

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

AMATEURKUNST

1 april 2009

Tussen de Vereniging Werkgevers Amateurkunst gevestigd te Utrecht

als partij ter ene zijde

en

de Nederlandse Toonkunstenaarsbond gevestigd te Amsterdam,
de Koninklijke Nederlandse ToonKunstenaarsvereniging gevestigd te Amsterdam en
de FNV Kiem gevestigd te Amsterdam

elk als partij ter andere zijde

is de hierna volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst afgesloten.

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK I	Algemene bepalingen	6
	Begripsbepalingen	6
	Werkingsfeer	6
HOOFDSTUK II	De arbeidsovereenkomst	8
HOOFDSTUK III	Algemene verplichtingen van de werknemer	10
HOOFDSTUK IV	Algemene verplichtingen van de werkgever	12
HOOFDSTUK V	Salariëring	14
	Algemeen	14
	Vakantietoeslag	14
	Eindejaarsuitkering	15
	Loondoorbetaling bij ziekte	15
HOOFDSTUK VI	Arbeidsduur en Verlof	17
	Arbeidsduur en werktijden	17
	Overwerk	17
	Algemeen verlof	17
	Vakantieverlof	18
	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	19
	Adoptieverlof	19
	Calamiteitenverlof	20
	Kraamverlof	20
	Kortdurend zorgverlof	20
	Ouderschapsverlof	20
	Buitengewoon verlof	20
HOOFDSTUK VII	Vergoedingen	21
	Woon-/werkverkeer	21
	Reis- en verblijfkosten	21
	Ziektekosten	21
	Kosten kinderopvang	21
	Studiefaciliteiten	21
	Waarneming	21
	Jubileumtoelage	22
HOOFDSTUK VIII	Op non-actief stelling	23
HOOFDSTUK IX	Einde van de arbeidsovereenkomst	24
	Rangorde van ontslag	24
	Ontslag wegens plichtsverzuim	24
	Pensioenvoorziening en vervroegde uittreding	26
	Wachtgeld	26
	Overlijden van de werknemer	26
HOOFDSTUK X	Geschillenregeling	28
HOOFDSTUK XI	Overgangs- en slotbepalingen	29

BIJLAGE I	Uitvoeringsregeling woon-/werkverkeer	30
BIJLAGE II	Salarisschalen	31
	Functieomschrijvingen	31
	Salaris per 1 april 2009	33
BIJLAGE III	Uitvoeringsregeling overwerk	34
BIJLAGE IV	Uitvoeringsregeling buitengewoon verlof	35
BIJLAGE V	Uitvoeringsregeling reis- en verblijfskostenvergoeding	37
BIJLAGE VI	Uitvoeringsregeling tegemoetkoming ziektekosten	39
BIJLAGE VII	Uitvoeringsregeling studiefaciliteiten	41
	Begripsbepaling	41
	Algemene voorwaarden	41
	Studieverlof	41
	Tegemoetkoming studiekosten	42
	Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten	42
BIJLAGE VIII	Model afvloeiingsregeling	43
BIJLAGE IX	Uitvoeringsregeling wachtgeld	44
BIJLAGE X	Uitvoeringsregeling geschillenregeling	49
BIJLAGE XI	Uitvoeringsregeling besteding ATV-dagen	51
BIJLAGE XII	Akkoord CAO Amateurkunst 2009	52

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Begripsbepalingen

Artikel 1

- a. CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst amateurkunst.
- b. Arbeidsovereenkomst: de overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt, in dienst van de werkgever, tegen loon gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (BW).
- c. Werkgever: de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 2 van deze CAO, waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- d. Werknemer: iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever.
- e. Instelling een rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 2 van de CAO.
- f. Vakverenigingen: partijen ter andere zijde als omschreven op pagina 2 van deze CAO.
- g. Salaris: het voor de werknemer volgens de toepasselijke salarisschaal geldende bruto maandbedrag zoals omschreven in bijlage II, exclusief toeslagen.
- h. Arbeidsduur: de – met inachtneming van deze CAO – tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht, waarbij inbegrepen de reis- en wachttijden die hun oorzaak vinden in de door de werkgever opgedragen werkzaamheden; eveneens wordt onder arbeidsduur begrepen de reistijd verbonden aan werkzaamheden buiten de plaats van tewerkstelling aan het begin en/of einde van het werk, voorzover deze reistijden meer bedragen dan de gebruikelijke reistijden van het woon-/werkverkeer; arbeidsduur wordt uitgedrukt in uren per week.
- i. Standplaats: de plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- j. Relatiepartner: een persoon met wie de ongehuwde werknemer een relatie heeft en met wie hij – met het oogmerk duurzaam samen te leven – op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert.

Werkingsfeer

Artikel 2

De CAO is van toepassing op de in Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisaties, die lid zijn van de Vereniging Werkgevers Amateurkunst, partij bij deze CAO.

Artikel 3

De bijlagen, waarnaar in deze CAO wordt verwezen, met uitzondering van bijlage VIII, vormen één geheel daarmee.

Artikel 4

1. Voor de toepassing van de CAO wordt met een gehuwde werknemer gelijkgesteld de werknemer met een relatiepartner.
2. Voor de toepassing van deze CAO worden met de echtgenoot c.q. de echtgenote van een werknemer, respectievelijk met de bloed- of aanverwanten van een werknemer gelijkgesteld de relatiepartner, respectievelijk de bloed- of aanverwanten van de relatiepartner van de werknemer.
3. De werknemer met een relatiepartner kan pas aanspraken aan lid 1 en 2 ontlenen, nadat de werknemer aan de werkgever een door hem en zijn relatiepartner ondertekende verklaring heeft overgelegd, waaruit het bestaan van de relatie blijkt.

Artikel 5

1. De werkgever verstrekt de werknemer bij indiensttreding een exemplaar van deze CAO en van de eventueel nadien aangebrachte wijzigingen.
2. De werkgever legt een exemplaar van de in lid 1 bedoelde stukken ter inzage op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats.

Artikel 6

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan bij een volledig dienstverband van 36 uur per week, als bedoeld in artikel 21, zijn de bepalingen van de CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in de CAO anders geregeld.

HOOFDSTUK II

De arbeidsovereenkomst

Artikel 7

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan. Wijzigingen in de arbeidsovereenkomst worden schriftelijk vastgelegd. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.
2. De schriftelijke overeenkomst vermeldt:
 - a. naam, vestigingsplaats en adres van de werkgever, alsmede naam van dege-
ne(n), die statutair bevoegd is (zijn), hem ten deze te vertegenwoordigen;
 - b. naam, voornamen, adres, geboorteplaats, geboortedatum en woonplaats van de
werknemer;
 - c. de standplaats, waar of van waaruit de werkzaamheden worden verricht;
 - d. datum van het sluiten van de arbeidsovereenkomst en de datum van indiensttre-
ding;
 - e. vermelding of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde dan wel voor onbepaalde
tijd is aangegaan. In het eerste geval wordt uitdrukkelijk de grond en tevens de
voorgenomen datum van beëindiging vermeld;
 - f. de proeftijd in de zin van artikel 7:652 BW, indien zulk een proeftijd is
overeengekomen;
 - g. de functie, welke door de werknemer zal worden vervuld;
 - h. de arbeidsduur uitgedrukt in uren per week, alsmede de wijze waarop de
werktijden zijn geregeld;
 - i. aanvangssalaris en de salarisschaal onder verwijzing naar bijlage II van deze
CAO;
 - j. de datum van de eerstvolgende periodieke verhoging;
 - k. aantal vakantiedagen per jaar bij de datum van het ingaan van de arbeidsover-
eenkomst;
 - l. eventuele bijzondere bepalingen, regelingen, afspraken en verplichtingen welke
van toepassing zijn en/of tussen werkgever en werknemer golden voordat deze
CAO van kracht werd en niet in strijd zijn met deze CAO.
 - m. de verklaring van de werknemer dat hij bekend is met de inhoud van deze CAO;
 - n. verklaring van de werknemer van de ontvangst van deze CAO;
 - o. de wederzijdse overeengekomen opzegtermijn, voorzover afwijkend van artikel
40 lid c;
 - p. de verklaring van de werknemer van ontvangst van een exemplaar van het
pensioenreglement PGGM, voor zover van toepassing;
 - q. dat op de arbeidsovereenkomst deze CAO van toepassing is.

Artikel 8

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.
2. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd:
 - a. ter vervanging van tijdelijk afwezige werknemers en/of;
 - b. ter waarneming in een vacature voor ten hoogste zes maanden en/of;
 - c. als de werknemer (nog) niet voldoet aan de gestelde eisen voor de vervulling
van de functie.

3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan:
 - a. bij de eerste indiensttreding en/of;
 - b. indien de werkzaamheden waarmee de werknemer zal worden belast, samenlopen met een door de werkgever vastgesteld project van een bepaalde duur. De arbeidsovereenkomst bedraagt dan ten hoogste de duur van het project en/of;
 - c. indien de werkzaamheden waarmee de werknemer wordt belast afhankelijk zijn van een door de minister vastgestelde duur van de subsidieperiode ten behoeve van een specifieke taak en/of;
 - d. indien een te verwachten wijziging in de organisatie van de instelling of van een onderdeel daarvan, daartoe aanleiding geeft.
4. In de gevallen, bedoeld in lid 2 onder a en b en in lid 3 onder b, c en d, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege door het verstrijken van de bepaalde tijd.
5. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt telkens aangegaan voor een periode van ten hoogste een jaar, behalve als het een overeenkomst is als genoemd in lid 3b.
6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die enkel is aangegaan op grond van lid 3a, eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist na het verstrijken van de overeengekomen periode, mits de werkgever uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de overeengekomen periode schriftelijk en onder opgave van redenen aan de werknemer heeft meegedeeld, dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden voortgezet.
7. Indien drie of meer overeenkomsten elkaar met tussenpozen van minder dan 31 dagen opvolgen, wordt geacht sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Datzelfde geldt als een of meer aaneengesloten overeenkomsten de termijn van 36 maanden overschrijden.

HOOFDSTUK III

Algemene verplichtingen van de werknemer

Artikel 9

1. De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de instelling.

Artikel 10

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen, voorzover die verplichting uit de aard van de zaak volgt dan wel hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van de werknemer noch tegenover hen, wier medewerking tot die vervulling noodzakelijk is te achten, indien en voorzover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich dienen te verplichten.
3. Deze verplichting bestaat evenmin voor het doen van mededelingen aan de werknemersorganisatie waarvan betrokkene lid is.

Artikel 11

1. Indien de werknemer door arbeidsongeschiktheid is verhinderd zijn werkzaamheden te verrichten is de werknemer verplicht daarvan, op de eerste ziektedag, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk bij voorkeur vóór 10.00 uur mededeling te doen aan de werkgever of aan degenen, die door de werkgever zijn aangewezen, volgens de door de werkgever te stellen regels.
2. Zodra het tijdstip bekend is, waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk zal zijn, dient de werknemer de werkgever daarvan in kennis te stellen.

Artikel 12

1. De werknemer meldt bij indiensttreding zijn bezoldigde (neven-)betrekkingen elders en informeert de werkgever over deelneming in publiekrechtelijke colleges. Alvorens op dit gebied nieuwe verplichtingen aan te gaan, stelt hij de werkgever in kennis van zijn voornemen.
2. Het is de werknemer verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen of leveringen dan wel middellijk of onmiddellijk geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen.

Artikel 13

1. De werknemer is verplicht de goederen, welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.
2. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.
3. De verplichting, als bedoeld in lid 2 kan niet worden opgelegd dan nadat de werknemer terzake is gehoord, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een derde.

HOOFDSTUK IV

Algemene verplichtingen van de werkgever

Artikel 14

1. De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en daarbij aanwijzingen te geven met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de instelling en al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens schriftelijk toestemming geeft. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
3. De werkgever verleent aan de vrouwelijke werknemer die een borstkind heeft en die hiervan de werkgever in kennis heeft gesteld, behoorlijk gelegenheid en accommodatie om te kolven en/of haar kind te zogen en te verzorgen.
4. Jaarlijks wordt met iedere medewerker ten minste eenmaal een functioneringsgesprek gevoerd.

Artikel 15

1. De werkgever verplicht zich voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt door de werknemer, als gevolg van de uitoefening van de werkzaamheden, een verzekering af te sluiten.
2. De werkgever is verplicht de schade van de werknemer te vergoeden, welke deze heeft opgelopen als gevolg van de uitoefening van de werkzaamheden, tenzij er sprake is van grove schuld en/of ernstige nalatigheid van de werknemer.
3. Indien de werknemer tegenover derden rechten kan doen gelden m.b.t. de 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. De kosten van invordering zijn in het laatste geval voor rekening van de werkgever.

Artikel 16

1. De werkgever is verplicht een ondernemingsraad in te stellen dan wel een periodiek te houden personeelsoverleg, overeenkomstig de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden.
2. De werkgever stelt een opleidingsplan op. Dit plan kan zich over meerdere jaren uitstrekken. In het plan wordt aandacht besteed aan de ontwikkeling en employability van de medewerkers. Bij het opstellen van het plan wordt rekening gehouden met de ontwikkelingen in de organisatie en in het veld en met het beschikbare budget. Dit plan wordt met de OR/PV/personeelsvergadering besproken. Iedere werkgever besteedt in de looptijd van dit akkoord 0,5% van de loonsom aan de opleidingen voor de medewerkers.

3. Met iedere werknemer wordt een maal per jaar gesproken over zijn opleidingswensen, dit kan worden ingepast in het functioneringsgesprek. Als het past binnen het opleidingsplan wordt een opleidingswens gehonoreerd. In die gevallen is bijlage VII, de Uitvoeringsregeling Studiefaciliteiten van toepassing. De werkgever dient, bij de afweging aan welke werknemer(s) hij studiefaciliteiten zal verlenen, voorrang te geven aan de werknemer(s) die nog niet beschikken over het voorkeursopleidingsniveau voor de functie die zij uitoefenen. Wanneer een verzoek niet wordt gehonoreerd zal de afwijzing schriftelijk worden gemotiveerd.
4. De werkgever, die overweegt de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, zal de vakverenigingen betrokken bij de cao en de Vereniging Werkgevers Amateurkunst informeren. Onder een ingrijpende herziening wordt in dit kader verstaan een inkrimping van de organisatie of een reorganisatie, welke belangrijke gevolgen heeft voor meer dan vier werknemers.

HOOFDSTUK V

Salariëring

Algemeen

Artikel 17

1. In bijlage II is per functie aangegeven welke functieschalen van toepassing zijn. Het salaris wordt vastgesteld op basis van deze functieschalen en de hiermee corresponderende eveneens in bijlage II vermelde salarisschalen.
2. De bruto maandsalarissen worden met ingang van 1 april 2009 verhoogd met 1,8%.
3. Indien een functie niet in bijlage II is opgenomen, stelt de directeur van de instelling een functieomschrijving van deze functie op. Op basis van vergelijking van deze omschrijving met de functies in bijlage II stelt de directeur de functieschalen van deze functie vast.
De directeur zal de nieuwe functie met de vastgestelde functieschalen voor advies voorleggen aan het overleg van partijen, betrokken bij deze cao.
4. Een wijziging van het salaris wordt de werknemer terstond gespecificeerd en schriftelijk medegedeeld.
5. Periodieke verhoging van het salaris vindt, totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt, eenmaal per jaar op 1 januari plaats. Bij indiensttreding op of na 1 juli wordt de periodieke verhoging niet op 1 januari daaropvolgend maar op 1 januari van het jaar daarop toegekend.
6. De werknemer dient uiterlijk twee dagen vóór het einde van de maand over zijn salaris te kunnen beschikken. De werknemer dient uiterlijk in de tweede maand volgend op het ontstaan van de aanspraak op een toeslag op het salaris, over deze toeslag te kunnen beschikken.
7. Na elk kalenderjaar ontvangt de werknemer een jaaropgaaf van het door hem genoten salaris en de ontvangen toelagen, waarin tevens aangegeven is welke bedragen zijn ingehouden aan loonbelasting, aan premies voor sociale verzekering en aan pensioenpremie.
8. Geen salaris is verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. Dit wordt de werknemer schriftelijk en gemotiveerd medegedeeld.

Vakantietoelage

Artikel 18

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoelage voor iedere maand of ieder deel van een maand, waarin hij salaris heeft genoten.
2. Onverminderd het bepaalde in het derde lid bedraagt de vakantietoelage per kalendermaand 8% van het bedrag, dat de werknemer in die maand aan salaris, inclusief de van toepassing zijnde toelagen, heeft genoten.

3. Voor de werknemer die 21 jaar of ouder is bedraagt de vakantietoelage tenminste het bedrag dat genoemd wordt in art. 15 van de wet op het minimumloon met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
4. Voor de werknemer die jonger is dan 21 jaar bedraagt de vakantietoelage tenminste het in lid 3 genoemde bedrag verminderd met 7,5% voor elk leeftijdsjaar dat hij jonger is dan 21 jaar, met dien verstande dat het bedrag waarop hij aldus aanspraak heeft bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
5. De vakantietoelage wordt eenmaal per jaar in de maand mei over een periode van 12 maanden, beginnend met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar uitbetaald. Ingeval de arbeidsovereenkomst tussentijds wordt beëindigd, wordt de vakantietoelage bij de beëindiging van de dienstbetrekking uitbetaald.
6. Uiterlijk in de maand juni ontvangt de werknemer een specificatie van de in lid 3 en 4 bepaalde vakantietoelage.

Eindejaarsuitkering

Artikel 19

1. De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering. Hieronder wordt verstaan een bruto uitkering ineens op basis van een percentage van het voor de individuele werknemer geldende brutojaarinkomen. Dit is het brutojaarsalaris plus de vakantietoelage. De eindejaarsuitkering wordt in december uitbetaald aan iedere werknemer, die op dat moment in dienst is bij de werkgever en waarvoor de CAO van toepassing is.
2. Het structurele percentage van de eindejaarsuitkering in 2009 bedraagt 3%. Daarnaast wordt in 2009 een incidentele eindejaarsuitkering verstrekt van 0,5%.

Loondoorbetaling bij ziekte

Artikel 20

1.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 100% van het salaris (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald.
 - b. In het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70% van het salaris worden doorbetaald.
 - c. De werknemer die voor 1 januari 2005 arbeidsongeschikt is geworden ontvangt daarenboven gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 100% van het salaris (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV).
2.
 - a. Onder werken op arbeidstherapeutische basis wordt werk verstaan dat uitsluitend verricht wordt om het genezingsproces te bevorderen op medisch advies. Er is alleen sprake van werken op arbeidstherapeutische basis als er geen afrekenbare prestatie (loonwaarde) tegenover staat. Zodra er arbeid geleverd wordt waar geldwaarde tegenover staat, spreken we van reïntegratie.

- b. Als in het tweede ziektejaar sprake is van reïntegratie, dan zal de werknemer over de daadwerkelijk gewerkte uren 100% van zijn salaris ontvangen en over het restant 70%.
 - c. De pensioenopbouw houdt gelijke tred met de hoogte van het loon.
 - d. Werknemers die reeds gedurende het eerste jaar aantoonbaar niet meer aan het werk kunnen, hebben ook gedurende het tweede ziektejaar recht op een aanvulling tot 100% van het salaris. Dit geldt voor werknemers die volgens de wet WIA (artikel 3.1 lid 6) in aanmerking komen voor een verkorte wachttijd. De aanvulling tot 100% gaat in op het moment dat de werknemer recht heeft op de (vervroegde) IVA-uitkering.
3. Bijstelling van het in lid 1 bedoelde laatstgenoten brutosalaris vindt plaats:
- a. indien het bruto-maandsalaris wijziging ondergaat ten gevolge van:
 - 1. toepassing van de voor de werknemer geldende salarisregeling, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn;
 - 2. aanpassing van het bruto maandsalaris aan de loonontwikkelingen conform de CAO-afspraken.
 - b. door fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale verzekeringspremies, voorzover deze bij de werknemer zouden worden ingehouden.
4. De in leden 1 en 2 bedoelde loondoorbetaling dan wel aanvullingen worden beëindigd, wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
5. Indien de werknemer na beëindiging van de arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen dertig dagen weer arbeidsongeschikt is, wordt de tweede arbeidsongeschiktheid als een voortzetting van de eerste aangemerkt.

HOOFDSTUK VI Arbeidsduur en Verlof

Arbeidsduur en werktijden

Artikel 21

1. De feitelijke arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband 40 uur per week. Als regel wordt uitgegaan van een 5-daagse werkweek van maandag t/m vrijdag. Bij een volledig dienstverband heeft de werknemer recht op 24 dagen ATV per jaar, waardoor de gemiddelde arbeidsduur bij een volledig dienstverband 36 uur per week bedraagt. Op de besteding van de ATV-dagen is de Uitvoeringsregeling ATV-dagen (bijlage XI) van toepassing.
2. Het noodzakelijk bijwonen van de direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, daaronder begrepen het deelnemen aan de vergaderingen van de ondernemingsraad, het personeelsoverleg, het werkoverleg en de vergaderingen van de door de ondernemingsraad ingestelde commissies, worden als arbeidsduur aangemerkt.
3.
 - a. De werktijden van de werknemer worden -in overleg- door de werkgever vastgesteld met inachtneming van de eisen die door de normale gang van de werkzaamheden of door het optreden van bijzondere omstandigheden worden gesteld;
 - b. In bijzondere omstandigheden kan aan de werknemer worden gevraagd het werk op andere tijden dan overeengekomen te verrichten.
 - c. Aan de werknemers met een volledig dienstverband die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt wordt op hun verzoek toegestaan de dagelijkse arbeidsduur met behoud van salaris met een half uur te bekorten. De wijze waarop dit gebeurt dient in overleg tussen werkgever en werknemer te worden vastgesteld;

Overwerk

Artikel 22

Indien de werkgever en de werknemer overeenkomen dat werkzaamheden zullen worden verricht, waardoor de bij arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur overschreden wordt, zal het daarover bepaalde in de Uitvoeringsregeling Overwerk (bijlage III) van toepassing zijn.

Algemeen verlof

Artikel 23

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de navolgende dagen: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koninginnedag, en de overige als zodanig door de Rijksoverheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, alsmede op ten hoogste twee extra feestdagen per kalenderjaar, die na raadpleging van de werknemers door de werkgever worden vastgesteld.

2. Aan een werknemer kan op zijn verzoek recht op verlof met behoud van salaris worden verleend op andere, voor hem van belang zijnde godsdienstige of levensbeschouwelijke dagen, in plaats van de in het eerste lid genoemde christelijke feest- of gedenkdagen, met dien verstande dat dit slechts mogelijk is na omzetting van de werkzaamheden in overleg met de werkgever.
3. Indien het belang van het werk en de normale voortgang van de werkzaamheden toekenning van de in het eerste of tweede lid bedoelde verlofdagen niet toelaat, wordt aan de werknemers op andere dagen een gelijk aantal verlofdagen toegekend.

Vakantieverlof

Artikel 24

1. Aan de werknemer wordt in elk kalenderjaar vakantieverlof met behoud van salaris verleend.
2. De werknemer, die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op vakantieverlof in evenredige verhouding tot dat gedeelte van het jaar. De afronding vindt plaats op de in lid 3 beschreven wijze.
3. Bij een niet volledig dienstverband van 20 uren of meer per week wordt vakantieverlof naar evenredigheid vastgesteld. Het aldus berekende vakantieverlof wordt op de voet van lid 2 naar boven afgerond op halve dagen ten gunste van de werknemer. Bij een niet volledig dienstverband van minder dan 20 uren per week wordt vakantieverlof per uur naar evenredigheid van een volledig dienstverband berekend. Het aantal aldus berekende vakantie-uren wordt op de voet van lid 2 afgerond op hele uren ten gunste van de werknemer.
4. Het vakantieverlof dient in de regel in het desbetreffende kalenderjaar te worden opgenomen.
5. De tijdstippen van aanvang en einde van het vakantieverlof dienen door de werkgever tijdig in overleg met de werknemer te worden bepaald, met dien verstande dat tenminste eenmaal per jaar gedurende minimaal twee weken aaneengesloten geen arbeid wordt verricht.
6. In enig kalenderjaar niet genoten vakantiedagen worden zoveel mogelijk in een volgend kalenderjaar door de werknemer opgenomen, met dien verstande dat de werknemer in geen kalenderjaar meer kan opnemen dan anderhalf maal het hem volgens lid 8 toekomende aantal. Slechts in overleg met de werknemer kan de werkgever hiervan afwijken.
7. Indien de werknemer wegens volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer en wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof niet in de gelegenheid is zijn vakantieverlof geheel of gedeeltelijk te genieten, worden - indien hij de werkgever overeenkomstig artikel 11 zo spoedig mogelijk op de hoogte heeft gesteld of laten stellen en de feiten ten genoegen van de werkgever kan aantonen - alsnog vervangende vakantiedagen toegekend.

8. a. De werknemer heeft bij een volledig dienstverband recht op tenminste 24 vakantiedagen per jaar;
- b. het genoemde aantal vakantiedagen wordt, afhankelijk van de leeftijd die de desbetreffende werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de hierna volgende tabel:

<u>leeftijd</u>	<u>verhoging</u>
18 jaar of jonger	3 dagen
19 jaar	2 dagen
20 jaar	1 dag
30 tot en met 39 jaar	1 dag
40 tot en met 44 jaar	2 dagen
45 tot en met 49 jaar	3 dagen
50 tot en met 54 jaar	4 dagen
55 tot en met 59 jaar	5 dagen
60 jaar en ouder	6 dagen

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 25

1. Een vrouwelijke werknemer heeft in geval van zwangerschap en bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof (Wet arbeid en zorg). De totale duur waarop aanspraak gemaakt kan worden is tenminste zestien weken.
2. Het moment van aanvang van het zwangerschapsverlof is, naar keuze van de werkneemster, uiterlijk zes weken en tenminste vier weken voor de vermoedelijke dag van de bevalling. De duur van het bevallingsverlof is tien weken of zoveel meer als het zwangerschapsverlof minder heeft geduurd dan zes weken. De werkneemster is verplicht de werkgever uiterlijk drie weken voor de ingang van het zwangerschapsverlof de ingangsdatum van het verlof te melden.
3. De werkneemster heeft gedurende haar zwangerschaps- en bevallingsverlof aanspraak op uitkering ten laste van het UWV. De hoogte van de uitkering is gelijk aan het laatstverdiende loon.

Adoptieverlof

Artikel 26

Adoptieverlof komt toe aan beide adoptief- of pleegouders en belooft ten hoogste vier aaneengesloten weken (art. 3:2, tweede lid, Wazo). Gedurende dit verlof bestaat aanspraak op uitkering ten laste van het UWV. De hoogte van de uitkering is gelijk aan het laatstverdiende loon.

Calamiteitenverlof

Artikel 27

Calamiteiten- of ander kort verzuimverlof (hoofdstuk 4 Wazo) moet verleend worden met behoud van loon in kortdurende, zeer bijzondere situaties waarin de werknemer zijn arbeid niet kan verrichten.

Kraamverlof

Artikel 28

De werknemer heeft recht op een verlof van twee werkdagen nadat zijn echtgenote/partner is bevallen. De werknemer dient het verlof onder opgave van redenen te melden bij de werkgever. Tijdens dit verlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van loon.

Kortdurend zorgverlof

Artikel 29

In geval van ziekte van een met de werknemer samenwonende partner of kind dan wel ouder van de werknemer heeft de werknemer recht op kortdurend zorgverlof (hoofdstuk 5 Wazo). Het verlof heeft betrekking op noodzakelijke verzorging. Het verlof duurt maximaal twee weken per jaar. De werknemer behoudt recht op doorbetaling van 70% van het loon. Het opnemen van kortdurend zorgverlof moet zo mogelijk vooraf aan de werkgever gemeld worden.

Ouderschapsverlof

Artikel 30

Aanspraak op ouderschapsverlof heeft de werknemer wiens arbeidsovereenkomst tenminste een jaar heeft geduurd en die ouder is van een kind dan wel met een kind op hetzelfde adres woont. Aanspraak op ouderschapsverlof bestaat voor een kind dat nog geen acht jaar oud is. Het ouderschapsverlof bedraagt totaal maximaal zesentwintig maal het aantal arbeidsuren per week. Hetzelfde aantal uren kan ook verspreid worden opgenomen conform de bepalingen hierover in hoofdstuk 6 Wazo.

Een werknemer die ouderschapsverlof aanvraagt heeft recht op 25% van het salaris, met ingang van de eerste dag dat het verlof ingaat, gedurende maximaal 13 maal het aantal overeengekomen arbeidsuren per week.

Buitengewoon verlof

Artikel 31

Het recht op andere vormen van buitengewoon verlof wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen in de Uitvoeringsregeling Buitengewoon verlof (bijlage IV).

HOOFDSTUK VII Vergoedingen

Woon-/werkverkeer

Artikel 32

De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de reiskosten woon-/werkverkeer op basis van het tarief openbaar vervoer 2^e klasse zonder maximum. Nadere bepalingen zijn opgenomen in de Uitvoeringsregeling woon-/werkverkeer (bijlage I).

Reis- en verblijfkosten

Artikel 33

Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever terzake van dienstreizen kosten maakt, worden deze kosten vergoed volgens de Uitvoeringsregeling Reis- en verblijfkosten (bijlage V).

Ziektekosten

Artikel 34

De werknemer, die niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet heeft, wanneer hij een redelijke ziektekostenverzekering heeft afgesloten voor zichzelf en de eventuele leden van zijn gezin, recht op een tegemoetkoming van de werkgever in de premiekosten zoals bepaald is in de Uitvoeringsregeling Tegemoetkoming Ziektekosten (bijlage VI).

Kosten kinderopvang

Artikel 35

De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten voor kinderopvang via de Wet Kinderopvang.

Studiefaciliteiten

Artikel 36

Is vervallen (ondergebracht in artikel 16)

Waarneming

Artikel 37

Aan de werknemer, met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger bezoldigde functie van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waarneemt, anders dan bij verlof wegens vakantie, wordt van de eerste dag af een toelage toegekend tot het bedrag van het salaris dat hij zou ontvangen wanneer hij in de bedoelde functie zou zijn ingeschaald.

Jubileumtoelage

Artikel 38

1. De werknemer die al of niet met onderbreking in dienst is geweest van één of meer organisaties die lid zijn van de Vereniging Werkgevers Amateurlkunst (zie art. 2), heeft recht op een jubileumgratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 12 1/2, 25 of 40 jaar en wel bij 12 1/2 dienstjaar een vierde maandsalaris; bij 25 dienstjaren een half maandsalaris; bij 40 dienstjaren een heel maandsalaris.
2. Onder maandsalaris wordt in dit artikel begrepen: het bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantietoelage over één maand.

HOOFDSTUK VIII Op non-actief stelling

Artikel 39

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste 14 kalenderdagen op non-actief stellen, indien dit naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Deze termijn kan ten hoogste éénmaal met 14 dagen worden verlengd. Een non-actief stelling kan door de werkgever te allen tijde worden opgeheven.
2. Het besluit tot op non-actief stelling, alsmede het besluit tot verlenging daarvan, worden door de werkgever terstond aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de duur van de non-actief stelling en de redenen, die tot op non-actief stelling c.q. verlenging daarvan aanleiding hebben gegeven. Een dergelijk besluit wordt zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk en gemotiveerd door de werkgever aan de werknemer bevestigd.
3. Omtrent het voornemen tot op non-actief stelling zal de werkgever alvorens daartoe over te gaan de werknemer horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De werknemer heeft het recht zich te doen bijstaan door een derde.
4. Gedurende de op non-actief stelling behoudt de werknemer het recht op salaris.
5. Blijkt de op non-actief stelling ongegrond te zijn, dan wordt de werknemer door de werkgever gerehabiliteerd, hetgeen schriftelijk aan de werknemer zal worden meegedeeld of bevestigd. Wanneer de werknemer zich heeft laten bijstaan door een derde, komen de kosten daarvan in dit geval voor rekening van de werkgever.
6. De werknemer kan van de werkgever verlangen, dat ook anderen, die door de werkgever op de hoogte zijn gesteld van zijn op non-actief stelling, schriftelijk van zijn rehabilitatie op de hoogte worden gesteld.
7. De op non-actief stelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden opgelegd.

HOOFDSTUK IX Einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 40

De arbeidsovereenkomst eindigt:

- a. met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
- b. door het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, met in achtneming van het bepaalde in artikel 8 lid 4 en 6.
- c. door opzegging door de werkgever of de werknemer met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste drie maanden onverminderd het bepaalde in het BBA. 1945 en de bepalingen zoals opgenomen in het Burgerlijk Wetboek; indien de arbeidsovereenkomst niet langer dan drie jaar heeft geduurd, wordt in afwijking van het bovenstaande een opzegtermijn van tenminste 2 maanden in acht genomen, m.u.v. de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een werknemer, lid van de directie dan wel een staflid;
- d. door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 en artikel 7:676 van het Burgerlijk Wetboek;
- e. door ontslag wegens plichtsverzuim van de werknemer, als bedoeld in artikel 42;
- f. door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van artikel 7:678 en artikel 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;
- g. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, dan wel op het tijdstip waarop van het recht op overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling als bedoeld in artikel 44 wordt gebruik gemaakt;
- h. door overlijden van de werknemer;
- i. door ontbinding door de Rechter op grond van artikel 7:685 of artikel 7:686 van het Burgerlijk Wetboek vanwege gewichtige redenen dan wel vanwege wanprestatie;
- j. in geval van afvloeiing als bedoeld in artikel 41.

Rangorde van ontslag

Artikel 41

Wanneer sprake is van een zodanige vermindering of beëindiging van de werkzaamheden van de instelling dan wel reorganisatie van de instelling, dat één of meer werknemers moeten worden ontslagen, dient zulks te geschieden met inachtneming van het daarover bepaalde in het Model Afvloeiingsregeling (bijlage VIII).

Ontslag wegens plichtsverzuim

Artikel 42

1. Onder plichtsverzuim wordt verstaan het overtreden van de voorschriften of het niet nakomen van verplichtingen, zoals die voortvloeien uit artikel 9.
2. De werkgever kan de werknemer, die zich ondanks herhaalde schriftelijke waarschuwingen aan plichtsverzuim blijft schuldig maken, ontslaan, zo nodig gepaard gaande met een voorafgaande schorsing met behoud van salaris. Tijdens deze schorsing kan de werknemer de toegang tot gebouwen en werkruimten van de instelling worden onzegd. De werkgever kan hiervan al dan niet onder nader te stellen voorwaarden ontheffing verlenen, indien de werknemer verklaart bepaalde stukken te willen inzien, tenzij hieraan kan worden voldaan door middel van toezending.

3. De werknemer dient in de gelegenheid gesteld te worden zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden of te verweren ten overstaan van de werkgever, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een derde.
4. Een in lid 2 bedoelde schriftelijke waarschuwing dient uiterlijk binnen 30 dagen na het constateren van het plichtsverzuim te worden gegeven. De werkgever deelt daarbij mee, dat de werknemer de gelegenheid heeft zich binnen 21 dagen te verweren en zich daarbij kan laten bijstaan door een derde. De werkgever deelt de werknemer binnen 21 dagen na het verweer schriftelijk mee of de waarschuwing wordt ingetrokken dan wel gehandhaafd.
5. Indien de werkgever het voornemen heeft de werknemer te ontslaan, zo nodig gepaard gaande met een voorafgaande schorsing, dan wordt de werknemer door de werkgever schriftelijk daarvan op de hoogte gesteld, waarbij tevens worden vermeld de gronden en eventuele bewijsstukken waarop dat voornemen berust. Daarnaast stelt de werkgever de werknemer in deze brief ervan op de hoogte, dat deze gedurende 14 dagen na verzending daarvan gelegenheid heeft zich te verweren en zich daarbij door een derde kan doen laten bijstaan. Bovendien geeft de werkgever de werknemer en deze raadsman de gelegenheid tot inzage der eventuele bewijsstukken op een in nader overleg te bepalen plaats en tijdstip.
6. De werknemer bepaalt of het verweer mondeling dan wel schriftelijk zal gebeuren. Bij schriftelijk verweer wordt de werknemer en/of diens raadsman op verzoek gelegenheid gegeven tot nadere mondelinge toelichting.
7. Van een mondeling verweer of van een eventuele mondelinge toelichting maakt de werkgever terstond een proces-verbaal op, dat na voorlezing wordt getekend door degenen te wiens overstaan het verweer heeft plaatsgevonden en door de werknemer. Weigert de laatste de ondertekening, dan wordt daarvan, zo mogelijk met vermelding van de reden, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de werknemer binnen 14 dagen uitgereikt.
8. De werkgever deelt de werknemer binnen 14 dagen na het verweer mee of het voornemen tot het ontslag en eventueel de schorsing wordt ingetrokken dan wel is omgezet in een definitief besluit tot ontslag en eventueel schorsing.
9. Van het besluit tot ontslag en eventueel schorsing als bedoeld in lid 8, wordt de werknemer door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld.
10. Onder dagen, als genoemd in de voorgaande leden, worden verstaan kalenderdagen, zater-, zon- en feestdagen inbegrepen.

Pensioenvoorziening en vervroegde uittreding

Artikel 43

1. De rechten en de verplichtingen van werkgever en werknemers, betrekking hebbend op de voor de werknemer geldende pensioenregeling en de regeling voor vervroegd uittreden, worden geregeld in de bepalingen van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM). Met ingang van 1 januari 1998 betalen de werknemer en de werkgever ieder de helft van de PGGM-premies. Het betreft de premies voor het ouderdomspensioen, voor de overbruggingsuitkering en het invaliditeitspensioen.
2. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is niet van toepassing op de werknemer, die aanspraak kan maken op een andere, gelijkwaardige uitkering in verband met pensionering en vervroegde uittreding.

Wachtgeld

Artikel 44

1. Uitsluitend in geval van de in lid 2 genoemde gronden van ontslag, wordt aan de werknemer een wachtgeld toegekend overeenkomstig het daarover bepaalde in de Uitvoeringsregeling Wachtgeld (bijlage IX).
2. De toekenning van een wachtgeld wordt verleend aan de werknemer die wordt ontslagen op grond van:
 - a. beëindiging van de subsidiëring van zijn functie door de overheid;
 - b. reorganisatie dan wel fusie al dan niet ten gevolge van de vaststelling of wijziging van het overheidsbeleid;
 - c. verlaging van de subsidie door de overheid.

Overlijden van de werknemer

Artikel 45

1. Na het overlijden van de werknemer wordt, naast de uitbetaling van het salaris tot en met de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaats vond, een uitkering ineens toegekend gelijk aan drie maanden salaris, verhoogd met een percentage voor de vakantie-uitkering, aan zijn nagelaten betrekkingen.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel de relatiepartner van de werknemer als bedoeld in artikel 1 en 4 van de CAO;
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a. en b.: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

3. Bij ontstentenis van de personen genoemd in lid 2, kan in bijzondere gevallen de uitkering worden betaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
4. De uitkering als bedoeld in lid 1 wordt verminderd met het bedrag van de uitkering, dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens de Ziektewet (vangnet), de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
5. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 4.

HOOFDSTUK X Geschillenregeling

Artikel 46

1. Indien een werkgever of werknemer van mening is, dat zich een geschil voordoet, voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst, kan hij dit geschil door middel van een verzoekschrift binnen 6 weken na het ontstaan van het geschil, voorleggen aan de Commissie van Geschillen als bedoeld in bijlage X.
2. Indien het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van de directeur van het CWI (Centrum voor Werk en Inkomen) is vereist en door de directeur van het CWI nog niet is overgegaan tot afgifte van een ontslagvergunning, is de partij, door wie aan de directeur van het CWI een ontslagvergunning is aangevraagd, verplicht direct na de bevestiging van de ontvangst van het verzoekschrift door de Commissie van Geschillen om opschorting van de behandeling van de aanvraag van de directeur van het CWI te verzoeken.
3. De werkgever of de werknemer, die zich tot de Commissie van Geschillen heeft gewend, wordt niet ontvankelijk verklaard indien:
 - a. het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een vergunning van de directeur van het CWI is vereist en ten tijde van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie tenminste 6 weken zijn verlopen na het tijdstip waarop de werknemer door het CWI in kennis is gesteld van de ontslagaanvraag door de werkgever;
 - b. het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning reeds is afgegeven of geweigerd door de directeur van het CWI op het tijdstip waarop het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie is ontvangen;
 - c. het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie van Geschillen, bij de rechter aanhangig is gemaakt;
 - d. het naar het oordeel van de Commissie van Geschillen niet een geschil betreft van enig belang.
4. Indien tijdens de behandeling van het geschil door de Commissie van Geschillen een der partijen of beide partijen het geschil aanhangig maakt (c.q. maken) bij de rechter, ziet de Commissie van Geschillen af van verdere behandeling.
5. Werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Commissie te verlenen.
6. De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Commissie van Geschillen zijn geregeld in de Uitvoeringsregeling voor de Commissie van Geschillen.
7. De uitspraak van de Commissie van Geschillen is voor beide partijen bindend.

HOOFDSTUK XI Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 47

Tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsvoorwaarden welke op 1 januari 1990 in voor de werknemer in gunstige zin van de CAO 1990 afweken, blijven gehandhaafd voor de duur van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 48

1. Partijen kunnen overeenkomen om in deze CAO tussentijdse wijzigingen aan te brengen, indien, naar het oordeel van één der partijen, daarvoor een gewichtige reden aanwezig is.
2. Deze overeenkomst heeft een looptijd van één jaar, te weten van 1 april 2008 tot en met 31 maart 2009.

BIJLAGE I

Uitvoeringsregeling woon-/werkverkeer

Artikel 1

De werknemer ontvangt maandelijks een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer. De werknemer, die de plaatsbewijzen van het openbaar vervoer bij de werkgever inlevert, komt in aanmerking voor een vergoeding van de kosten op basis van de fiscaal gefacilieerde bedragen.

De tegemoetkoming vervalt vanaf het moment, dat de werknemer gedurende 2 maanden of langer afwezig is.

Artikel 2

1. Het verzoek om uitbetaling van de tegemoetkoming in de reiskosten moet maandelijks bij de werkgever gespecificeerd worden ingediend.
2. Zo spoedig mogelijk na ontvangst ervan is de werkgever verplicht tot uitbetaling over te gaan.

Artikel 3

Desgevraagd kan aan de werknemer een voorschot worden verleend.

FunctieomschrijvingenHuishoudelijk medewerker:

in hoofdzaak belast met eenvoudige werkzaamheden van huishoudelijke aard: schoonmaken, koffiezetten, afwassen e.d.

functieschaal: 3 - 10

Administratief medewerker:

eenvoudige werkzaamheden

functieschaal: 1 - 16

(vergelijkbaar met schaal 1 t/m 4 BBRA)

Functie-omschrijving: eenvoudige werkzaamheden met sjabloonachtig karakter zoals post verwerken, post inschrijven, post verzenden, kopiëren, ledenadministratie, typewerkzaamheden.

Administratief medewerker:

eenvoudige werkzaamheden met ook organisatorische werkzaamheden

functieschaal: 8 - 22

(vergelijkbaar met schaal 5 BBRA)

Functie-omschrijving: zie boven doch aangevuld met: eenvoudige organisatorische werkzaamheden, cursusorganisatie en administratief werk.

Administratief medewerker met ook inhoudelijke taken, secretaresse:

functieschaal 16 - 26

(vergelijkbaar met schaal 6 en 7 BBRA)

Functie-omschrijving: zelfstandig werkende administratief medewerker met ook inhoudelijke taken, functie op minimaal MBO- niveau, leiding kunnen geven aan administratieve medewerkers, secretaresse, zelfstandig correspondentie kunnen afhandelen.

Financieel medewerker etc., consulent, beleidsmedewerker (startend zonder grote ervaring), chef de bureau:

functieschaal: 26 - 36

(vergelijkbaar met schaal 8 en 9 BBRA)

Functie-omschrijving: medewerker met degelijke inhoudelijke kennis op HBO-niveau, zelfstandig beleidsmatig werk kunnen doen, leiding kunnen geven aan MBO-medewerkers; schaal 9 is standaard HBO- functie.

Ervaren consulent, stafmedewerker zonder grote ervaring, ervaren beleidsmedewerker, opleiding minimaal HBO, WO of gelijkwaardig niveau, zwaar financieel medewerker SPD-niveau:

functieschaal: 36 - 46

(vergelijkbaar met schaal 10 BBRA)

Functie-omschrijving: ervaren beleidsmatige medewerker, zelfstandig steunfunctionaris, verantwoordelijk kunnen zijn voor een beleidsterrein, (een stafmedewerker is iemand die mede betrokken is bij het management van de instelling), schaal 10 is de zware HBO- of standaard WO-functie.

Stafmedewerker, senior beleidsmedewerker: opleiding Universiteit of gelijkwaardig niveau, directeur van een kleine instelling

functieschaal: 46 - 56

(vergelijkbaar met schaal 11 BBRA)

Functie-omschrijving: ervaren kracht die leiding kan geven aan beleidsmedewerkers, kan medeverantwoordelijkheid dragen voor gehele instelling door multidisciplinaire deskundigheid, managementkwaliteiten.

Schaal 11 is de zware WO-functie.

Directeur van grote instelling

functieschaal: 56 - 66

(vergelijkbaar met schaal 12 BBRA)

Functie-omschrijving: ervaren manager met grote inhoudelijke kwaliteiten, geeft leiding aan groter instituut (minimaal een equivalent van 8 formatieplaatsen), is verantwoordelijk voor een complex veld, geeft leiding aan meerdere beleidsmedewerkers en consultants.

Steeds zal voor onervaren krachten een aanloop gehanteerd kunnen worden van 3 periodieken: bijvoorbeeld aanstelling in schaal 23, na een jaar 24 en na weer een jaar 25 waarna een jaar later plaatsing in de functieschaal volgt: 26 - 36.

Salaris per 1 april 2009

schaal	bedrag <i>1-4-2009</i>	schaal	bedrag <i>1-4-2009</i>
3	1.440,83	44	3.759,66
4	1.474,60	45	3.817,07
5	1.510,62	46	3.872,23
6	1.543,26	47	3.933,01
7	1.577,03	48	3.993,80
8	1.610,80	49	4.052,33
9	1.647,95	50	4.113,11
10	1.687,34	51	4.171,65
11	1.733,50	52	4.232,43
12	1.787,53	53	4.290,97
13	1.848,31	54	4.349,50
14	1.909,10	55	4.409,16
15	1.965,38	56	4.468,82
16	2.027,29	57	4.560,00
17	2.086,95	58	4.587,01
18	2.146,61	59	4.645,55
19	2.202,89	60	4.705,20
20	2.262,55	61	4.764,86
21	2.321,08	62	4.823,40
22	2.378,49	63	4.883,06
23	2.438,15	64	4.942,72
24	2.494,43	65	5.017,01
25	2.555,22	66	5.084,55
26	2.621,63	67	5.166,72
27	2.685,79	68	5.241,01
28	2.742,08	69	5.315,31
29	2.805,11	70	5.389,60
30	2.867,02	71	5.462,77
31	2.930,06	72	5.537,06
32	2.987,47	73	5.611,35
33	3.050,50	74	5.685,64
34	3.112,41	75	5.761,06
35	3.170,95	76	5.834,23
36	3.228,36	77	5.908,52
37	3.298,15	78	5.991,82
38	3.365,68	79	6.075,12
39	3.434,35	80	6.157,29
40	3.492,88	81	6.240,59
41	3.561,55	82	6.322,76
42	3.629,09	83	6.407,18
43	3.696,63	84	6.489,36

BIJLAGE III Uitvoeringsregeling overwerk

Artikel 1

- a. Onder overwerk wordt verstaan arbeid die wordt verricht boven de bij arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur (artikel 22 van de CAO).
- b. Geen vergoeding voor overwerk wordt toegekend indien het overwerk incidenteel gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde werktijd wordt verricht.
- c. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
- d. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve, respectievelijk hele uren.
- e. Aan de werknemer die 60 jaar of ouder is, mag tegen zijn wil geen overwerk worden opgedragen.

Artikel 2

Niet in aanmerking komen voor overwerkvergoeding, werknemers:

- a. die een functie vervullen welke gesalarieerd wordt volgens schaal 47 of hoger van de salarisschaal in bijlage II
- b. die overwerk verrichten zonder dat werkgever en werknemer zulks overeen gekomen zijn.

Artikel 3

De vergoeding voor overwerk bestaat uit compensatie in tijd of in geld, overeenkomend met de duur van het overwerk. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg of de compensatie in tijd of in geld zal geschieden. Voor het incidenteel werken op de zaterdag en de zondag zal een extra compensatie worden gegeven van 25% in geld of tijd. De toeslag geldt voor het administratief personeel dat wordt beloond volgens schaal 46 of lager.

Artikel 4

Het in het vorige artikel bedoeld verlof dient uiterlijk te worden opgenomen binnen vier maanden, volgend op de tijd, waarin is overgewerkt, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is/wordt overeengekomen.

Artikel 5

De werkgever mag aan de werknemer niet meer dan 6,25% boven de overeengekomen arbeidsduur voor een periode van vier maanden aan overwerk opdragen.

BIJLAGE IV Uitvoeringsregeling buitengewoon verlof

Artikel 1

De werkgever verleent de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris in de hierna te noemen gevallen:

- a. voor de uitoefening van het kiesrecht en het voldoen aan een wettelijke verplichting, voorzover dit niet in de vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is;
- b. bij zijn verhuizing: twee dagen per kalenderjaar;
- c. bij zijn ondertrouw: 1 dag;
- d. bij zijn huwelijk: 4 dagen;
- e. tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad:
 - indien dit huwelijk wordt gesloten in zijn woonplaats of plaats van tewerkstelling: 1 dag
 - indien dit huwelijk wordt gesloten buiten zijn woonplaats of plaats van tewerkstelling: 2 dagen;
- f. bij overlijden van bloed- en aanverwanten:
 - 4 dagen bij het overlijden van bloed- en aanverwanten in de eerste graad;
 - 2 dagen bij het overlijden van bloed- en aanverwanten in de tweede graad en ten hoogste 1 dag bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de derde of vierde graad. Is de werknemer evenwel belast met de regeling van begravenis, crematie en/of nalatenschap, dan worden ten hoogste 4 dagen verleend;
- g. op het 12½-, 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer en het 25-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, pleeg- of schoonouders: 1 dag.
- h. voor noodzakelijk bezoek aan tandarts, arts of specialist, psycho- of fysiotherapeut, voorzover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, gedurende een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen tijdsduur.

Artikel 2

De werkgever verleent de werknemer buitengewoon verlof met behoud van zijn gehele of gedeeltelijke salaris naar rato van het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of herkozen, en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, een en ander voorzover zulks niet in de vrije tijd kan geschieden.

Artikel 3

Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de hierna te noemen gevallen:

- a. bij het 12 1/2-, 25- en 40-jarig dienstjubileum 1 dag;
- b. bij bevalling van zijn echtgenote of relatiepartner, naast het gestelde in artikel 28 van de CAO, tevens 5 dagen op te nemen in de eerste vier weken na de geboorte van het kind, zulks ter beoordeling van de werknemer;
- c. in geval van adoptie van een buitenlands kind wordt, indien verlof noodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het desbetreffende land het nodige te verrichten, eenmaal per geval van adoptie, verlof verleend voor de duur van de noodzakelijke reis- en verblijftijd tot ten hoogste 1 maand per 2 jaar;
- d. tenzij de te verrichten werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever zich daartegen verzetten, heeft de werknemer die lid is van een vakvereniging, partij bij deze CAO op een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van deze organisatie, recht op maximaal 12 dagen buitengewoon verlof met behoud van salaris, voor het deelnemen aan die werkzaamheden en/of bijeenkomsten die door de kaderleden van de vakvereniging, die het desbetreffende verzoek heeft ingediend, in het algemeen worden verricht en bijgewoond; onder de genoemde dagen worden eveneens begrepen de dagen voor het bijwonen van de door de vakvereniging georganiseerde vormings- en scholingsdagen;
- e. aan de werknemer met een niet volledig dienstverband worden de dagen genoemd in lid b en d naar evenredigheid toegekend.

Artikel 4

Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich daartegen verzetten verleent de werkgever aan de werknemer buitengewoon verlof zonder behoud van salaris in het hierna te noemen geval: bij het aanvaarden van de functie van lid van Gedeputeerde Staten van een provincie, van wethouder van een gemeente, of van lid, niet tevens voorzitter, van het Dagelijks Bestuur van een Gewestraad.

Artikel 5

In alle andere gevallen, waarin de werkgever oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat kan verlof al dan niet met behoud van salaris worden verleend voor een van geval tot geval beperkte tijdsduur.

Artikel 6

De werkgever is gehouden een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede te delen.

BIJLAGE V Uitvoeringsregeling reis- en verblijfskostenvergoeding

Artikel 1

Aan de werknemer wordt voor in opdracht van de werkgever gemaakte reizen een reiskostenvergoeding toegekend. Wanneer deze reizen een verblijf voor een groot gedeelte van de dag of meer dagen buiten de standplaats meebrengen wordt bovendien een verblijfskostenvergoeding toegekend.

Artikel 2

De reizen in opdracht van de werkgever geschieden met het openbaar vervoer op basis van het laagste klassetarief, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Artikel 3

1. De werkgever kan aan de werknemer voor zijn werkzaamheden een vervoermiddel ter beschikking stellen ofwel hem -tot wederopzegging- toestemming geven gebruik te maken van een eigen vervoermiddel. Bij deze opzegging dient een redelijke termijn in acht te worden genomen.
2. Wanneer de werknemer op grond van lid 1 van deze regeling gebruik maakt van een eigen gemotoriseerd vervoermiddel, dient hij een verzekering af te sluiten, die tevens van kracht is gedurende het zakelijk gebruik van het gemotoriseerd vervoermiddel en mede dekt de aansprakelijkheid van de werkgever indien deze krachtens artikel 1403 BW aansprakelijk is voor de veroorzaakte schade. Tevens dient hij een medezittenden verzekering af te sluiten. De werknemer dient de polis daartoe aan de werkgever ter inzage te verstrekken.

Artikel 4

Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel dienstreizen moet maken worden de reis- en verblijfskosten vergoed met inachtneming van de navolgende richtlijnen:

- a. De werknemer dient ingeval van een dienstreis, zowel bij gebruikmaking van eigen als openbaar vervoer, de goedkoopste reismogelijkheid te kiezen.
- b. Indien op grond van het gestelde in de vorige volzin de dienstreis aanvangt vanuit de woonplaats, bestaat geen aanspraak op een vergoeding woon- en werkverkeer.
- c. Als reiskosten worden vergoed de kosten van openbaar vervoer op basis van het laagste klassetarief dan wel indien de werknemer voor de dienstreis met toestemming van de werkgever van een eigen auto gebruik maakt een vergoeding van 28 eurocent per kilometer.

Artikel 5

Wanneer aan de reis ook verblijfskosten verbonden zijn, worden de werkelijk gemaakte kosten vergoed met inachtneming van de daarvoor fiscaal gefacilieerde bedragen. De kosten dienen in overeenstemming te zijn met de omstandigheden en de duur van de reis. De werknemer dient hierbij de normen van redelijkheid in acht te nemen.

Artikel 6

De werknemer dient de bescheiden te overleggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

Artikel 7

De vergoedingen worden als regel gelijk met de eerstvolgende salarisbetaling na indiening van de declaratie uitgekeerd.

In artikel 34 van de CAO is bepaald dat de werknemer die niet verplicht verzekerd is op grond van de Ziekenfondswet recht heeft op een tegemoetkoming in de premie voor ziektekostenverzekering die hij moet afsluiten voor zichzelf en zijn gezinsleden. De tegemoetkoming wordt gebaseerd op de zogenoemde Interimregeling Ziektekosten voor Ambtenaren (IZK-regeling).

De IZK-regeling steunt op de gedachte dat de werkgever net als bij de ziekenfondspremie voor de helft in de kosten van een ziektekostenverzekering dient bij te dragen.

De tegemoetkoming wordt verstrekt aan de werknemer, haar/zijn echtgenoot/echtgenote en haar/zijn kinderen. De IZK-regeling spreekt van belanghebbende en medebelanghebbende. Conform artikel 4 van de CAO wordt met echtgenoot/echtgenote van een werknemer gelijkgesteld de relatiepartner van de werknemer.

Artikel 1

De tegemoetkoming wordt verstrekt aan:

1. de belanghebbende met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is afgesloten en die bij een instelling aangesloten bij de Vereniging Werkgevers Amateurkunst werkzaam is;
2. de medebelanghebbende(n)
 - a. de echtgenoot/echtgenote van de belanghebbende die behoort tot het huishouden van de belanghebbende en aan deze regeling niet zelfstandig aanspraken ontleent en van wie de inkomsten lager zijn dan van de belanghebbende;
 - b. één kind jonger dan 16 jaar, bedoeld in artikel 7 van de Algemene Kinderbijslagwet, voor wie belanghebbende de premie van een ziektekostenverzekering heeft betaald;
 - c. één of meer kinderen van 16 tot 18 jaar, bedoeld in artikel 7 van de Algemene Kinderbijslagwet, voor wie belanghebbende de premie van een ziektekostenverzekering heeft betaald;
 - d. één of meer kinderen van 16 tot 27 jaar voor wie belanghebbende de premie ziektekostenverzekering heeft betaald en die een basisbeurs ontvangt op grond van de Wet Studiefinanciering.

Artikel 2

1. De belanghebbende ontvangt een tegemoetkoming in ziektekosten over elke kalendermaand waarin zij/hij één of meer betrekkingen bekleedt, bedoeld in artikel 1 van deze regeling, lid 1.
2. De belanghebbende ontvangt een gelijke tegemoetkoming voor de medebelanghebbende bedoeld in artikel 1 lid 2a.
3. De belanghebbende, die niet met een ziekenfonds een vrijwillige verzekering heeft afgesloten, ontvangt een extra tegemoetkoming voor ten hoogste één medebelanghebbende bedoeld in artikel 1 lid 2b. Indien de belanghebbende en haar/zijn echtgenoot/echtgenote beiden aanspraak hebben op een bijzondere tegemoetkoming, wordt deze alleen toegekend aan een vrouwelijke belanghebbende.

4. De belanghebbende ontvangt een extra tegemoetkoming voor elke medebelanghebbende bedoeld in artikel 1 lid 2c.
5. De tegemoetkomingen worden over een kalendermaand slechts verleend indien de belanghebbende gedurende meer dan de helft van het aantal dagen als zondanig in dienst is geweest.

Artikel 3

1. De belanghebbende ontvangt voor zichzelf en voor medebelanghebbenden geen tegemoetkoming over een kalendermaand waarin zij/hij gedurende meer dan de helft van het aantal dagen behoort tot een van de volgende categorieën:
 - a. degenen die zelfstandig verplicht verzekerd zijn krachtens de Ziekenfondswet (Stb. 1964, 392);
 - b. degenen die meeverzekerd zijn ingevolge het bepaalde in de artikelen 4 en 27 van de Ziekenfondswet, voor zover voor hen geen premie verschuldigd is;
 - c. degenen die uit hoofde van hun (voormalige) dienstbetrekking aanspraak hebben op gehele of gedeeltelijke geneeskundige verzorging of op gehele of gedeeltelijke vergoeding van de kosten daarvan;
 - d. degenen die geen bezoldiging genieten;
2. De belanghebbende ontvangt evenmin een tegemoetkoming voor de medebelanghebbende die tot een van de in het eerste lid genoemde categorieën behoort.

Artikel 4

Ten aanzien van de belanghebbende die als zodanig een of meer betrekkingen met een onvolledige werktijd bekleedt bedragen de tegemoetkomingen een evenredig deel van de tegemoetkomingen bij een volledige werktijd, met dien verstande dat de tegemoetkomingen samen het bedrag van de tegemoetkomingen bij een volledige werktijd niet overschrijden.

Artikel 5

1. De tegemoetkomingen worden uitbetaald in de maanden juni en december, telkens over de twee voorafgaande kwartalen. Zo nodig vindt de uitbetaling in afwijking van het vorenstaande eerder plaats in geval van ontslag of overlijden van de belanghebbende, dan wel later als niet tijdig een aanvraag als bedoeld in het tweede lid is ingediend.
2. De in het eerste lid bedoelde uitbetaling vindt slechts op aanvraag plaats. De aanvraag geschiedt op een formulier, te verstrekken door de werkgever. Uitbetaling blijft achterwege als deze aanvraag niet is ingediend binnen een half jaar na afloop van de termijn waarop de aanvraag betrekking heeft.

Artikel 6

De hoogte van de tegemoetkoming is conform de Interimregeling Ziektekosten voor Ambtenaren (IZK-regeling).

BIJLAGE VII Uitvoeringsregeling studiefaciliteiten

Begripsbepaling

Artikel 1

Studiefaciliteiten:

- a. studieverlof als bedoeld in artikel 3 van deze uitvoeringsregeling;
- b. tegemoetkoming in studiekosten als bedoeld in artikel 4 van deze uitvoeringsregeling.

Algemene voorwaarden

Artikel 2

1. De werknemer die voor studiefaciliteiten in aanmerking wenst te komen dient het verzoek daartoe in de regel in voor de aanvang van de studie. Hij laat dit verzoek vergezeld gaan van de voor de beoordeling door de werkgever noodzakelijke gegevens en van een schatting van de te maken studiekosten.
2. Studiefaciliteiten worden verleend voor een bepaalde termijn, die wordt afgeleid van de normaal te achten studieduur. Door de werkgever kan deze termijn worden verlengd.
3. Verleende studiefaciliteiten kunnen -al dan niet tijdelijk- worden ingetrokken indien de werkgever op grond van verkregen inlichtingen van oordeel is dat betrokkene niet in die mate studeert en/of vorderingen maakt dat hij in staat kan worden geacht de studie binnen de in het 2e lid genoemde termijn te voltooien. De intrekking geschiedt niet indien de betrokken werknemer aannemelijk maakt dat deze omstandigheid niet aan hemzelf te wijten is.
4. Aan de werknemer die krachtens een op hem van toepassing zijnde regeling aanspraak heeft op een hogere functie uitsluitend op grond van het voltooien van een studie, worden terzake van die studie geen faciliteiten verleend.

Studieverlof

Artikel 3

1. Tenzij het belang van de te verrichten werkzaamheden zich daartegen verzet kan aan de werknemer studieverlof worden verleend voor ten hoogste een halve dag per week, met dien verstande, dat indien lessen gedurende de normale werktijd moeten worden gevolgd, het verlof tot maximaal één dag per week kan worden verleend. Voor werknemers met een part-time dienstverband van minder dan 32 uur per week wordt dit verlof verleend naar rato van een full-time dienstverband.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 kan studieverlof worden verleend op de dag waarop wordt deelgenomen aan een examen of tentamen dat aan het einde van de studie is gelegen dan wel volgt op een duidelijk afgerond onderdeel van de studie.
3. Ter voorbereiding op een examen en tentamen als bedoeld in lid 2 kan bovendien studieverlof worden verleend voor ten hoogste vijf halve dagen per jaar.

Tegemoetkoming studiekosten

Artikel 4

1. De hoogte van de tegemoetkoming van de werkgever in de studiekosten is afhankelijk van het belang van de werkgever in de te volgen studie.
 - a. de tegemoetkoming bedraagt 100% van de studiekosten, indien de studie in opdracht van de werkgever wordt gevolgd en/of de studie noodzakelijk is voor de functie van de werknemer;
 - b. de tegemoetkoming bedraagt 50% van de studiekosten, indien de studie deels in belang van de werkgever en deels in belang van de werknemer is;
 - c. er wordt geen tegemoetkoming verstrekt, indien de studie uitsluitend in belang van de werknemer is.De werkgever bepaalt in welke van bovenstaande categorieën de studie behoort.
2. Onder studiekosten wordt in het kader van deze regeling verstaan:
 - inschrijvingskosten, cursus- en examengelden, kosten van verplichte boeken en studiemateriaal
 - reis- en verblijfkosten i.v.m. cursusbezoek en examens.
3. Een tegemoetkoming in de studiekosten wordt eerst verleend nadat de werknemer schriftelijk heeft verklaard dat hij bekend is met de verplichting tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling als bedoeld in artikel 5 van deze uitvoeringsregel.

Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten

Artikel 5

1. De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten ingeval:
 - a. hem op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend, vóórdat de studie met goed gevolg is afgesloten;
 - b. de studie niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn;
 - c. hem op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van drie jaar sedert de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting tot terugbetaling wordt beperkt:
 - a. in gevallen bedoeld in lid 1 sub a en b, tot het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van 2 jaren, voorafgaande aan de datum, waarop de desbetreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;
 - b. in geval, bedoeld in lid 1 sub c, voor elke maand, welke ontbreekt aan de daarin genoemde termijn, tot 1/24 gedeelte van het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.
3. De in het eerste lid bedoelde verplichting geldt niet ingeval: het ontslag geschiedt met recht op wachtgeld of direct ingaand pensioen.

BIJLAGE VIII

Model afvloeiingsregeling

De hiervolgende afvloeiingsregeling is een model en maakt dus geen deel uit van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 1

Voor de gehanteerde begrippen is artikel 1 van de CAO van toepassing.

Artikel 2

De afvloeiing van werknemers, die voor onbepaalde tijd in dienst zijn, vindt slechts plaats voor zover de overtolligheid van personeel niet kan worden opgeheven door arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet te verlengen.

Artikel 3

1. De volgorde van afvloeiing wordt bepaald door de dienstdaag die de desbetreffende werknemers hebben doorgebracht in een betrekking bij een instelling. De werknemer met de minste dienstdaag gaat voor in de afvloeiing.
2. Bij samenloop van binnen de dienstdaag vallende betrekkingen telt de daarin doorgebrachte dienstdaag slechts eenmaal mee. De omvang van de betrekking is niet relevant voor het bepalen van de dienstdaag.

Artikel 4

Door de werkgever kan, indien afvloeiing noodzakelijk is, van de volgorde als bedoeld in artikel 2 en 3 worden afgeweken, indien een of meer betrokken werknemers voor afvloeiing in aanmerking wensen te komen.

Artikel 5

1. Wanneer het belang van de instelling dit kennelijk vereist kan de werkgever van de hiervoor aangegeven volgorde afwijken.
2. Een afwijking als bedoeld in lid 1 van dit artikel is slechts mogelijk op basis van een plan; over een zodanig plan dienen vooraf de werknemers en de betrokken representatieve belangenorganisaties te worden gehoord.

Artikel 6

Deze regeling kan alleen gewijzigd of ingetrokken worden na overleg met de daarvoor in aanmerking komende belangenorganisaties, partijen bij de CAO. Deze verplichten zich voor wijziging of intrekking ruggespraak te hebben met hun leden en met vertegenwoordigers van het personeelsoverleg.

BIJLAGE IX Uitvoeringsregeling wachtgeld

Artikel 1

1. Aan de werknemer, die uitsluitend wordt ontslagen op grond van de in artikel 44, lid 2 van de CAO genoemde gronden wordt met ingang van de dag van zijn ontslag door de instelling, die hem heeft ontslagen een wachtgeld toegekend.
2. De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is het laatst genoten salaris van de rechthebbende, vermeerderd met het bedrag der vakantietoeslag, berekend over een maand, waarop de rechthebbende op de dag voorafgaande aan zijn ontslag aanspraak had of zou hebben gehad bij waarneming van zijn functie.
3. Indien in het laatst genoten salaris, bedoeld in het tweede lid, anders dan door het verwerven van salarisanciënniteit, wijziging zou zijn gekomen, in het geval de rechthebbende in dienst zou zijn gebleven op dat salaris, geldt, te rekenen vanaf het in werking treden van de wijziging, het aldus gewijzigde salaris als laatst genoten salaris.

Artikel 2

1. De rechthebbende is verplicht zich binnen veertien dagen na de aanzegging van zijn ontslag in te laten schrijven bij het UWV en deze inschrijving te handhaven.
2. Het recht op wachtgeld vervalt indien de rechthebbende aan wie ontslag is aangezegd na die mededeling heeft geweigerd een hem aangeboden betrekking te aanvaarden, welke in verband met zijn persoonlijkheid, opleiding en omstandigheden voor hem passend is te achten.

Artikel 3

Voor de berekening van de wachtgeldaanspraken wordt onder diensttijd verstaan: de diensttijd op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd bij de werkgever die de rechthebbende heeft ontslagen met uitzondering van de tijd:

- a. die voorafgaat aan een onderbreking in de diensttijd door ontslag van langer dan een jaar, tenzij voor de toepassing van artikel 4, tweede en derde lid van deze uitvoeringsregeling;
- b. die in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering inzake onvrijwillige werkloosheid, tenzij voor de toepassing van artikel 4, tweede en derde lid.

Artikel 4

1. De duur van het wachtgeld bedraagt drie maanden, vermeerderd voor de rechthebbende die op de dag van het ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van zijn diensttijd, voorts voor de rechthebbende die op de dag van het ontslag 21 jaar oud is met een duur gelijk aan 19,5% van zijn diensttijd, en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5% tot 78% voor de rechthebbende, die op de dag van het ontslag 60 jaar of ouder is, met dien verstande, dat de duur van het wachtgeld voor werknemers die op de datum van hun ontslag jonger zijn dan 50 jaar ten hoogste 4 jaar bedraagt.

2. Ten aanzien van de rechthebbende die bij de aanvang van de in het eerste lid bedoelde diensttijd in het genot was van een wachtgeld, als in deze regeling bedoeld, wordt bij berekening van de duur van het wachtgeld mede in aanmerking genomen de diensttijd die bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur van het wachtgeld wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld, met uitzondering van de verlenging bedoeld in het derde lid, in mindering gebracht.
3. De duur van het wachtgeld van de rechthebbende die ten tijde van zijn ontslag een diensttijd van tenminste 10 jaren heeft volbracht, wordt, indien de som van zijn leeftijd en de diensttijd ten tijde van het ontslag 60 jaren of meer bedraagt, na afloop van de daarvoor gestelde termijn verlengd tot de eerste dag van de maand volgende op die, waarin hij de 65-jarige leeftijd heeft bereikt. Deze verlenging wordt niet toegepast indien ter zake van een reeds eerder toegekend wachtgeld een dergelijke verlenging heeft plaats gevonden, tenzij op de eerste verlenging een dienstverband van tenminste 10 jaren is gevolgd. Eveneens wordt deze verlenging niet toegepast, indien de werknemer wordt ontslagen uit een betrekking van minder dan 1/4 van een volledige betrekking c.q. normbetrekking.

Artikel 5

Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de eerste drie maanden 93% van de berekeningsgrondslag, gedurende de daarop volgende 9 maanden 83% van de berekeningsgrondslag, gedurende de daarop volgende 4 jaren 73%, vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag, met dien verstande dat het niet daalt beneden het bedrag aan pensioen, dat de rechthebbende zou toekomen indien hij op de dag van het ontslag zou zijn gepensioneerd. Gedurende de in artikel 4, derde lid, bedoelde verlenging is het wachtgeld gelijk aan het hiervoor genoemde pensioen, met dien verstande dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld tenminste 40% bedraagt van de berekeningsgrondslag.

Artikel 6

1. Het wachtgeld wordt verminderd met hetgeen de rechthebbende als overbruggingsuitkering ingevolge een pensioenregeling kan ontvangen, de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf door de rechthebbende ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag, ter zake waarvan het wachtgeld is toekend, hem is aangezegd of door hem is aangevraagd, en wel over de maand, waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
2. De in het eerste lid bedoelde vermindering geschiedt aldus, dat van het wachtgeld wordt afgetrokken het bedrag waarmee het wachtgeld, vermeerderd met de inkomsten, de berekeningsgrondslag overschrijdt.
3. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf ter hand genomen gedurende non-activiteit, vakantie of verlof, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend.
4. Wanneer de rechthebbende arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen voor de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in het eerste of derde lid, en na die dag uit die arbeid of dat bedrijf inkomsten of meer inkomsten gaat genieten, is het bepaalde in het eerste lid van toepassing, tenzij de rechthebbende aannemelijk maakt dat die inkomsten of vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan, noch het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid, noch verband houden met het ontslag, in welk geval die inkomsten, die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan niet in aanmerking worden genomen voor de toepassing van het eerste lid.

5. Inkomsten die zijn genoten uit hoofde van overwerk worden niet als inkomsten in de zin van dit artikel aangemerkt.

Artikel 7

1. De rechthebbende is verplicht de werkgever van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf terstond mededeling te doen onder opgave, voor zover mogelijk, van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden zal genieten, dan wel van de hem gedane uitkeringen ingevolge sociale verzekeringen.
2. Brengt de aard van de werkzaamheden of van de inkomsten mee dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan geschiedt de opgave dien overeenkomstig en wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast van een voorlopig vastgesteld bedrag onder voorbehoud van verrekening aan het einde van de even bedoelde termijn.
3. Ten aanzien van de in het tweede lid bedoelde verrekening is artikel 6 van toepassing, met dien verstande dat zij geschiedt over de in het tweede lid bedoelde langere termijn in plaats van over iedere maand afzonderlijk.
4. Het bepaalde in de voorgaande leden vindt overeenkomstig toepassing ten aanzien van de arbeid of het bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 6, derde en vierde lid.

Artikel 8

1. Indien de rechthebbende aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, die minder bedraagt dan 70% van de berekeningsgrondslag, wordt het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkering te boven gaat.
2. Indien de rechthebbende aan wie wachtgeld is toegekend, uit hoofde van de betrekking, waaraan dit wachtgeld wordt ontleend, aanspraak heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet voor zover van toepassing, de Wet Werkloosheidsvoorziening voor zover van toepassing, de Nieuwe Werkloosheidswet, de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet wordt gedurende de termijn waarover die aanspraak bestaat, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het even bedoelde uitkeringen te boven gaat.

Artikel 9

1. Het recht op wachtgeld eindigt:
 - a. met ingang van de dag, volgend op de dag van overlijden van de rechthebbende;
 - b. met ingang van de eerste dag van de maand, volgende op die waarin de rechthebbende de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
 - c. met ingang van de datum waarop de rechthebbende aanspraak maakt op invaliditeitspensioen uit hoofde van de betrekking waaruit hij met recht op wachtgeld werd ontslagen;
 - d. indien het recht op wachtgeld geheel wordt afgekocht.

2. Het recht op wachtgeld kan geheel of ten dele vervallen worden verklaard indien de rechthebbende:
 - a. zich zodanig gedraagt, dat hij, ware hij in dienst gebleven, zou zijn ontslagen;
 - b. de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling of de vermindering van het wachtgeld niet, niet volledig of onjuist verstrekt.

Artikel 10

1. Indien rechthebbende:
 - a. een hem aangeboden functie of betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, weigert te aanvaarden;
 - b. in de gelegenheid is om op een wijze die voor hem passend kan worden geacht, inkomsten te verkrijgen, doch daarvan geen gebruik maakt;
 - c. inkomsten, als bedoeld in artikel 6, zonder voldoende reden prijsgeeft, dan wel door eigen schuld of toedoen verloren doet gaan;wordt het wachtgeld verminderd met het bedrag waarmee het wachtgeld, vermeerderd met de verzuimde, dan wel de prijsgegeven of verloren gegane inkomsten, de berekeningsgrondslag zou hebben overschreden.
2. Het wachtgeld wordt niet uitbetaald voor de duur dat de rechthebbende:
 - a. de hem opgelegde verplichtingen niet of niet volledig nakomt;
 - b. metterwoon verblijf houdt in het buitenland, tenzij hem op zijn verzoek hiervoor door de instelling die hem heeft ontslagen toestemming is verleend;
 - c. zich onvoldoende houdt aan de voorschriften van het bevoegde uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringswetten.

Artikel 11

Op verzoek van de rechthebbende kan het wachtgeld geheel of ten dele worden afgekocht.

Artikel 12

Aan de rechthebbende die in de gelegenheid is elders inkomsten uit arbeid of bedrijf te gaan verwerven en die daartoe genoodzaakt is te verhuizen, kan een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden toegekend overeenkomstig de voor burgerlijke rijksambtenaren ter zake geldende regelingen, tenzij hij ter zake van zijn verhuizing aanspraak kan maken op een verhuiskostenvergoeding van zijn nieuwe werkgever.

Artikel 13

1. Het wachtgeld wordt uitbetaald in maandelijks termijnen. Met toestemming van de rechthebbende kan uitbetaling in langere termijnen plaatsvinden.
2. Zo spoedig mogelijk na overlijden van de rechthebbende wordt aan de echtgeno(o)t(e) van wie de rechthebbende niet duurzaam gescheiden leefde, of bij ontstentenis van deze aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen, een bedrag uitgekeerd gelijk aan de berekeningsgrondslag over een tijdvak van drie maanden. Wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast krachtens artikel 6, 7, 8 of 10 of wordt artikel 9, tweede lid, toegepast, dan is de uitkering gelijk aan het bedrag van het wachtgeld dat de belanghebbende op de dag van overlijden ontving over een tijdvak van drie maanden.

3. Laat de rechthebbende geen betrekkingen na, als bedoeld in het tweede lid, dan kan het daar bedoelde bedrag geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien zijn nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

Artikel 14

Gedurende de periode waarin de rechthebbende aanspraak heeft op wachtgeld, heeft hij bovendien recht op een uitkering van de werkgever van ten hoogste de helft van het werkgeversaandeel in de kosten van de volledige of gedeeltelijke voortzetting van de deelneming in de pensioenregeling die op hem van toepassing was, mits de rechthebbende zelf eveneens tenminste de helft van het werknemersaandeel van de voortzetting van de voornoemde pensioenregeling voor zijn rekening neemt. Een en ander met een maximum van 6% van het laatstgenoten salaris.

BIJLAGE X Uitvoeringsregeling geschillenregeling

Artikel 1

1. De Commissie van Geschillen bestaat uit 3 leden:
 - a. 1 lid of diens plaatsvervanger genoemd door de werkgeversorganisatie, partij bij deze CAO;
 - b. 1 lid of diens plaatsvervanger genoemd door de vakorganisaties gezamenlijk, partijen bij deze CAO;
 - c. 1 lid of diens plaatsvervanger, benoemd door de in lid 1 sub a. en b. bedoelde partijen gezamenlijk, dat optreedt als voorzitter, c.q. plaatsvervangend voorzitter.
2. De leden worden benoemd voor een periode van drie jaar.
3. Ter ondersteuning stelt de Commissie een secretariaat in.
4. Het secretariaat is gevestigd bij de Vereniging Werkgevers Amateurkunst.

Artikel 2

1. Een geschil bedoeld als artikel 46 van de CAO wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift aan het secretariaat van de Commissie. De Commissie doet hiervan binnen twee weken na indiening schriftelijk aangetekend mededeling aan de andere partij onder bijvoeging van een afschrift van het verzoekschrift.
2. De Commissie spreekt zich binnen twee weken na ontvangst van dit verzoekschrift uit over de ontvankelijkheid van de verzoeker, welke mededeling gemotiveerd aan verzoeker en wederpartij toegezonden wordt binnen drie weken na ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat.
3. Na ontvangst van de mededeling bedoeld in lid 1 dient de wederpartij binnen vier weken na ontvangst een met redenen omkleed verweerschrift in bij het secretariaat van de Commissie. Tevens stuurt de Commissie een afschrift van het verweerschrift aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
4. De voorzitter kan partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn.

Artikel 3

De mondelinge behandeling vindt in het algemeen plaats binnen zes weken na ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie.

Artikel 4

1. Tijdens de behandeling worden de partijen in elkaars tegenwoordigheid gehoord. Beide partijen kunnen zich doen bijstaan door een derde.

2. Indien partijen getuigen en/of deskundigen willen doen horen, dienen zij hiervan tenminste acht dagen voor de dag waarop mondelinge behandeling plaatsvindt schriftelijk het secretariaat van de Commissie op de hoogte te stellen onder vermelding van naam, adres en beroep der getuigen en/of deskundigen. De wederpartij wordt hiervan bij afschrift eveneens op de hoogte gesteld.

Artikel 5

De mondelinge behandeling is openbaar, tenzij de Commissie anders bepaalt.

Artikel 6

De beraadslagingen geschieden in voltallige vergadering en zijn niet openbaar; de tijdens de beraadslagingen gedane mededelingen zijn geheim.

Artikel 7

De Commissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen; geen der leden mag zich van stemming onthouden dan wel blanco stemmen.

Artikel 8

De uitspraak is met redenen omkleed en wordt uiterlijk binnen vier weken na de beraadslagingen bij aangetekend schrijven aan partijen meegedeeld.

Artikel 9

In afwijking van het vorengenoemde kan de Commissie bepalen de behandeling van het geschil schriftelijk af te doen. Zij stelt partijen daarvan op de hoogte.

Artikel 10

De partij die het geschil aanhangig maakt dient € 30,-- over te maken aan het secretariaat van de Commissie, onder vermelding van de namen der partijen. Indien de Commissie de verzoeker in het gelijk stelt wordt het genoemde bedrag teruggegeven.

Artikel 11

1. De kosten van de Commissie worden door partijen bij deze CAO gezamenlijk gedragen in die zin dat de helft voor rekening komt van de werkgeversorganisatie en de helft voor rekening van de vakorganisaties.
2. De kosten van het secretariaat komen voor rekening van de Vereniging Werkgevers Amateurlkunst.

BIJLAGE XI Uitvoeringsregeling besteding ATV-dagen

Artikel 1

1. ATV-dagen worden toegekend naar rato van het dienstverband van de betrokken werknemer. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de ATV-dagen ook daadwerkelijk op te nemen.
2. ATV-dagen worden door de werknemer per hele of halve dag opgenomen in overleg met de werkgever. Uitgangspunt is dat de ATV-dagen verspreid over het jaar per kwartaal worden opgenomen. Op de eerste dag van een nieuw kwartaal vervallen de niet gebruikte ATV-dagen van het afgelopen kwartaal, tenzij de werknemer met de werkgever anders is overeengekomen.
3. De in lid 2 genoemde regeling is van kracht, tenzij de werkgever met de werknemers op die datum een overlegregeling is overeengekomen zoals hieronder aangegeven.

Artikel 2

Indien werkgever dan wel Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging of -bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan- het personeel in meerderheid het wenselijk achten niet de standaardregeling te volgen, zullen zij binnen de hierna vermelde CAO-kaders een overlegregeling overeenkomen.

1. De overlegregeling wordt schriftelijk vastgelegd, waarbij de datum van in werking treding wordt vermeld.
2. Een overeengekomen overlegregeling heeft -in beginsel- geen langere looptijd dan de looptijd van de CAO.
3. Als tussen werkgever en het betreffend or- of pvt-orgaan of bij gebreke daarvan de betreffende vakbond(en) geen overeenstemming kan worden bereikt over de inhoud van een overlegregeling, dan kunnen partijen in gezamenlijkheid een bindende uitspraak vragen aan de geschillencommissie als bedoeld in artikel 40. Daartoe wordt de taakstelling van deze commissie met dit doel uitgebreid.
4. Zolang geen overlegregeling is overeengekomen, is de standaardregeling van toepassing.

Artikel 3

In een overlegregeling kunnen één of meer van de volgende varianten naast elkaar binnen een instelling worden ingevoerd:

- a. ATV in uren per dag of per week
- b. ATV in halve of hele dagen, in een al dan niet aaneengesloten periode en afhankelijk van het bestedingsdoel (waaronder aanvullend ouderschapsverlof of aanvullend scholingsverlof in aanvulling op de reeds bestaande CAO-bepalingen)
- c. ATV als spaarverlof, maar binnen de volgende wettelijke voorwaarden:
 - de jaarlijks te sparen tijd is maximaal 24 ATV-dagen, maar in ieder geval binnen het wettelijk maximum van 10 procent van het equivalent in tijd van het brutojaarloon
 - de spaarleg mag maximaal oplopen tot 12 maanden verlof, daarna is opname verplicht
 - de werknemer kan slechts eens in de 3 jaar zijn keuze voor verlofsparen omzetten in jaarlijkse ATV (in casu de 2 andere varianten)
 - er is uiteraard geen verjaringstermijn van toepassing.

BIJLAGE XII Akkoord CAO Amateurkunst 2009

De CAO-partijen verbonden aan de CAO Amateurkunst

- de VWA, Vereniging Werkgevers Amateurkunst
- en
- FNV KIEM, FNV Kunsten, Informatie en Media
- KNTV, Koninklijke Nederlandse Toonkunstenaars-Vereniging
- NTB, Nederlandse Toonkunstenaarsbond

zijn op 17 juli 2009 de volgende punten overeengekomen ten aanzien van de CAO Amateurkunst 2009:

Looptijd

- 1 jaar van 1 april 2009 t/m 31 maart 2010

Loonontwikkeling

- Een loonsverhoging van 1,8% met ingang van 1 april 2009.
- Een incidentele verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,5% naar 3,5% in 2009, de structurele eindejaarsuitkering blijft 3,0%.

Ouderschapsverlof

Een werknemer die ouderschapsverlof aanvraagt heeft recht op 25% van het salaris, met ingang van de eerste dag dat het verlof ingaat gedurende maximaal 13 het aantal overeengekomen arbeiduren per week.

Overuren

Overwerk kan niet alleen in tijd (tijd-voor-tijd), maar ook in geld worden gehonoreerd. De hoogte blijft ongewijzigd, dus 100%, en voor incidenteel werken op zaterdag en zondag 125%.

Wachtgeld

Partijen zullen de mogelijkheden en effecten onderzoeken van een aanpassing van de wachtgeldregeling en komen daarover voor december 2009 met een gemeenschappelijk standpunt.