

## **Standaardregeling**

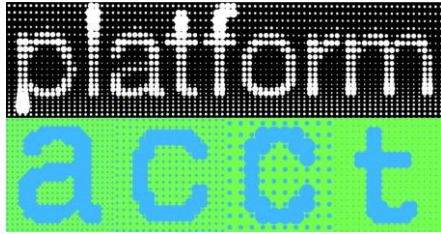
## **Secundaire Arbeidsvoorwaarden**

## **Producerende Letterenorganisaties**

festivals, manifestaties, literatuur-educatieve instellingen

Ketentafel Letterenorganisaties c.s.  
**definitief concept**  
ter consultatie voor achterbannen  
Amsterdam  
4 augustus en 20 oktober 2023

Gelet op wetgeving.  
Vergelijking met Cao's  
Gemeenten plus Toneel en Dans.  
Referentie Richtlijn Functie-/Loongebouw  
Presentatie-instellingen Beeld.Kunst.



## **Ketentafel Letterenorganisaties c.s.**

### **Standaardregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Producerende Letterenorganisaties.**

**Definitief concept. Amsterdam, 4 augustus 2023 (consultatiefase 1) en 20 oktober 2023 (consultatiefase 2).**

#### **Preambule**

Stichting Platform ACCT is doende met de uitwerking van de Arbeidsmarktagenda voor en samen met de culturele en creatieve sector. Dit werkveld kenmerkt zich financieel door lage betalingen en derhalve steeds meer overstap van werkenden naar andere sectoren. Binnen Platform ACCT bestaat sinds 2022 het driejarige door het ministerie van OCW gesubsidieerde Programma fairPACCT, dat met behulp van zogeheten Ketentafels uit deelsectoren is gericht op de concretisering van de Fair Practice Code en met name het onderdeel fair pay. Ook omdat toepassing daarvan vanaf 2025 door het ministerie van OCW en de rijkscultuurfondsen zoals het Letterenfonds verplicht wordt gesteld aan subsidie-aanvragers. In dit kader is er voor de producerende letterenorganisaties onder auspiciën van VLAM21 allereerst begin 2022 een vooronderzoek gedaan door bureau HTH. In vervolg daarop is er vanaf juli 2022 een Ketentafel Letterenorganisaties c.s. gevormd in eerste instantie voor de periode van 1 tot 1,5 jaar, bestaande uit werkenden, werkverleners, intermediairs en ondersteunende instellingen.

Op basis van de huidige praktijk, wensen voor verbetering en onafhankelijk onderzoek zijn er begin augustus 2023 vanuit de Ketentafel drie voorstellen voor praktinstrumenten ontwikkeld.

1. Onderstaand het definitieve concept van een 'Standaardregeling' met de essentie van hetgeen de Fair Practice Code c.q. fair pay qua secundaire arbeidsvoorwaarden concreet dient te betekenen voor werkenden binnen de producerende letterenorganisaties. Dit betreft met name festivals, manifestaties en literatuur-educatieve instellingen gesubsidieerd door het ministerie van OCW, het Letterenfonds plus in veel gevallen gemeenten en provincies. Er is een vergelijking gemaakt met de bepalingen in de Cao Toneel en Dans en de Cao Gemeenten.
2. Daarnaast is er samen met de Ketentafel in juli 2023 een 'Functiehandboek' gemaakt door bureau AWWN, met name afgeleid van de functies, waarderingen en honoreringen in de Cao Toneel en Dans.
3. Ten behoeve van de optredende/opdrachtnemende auteurs en artiesten is in afstemming met de Ketentafel, eveneens in juli 2023, een 'Richtlijn Starttarieven' ontwikkeld door de bureaus HTH en PPMC, waarover de Ketentafel zich anno oktober 2023 nog aan het beraden is.

Deze drie concepten voor praktijkinstrumenten zijn vanaf begin augustus 2023 voorgelegd aan de directe achterbannen en worden na afhechting in de Ketentafel breder in consultatie gebracht. Deze grote consultatie is per medio oktober 2023 al aan de orde bij de voorliggende Standaardregeling secundaire arbeidsvoorwaarden.

Het is de bedoeling dat het in november 2023 definitieve Ketentafel-voorstellen worden gelet de cultuurbegroting 2024, de subsidieregeling Cultuurnota 2025-2028 en fair pay voorwaarden. Voorts zal er in verband met actuele ontwikkelingen aanvullend op deze drie handvatten door deze deelsector ook gewerkt moeten gaan worden aan beleid en protocollen voor aspecten als: (sociale) veiligheid, specifieke positie van vrijwilligers en stagiaires en compensatie extra (huisvestings)kosten voor werkenden bijvoorbeeld in de grote steden.

## Technische toelichting Standaardregeling

**Geel: verplichte wetten/amvb's/regelingen t.b.v. werknemers in loondienst (voor zzp'ers nauwelijks wetten of regelingen).**

**Groen: landelijke aanbevelingen vanuit Platform ACCT Ketentafel Letterenorganisaties aan werkveld/sector.**

**Blauw: landelijke overwegingen vanuit Platform ACCT Ketentafel, ter individuele beoordeling per organisatie.**

ARBEIDSVOORWAARDEN LETTERENORGANISATIES ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: AANBEVELINGEN én OVERWEGINGEN AAN SECTOR	CAO GEMEENTEN VNG werkgeversorganisatie met FNV/CNV/FDO-MHA	CAO TONEEL EN DANS NAPK Werkgeversorganisatie met Kunstenbond
Algemeen	Aanbeveling aan sector: Landelijke Standaardregeling. Geen Cao. Niet algemeen verbindend laten verklaren door minister van SZW.	Algemeen verbindend verklaard door minister van SZW?	Algemeen verbindend verklaard door minister van SZW.
Werkweek fulltime-equivalent	Aanbeveling aan sector: - 38 uur. - Mogelijkheid om per week te variëren in 36 of 40 uur werken.	36 uur. Uitbreiding naar 40 uur mogelijk.	De arbeidsduur is gebaseerd op 40 uur per week. Door de toekenning van 12 atv- dagen/96 atv-uren per kalenderjaar/ seizoen wordt een (gemiddelde) arbeidsduur van 38 uur per week gerealiseerd. De werktijd kan per jaar bij niet vooraf te plannen activiteiten worden uitgebreid met 200 uur en voor dansers met 80 uur.
Salarissen algemeen	Aanbeveling aan sector: - Uniforme standaard voor de gehele sector hanteren, opgesteld m.b.v. AWVN.  - Functie-gebouw, gelet op vereisten plus referentiefuncties in aanpalende en andere sectoren. Specifiek de Cao Toneel en Dans.	- De werkgever stelt de functies vast. - De werkgever beschrijft en waardeert elke functie volgens een systeem van functiewaardering, dit systeem staat niet in de Cao. - De werkgever en werknemer komen voor een functie een salaris	- De Cao kent een Functieraster met referentiefuncties. - Lopend van schaal I tot en met XII. - Het aantal stappen/ periodieken/ jaartreden varieert per schaal, van 6 tot en met 15. - De functies artistiek directeur, zakelijk directeur, hoofd educatie,

<p>Salarissen algemeen - vervolg –</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Daarbij in acht nemen verworven competenties zoals gevraagd in het bedrijfsleven (commercieel, management etc.).</li> <li>- Functie-inschaling met bepaald aantal jaren groeimogelijkheid, bij voorkeur junior-mediior-senior, gelet op opleiding, ervaring en vaardigheden van werkenden plus beroepen van vergelijkbaar niveau elders.</li> <li>- Veelvoorkomende gecombineerde functies ook erbij betrekken. Combinatie van functies betekent financieel de som van de afzonderlijke deeltijdfuncties.</li> <li>- Geen aanloopschaal of -schalen.</li> <li>- Wel doorgroei/uitloopschaal of -schalen.</li> </ul>	<p>overeen dat staat in de Cao-salarisschaal: deze bevat 19 schalen met elk 11 periodieken/jaartreden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimaal € 14 per uur.</li> <li>- Wel aanloopschaal mogelijk als werknemer nog niet aan alle eisen voldoet: 1 schaal lager dan functieschaal.</li> <li>- Geen automatische uitloopschaal, alleen in situaties al geldend in 2015. Wel Functioneringstoelage ad 10% bij einde schaal en bijzonder functioneren, jaarlijks mogelijk.</li> <li>- De werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat iemand 10 jaar voor de AOW naar een lagere functie en schaal gaat. Pensioen blijft gebaseerd op oude hogere functie en schaal.</li> <li>- Eenmalig bedrag voor uitstekend functioneren of bijzondere prestaties.</li> <li>- Arbeidsmarkttoelage ad 10% gedurende max 3 jaar, verlenging mogelijk.</li> </ul> <p>P.S. De VNG heeft een mantel-overeenkomst voor het gebruik van HR21 van Leeuwendaal c.s. HR21 maakt functiehandboeken</p>	<p>hoofd financiële administratie, hoofd marketing en communicatie, hoofd sponsoring en fondsenwerving, hoofd productie, hoofd techniek verschillen in schaal afhankelijk van de omzet van de organisatie: groter of kleiner dan € 2 miljoen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De functies choreograaf en regisseur verschillen in schaal afhankelijk van het aan te sturen team: groter of kleiner dan 16 medewerkers.</li> <li>- De functie acteur kent de schaal acteur I, daarna bij grote rollen mogelijkheid tot acteur II en doorgroei tot schaal XII. Regie-toeslag is mogelijk.</li> <li>- De functie dramaturg kent de schaal dramaturg I, daarna bij bijzondere activiteiten mogelijkheid tot dramaturg II.</li> <li>- Inspicient kan bij bijzondere activiteiten toeslag op salaris krijgen.</li> <li>- De werkgever kan hiervan afwijken. Werknemer kan bezwaar maken bij de Sociale Commissie Toneel en Dans.</li> <li>- Combinatie van functies betekent financieel de som van de afzonderlijke deeltijdfuncties.</li> </ul>
--	--	---	---

<p>Salarissen algemeen - vervolg -</p>		<p>en bezit voorbeeld-functies. 275 gemeenten e.a. doen mee.</p> <p>Bijzonderheid: De werkgever kan de werknemer aanwijzen om bij oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten. Deze andere werkzaamheden dragen bij aan een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van de taak die de werkgever in die buitengewone omstandigheden heeft.</p>	<p>- Geen arbeidsmarkttoelage geregeld.</p> <p>P.S. AWWN heeft vrij recent geholpen met de actualisering van het functiegebouw.</p>
<p>Salarissen periodieken</p>	<p><b>Aanbeveling aan sector:</b> - Uniforme standaard voor de gehele sector hanteren, opgesteld m.b.v. AWWN. Gelet op de Cao Toneel en Dans.</p> <p>- Altijd jaarlijkse periodiek gelet op de mogelijkheden/stappen binnen de functie-inschaling.</p>	<p>- Altijd jaarlijkse periodiek gelet op de mogelijkheden binnen de functie-inschaling. - Tenzij iemand onvoldoende heeft gefunctioneerd/prestaties heeft geleverd. - Per jaar extra periodiek mogelijk.</p>	<p>- Altijd jaarlijkse periodiek gelet op de mogelijkheden binnen de functie-inschaling. - Tenzij iemand onvoldoende heeft gefunctioneerd/prestaties heeft geleverd. - Per jaar extra periodiek mogelijk.</p>

<p>Salarissen periodieken - vervolg -</p>	<p>- Tenzij iemand onvoldoende heeft gefunctioneerd/prestaties heeft geleverd.</p> <p>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over: - Per jaar extra periodiek mogelijk.</p>		
<p>Salarissen indexatie</p>	<p><b>Aanbeveling aan sector:</b> - In principe altijd jaarlijkse indexatie.</p> <p>- Bij de keuze moet rekening gehouden worden met de specifieke ontwikkeling in de branche.</p> <p>- Lopende een jaar de indexatie van de lonen bepalen aan de hand van de loonkostenontwikkeling in de Cao Toneel en Dans.</p>	<p>Geen automatische indexatie op basis van de Cao. In de praktijk wel elk nader te bepalen percentage jaar.</p>	<p>Geen automatische indexatie op basis van de Cao. In de praktijk wel elk nader te bepalen percentage jaar.</p>
<p>Vakantie-uren</p>	<p><b>Wettelijke regeling Burgerlijk wetboek 7:</b> 144 uur = 20 dagen bij 36-urige werkweek fulltime-equivalent. 160 uur = 20 dagen bij 40-urige werkweek fulltime-equivalent.</p>	<p><b>Wettelijke vakantie-uren</b></p>	<p>De werknemer heeft jaarlijks, bij een volledig dienstverband, recht op 27 vakantiedagen (<b>waarvan 20 wettelijk</b>) en 12 atv-dagen.</p>

<p>Vakantie-uren - vervolg -</p>	<p>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over: - Extra mogelijkheden/ Bovenwettelijke uren in onderling overleg bepalen.</p>	<p>Bovenwettelijk/extra: - 43,2 uren standaard, 2 dagen aan te wijzen door werkgever; - 14,4 uren bij onregelmatig werken. - Extra kopen tot 144 uur uit Individueel Keuzebudget/IKB. - Verlofsparen mogelijk tot 3.600 uur.</p>	<p>De werkgever kan met instemming van het medezeggenschapsorgaan collectieve vakantieperiodes vaststellen.</p> <p>De werkgever kan van de werknemer per kalenderjaar/seizoen 1720 uur beschikbaarheid vragen. Bij de berekening van deze beschikbaarheid zijn alle binnenlandse- en buitenlandse reizen van werk naar werkadres inbegrepen. Er is beperkte verhoging van dit aantal uren mogelijk.</p> <p>Het aantal werkdagen per jaar bedraagt standaard maximaal 215. Met instemming van het medezeggenschaps-orgaan kan dit aantal worden uitgebreid tot maximaal 221, door van de 12 atv-dagen er maximaal 6 op te splitsen in halve atv-dagen.</p>
<p>Overuren/ Inconveniënte uren</p>	<p><b>Wettelijke regeling Arbeidstijdenwet:</b> <b>Bepaalt alleen het maximum aantal te werken uren per dag (12), per week (60), per 4 weken (4 x 55) en</b></p>	<p>- De Werkgever stelt een werktijdenregeling vast. - De werknemer werkt niet op zaterdag-, zon- en feestdagen. Bij bedrijfs of -dienstbelang wel, max 26 zondagen.</p>	<p><b>De Arbeidstijdenwet geldt onverkort voor het overig personeel.</b></p>



<p>Overuren/ inconveniënte uren - vervolg -</p>	<p><i>per 16 weken (16 x 48). Niet de bekostiging.</i></p> <p><i>In de Arbeidstijdenwet staan enkele speciale regels voor vrouwen, met het oog op zwangerschap en moederschap. Het werk voor de zwangere en de pas bevallen vrouw moet zodanig zijn ingericht, dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. Een zwangere vrouw heeft recht op extra pauzes en is in principe niet verplicht om te werken in nachtdienst, of om over te werken. Ook heeft een zwangere vrouw het recht om te werken in een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon. Vanaf 4 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling tot zes weken na de bevalling mag zij niet werken. De eerste negen maanden na de geboorte mag de vrouw haar werk onderbreken voor het geven van borstvoeding of om te kolven. De werkgever moet hiervoor een geschikte ruimte ter beschikking stellen.</i></p> <p><i>De vrouw heeft recht op het geven van borstvoeding of om te kolven zo vaak en zo lang als nodig is, maar in totaal maximaal een kwart van de</i></p>	<p>- Werknemers in Standaardregeling. Werken binnen Dagvenster 07.00 tot 22.00 uur. Max 11 uur per dag en 50 uur per week. Op verzoek tijdelijk uitbreiding mogelijk.</p> <p>- Werknemers in Bijzondere regeling. Werken in wisseldienst, ook op zater- en zondagen. Max 11 uur per dag en 50 uur per week. Werknemers in Standaardregeling. Buitendagvenstertoelage. - Maandag tot en met vrijdag uren buiten Dagvenster, 22.00 tot 07.00 uur: 50%. - Zaterdag 75%. - Zon- en feestdag 100%. Niet vanaf schaal 11 ad € 3.561 tot € 5.169 per maand.</p> <p>Daarnaast vaste toelage bij beschik-baarheidsdienst buiten werktijden: - Maandag tot en met vrijdag 5% - Zaterdag, zon- en feestdag 10% Vergoeding conform eind schaal 7.</p> <p>Werknemers in Bijzondere regeling.</p>	<p>Voor de podiumkunstenaars en het voorstellingsgebonden personeel kan de Cao van de Arbeidstijdenwet afwijken.</p> <p>Geen overuren-vergoeding.</p> <p>Op verzoek geen nachtdiensten voor 60-plussers.</p>
---	---	---	--

<p>Overuren/ inconveniënte uren - vervolg –</p>	<p><b>arbeidstijd. De werkgever is verplicht deze tijd door te betalen.</b></p> <p>Aanbeveling aan sector: - Werkenden erop wijzen dat onregelmatig werken en op inconveniënte uren inherent is aan de sector.</p> <p>- Indien mogelijk gelet op de programmering en de continuïteit daarvan rekening houden met niet werken op zondagen en op feestdagen voor de diverse geloofsgroepen.</p> <p>- <b>Meer dan één uur werken 's nachts tussen 00.00 uur en 06.00 uur geldt in de Arbeidstijdenwet als nachtdienst:</b> 50% toeslag per uur.</p> <p>- Ad hoc door de werkgever opgelegde of onderling afgesproken overuren kunnen door de werkenden worden gecompenseerd in tijd.</p> <p>- Bij structurele overuren door langdurig meer werken b.v. voor een project dient een aanpassing van de arbeids-overeenkomst in uren en betaling plaats te vinden.</p>	<p>Overwerkvergoeding. Verlof conform extra gewerkte uren en toeslag.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maandag tot en met vrijdag 06.00-20.00 uur: 25%.</li> <li>- Maandag tot en met vrijdag 20.00-24.00 uur: 50%.</li> <li>- Dinsdag tot en met vrijdag 00.00-06.00 uur: 50%.</li> <li>- Maandag of de dag volgend op een feestdag 00.00-06.00 uur: 75%.</li> <li>- Zaterdag: 75%.</li> <li>- Zondag: 100%.</li> </ul> <p>Niet boven schaal 11 m.u.v. GGD/GHOR-arts en crisispiket. Werknemers kunnen keuze maken om verlof te laten uitbetalen. Werknemers in Bijzondere regeling.</p> <p>Toelage onregelmatige dienst.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maandag tot en met vrijdag, 06.00-08.00 uur en 18.00-22.00 uur 20%.</li> <li>- Maandag tot en met vrijdag, 00.00-06.00 uur en 22.00-24.00 uur 40%.</li> <li>- Zaterdag 40%.</li> <li>- Zon- en feestdag 65%.</li> </ul> <p>Vergoeding conform eind schaal 7.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Borstvoeding geven kan in werktijd.</li> </ul>	
---	---	--	--

<p>Overuren/ inconveniënte uren - vervolg -</p>	<p>Wel opmerkelijk maken op, maar geen aanbeveling aan sector over: - Geen verplichte overuren of nachtdienst voor werknemers &gt; 55 of 60 jaar.</p>		
<p>Reiskosten woon-werk/ Standplaats werkverlener</p> <p>- Openbaar vervoer</p> <p>- Eigen vervoer</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b> <b>Wet Inkomstenbelasting:</b> <b>Bij een afstand enkele reis &lt; 10 km is elke vergoeding belast. Bij 10 km of meer bepaalt de wet de maximaal te verstrekken vergoeding. Is de vergoeding hoger, dan wordt dit als belastbaar loon beschouwd.</b></p> <p><b>Aanbeveling aan sector:</b> <b>- OV 100% vergoeding tweede klasse bij enkele reis &gt; 10 km.</b> <b>In onderling overleg: vergoeding bij enkele reis &lt; 10 km.</b></p> <p><b>- € 0,21 per km voor auto.</b> <b>In onderling overleg: indien aantoonbaar noodzakelijk.</b></p> <p><b>- € 0,21 per km voor fiets/e-bike.</b></p> <p><b>- In onderling overleg: vergoeding carpoolen.</b></p>	<p><b>Wettelijke regeling</b> <b>Wet Inkomstenbelasting:</b> <b>Bij een afstand enkele reis &lt; 10 km is elke vergoeding belast. Bij 10 km of meer bepaalt de wet de maximaal te verstrekken vergoeding. Is de vergoeding hoger, dan wordt dit als belastbaar loon beschouwd</b></p> <p>De werkgever kan een regeling vaststellen voor de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer.</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b> <b>Wet Inkomstenbelasting:</b> <b>Bij een afstand enkele reis &lt; 10 km is elke vergoeding belast. Bij 10 km of meer bepaalt de wet de maximaal te verstrekken vergoeding. Is de vergoeding hoger, dan wordt dit als belastbaar loon beschouwd</b></p> <p>De werkgever regelt een bij de organisatie passende tegemoetkoming in de reiskosten voor het woon-werkverkeer van de werknemer.</p>

<p>Reiskosten woon-werk/ Standplaats werkverlener - vervolg -</p> <p>- Meerkosten vervoer na verhuizing</p>	<p>Wel opmerkelijk maken op, maar geen aanbeveling aan sector over: - In beide vervoerssituaties in principe geen vergoeding meerkosten vervoer als werknemer verhuist naar woonplek verder van werk. Tenzij vanwege in onderling overleg erkende noodzaak zoals (mantel) zorgverlening.</p>		
<p>Reiskosten zakelijk/ (Veld)werk op locatie elders c.a.</p> <p>- Openbaar vervoer</p> <p>- Eigen vervoer</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b> <b>Wet Inkomstenbelasting:</b> <b>Bepaalt de maximaal te verstrekken vergoeding. Is de vergoeding hoger, dan wordt dit als belastbaar loon beschouwd</b></p> <p><b>Aanbeveling aan sector:</b> - OV 100% vergoeding. In onderling overleg: tweede of eerste klasse.</p> <p>- Tenminste € 0,21 per km voor auto/fiets/e-bike c.a.</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b> <b>Wet Inkomstenbelasting:</b> <b>Bepaalt de maximaal te verstrekken vergoeding. Is de vergoeding hoger, dan wordt dit als belastbaar loon beschouwd</b></p> <p>- De werkgever stelt een regeling vast voor vergoeding van reis- en verblijfkosten voor reizen die de werknemer voor de werkgever heeft gemaakt. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief. - Als de werknemer tijdens zijn dienstverband:</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b> <b>Wet Inkomstenbelasting:</b> <b>Bepaalt de maximaal te verstrekken vergoeding. Is de vergoeding hoger, dan wordt dit als belastbaar loon beschouwd</b></p> <p>De vervoerskosten zijn voor rekening van de werkgever. De werkgever kan daarbij voorschrijven met welke vervoermiddelen gereisd wordt. Indien de werknemer geen gebruik maakt van het voorgeschreven vervoer, zijn de kosten voor eigen rekening van de werknemer.</p>

<p>Reiskosten zakelijk/ (Veld)werk op locatie elders c.a. - vervolg -</p>	<p>- In onderling overleg: vergoeding carpoolen.</p> <p>- Dienstauto is of externe auto vanuit werkgever is over het algemeen niet vereist.</p>	<p>moet gaan werken op een andere locatie die niet met het openbaar vervoer te bereiken is of door de opgedragen werktijden de locatie niet per openbaar vervoer kan bereiken, dan krijgt hij een kilometervergoeding. De werkgever bepaalt de hoogte van deze kilometervergoeding. De werkgever en de werknemer kunnen in overleg een andere vorm van compensatie bepalen.</p>	<p>Indien deze noodzakelijkerwijs, of met toestemming van de werkgever geen gebruik maakt van het voorgeschreven vervoer, worden slechts de kosten op basis van het voorgeschreven vervoer vergoed.</p>
<p>Reisuren zakelijk/ (Veld)werk op locatie elders c.a.</p>	<p>Aanbeveling aan sector: Indien de tijd enkele reis tussen woning of standaardlocatie werkplek en veldwerkplek op locatie meer dan 1 uur per auto of 1,5 uur met OV is, dan vergoeding van de reistijd daarboven.</p> <p>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over: - Ter overweging: verplicht overnachten ter bescherming van de werknemer.</p>	<p>(Veelal niet van toepassing.)</p>	<p>Alle binnenlandse- en buitenlandse reisuren van werk naar werkadres worden als arbeidstijd beschouwd. Dit geldt dus niet voor het woon- werkverkeer.</p>

<p><b>Onkostenvergoeding</b> (Veld)werk op locatie elders c.a.</p>	<p><b>Aanbeveling aan sector:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kosten overnachting in hotel e.d. ten laste van werkgever.</li> <li>- Vergoeding voor kosten eten (ontbijt-lunch-diner) bij zelf koken per keer samen € 22,50.</li> <li>- Vergoeding voor kosten eten zonder kookegelegenheid (ontbijt-lunch-diner) per keer samen € 32,50.</li> </ul> <p><b>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Extra vergoeding voor (veld)werkdagen op locatie, langere aangesloten periodes van (veld)werkdagen en/of (veld)werken in het buitenland in onderling overleg.</li> </ul>	<p>(Veelal niet van toepassing.)</p> <p>De werkgever kan een regeling vaststellen voor de toekenning van een inconveniëntentoeelage bij niet vermijdbaar, zwaar, onaangenaam of gevaarlijk werk.</p>	<p>Ingeval van werkzaamheden binnen de standplaats tussen 15.00 uur en tenminste 20.00 uur maaltijd-verstrekking of -vergoeding van € 9,50.</p> <p>Ingeval van werkzaamheden buiten de standplaats, zowel in Nederland als in het buitenland, wordt een tegemoetkoming in de verblijfskosten toegekend conform de in de cao opgenomen bijlage Vergoeding Verblijfskosten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever regelt accommodatie.</li> <li>- Componenten in Nederland/ Vlaanderen resp. buitenland overig:  Ontbijt € 8,69 resp. € 11,12  Kleine kosten € 4,75 resp. € 6,08  Lunch € 12,57 resp. € 16,28  Diner € 23,37 resp. € 29,91  Avond technici € 6,89 resp. € 8,82  Let op: De lunchbijdrage is € 2,75 fiscaal bovenmatig en moet voor dit bedrag worden ondergebracht in de vrije ruimte dan wel worden aangewezen als eindheffingsbestanddeel.</li> </ul>



<p>Doktersbezoek</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b>  <b>Wet arbeid en zorg/WAZO:</b>  <b>Doorbetaling loon. Duur n.t.b.</b></p> <p>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over:  - Bij deeltijd werk, verzoek aan werkende om planbaar doktersbezoek niet op werkdagen in te plannen.</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b>  <b>Wet arbeid en zorg/WAZO:</b>  <b>Doorbetaling loon. Duur n.t.b.</b></p>	<p><b>Wettelijke regeling</b>  <b>Wet arbeid en zorg/WAZO:</b>  <b>Doorbetaling loon. Duur n.t.b.</b></p>
<p>Ziekte (Doorbetaling),  zie ook WGA</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b>  <b>Ziektewet: gemiddeld</b>  <b>Eerste jaar 100% regulier jaarloon.</b>  <b>Tweede jaar 70% regulier jaarloon.</b></p>	<p><b>Eerste 26 weken: 100% salaris.</b>  <b>26 tot en met 52 weken: 90% salaris.</b>  <b>53 tot en met 104 weken: 75% salaris.</b></p> <p>105 weken t/m eind dienstverband: 70%.  Extra toeslag van 5% bonus bij deels werken ad minimaal 50% na 52 weken</p>	<p><b>De werknemer die arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling en op wie de in artikel 7:629 BW genoemde uitsluitings- en opschortingsgronden niet van toepassing zijn, heeft recht op loondoorbetaling volgens onderstaande fasering. Hierbij geldt dat gedurende de eerste 52 weken tenminste het wettelijk minimumloon, naar rato van de omvang van het dienstverband, moet worden betaald.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 100% in weken 1-26</li> <li>- 90% in weken 27-52</li> <li>- 80% in weken 53-78</li> <li>- 70% in weken 79-104</li> </ul>



	<p><b>Aansluiting bij Arbo-dienst wettelijk verplicht.</b>  <b>Begeleiding naar re-integratie, functie elders of WIA.</b></p>	<p><b>Aansluiting bij Arbo-dienst wettelijk verplicht.</b>  <b>Begeleiding naar re-integratie, functie elders of WIA.</b></p>	<p>In bijzondere gevallen is 100% doorbetaling loon mogelijk gedurende 104 weken.</p> <p><b>Aansluiting bij Arbo-dienst wettelijk verplicht.</b>  <b>Begeleiding naar re-integratie, functie elders of WIA.</b></p>
<p>(Sociale) Veiligheid en Werkomstandigheden, zie ook Medezeggenschap</p>	<p><b>Wettelijke regeling Arbeidsomstandighedenwet</b></p> <p>Aanbeveling aan sector: VOG-verklaring voor werkenden.</p> <p>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over:  - Beleid en protocol (sociale) veiligheid binnen organisaties.</p>	<p><b>Wettelijke regeling Arbeidsomstandighedenwet</b></p>	<p><b>Wettelijke regeling Arbeidsomstandighedenwet</b></p>
<p>Studie Duurzame inzetbaarheid</p>	<p><b>Nieuwe wetgeving i.v.m. Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden per 1 augustus 2022:</b>  <b>Vergoeding primair bedrijfsgerichte scholing en opleiding voor rekening van werkgever.</b></p>	<p><b>Nieuwe wetgeving i.v.m. Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden per 1 augustus 2022:</b>  <b>Vergoeding primair bedrijfsgerichte scholing en opleiding voor rekening van werkgever.</b></p>	<p><b>Nieuwe wetgeving i.v.m. Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden per 1 augustus 2022:</b>  <b>Vergoeding primair bedrijfsgerichte scholing en opleiding voor rekening van werkgever.</b></p>

<p><b>Studie</b>  <b>Duurzame inzetbaarheid</b>  - vervolg -</p>	<p><b>Wel opmerkelijk maken op, maar geen aanbeveling aan sector over:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Persoonlijk opleidingsbudget van bijvoorbeeld 1,5% jaarloon voor opleidingen die voor individuele ontwikkeling van nut zijn.</b></li> <li>- <b>Financiële mogelijkheden via PPO-budget bij Platform ACCT voor Permanente Professionele Ontwikkeling van werkenden in culturele sector.</b></li> <li>- <b>Duurzame inzetbaarheidsanalyse en -plan per werknemer.</b></li> <li>- <b>Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) per werknemer.</b></li> <li>- <b>Speciale (verlof)regelingen gericht op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers in onderling overleg. Bijvoorbeeld via een generatieregeling.</b></li> </ul>	<p><b>Persoonlijk opleidingsbudget van 1,5% jaarloon, kan in geld worden omgezet: onderdeel Individueel Keuzebudget/IKB.</b></p> <p><b>Werkgever heeft opleidingsplan voor organisatie met aandacht voor loopbaan, mobiliteit en duurzame inzetbaarheid van werknemers.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Minimaal 1 keer per 3 jaar Loopbaanadvies en Persoonlijk Ontwikkelings Plan tussen werkgever en werknemer:</b></li> <li>- <b>Vergoeding primair bedrijfsgerichte scholing en opleiding in onderling overleg.</b></li> <li>- <b>Speciale regelingen gericht op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers &gt; 50 jaar in onderling overleg.</b></li> </ul> <p><b>Vergoeding voor inzet als BHV-er, EHBO-er en lid interventieteam: € 220 per jaar.</b></p> <p><b>Vereiste: meedoen aan opleiding en oefeningen.</b></p>	<p><b>Per jaar 24 loopbaanuren (opsparen mag tot 192) voor training, om- of bijscholing. Mogen ook worden besteed aan andere verlofdoelen of reductie van de werktijd voorafgaand aan pensioen.</b></p> <p><b>De werknemer kan verplicht worden bijscholing te volgen, die door de werkgever (en werknemer) voor de uitoefening van de functie van de werknemer noodzakelijk worden geacht. De bijscholingsactiviteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden die in beginsel plaatsvinden in werktijd en waarvan de kosten voor rekening van de werkgever komen.</b></p> <p><b>Indien een werknemer een studie of training wil volgen, zal in overleg met de werkgever worden bepaald of en hoe de kosten hiervan worden vergoed en hoe het studieverlof zal worden geregeld. Hierbij wordt de in de cao opgenomen bijlage Uitvoeringsregeling studiefaciliteiten en bijscholing in acht genomen. In principe vergoedt de werkgever 50% voor</b></p>
--	---	---	---

			<p>bijbscholing gericht op een (nieuwe) functie plus reiskosten. Er kan door de werkenden ook een financieel beroep worden gedaan op het Sociaal Fonds Podiumkunsten (plus de budgetten bij PPO en STAP).</p> <p>Er is een generatierегeling mogelijk voor oudere werknemers, vanaf 7 jaar voor hun pensioen en tenminste 5 jaar in dienst. Tot helft uren minder werken kan: deels t.l.v. werkgever en deels met behoud oorspr. pensioenopbouw.</p>
Diverse vergoedingen c.a.	<b>Mogelijkheden voor (deels) onbelaste vergoedingen in Werkkostenregeling.</b>	<b>Mogelijkheden voor (deels) onbelaste vergoedingen in Werkkostenregeling.</b>	<b>Mogelijkheden voor (deels) onbelaste vergoedingen in Werkkostenregeling.</b>
Vakantie-toeslag	<b>Vakantie-toeslag Wettelijke regeling Wet minimumloon en -vakantiebijslag: Vakantietoeslag 8% regulier bruto jaarloon.</b>	<b>Vakantie-toeslag Wettelijke regeling Wet minimumloon en -vakantiebijslag: Vakantietoeslag 8% regulier bruto jaarloon.: Opgenomen in Individueel Keuzebudget/IKB.</b>	<b>Vakantie-toeslag Wettelijke regeling Wet minimumloon en -vakantiebijslag: Vakantietoeslag 8% regulier bruto jaarloon.</b>

Eindejaarsuitkering	<p>Wel opmerkelijk maken op, maar geen aanbeveling aan sector over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eindejaarsuitkering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eindejaarsuitkering 6,75%: Opgenomen in individueel Keuzebudget.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eindejaarsuitkering € 400 bruto. Naar rato bij werken in deeltijd of deel jaar.</li> </ul>
Thuiswerkvergoeding	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thuiswerkvergoeding</li> </ul> <p><b>Belastingvrije vergoeding is per 2023 € 2,15 per dag.</b></p> <p>Evt. vergoedingen voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>laptop</li> <li>beeldscherm</li> <li>telefoon</li> <li>bureau en stoel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- € 2 per werkdag thuis.</li> </ul> <p><b>Geen belasting/loonheffing.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thuiswerkvergoeding. Werkgever verantwoordelijk voor werkplek. Individuele afspraak over financiële vergoeding tussen werkgever en werknemer.</li> </ul>
Jubileumgratificatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jubileumgratificatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jubileumuitkering</li> </ul> <p>Bij 25 jaar helft bruto-maandsalaris plus 8%. <b>Geen belasting/loonheffing.</b></p> <p>Bij 40 en 50 jaar bruto-maandsalaris plus 8%. <b>Geen belasting/loonheffing.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen jubileumuitkering.</li> </ul>
Enmalige uitkering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eenmalige uitkering</li> </ul>	<p>Enmalige corona-onkostenvergoeding 2021 € 300.</p> <p>Enmalige uitkering 2022 € 750 tot schaal 9; € 375 schaal 9 en hoger.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen corona- of andere speciale eenmalige uitkering.</li> </ul>

<p>Zorg- en calamiteitenverlof</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b>  <b>Wet arbeid en zorg/WAZO:</b>  <b>Doorbetaling loon bij zorg ivm overlijden naasten, doktersbezoek, overheidsverplichtingen. Bij zorg door korte ziekte naaste 70% loon. Bij zorg door langdurige ziekte naaste geen loon. Duur verlof n.t.b.</b></p> <p><b>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over:</b>  - Doorbetaling (deel) loon bij langdurig zorgverlof.</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b>  <b>Wet arbeid en zorg/WAZO:</b>  <b>Doorbetaling loon bij zorg ivm overlijden naasten, doktersbezoek, overheidsverplichtingen. Bij zorg door korte ziekte naaste 70% loon. Bij zorg door langdurige ziekte naaste geen loon. Duur verlof n.t.b.</b></p> <p>Kortdurend zorgverlof: 50% doorbetaling werkgever/50% betaling werknemer. Verrekening met bovenwettelijke vakantie-uren is mogelijk.</p> <p>Langdurig zorgverlof: 50% doorbetaling door werkgever.</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b>  <b>Wet arbeid en zorg/WAZO:</b>  <b>Doorbetaling loon bij zorg ivm overlijden naasten, doktersbezoek, overheidsverplichtingen. Bij zorg door korte ziekte naaste 70% loon. Bij zorg door langdurige ziekte naaste geen loon. Duur verlof n.t.b.</b></p> <p>De werknemer heeft op grond van de WAZO recht op kortdurend zorgverlof van maximaal tweemaal de arbeidsduur per week. In afwijking van het hiervoor geldende wettelijk recht op 70% doorbetaling, heeft de werknemer bij kortdurend zorgverlof recht op 100% doorbetaling van het loon. Ten aanzien van de toekenning en, ingeval van zwaarwegend bedrijfsbelang mogelijke weigering van toekenning, gelden de wettelijke bepalingen. Ten aanzien van alle andere vormen van onder de (WAZO) vallend buitengewoon verlof gelden de wettelijke bepalingen.</p>
------------------------------------	--	--	---

Bijzonder verlof	<p><b>Wel opmerkelijk maken op, maar geen aanbeveling aan sector over percentage doorbetaling loon bij:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Huwelijk/geregistreerd partnerschap 2 dagen,</li> <li>- Ondertrouw 1 dag,</li> <li>- Verhuizing 2 dagen.</li> </ul>	<p><b>100% doorbetaling salaris bij:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Huwelijk/geregistreerd partnerschap 1 dag,</li> </ul> <p>Onbetaald verlof van max 18 maanden, vlak voor pensioen van max 36 maanden en gedurende gehele periode lidmaatschap Tweede Kamer is mogelijk.</p>	<p><b>100% doorbetaling salaris bij:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Huwelijk 3 dagen,</li> <li>- Verhuizing 1 dag.</li> </ul> <p>Langdurig onbetaald verlof is mogelijk.</p>
Verhuisvergoeding	<p><b>Wettelijke regeling</b>  <b>Wet Inkomstenbelasting:</b>  <i>Bepaalt de maximaal te verstrekken vergoeding. Is de vergoeding hoger, dan wordt dit als belastbaar loon beschouwd</i></p> <p><b>Wel opmerkelijk maken op maar geen aanbeveling aan sector over:</b>  <b>Onder voorwaarde verkorten reisafstand naar hoofdstandplaats werkende, Vergoeding verhuizing gelet op Wet inkomstenbelasting maximaal € 6.505 belastingvrij.</b></p>	<p><b>Wettelijke regeling</b>  <b>Wet Inkomstenbelasting:</b>  <i>Bepaalt de maximaal te verstrekken vergoeding. Is de vergoeding hoger, dan wordt dit als belastbaar loon beschouwd</i></p> <p>Geen vergoeding.</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b>  <b>Wet Inkomstenbelasting:</b>  <i>Bepaalt de maximaal te verstrekken vergoeding. Is de vergoeding hoger, dan wordt dit als belastbaar loon beschouwd</i></p> <p>Geen vergoeding.</p>

<p>WGA (Hiaatverzekering)</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b> <b>Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen/WIA:</b> Na twee jaar Ziektewet kan een werknemer in de WIA (met WGA- of IVA-uitkering) belanden. Er kan een gat/hiaat in het inkomen ontstaan.</p> <p><b>Aanbeveling aan sector:</b> WGA-hiaatverzekering en -regeling zodat na 2 jaar ziekte 70% van regulier jaarloon behouden blijft.</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b> <b>Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen/WIA:</b> Na twee jaar Ziektewet kan een werknemer in de WIA (met WGA- of IVA-uitkering) belanden. Er kan een gat/hiaat in het inkomen ontstaan.</p> <p>Een werknemer in een WIA-situatie ontvangt een WGA- of IVA-uitkering van het UWV ad 70% van het loon en een aanvullende uitkering van 10% van het ABP. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten ontvangen deel uitkering en moeten daarnaast werken. Indien de WIA-situatie haar oorzaak vindt in de opgedragen werkzaamheden, bijzondere omstandigheden of een bedrijfsongeval dan ontvangt de werknemer een extra uitkering van de gemeente. Gelet op mate van arbeidsongeschiktheid aanvullend op WIA-uitkering, aflopend van 95% tot 38% salaris.</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b> <b>Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen/WIA</b> Na twee jaar Ziektewet kan een werknemer in de WIA (met WGA- of IVA-uitkering) belanden. Er kan een gat/hiaat in het inkomen ontstaan.</p> <p>Geen WGA-Hiaatverzekering en -regeling.</p>

<p>Ouderdomspensioen/ Nabestaandenpensioen</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b> <b>Algemene Ouderdomswet:</b> <b>Minimum-uitkering</b> <b>Algemene Nabestaandenwet:</b> <b>Uitkering voor bepaalde groep.</b> <i>Er is een nieuwe pensioenwetgeving per 1 juli 2023.</i></p> <p><b>Aanbeveling aan sector:</b> - Aansluiting bij Pensioenfonds of pensioenverzekeraar.</p> <p>- Gepensioneerde: aanvulling op AOW, gemiddeld behoud van 70% regulier jaarloon/ middelloonregeling.</p> <p>- Nabestaande partner: aanvulling op ANW, gemiddeld behoud van 70% van ouderdomspensioen = ongeveer 50% regulier jaarloon/ middelloonregeling.</p> <p>- Verdeling Pensioenpremie conform Cao Gemeenten: 50% werkgever en 50% werknemer.</p> <p>- Regeling voor nabestaande wezen in onderling overleg.</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b> <b>Algemene Ouderdomswet:</b> <b>Minimum-uitkering</b> <b>Algemene Nabestaandenwet:</b> <b>Uitkering voor bepaalde groep.</b> <i>Er is een nieuwe pensioenwetgeving per 1 juli 2023</i></p> <p>Aansluiting bij ABP - Premie ongeveer 28% loon - Werkgever betaalt 70% pensioenpremie. - Pensioenopbouw 1,7% per jaar van loon min franchise/€ 11.850. Ouderdomspensioen na 40 jaar werken incl. AOW 70% loon. - Nabestaandenpensioen 70% ouderdomspensioen. - Wezenpensioen 14% ouderdomspensioen.</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b> <b>Algemene Ouderdomswet:</b> <b>Minimum-uitkering</b> <b>Algemene Nabestaandenwet:</b> <b>Uitkering voor bepaalde groep.</b> <i>Er is een nieuwe pensioenwetgeving per 1 juli 2023</i></p> <p>Er is een pensioenvoorziening geregeld via de verplichtstelling van Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). - Werkgever betaalt 60% pensioenpremie. - Ouderdomspensioen incl. AOW na 40 jaar is ongeveer 70% (middel)loon. - Nabestaandenpensioen 1,05% van het salaris min. AOW franchise voor elk jaar werken/aangesloten bij PFZW (bij ANW en overlijden tijdens dienstverband speciale regeling). - Wezenpensioen 0,5% van het salaris min. AOW franchise voor elk jaar werken/aangesloten bij PFZW.</p>



Bonus	Niet centraal regelen.	-	-
Winstdeling	Niet centraal regelen.	-	-
Contractvorm en contractduur/ Beëindiging arbeidsovereenkomst	<p><b>Wettelijke regeling</b>  <b>Wet arbeidsmarkt in balans.</b>  <b>Wet voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden.</b>  <b>(wijzigingswetten voor andere wetten).</b></p> <p>Wel opmerkzaam maken op maar geen aanbeveling aan sector over:  - Werkzekerheid is relevant, dus terughoudend en prudent omgaan met tijdelijke contracten. Drie soorten onderscheiden voor resp.: structureel werk, tijdelijke vervanging en tijdelijke projecten/activiteiten.</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b>  <b>Wet arbeidsmarkt in balans.</b>  <b>Wet voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden.</b>  <b>(wijzigingswetten voor andere wetten).</b></p>	<p><b>Wettelijke regeling</b>  <b>Wet arbeidsmarkt in balans.</b>  <b>Wet voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden.</b>  <b>(wijzigingswetten voor andere wetten).</b></p> <p>De artistieke (steun-)functies van acteur, danser, balletmeester, repetitor, regisseur, scenograaf, ontwerper (licht, geluid, video), componist, musicus/zanger, choreograaf, kinderbegeleider en dramaturg, alsmede de productie- en voorstellingsgebonden functies van productie leider, productiemedewerker, theatertechnicus (inspiciënt), boven-/ondertitelaar, souffleur, figurant, kleed-, kap-, grime- en decormedewerker, tourneebegeleider, educatiemedewerker en alle bij voornoemde functies horende assistenten, zijn bij ministeriële regeling uitgezonderd van de wettelijke ketenbepaling. Voor deze functies geldt dat er een</p>

<p><b>Contractvorm en contractduur/ Beëindiging arbeidsovereenkomst - vervolg -</b></p>			<p>arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat indien tussen werkgever en werknemer meer dan 15 arbeidsovereenkomsten zijn afgesloten en/of als meerdere arbeidsovereenkomsten gezamenlijk de duur van 48 maanden overschrijden. Om deze keten van arbeidsovereenkomsten te doorbreken dient er een tussenpoos van meer dan 3 maanden te zijn.</p> <p>Voor alle andere functies, geldt de wettelijke ketenbepaling. Dit betekent dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat indien tussen werkgever en werknemer meer dan 3 arbeidsovereenkomsten zijn afgesloten en/of als meerdere arbeidsovereenkomsten gezamenlijk de duur van 36 maanden overschrijden. Om deze keten van arbeidsovereenkomsten te doorbreken dient er een tussenpoos van meer dan 6 maanden te zijn.</p>
---	--	--	--

<p>Contractvorm en contractduur/ Beëindiging arbeidsovereenkomst - vervolg -</p>			<p>Voorlopige richtlijn voor omgaan met zeer korte contracten. Doel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Werknemers een langere contractduur te bieden dan de optelsom van de arbeidsdagen die zij krijgen aangeboden. Dit om te bevorderen dat werknemers meer gebruik kunnen maken van secundaire arbeidsvoorwaarden.</li> <li>2. Werknemers meer uren te betalen dan zij feitelijk werken; dit om de werknemers (deels) te compenseren voor onvoldoende inkomsten en de beperkingen om nevenwerkzaamheden aan te kunnen nemen.</li> </ol>
<p>Medezeggenschap</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b> <i>Wet op de ondernemingsraden/WOR: Medezeggenschap volgens wettelijke regeling bij grotere bedrijven 50 of meer medewerkers.</i></p> <p><b>Aanbeveling aan sector:</b> - Bij kleinere bedrijven &lt; 50 medewerkers ook personeels-vertegenwoordiging in het leven roepen. Bij zeer kleine bedrijven adequaat teamoverleg.</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b> <i>Wet op de ondernemingsraden/WOR: Medezeggenschap volgens wettelijke regeling bij grotere bedrijven 50 of meer medewerkers.</i></p> <p>In plaats van bij 50 wordt al bij 35 werknemers een ondernemingsraad ingesteld.</p> <p>Naast de OR is er een lokaal overleg met de vakbonden.</p>	<p><b>Wettelijke regeling</b> <i>Wet op de ondernemingsraden/WOR: Medezeggenschap volgens wettelijke regeling bij grotere bedrijven 50 of meer medewerkers.</i></p>

<p>Medezeggenschap - vervolg -</p> <p>Vakbondscontributie</p> <p>Sociaal beleid</p>	<p>- De werkenden moeten hoe dan ook toegang hebben tot de Raad van Toezicht of de Raad van Bestuur. Dit betreft ook de freelancers, stagiaires en de vrijwilligers.</p> <p>- Het is noodzakelijk om een vertrouwenspersoon, bij voorkeur extern, aan te wijzen: culturele organisaties kunnen dat samen doen binnen een deelsector of een stad.</p> <p>Wel opmerkzaam maken op maar geen aanbeveling aan sector over: Fiscale vergoeding vakbondscontributie.</p> <p>Sociaal beleid in onderling overleg.</p>	<p>De werkgever en de (centrale) ondernemingsraad sluiten voor iedere zittingsperiode een convenant. Het convenant regelt de inzet en compensatie voor het OR-werk en het (maximum) aantal zittingstermijnen.</p> <p>-</p> <p>Sociaal statuut en plan bij bijzonderheden zoals reorganisatie.</p>	<p>Fiscale vergoeding vakbondscontributie.</p> <p>Sociaal statuut en plan bij bijzonderheden zoals reorganisatie.</p>
<p>Onderaannemers: zzp'ers en bedrijven</p>	<p>Aanbeveling aan sector: - Maak gebruik van arbeidsvoorwaardenvergelijking en berekeningen honoraria zzp'ers op DigiPACCT.</p>	<p>-</p>	<p>Indien een zzp'er wordt ingezet voor een onder deze cao vallende functie in verband met incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden voor zeer korte duur /of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is</p>

<p>Onderaannemers: zzp'ers en bedrijven - vervolg -</p>	<p>- Ga uit van een fixed price bij de inzet door een zzp'er en kom overeen dat tijdig in overleg wordt getreden in geval van meerwerk.</p> <p>Wel opmerkzaam maken op maar geen aanbeveling aan sector over: - Voor zzp'ers met zeer kleine opdrachten flexicurity-vergoeding toepassen.</p>		<p>aan die van een werknemer, vormt het functie- en loongebouw in deze cao de basis voor de honorering. Dat betekent dat het (uur)tarief dat wordt afgesproken minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 50%.</p>
<p>Overige vergoedingen en regelingen</p>	<p><b>Aanbeveling aan sector:</b> - Stagevergoeding verlenen tenminste conform de Cao Toneel en Dans, nu € 350,- per maand bij vijf dagen per week, per 1 januari € 375,-.</p> <p>- Begeleiding bieden aan stagiaires.</p> <p>Wel opmerkzaam maken op maar geen aanbeveling aan sector over: - Vrijwilligersvergoeding is wenselijk. Omgerekend maximaal € 5,- per uur, dat is belastingvrij.</p> <p>- (Bedrijfs)aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering voor werknemers t.l.v. werkgever.</p>	<p>-</p>	<p>Stagiair(e)s en stagevergoeding. Figuratievergoeding</p> <p>Beroepskosten. Bijdrage aan vakorganisatie van werkenden.</p> <p>Medewerking aan publiciteit. Medewerking aan en openbaarmaking van registraties van beeld en/of geluid.</p> <p>Wettelijk eigen risico zorgverzekering.</p> <p><b>BHV-/preventie-medewerker. 14-06-2023. Gelet op nieuwe wetgeving moet werkgever dit vergoeden.</b></p>

