan 75% positief oordeelt, dan komt de proefspelcommissie bij elkaar.</p> <p>Uitslag stemming proefspelcommissie: --> als meer dan 60% positief oordeelt, dan volgt een contract voor onbepaalde tijd; --> als minder dan 60% positief oordeelt, dan betekent dat einde dienstverband*.</p>	<p>e-mail stemming proefspelcommissie: --> als meer dan 75% positief oordeelt, dan volgt aanstelling voor onbepaalde tijd; --> als minder dan 75% positief oordeelt, dan komt de proefspelcommissie bij elkaar.</p> <p>Uitslag stemming proefspelcommissie: --> als meer dan 60% positief oordeelt, dan volgt een contract voor onbepaalde tijd; --> als minder dan 60% positief oordeelt, dan betekent dat einde dienstverband*.</p>

* Bij hoge uitzondering kan verlenging tot een derde proefjaar worden aangeboden.

Bijlage K Arbeidsongeschiktheidsprocedure

De werkgever streeft ernaar het ziekteverzuim zo laag mogelijk te houden. Het is immers in het belang van de werkgever en het orkestlid dat zieke orkestleden zo spoedig mogelijk weer aan het arbeidsproces deelnemen. Daarom hanteert de werkgever een verzuimbeleid.

Het verzuimbeleid omvat twee componenten. In de eerste plaats dienen de preventieve maatregelen te worden beschreven. Hierbij gaat het om maatregelen die moeten voorkomen dat orkestleden verzuimen ten gevolge van de arbeid die zij verrichten. De tweede component van het ziekteverzuimbeleid heeft betrekking op orkestleden die ondanks alle preventieve maatregelen toch verzuimen. We praten dan over verzuimbegeleiding. Een goede verzuimbegeleiding kan de duur van het ziekteverzuim in belangrijke mate terugdringen.

De werkgever heeft ervoor gekozen om de orkestinspectie en manager P&O een belangrijke rol in de verzuimbegeleiding te geven. Zij zijn immers nauw betrokken bij de orkestleden, en aandacht geven bij eventuele ziekte van het orkestlid hoort bij hun functie en rol.

Artikel 1 Ziekmeldingsprocedure

- a) Indien het orkestlid arbeidsongeschikt is geworden dient hij dit zo snel mogelijk, maar uiterlijk op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid voor 9.00 uur aan de orkestinspectie door te geven. Dat wil zeggen uiterlijk een half uur voor aanvang van de geplande werkzaamheden van het betreffende orkestlid.
- b) De orkestinspectie vraagt het zieke orkestlid naar de aard van de ziekte en naar de mogelijke terugkeerdatum, c.q. de te verwachten ziekteduur en het verblijfadres, indien dit een ander adres is dan bekend bij de werkgever.
- c) De orkestinspectie geeft de ziekmelding direct door aan de afdeling P&O.

Artikel 2 Wet Poortwachter

Conform de wet Poortwachter spant de werkgever zich samen met het orkestlid in om langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Hiertoe wordt de volgende procedure gevolgd:

- a) In de 1^e t/m 6^e week van de ziekmelding geeft P&O de melding door aan de Arbodienst. Het moment waarop dit in de genoemde periode plaatsvindt, hangt af van de klachten van het orkestlid en de inschatting of dit langdurig verzuim kan worden of niet.
- b) Op verzoek van het KCO zal de Arbodienst het zieke orkestlid oproepen voor het spreekuur. De Arbodienst geeft een terugkoppeling van het bezoek aan het betreffende orkestlid en P&O. Deze informeert de orkestinspectie en de adjunct-directeur artistieke zaken.
- c) In de 6^{de} week van het verzuim wordt door de Arbodienst een probleemanalyse opgesteld.
- d) In de 8^{ste} week van het verzuim wordt in overleg met het orkestlid, orkestinspectie en de manager P&O een plan van aanpak opgesteld, waarin wordt afgesproken:
 - wat het uiteindelijke doel van de re-integratie is;
 - in welke stappen dat doel wordt bereikt;
 - welke activiteiten worden ondernomen en door wie;
 - de planning van deze activiteiten;

-
- een evaluatiedatum van de re-integratie.
- e) Tussen de 8^e week en 2 jaar na datum ziekmelding wordt door de Arbodienst, orkestinspectie, manager P&O en het orkestlid de voortgang van het plan van aanpak regelmatig geëvalueerd en indien nodig wordt dit plan aangepast. Belangrijk onderdeel in het plan van aanpak betreft het aanbieden en accepteren van vervangende werkzaamheden.
- f) Voor afloop van het 1^e ziektejaar zullen de Arbodienst, orkestinspectie, manager P&O en het orkestlid de stappen evalueren die in het 1^e ziektejaar zijn gezet om de re-integratie te bevorderen. Gezamenlijk wordt vastgesteld of het plan van aanpak moet worden bijgesteld. Deze evaluatie wordt onderdeel van een re-integratieverslag.
- g) Na 1 jaar en 8 maanden zal het orkestlid van UWV informatie ontvangen over het aanvragen van een WIA-uitkering. Bij het beoordelen van een aanvraag zal het UWV ook bekijken of zowel het orkestlid als de werkgever voldoende re-integratie inspanningen hebben gepleegd. Het UWV zal het orkestlid en de werkgever informeren over de beslissing die ze genomen heeft m.b.t. de WIA uitkering en de re-integratie inspanningen.

Artikel 3 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

- a) Indien het orkestlid tijdens vakantie in het binnen- of buitenland arbeidsongeschikt wordt, dient hij dit met vermelding van zijn verblijfadres en telefoonnummer en faxnummer zo spoedig mogelijk aan de werkgever (orkestinspectie) te laten weten.
- b) Het orkestlid is verplicht een arts ter plaatse te raadplegen. Een verklaring van deze arts betreffende zijn arbeidsongeschiktheid dient hij onmiddellijk aan de afdeling P&O op te (laten) sturen.
- c) De werkgever kan direct na de melding van arbeidsongeschiktheid of na ontvangst van de medische verklaring van het orkestlid verlangen, dat hij een tweede medisch onderzoek ondergaat bij een door de werkgever aangewezen arts.
- d) Indien het orkestlid voorafgaand aan de vakantie al arbeidsongeschikt is en toch op vakantie wenst te gaan, dient hiervoor vooraf toestemming verleend te worden door de Arbodienst en de werkgever. In overleg met de Arbodienst en de werkgever wordt bepaald of vakantiedagen als zodanig opgenomen dienen te worden.

Artikel 4 Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk

Het orkestlid dient actief mee te werken aan het herstel en terugkeer naar het werk. Daartoe dient het zieke orkestlid zich binnen een redelijke termijn onder behandeling te stellen van een huisarts en/of specialist en diens voorschriften op te volgen. Voorts dient ook meegewerkt te worden aan de maatregelen die de Arbodienst en/of huisarts voorschrijft om het verzuim te bekorten. Voorbeelden hiervan zijn o.a. doorverwijzing naar een specialist, fysiotherapie of wachtlijstbemiddeling.

In overleg met het orkestlid, de orkestinspectie, de Arbodienst en de manager P&O kan vastgesteld worden dat het orkestlid weliswaar niet (volledig) geschikt wordt geacht om het eigen werk te verrichten, maar wel in staat wordt geacht vervangende werkzaamheden op aangepaste tijden (eventueel bij een ander werkgever) te kunnen verrichten. Het niet meewerken aan een dergelijk traject zal worden beschouwd als het niet meewerken aan het herstel.

Artikel 5 Het verrichten van werkzaamheden

Het is een orkestlid niet toegestaan om tijdens arbeidsongeschiktheid bij het KCO elders dezelfde of andere werkzaamheden te verrichten. Is een orkestlid van mening dat de andere werkzaamheden het herstel niet belemmeren dat moet vooraf toestemming worden gevraagd voor het uitvoeren van die werkzaamheden. Deze toestemming zal aan de Arbodienst en de directie moeten worden gevraagd. Voordat deze toestemming is verkregen mogen geen andere werkzaamheden uitgevoerd worden.

Artikel 6 Herstelmelding

Een hersteld orkestlid meldt zo snel mogelijk aan de orkestinspectie dat het werk hervat kan worden en per wanneer. Dit betekent dat niet gewacht moet worden tot de dag voordat een nieuwe productieweek van start gaat, maar al eerder nl. zodra het orkestlid zich hersteld voelt. De tijdigheid van de herstel melding heeft consequenties voor het al of niet oproepen van collega's of inhuren van remplaçanten. De orkestinspectie informeert de afdeling P&O over de herstel melding. De afdeling P&O draagt vervolgens zorg voor de herstel melding bij de betreffende instanties.

Artikel 7 Verplichtingen

Indien de Arbodienst van mening is dat het orkestlid het werk in een aangepaste functie en/of binnen nader aan te geven grenzen kan hervatten, bespreken de orkestinspectie en manager P&O dit met het orkestlid en de Arbodienst. Het niet meewerken aan de geboden mogelijkheden (vervangende werkzaamheden) zal worden beschouwd als het niet meewerken aan het herstel.

Het orkestlid is verplicht zich aan dit reglement bij arbeidsongeschiktheid te houden. Indien blijkt dat dit onvoldoende of niet gebeurd, is het KCO gerechtigd het orkestlid sancties op te leggen. Deze kunnen bestaan uit het gedeeltelijk of geheel opschorten van de loondoorbetaling of het niet vergoeden van onnodig gemaakte kosten. In ernstige gevallen, waaronder het weigeren mee te werken aan het herstel of werkhervatting, kan tot ontslag worden overgegaan. Daarnaast kan het UWV (achteraf) ook nog sancties aan het orkestlid en/of de werkgever opleggen, indien niet- of onvoldoende is (mee)gewerkt aan het herstel en/of werkhervatting.

Wanneer een orkestlid meer dan vier maal per jaar verzuimt, wordt hij door de manager P&O opgeroepen voor een verzuimgesprek. In dit verzuimgesprek wordt nagegaan wat de oorzaken van dit frequente verzuim zijn en of er mogelijkheden zijn dit in de toekomst te voorkomen. De resultaten van dit gesprek worden vastgelegd op het formulier 'verzuimgesprek'. Dit formulier wordt door beide partijen ondertekend, waarna het formulier aan het personeelsdossier van het betrokken orkestlid wordt toegevoegd.

Artikel 8 Sociaal Medisch Team

Om de zes weken wordt er een Sociaal Medisch Teamvergadering (SMT) gehouden. Hierbij zijn, naast de medewerker P&O (t.b.v. de verslaglegging) en de manager P&O (voorzitter) de volgende deelnemers aanwezig:

- a) de bedrijfsarts van de Arbo-dienst
- b) de medisch adviseur van de werkgever
- c) de orkestinspectie
- d) de adjunct-directeur artistieke zaken.

In het SMT worden alle zieken die langer dan 14 dagen aaneengesloten arbeidsongeschikt zijn besproken. Besproken wordt welke mogelijkheden er bestaan voor een snelle re-integratie van de betrokken orkestleden. Daarnaast worden de orkestleden waarbij sprake is van frequent

(kort) verzuim (vaker dan 4 x per jaar een melding) besproken. Bezien wordt of en op welke wijze dit verzuim kan worden teruggedrongen.

Artikel 9 Model Formulier verzuimgesprek KCO

Naam werknemer :
Functie :
Naam leidinggevende :
Datum :

Inhoud verzuimgesprek :

Gemaakte afspraken :

Opmerkingen werknemer:

Handtekening manager P&O

Handtekening werknemer (voor gezien)

Bijlage L Regeling bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Doorbetaling inkomen

- a) Het arbeidsongeschikte orkestlid ontvangt gedurende de maand van het ontstaan van zijn arbeidsongeschiktheid en vervolgens gedurende twaalf volle maanden een doorbetaling van 100% van zijn maandinkomen en vervolgens gedurende twaalf maanden een doorbetaling van 70% van zijn maandinkomen.
- b) In afwijking van hetgeen in art 1a bepaald is wordt 100% loon doorbetaald gedurende het 2^e jaar:
 - Indien en zolang het orkestlid in de betreffende periode tenminste 25% van zijn functie vervult.
 - Indien de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid ligt in een ongeval tijdens of door het werk en dit niet aan schuld of nalatigheid van het orkestlid is te verwijten.
 - Indien door het UWV vastgesteld is, dat de ziekte leidt tot volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de WIA.

Artikel 2 Herplaatsing

Indien het orkestlid wordt herplaatst in een andere functie voordat de termijn van twee jaar, als bedoeld in artikel 7:670, lid 1 van het BW is verstreken en zijn inkomen door de herplaatsing vermindering ondergaat, heeft hij tot het einde van die termijn recht op een aanvullende uitkering. De aanvullende uitkering is gelijk aan het verschil tussen het bedrag waarop het orkestlid volgens het 1^e lid recht zou hebben, als hij niet was herplaatst, en zijn maandinkomen na herplaatsing.

Artikel 3 Verval van aanspraken

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

Artikel 4 Doorbetaling

De doorbetaling van inkomen wordt geheel of gedeeltelijk gestaakt indien en zolang:

- a) uit bedrijfsgeneeskundig onderzoek blijkt dat het orkestlid ten onrechte nalaat zich onder medische behandeling te stellen of te blijven stellen, zich zodanig gedraagt dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, of zich niet houdt aan de aanwijzingen van de behandelend geneeskundige. Het nalaten van medewerking aan een heelkundige ingreep is hiervan uitgezonderd.
- b) het orkestlid weigert mee te werken aan een door de werkgever noodzakelijk geacht onderzoek door de bedrijfsarts.
- c) het orkestlid tijdens de ziekte voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij de bedrijfsarts dit in het belang van zijn herstel wenselijk acht en de werkgever daar toestemming voor heeft gegeven, in welk geval de regeling van Artikel 5 van deze bijlage van toepassing is.

-
- d) het orkestlid nalaat zijn werk te hervatten op het tijdstip en in een omvang die de bedrijfsarts heeft vastgelegd, tenzij hij daarvoor een door de bedrijfsarts erkende reden heeft opgegeven.
- e) het orkestlid door zijn toedoen er de oorzaak van is dat controle bij ziekte niet kan plaatsvinden.

In afwijking van Artikel 4 lid a) en b) vindt doorbetaling van inkomen plaats, indien het orkestlid vanwege zijn geestelijke toestand niet verweten kan worden dat hij zich niet aan de aanwijzingen heeft gehouden.

Artikel 5 Mindering op doorbetaling

- a) Indien het orkestlid tijdens zijn arbeidsongeschiktheid wenselijk geachte arbeid verricht als bedoeld in Artikel 4 lid c) van deze bijlage worden de inkomsten uit die arbeid als volgt in mindering gebracht op de doorbetaling tijdens ziekte:
- voor 100% gedurende de periode van volledige doorbetaling van inkomen;
 - voor 50% gedurende de periode van 70% doorbetaling van inkomen, voor zover de inkomsten uit de arbeid bedoeld in Artikel 4 lid c) plus de 70% loondoorbetaling het volledige inkomen te boven gaat.
- b) Inkomsten uit nevenwerkzaamheden die het orkestlid reeds voor de arbeidsongeschiktheid verrichtte, worden niet in mindering gebracht op de doorbetaling van inkomen.

Artikel 6 Medische begeleiding en controle

- a) Het orkestlid is verplicht mee te werken aan medisch onderzoek en controle door de bedrijfsarts.
- b) Indien het orkestlid zich niet kan verenigen met het resultaat van onderzoek en/of controle kan hij een uitspraak vragen van een andere bedrijfsarts. Deze oordeelt onafhankelijk en dit oordeel is bindend.
- c) De werkgever kan, gelet op het advies van de bedrijfsarts, bepalen dat voor hervatting van werkzaamheden zijn toestemming nodig is. Deze toestemming is vereist in het geval dat een orkestlid meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn werk te verrichten.
- d) Het orkestlid kan, eventueel op een door de bedrijfsarts te bepalen tijdstip, een andere functie worden opgedragen:
- In het eerste jaar dat hij door ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, is het orkestlid verplicht vervangende werkzaamheden te aanvaarden.
 - De werkgever is verplicht het orkestlid vervangende werkzaamheden aan te bieden en wint hierover advies in bij de bedrijfsarts.
- e) Als het orkestlid zonder deugdelijke grond weigert de hierboven bedoelde arbeid te verrichten worden de inkomsten, die hij uit deze arbeid zou hebben ontvangen indien hij die arbeid wel zou hebben verricht, geheel in mindering gebracht op zijn inkomen.
- f) De in dit hoofdstuk genoemde punten zijn niet van toepassing op het vrouwelijke orkestlid die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet.

Artikel 7 Aanspraken bij herplaatsing van het gedeeltelijk arbeidsongeschikte orkestlid

- a) Het minder dan 35% gedeeltelijk arbeidsongeschikte orkestlid, die herplaatst is in zijn functie onder andere voorwaarden of in een andere functie bij de werkgever of elders, heeft na 24 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid, aanspraak op loon overeenkomstig de verrichte werkzaamheden.
- b) Het meer dan 35% gedeeltelijk arbeidsongeschikte orkestlid, die herplaatst is in zijn functie onder andere voorwaarden of in een andere functie bij de werkgever of elders, heeft na 24 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid, naast aanspraak op loon overeenkomstig de verrichte werkzaamheden, aanspraak op een WGA-uitkering op grond van de WIA en een aanvulling op grond van het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen indien voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden.

Artikel 8 Aanspraken na beëindiging van het dienstverband

Het gewezen orkestlid heeft bij volledige arbeidsongeschiktheid (80-100%) naast aanspraak op een uitkering op grond van de WIA slechts dan aanspraak op een aanvulling van het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen indien zijn salaris hoger was dan het maximum dagloon uit de WIA.

Bijlage M Geschillenregeling

Artikel 1 Commissie

Ter uitvoering van Artikel 74 uit de AR wordt een geschillencommissie in het leven geroepen aangaande de interpretatie of toepassing van de AR. De geschillencommissie bestaat uit drie leden. Eén lid wordt benoemd door het Stichtingsbestuur en één lid door het Verenigingsbestuur. Het derde lid, dat tevens de functie van voorzitter vervult, wordt door het Stichtingsbestuur en het Verenigingsbestuur gezamenlijk benoemd.

Artikel 2 Leden en secretariaat

De leden van de geschillencommissie worden per geschil benoemd en na afloop van het geschil ontbonden.

Zij ontvangen geen honorarium, maar hun kosten kunnen worden vergoed. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de staf van het KCO. De directie wijst een ambtelijk secretaris aan.

Artikel 3 Procedure

- a) Een geschil als bedoeld in Artikel 74 uit de AR wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift aan het secretariaat van de commissie. Een afschrift wordt aan de wederpartij gezonden.
- b) Het verzoekschrift behelst tenminste:
 - naam, functie en datum indienstreding van de verzoeker;
 - een korte en duidelijke uiteenzetting van het geschil alsmede de gronden waarop de klacht, het bezwaar, de grief of het verzoek is gebaseerd onder overlegging van eventueel daarop van toepassing zijnde schriftelijke stukken;
 - een duidelijke omschrijving van datgene waartoe de geschillencommissie uitspraak moet doen.
- c) Na ontvangst van het verzoekschrift dient de wederpartij uiterlijk binnen twee weken een met redenen omkleed verweerschrift in en zendt daarvan een afschrift aan de verzoekende partij.
- d) De voorzitter kan, indien hem dit wenselijk voorkomt, partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn en op door hem voorgeschreven wijze.

Artikel 4 Behandeling

- a) Er vindt een mondelinge behandeling van het geschil plaats binnen 4 weken na indiening van het verzoekschrift. Voor deze behandeling worden partijen tenminste 8 dagen tevoren schriftelijk uitgenodigd.
- b) Tijdens de behandeling worden partijen in elkaars tegenwoordigheid gehoord. Zij kunnen zich door een raadsman laten bijstaan. Indien partijen getuigen en/of deskundigen willen doen horen, dienen zij tenminste vier dagen voor de datum van de mondelinge behandeling daarvan mededeling te doen onder vermelding van de persoonsgegevens van de getuigen en/of deskundigen.
- c) De mondelinge behandeling is openbaar voor de werknemers bij het KCO, tenzij de commissie anders besluit. De beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering van de commissie achter gesloten deuren.

- d) De commissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. Geen der leden zal zich van stemming onthouden.
- e) De uitspraak is met redenen omkleed en wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee weken na de beraadslagingen, schriftelijk aan partijen meegedeeld. De uitspraak dient in overeenstemming te zijn met de door de directie en het Verenigingsbestuur vastgestelde beleidslijnen. De uitspraak is voor partijen bindend.
- f) Met betrekking tot de werkwijze, voor zover niet in deze regeling voorzien, beslist de commissie.