

2021
2022

CAO Kunsteducatie

De Collectieve Arbeidsovereenkomst Kunsteducatie heeft een looptijd van 1 november 2021 tot en met 31 december 2022.

Partijen bij de CAO Kunsteducatie

Werkgeversorganisatie

Voor vragen op het gebied van de interpretatie/toepassing van de CAO kunnen georganiseerde werkgevers zich wenden tot de branchevereniging voor kunsteducatie en kunstbeoefening Cultuurconnectie, Utrecht, tel. (030) 230 37 40.

Werknemersorganisaties

Werknemers kunnen zich voor interpretatie/toepassing van de CAO wenden tot:

AVV, telefoon: 070 444 21 40

Kunstenbond, telefoon: 020-210 80 50

De adressen van partijen zijn opgenomen in de lijst van relevante adressen, achterin dit CAO-boekje.

De CAO Kunsteducatie 2021 - 2022, Vastgesteld en ondertekend door CAO- partijen:

J. Westerveld
Voorzitter
Cultuurconnectie

V.F.L. Rijckmans
bestuurder
AVV

J. Schreuder
Voorzitter
Kunstenbond

© Cultuurconnectie, Utrecht, 2022

Alle rechten voorbehouden. Behoudens de door de wet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt zonder schriftelijke toestemming van de uitgever die daartoe door de auteur(s) met uitsluiting van ieder ander onherroepelijk is gemachtigd.

Deze uitgave is met uiterste zorgvuldigheid samengesteld. Noch de redactie, noch de uitgever kan echter aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit onvolledige of onjuist opgenomen informatie.

Voorwoord

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) Kunsteducatie, welke een looptijd kent van 1 november 2021 tot en met 31 december 2022. In een tijd waarin mensen zo veel van zichzelf moeten en verwachten, zijn momenten van reflectie van grote waarde. Kinderen en jongeren via kunsteducatie ervaringen laten meemaken, betekent voor hun verdere ontwikkeling een plus in samenwerking, reflectie, bezinning. Deze grote plus is van onschatbare waarde voor de toekomst. Duizenden werkenden in de Kunsteducatie staan klaar om hier hun rol in te spelen.

Deze cao is van toepassing op direct of indirect gesubsidieerde privaatrechtelijke organisaties die activiteiten verrichten op het terrein van kunsteducatie, inclusief de dansscholen en theaterscholen.

Inhoud

Preambule		7
Protocol afspraken		8
Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	10
Artikel 1:1	Begripsbepalingen	10
Artikel 1:2	Werkingsfeer en karakter van de CAO	11
Artikel 1:3	Bijlagen	12
Artikel 1:4	Stichting Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie (OAK)	12
Artikel 1:5	Ontheffing van de CAO Kunsteducatie	12
Artikel 1:6	Gelijkstelling van relatiepartner	12
Artikel 1:7	Verstreking van de CAO	13
Hoofdstuk 2	Arbeidsovereenkomst	14
Artikel 2:1	Aangaan en wijzigen van de arbeidsovereenkomst	14
Artikel 2:2	Karakter en duur van de arbeidsovereenkomst	14
Artikel 2:3	Detachering	15
Artikel 2:4	Uitzendkrachten en payrollers	15
Artikel 2:5	Verklaring omtrent gedrag	15
Hoofdstuk 3	Einde van de arbeidsovereenkomst	16
Artikel 3:1	Beëindiging en opzegging	16
Artikel 3:2	Uitkering bij overlijden	16
Hoofdstuk 4	Salaris, toeslagen en vergoedingen	17
Artikel 4:1	Salariëring	17
Artikel 4:2	Loonsverhogingen	17
Artikel 4:3	Eindejaarsuitkering	17
Artikel 4:4	Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid	17
Artikel 4:5	Vakantietoelage	18
Artikel 4:6	Pensioenvoorziening	19
Artikel 4:7	Vergoeding woon-werkverkeer	19
Artikel 4:8	Vergoeding dienstreizen	19
Artikel 4:9	Toelage bij waarneming	20
Artikel 4:10	Compensatie voor arbeid op zaterdag en zondag	20
Artikel 4:11	Brutering van vakbondscontributie	20
Artikel 4:12	WGA-premie	20
Artikel 4:13	Jubileum gratificatie	20
Hoofdstuk 5	Arbeidsduur, werktijden en verlof	21
Artikel 5:1	Arbeidsduur	21
Artikel 5:2	Werktijden, pauzes en rusttijden	21
Artikel 5:3	Inroostering van werktijden	21
Artikel 5:4	Vakantieperioden	22
Artikel 5:5	Vakantieverlof	22
Artikel 5:6	Leeftijdsdagen	22

Artikel 5:7	55+-regeling	23
Artikel 5:8	Buitengewoon verlof met behoud van salaris	23
Artikel 5:9	Buitengewoon verlof zonder/met behoud van salaris	24
Artikel 5:10	Betaling pensioenpremie bij buitengewoon verlof	25
Hoofdstuk 6	Loopbaanbeleid en scholing	26
Artikel 6:1	Algemeen	26
Artikel 6:2	Opleiding op verzoek van werknemer	26
Artikel 6:3	Opleiding op verzoek van werkgever	27
Artikel 6:4	Terugbetaling van studiekosten	27
Artikel 6:5	Toekomstgericht opleiden	27
Hoofdstuk 7	Overige regelingen tussen werkgever en werknemer	28
Artikel 7:1	Algemeen	28
Artikel 7:2	Tijdelijke wijziging van plaats van tewerkstelling	28
Artikel 7:3	Geheimhouding	28
Artikel 7:4	Nevenfuncties	28
Artikel 7:5	Ongewenst gedrag	29
Artikel 7:6	Ontoelaatbare handelingen	30
Artikel 7:7	Relatiebeding	30
Artikel 7:8	Op non-actiefstelling	30
Artikel 7:9	Zorgverzekering	31
Artikel 7:10	Verzekering van instrumenten	31
Hoofdstuk 8	Disciplinaire maatregelen	32
Artikel 8:1	Disciplinaire maatregelen	32
Hoofdstuk 9	Medezeggenschap	33
Artikel 9:1	Ondernemingsraad	33
Artikel 9:2	Personeelsvertegenwoordiging/werkoverleg	33
Artikel 9:3	Extra faciliteiten	33
Artikel 9:4	Bedrijfscommissie Markt II	34
Hoofdstuk 10	Vaste Commissie	35
Artikel 10:1	Vaste Commissie	35
Hoofdstuk 11	Vacant	36
Hoofdstuk 12	Stichting OAK	37
Artikel 12:1	Taken Stichting Overleg arbeidsvoorwaarden kunsteducatie	37
Artikel 12:2	Financiering	37
Hoofdstuk 13	Ontslag en reorganisatie	38
<i>Onderdeel A</i>	<i>Ontslag en vergoeding</i>	38
Artikel 13A:1	Vervallen	38
Artikel 13A:2	Vervallen	38
Artikel 13A:3	Overgangsbepaling bovenwettelijke uitkering	38
Artikel 13A:4	Deeltijdontslag en vergoeding	38
<i>Onderdeel B</i>	<i>Rangorde bij urenvermindering en afloeiing</i>	39
Artikel 13B:1	Uitgangspunten voor het vaststellen van de ontslagvolgorde om bedrijfseconomische reden	39

Artikel 13B:2	Afwijkende ontslagvolgorde om bedrijfseconomische reden bij docenten ten gevolge van compartimentering	40
Artikel 13B:3	Afwijkende ontslagvolgorde om bedrijfseconomische redenen bij docenten ten gevolge van autonome daling	40
Artikel 13B:4	Sectorcommissie ontslagvolgorde kunsteducatie (SOK)	40
Artikel 13B:5	Organisatie en werkwijze	41
<i>Onderdeel C</i>	<i>Standaard sociaal plan kunsteducatie</i>	41
Artikel 13C:1	Begripsbepalingen	41
Artikel 13C:2	Werkingsfeer standaard sociaal plan	42
Artikel 13C:3	Plichten van werkgever en werknemers	42
Artikel 13C:4	Melding (gedeeltelijk) vervallen functie, ontslag	42
Artikel 13C:5	Uitgangspunten bij de ontslagvolgorde	42
Artikel 13C:6	Passende werkzaamheden	42
Artikel 13C:7	Bevordering in- en externe mobiliteit	43
Artikel 13C:8	Aanvulling reiskosten	43
Artikel 13C:9	Vacant	44
Artikel 13C:10	Terugkeergarantie	44
Artikel 13C:11	Afkoop bovenwettelijke uitkering	44
Artikel 13C:12	Hardheidsclausule	44
Artikel 13C:13	Bezwarenadviescommissie Sociaal plan	44
<i>Onderdeel D</i>	<i>Bezwarenadviescommissie Sociaal Plan</i>	45
Artikel 13D:1	Samenstelling	45
Artikel 13D:2	Secretaris	45
Artikel 13D:3	Kosten	45
Artikel 13D:4	Werkwijze	45
Artikel 13D:5	Taak	45
Artikel 13D:6	Bezwaar	46
Artikel 13D:7	Behandeling bezwaar	46
Artikel 13D:8	Advies	46
Artikel 13D:9	Beslissing op bezwaar door de werkgever	46
Hoofdstuk 14	Overgangs- en slotbepalingen	47
Artikel 14:1	Duur en wijziging CAO	47
Bijlagen		
1.	Statuten OAK	48
2.	Salarisschalen	54
3.	Functiebeschrijvingen inclusief overgangsregeling FUWA	59
4.	Klachtenprocedure bij ongewenst gedrag	80
5.	Reglement Sectorcommissie afwijkende Ontslagvolgorde	85
6.	Reglement Vaste Commissie	92
7.	Uitvoeringsreglement	95
	Relevante adressen	98

Preambule

Tussen de ondergetekenden:

I Werkgeversorganisatie

Cultuurconnectie

En

II de werknemersorganisaties

- AVV
- Kunstenbond

hierna te noemen 'partijen bij deze CAO', is een collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen 'CAO', aangegaan.

Protocolafspraken

1. Duurzame inzetbaarheid en vitaliteitsbeleid

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteitsbeleid zijn belangrijk. Ook of juist in een dynamische sector als de Kunsteducatie met veel flexibiliteit en meerdere kleine dienstverbanden of opdrachten. Bij duurzame inzetbaarheid worden de thema's gezondheid & vitaliteit, werkplezier en in ontwikkeling zijn & blijven als belangrijkste gezien. De invulling van deze thema's zullen onderwerp van gesprek zijn tussen werkgever en PVT/OR. Hierbij zullen medewerkers nauw betrokken worden en zal er voldoende aandacht, tijd en budget gereserveerd worden om dit plan uit te voeren.

Sociale partners geven in de komende cao-looptijd nadere invulling aan dit onderwerp.

2. Medezeggenschap

Onverminderd het bepaalde in Hoofdstuk 9 van deze cao zullen sociale partners inventariseren wat de gevolgen zijn als de PVT dezelfde rechten krijgt als de OR. De uitwerking wordt voorgelegd aan het OAK.

3. Pensioenregeling

Cao partijen gaan gedurende de looptijd van deze CAO verdere invulling geven aan het onderzoek over een toekomstig bestendige pensioenregeling en de geschiktheid van de huidige pensioenregeling.

4. Nieuw functiewaarderingssysteem

Er is in de afgelopen jaren hard gewerkt aan een nieuw functiewaarderingssysteem. Dit nieuwe systeem zal ingaan bij de start van het nieuwe cursusjaar. Sociale partners beslissen over de volgende zaken:

- Datum van invoering: 1 augustus 2022 of 1 september 2022;
- Invulling van loonschaal 9;
- Regeling voor 'boven- en ondervakkers': er wordt een regeling getroffen voor werknemers die in een hogere of lagere loonschaal terecht komen;
- Bezwaarprocedure;
- Rol van medezeggenschap bij invoering.

5. Participatiebanen

Er zullen tijdens de looptijd van deze CAO minimaal 25 arbeidsplaatsen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de sector gerealiseerd worden (participatiebanen). CAO-partijen maken nadere afspraken hoe deze doelstelling te realiseren.

6. Arbeidsmarktagenda

a. Werkdruk en roostering

Sociale partners werken het thema werkdruk en roostering van werknemers verder uit. Er is afgesproken werknemers te faciliteren bij het vaststellen van werkzaamheden en benodigde uren door uitwerken van de protocolbepaling.

- Aanpak: Inventariseren knelpunten op het gebied van werkdruk en roosteren vanuit werknemers en werkgevers. Vervolgens een gezamenlijk gesprek dat leidt tot praktische oplossingen en tips.
- Doel: tool die werknemers faciliteert in het voeren van gesprek.

b. ZZP'ers

In de sector zijn veel en steeds meer zzp'ers werkzaam. Hun onderhandelingspositie kan veel beter. De cao verwijst naar een tool om zzptarieven te berekenen. De rekentool Fair Practice zal hiervoor gebruikt kunnen worden. Met behulp hiervan kun je eenvoudig een cao-salaris omrekenen naar een zzp-tarief in het kader van de Fair Practice Code. Zie ook: <https://www.digipacct.nl/cao-loon-naar-zzp-tarief>.

c. Persoonlijk keuzebudget (PKB)

Cao-partijen spreken af een PKB-regeling te ontwikkelen. Belangrijkste bronnen hierbij zijn: de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en de bovenwettelijke vakantiedagen.

d. Dienstreizen

Cao-partijen zullen het onderwerp dienstreizen in relatie tot regulering van werktijden verder bespreken tijdens de looptijd van de CAO.

e. Nieuwe toetreders cao KE

Cao partijen zijn in gesprek over hoe nieuwe toetreders gefaciliteerd kunnen worden om de overstap naar deze cao te kunnen maken.

7. Gezamenlijke lobby

Sociale partners maken werk van een gezamenlijke lobby richting de gemeenten en VNG voor cultuureducatie en arbeidsvoorwaarden en waardering. Deze zal zich richten op de herwaardering en maatschappelijke waarde van Kunsteducatie, zodat investeringen van de overheden overeind blijven.

- Aanpak: werkgevers en werknemers formuleren gezamenlijk een leidraad voor uitgangspunten en voorwaarden voor een gemeenschappelijke lobby.
- Doel: gemeenschappelijke lobby voor het voorkomen/beperken van bezuinigen, fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en Fair Practice.

8. 'Groene baan'

Sociale partners zetten zich gezamenlijk in voor het recht op een 'groene baan'. Dit betekent het verduurzamen van de sector, een groene organisatie en een groen pensioen.

- Aanpak: een werkgroep vanuit werkgevers en werknemers wordt ingesteld om te onderzoeken waar ondernemers kunnen verduurzamen en voor een gezamenlijke inzet voor een groener pensioen (zowel bij PFZW als ABP).
- Doel: een aanpak voor het verduurzamen van cultuurstellingen en een gezamenlijke inzet voor een groener pensioen.

9. Werken in het weekend en onregelmatigheidstoeslag

Sociale partners gaan in gesprek over werken in het weekend en de huidige onregelmatigheidstoeslag, met als doel in de opvolgende cao nieuwe afspraken te maken over belonen van flexibiliteit, flexibel werken en het aanpassen van de onregelmatige uren uit de cao.

- Aanpak: inventarisatie van knelpunten, uitdagingen rond huidige onregelmatigheidstoeslag. Vervolgens gesprek tussen sociale partners over aanpak en oplossingen.
- Doel: nieuwe afspraken in de opvolgende cao.

Hoofdstuk 1

Algemene bepalingen

Artikel 1:1 – Begripsbepalingen

1. In deze CAO wordt verstaan onder:
 - a. **Arbeidsovereenkomst:** een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek.
 - b. **Vacant.**
 - c. **Compartiment:** een verzameling arbeidscontracten waarvan de functieomschrijving en de werkzaamheden (nagenoeg) identiek zijn, op basis waarvan een afvloeiingsregeling wordt vormgegeven.
 - d. **Contractuele arbeidstijd:** de omvang van het dienstverband zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst en uitgedrukt in een percentage van de omvang van een volledige betrekking.
 - e. **Cursusjaar:** het administratieve school- of cursusjaar zoals dat door de organisatie gehanteerd wordt.
 - f. **Detachering:** een schriftelijke overeenkomst waarbij twee (of meer) werkgevers en een werknemer afspreken om de desbetreffende werknemer in dienst van de ene werkgever zijn functie tijdelijk te doen uitoefenen bij de andere werkgever.
 - g. **Functieomschrijving:** een omschrijving van alle taakdelen die de werknemer uitoefent, die relevant zijn voor de indeling van de functie, die overeenkomen met de feitelijk verrichte werkzaamheden en die in redelijkheid overeenkomen met het doel van de functie.
 - h. **Instelling/organisatie:** een privaatrechtelijke rechtspersoon met volledige rechtsbevoegdheid die voldoet aan het bepaalde in artikel 1:2 lid 1 van deze CAO.
 - i. **Jaarrooster:** het rooster waarin de werkgever aan het begin van het cursusjaar vaststelt op welke momenten de werknemer welke taken en werkzaamheden van de jaartaakbelasting verricht.
 - j. **Jaartaakbelasting:** het geheel van taken en werkzaamheden van een werknemer in een cursusjaar, verricht binnen de vastgestelde taakomvang, daarbij inbegrepen lesvoorbereidingstijd en scholing.
 - k. **Kernfunctie:** een functie zoals die omschreven en opgenomen is in bijlage 3.
 - l. **Kunsteducatie:** het verzorgen van lessen, cursussen en/of projecten op het terrein van de audiovisuele, beeldende, dansante, dramatische, literaire of muzikale vorming en/of het uitvoeren van steunfunctieactiviteiten op dit terrein.
 - m. **Lesgeven:** het feitelijk uitvoeren van lessen en/of cursussen in een of meer disciplines van de kunsteducatie.
 - n. **Niet-kernfunctie:** een functie die gelet op de functieomschrijving van een werknemer voor de belangrijkste taken in zijn algemeenheid niet aansluit bij een van de in bijlage 3 omschreven kernfuncties.
 - o. **Onderwijsgevend personeel:** naast de docent wordt hieronder verstaan: de consultant, de instrumentaal begeleider dans, de onderwijsassistent en de steunfunctieassistent.
 - p. **Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie (OAK):** het overlegorgaan van de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO Kunsteducatie. Dit overleg orgaan bestaat uit vertegenwoordigers van partijen betrokken bij de CAO.
 - q. **Passende functie** (de definitie van passende functie is gebaseerd op de Wet verbetering poortwachter ten tijde van het vaststellen van de CAO-tekst): een functie die in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, gelet op onder meer zijn arbeidsverleden, opleiding, persoonlijke eigenschappen, salarisoniveau, gezondheidstoestand, en datgene waartoe de werknemer nog in staat is, met een woon-werk-reistijd van – in de regel – maximaal twee uur per dag.

Naarmate de periode van arbeidsongeschiktheid langer duurt, mag van de werknemer een ruimere opstelling worden verwacht, als re-integratie in de bedongen arbeid niet meer tot de mogelijkheden behoort. Na welke periode dat het geval is moet aan de hand van de concrete omstandigheden van het geval worden beoordeeld.

- r. **Periodiek:** een verhoging van het salaris met 1 regelnummer binnen de salarisschaal.
 - s. **Regelnummer:** een nummer dat voorkomt in de salaristabellen zoals opgenomen in bijlage 2.
 - t. **Relatiepartner:**
 - Een geregistreerde partner in de zin van de Wet op de partnerregistratie (Staatsblad 1997, 324).
 - Een persoon, niet in de eerste of tweede graad familie, met wie de werknemer op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een notariële akte of een door beide partners ondertekende verklaring, die is overlegd aan de werkgever.
 - u. **Salaris:** het voor de werknemer conform een regelnummer van de op zijn functie toepasselijke salarisschaal geldende bruto maandbedrag.
 - v. **Salarisschaal:** een vaste oplopende reeks regelnummers en de daarbij behorende salarisbedragen zoals opgenomen in bijlage 2.
 - w. **Scholingsinspanning:** de afspraken over scholing als bedoeld in artikel 6:1 lid 1, zoals tussen werkgever en werknemer overeengekomen in het functioneringsgesprek.
 - x. **Steunfunctie:**
 - Het uitvoeren van activiteiten gericht op het ontwikkelen en vernieuwen van beleid en uitvoering alsmede op kwaliteitsverbetering van activiteiten op het terrein van de kunsteducatie; en/of
 - Het uitvoeren van activiteiten gericht op samenwerking of integratie van activiteiten op het terrein van de kunsteducatie met andere activiteiten op het terrein van zorg, educatie of recreatie (bijvoorbeeld met het basisonderwijs).
 - y. **Studie-uren:** uren benodigd voor studie, anders dan uren voor het bijwonen van lessen of bijeenkomsten. Studie-uren worden aangemerkt als werkuren als de studie wordt gevolgd op verzoek van de werkgever en in de mate waarin de studielast staat genoemd in het curriculum van de studie.
 - z. **Uurloon:** het bruto maandsalaris voor een volledige betrekking maal 12, maal 1,08 (vakantie-uitkering), gedeeld door 1872 (het aantal uren van de volledige betrekking). N.B. Ook bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bouwt de werknemer recht op vakantiedagen op. Indien hij niet in de gelegenheid is deze op te nemen, dienen deze apart uitbetaald te worden tegen het uurloon.
 - aa. **Vakbond(en):** de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties
 - bb. **Volledige betrekking:** een betrekking waarbij de arbeidsduur per jaar 1872 uur bedraagt.
 - cc. **Werkgever:** een organisatie als bedoeld in artikel 1:2 lid 1 van deze CAO.
 - dd. **Werknemer:** degene, niet zijnde een directeur-bestuurder, die op grond van een arbeidsovereenkomst met een werkgever op grond van deze CAO werkzaam is bij een organisatie als bedoeld in artikel 1:2 lid 1 van deze CAO.
 - ee. **Autonome daling:** verminderde werkgelegenheid (leegstand) van een docent als gevolg van minder belangstelling van cursisten voor een activiteit van de betreffende docent.
2. Waar in deze CAO gesproken wordt over de werknemer wordt mede bedoeld de werkneemster.

Artikel 1:2 - Werkingssfeer en karakter van de CAO

1. De CAO Kunsteducatie is van toepassing op de rechtspersoonlijkheid bezittende, direct of indirect gesubsidieerde privaatrechtelijke organisatie die activiteiten verricht op het terrein van kunsteducatie, waaronder begrepen dansscholen, jeugdtheater scholen en circusscholen.
2. Er kunnen ten gunste van de individuele werknemer van de CAO afwijkende afspraken worden gemaakt. Afspraken in de arbeidsovereenkomst welke voor de werknemer in negatieve zin afwijken van de CAO zijn nietig.
3. Op verzoek van een werkgever kan OAK, met inachtneming van het bepaalde in artikel 1:5, ontheffing verlenen van een of meer bepalingen van deze CAO.
4. De CAO Kunsteducatie wordt bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemeld.

Artikel 1:3 – Bijlagen

Bijlagen waarnaar in deze CAO wordt verwezen vormen één geheel met deze CAO.

Artikel 1:4 - Stichting Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie (OAK)

1. Er is een Stichting Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie (hierna: OAK), statutair gevestigd te Utrecht.
2. De Statuten en eventuele reglementen van het OAK maken deel uit van deze cao.
3. Voor de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van OAK wordt verwezen naar hoofdstuk 12 van deze CAO.

Artikel 1:5 - Ontheffing van de CAO Kunsteducatie

1. Het OAK is namens partijen bij de cao bevoegd om een werkgever ontheffing te verlenen van (bepalingen van) de CAO Kunsteducatie, als vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van (bepalingen van) de cao redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden gevergd en indien naar het oordeel van het OAK de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers voldoende zijn gewaarborgd en de arbeidsvoorwaarden over het algemeen geen mindere aanspraken aan die werknemers verlenen dan voor hen zouden voortvloeien uit het toepassen van de CAO Kunsteducatie. Bijvoorbeeld als voor (een gedeelte van) de werknemers de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en de Uitvoeringsovereenkomst (CAR-UWO) van toepassing is.
2. Een verzoek om ontheffing dient schriftelijk te worden ingediend bij het OAK. Het verzoek van werkgever is voorzien van de instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en bij het ontbreken daarvan van de desbetreffende werknemersorganisaties en bevat daarnaast in elk geval naam, adres en ondertekening van de verzoeker, nauwkeurige beschrijving van de bijzondere omstandigheden, het bereik van het ontheffingsverzoek en de onderliggende argumentatie. Op verzoek van het OAK verschaft de werkgever (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek door het OAK nodig zijn.
3. Het OAK kan, als zij dat nodig acht, werkgever uitnodigen om het verzoek nader toe te lichten.
4. In het geval de werkgever tevens onder de werkingssfeer van een andere CAO valt, overlegt het OAK met partijen bij die andere CAO voordat het OAK over het verzoek tot ontheffing besluit.
5. Binnen 2 maanden na ontvangst van alle relevante stukken ontvangt de werkgever een schriftelijk en gemotiveerd besluit van het OAK.
6. Ontheffing van de CAO Kunsteducatie geschiedt altijd voor de looptijd van de geldende cao Kunsteducatie. Indien een nieuwe cao van toepassing wordt dient de verzoeker opnieuw een ontheffingsverzoek in te dienen.

Artikel 1:6 - Gelijktelling van relatiepartner

1. De bepalingen van deze CAO die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner, tenzij dat wettelijk of uitdrukkelijk in bepaalde artikelen van deze CAO is uitgesloten of beperkt.
2. Voorwaarde voor toepassing van dit artikel is dat de werkgever beschikt over een afschrift van de in artikel 1:1 sub t bedoelde partnerregistratie of de daar genoemde schriftelijke verklaring. De werknemer is verplicht deze verklaring te overleggen bij indiensttreding dan wel bij ontstaan van de relatie. De werknemer is eveneens verplicht het feit van beëindiging van de relatie binnen een maand schriftelijk aan de werkgever mee te delen.

Artikel 1:7 - Verstrekking van de CAO

1. Deze CAO is voor een ieder te raadplegen en te downloaden van de internetsites van partijen bij deze CAO.
2. De werkgever zorgt ervoor dat een exemplaar van deze CAO en van de daarna overeengekomen wijzigingen daarvan op een voor iedere werknemer toegankelijke plaats binnen de organisatie ter inzage liggen en verstrekt de werknemer op diens verzoek een print van de CAO-tekst.

Hoofdstuk 2

Arbeidsovereenkomst

Duidelijke en transparante afspraken over je contract

Artikel 2:1 - Aangaan en wijzigen van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd.
2. De werknemer wordt aangesteld in een functie, waarvan de functiebeschrijving als bijlage wordt gevoegd bij de arbeidsovereenkomst. De functie wordt gewaardeerd conform de door CAO-partijen vastgestelde inschalingssystematiek, zoals opgenomen in bijlage 2 van deze CAO.
3. De werkgever stelt de arbeidsovereenkomst in tweevoud op en overhandigt beide door hem ondertekende exemplaren aan de werknemer binnen twee weken nadat werkgever en werknemer de arbeidsrelatie zijn overeengekomen.
4. De werknemer overhandigt een door hem ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever binnen twee weken na ontvangst. Indien de werknemer niet instemt met de bepalingen van de arbeidsovereenkomst, geeft hij hiervan binnen twee weken na ontvangst schriftelijk en ge- motiveerd bericht aan de werkgever.
5. Een wijziging van de arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd in een aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst. Het bepaalde in de leden 3 en 4 is hierbij van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2:2 - Karakter en duur van de arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde of voor bepaalde tijd.
2. Gelet op de aard van de branche kunsteducatie met een sterke afhankelijkheid en onzekerheid van de financiering in de subsidietoekenning vanuit gemeenten, een sterk fluctuerend leerlingaantal, en projectmatige dienstverlening, en indien en voor zover deze omstandigheden niet kunnen worden opgevangen binnen de bestaande capaciteit van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kunnen uitsluitend voor een werknemer met de functie 'docent', 'projectleider', 'projectassistent' of 'projectmedewerker', binnen een periode van maximaal 36 maanden 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 6 maanden.
3. Bij één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de maximale duur van maximaal 48 maanden . Bij een keten van arbeidsovereenkomsten gelden de afspraken uit leden 2, 4 en 5.
4. Indien de onder lid 3 bedoelde arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode van 36 maanden of meer en binnen 6 maanden na beëindiging van die arbeidsovereenkomst wederom een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, wordt deze laatste arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
5. Voorde werknemer die, na het bereiken van AOW gerechtigde leeftijd, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met de werkgever, geldt het bepaalde in artikel 7:668a lid 12 BW. Dit betekent dat met de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt in een periode van 48 maanden maximaal 6 opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten kan worden aangegaan. Tussen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten mag maximaal een tussenpoos zijn van 6 maanden.

Artikel 2:3 - Detachering

1. De werknemer kan op zijn verzoek of met zijn instemming voor bepaalde tijd worden gedetacheerd bij een derde partij (inlener). De arbeidsovereenkomst bij de huidige werkgever loopt in die periode gewoon door. De inlener kan rechten en plichten overnemen van de werkgever die de werknemer heeft gedetacheerd, indien de werknemer hiermee instemt.
2. De detacheringsovereenkomst wordt tussen de werkgevers en de werknemer schriftelijk overeen gekomen. De werknemer ontvangt een kopie.
3. Indien sprake is van extra reistijd ten opzichte van de bestaande situatie wordt deze extra reistijd gerekend als werktijd.
4. Wanneer sprake is van detachering ten gevolge van 'autonome daling', dit houdt in verminderde werkgelegenheid (leegstand) van een docent als gevolg van minder belangstelling van cursisten voor een activiteit van de betreffende docent, kan de werkgever een redelijk en passend voorstel tot detachering doen aan deze docent waardoor hij voor (een deel van) de uren van de leegstand wordt gedetacheerd bij een collega-organisatie binnen een reisafstand van 45 minuten. In geval van detachering bij een gelijktijdig urentekort krijgt de detachering een opschortende werking m.b.t. het tijdstip van (deeltijd-)ontslag. Leden 1 t/m 3 van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2:4 - Uitzendkrachten en payrollers

De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau/payroll bedrijf of overige derde de verplichtingen van deze cao nakomt.

Artikel 2:5 - Verklaring omtrent gedrag

Ongeacht de rechtspositionele basis waarop hij werkzaam is, is een werkende gehouden desgevraagd vóór aanvang van zijn werkzaamheden een recente, originele verklaring omtrent het gedrag te overleggen. De organisatie vergoedt de kosten van de verklaring. Indien de verklaring niet kan worden afgegeven vanwege een relevant bezwaar voor de uitoefening van de werkzaamheden, vormt dit een ontbindende voorwaarde voor de aangepane overeenkomst.

Hoofdstuk 3

Einde van de arbeids- overeenkomst

Regels en afspraken over uit dienst gaan.

Artikel 3:1 - Beëindiging en opzegging

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. Met wederzijds goedvinden op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip.
 - b. Door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan.
 - c. Door opzegging door werkgever of werknemer op de wijze als vermeld in lid 2 en met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.
 - d. Bij eenzijdige beëindiging door werkgever of werknemer tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7:676 BW.
 - e. Door beëindiging wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van artikel 7:677 BW en volgende.
 - f. Op de eerste dag waarop voor de werknemer het recht op AOW ontstaat, tenzij werkgever en werknemer ruimschoots voor de pensioengerechtigde datum een eerdere of latere einddatum overeenkomen.
 - g. Door overlijden van de werknemer.
 - h. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter.
2. Opzegging geschiedt schriftelijk onder opgave van redenen en de opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de dag van opzegging.
3. Opzegging door de werkgever op grond van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte kan slechts geschieden nadat de arbeidsongeschiktheid twee jaren heeft geduurd.
4. De werkgever kan de contractuele arbeidstijd verminderen door ontslag te verlenen voor het totale aantal uren, onder gelijktijdige aanbieding van een arbeidsovereenkomst voor een minder aantal uren, met gelijkblijvende condities.

Artikel 3:2 - Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden van de werknemer kent de werkgever een uitkering ineens toe ten bedrage van het salaris en de vakantietoeslag over 3 maanden vanaf de dag na het overlijden. Deze uitkering geschiedt aan de echtgeno(o)t(e) / geregistreerde partner dan wel, indien deze is overleden of de werknemer hiervan duurzaam gescheiden leefde, aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen, stief- en pleegkinderen gezamenlijk.
2. De in lid 1 bedoelde uitkering wordt in de maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvond uitbetaald conform de fiscaal toegestane regeling.
3. Indien de werknemer geen betrekkingen als bedoeld in lid 1 nalaat, kan de werkgever de uitkering geheel of ten dele toekennen aan de persoon of de personen gezamenlijk, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
4. De in lid 1 bedoelde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat in verband met het overlijden van de werknemer aan diens nagelaten betrekkingen wordt toegekend krachtens een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Hoofdstuk 4

Salaris, toeslagen en vergoedingen

Belangrijk zijn goed werkgeverschap, goed opdrachtgeverschap en de eerlijke beloning van werk. In de Kunsteducatie zijn veel zzp'ers werkzaam. In het kader van het eerlijk belonen van zzp'ers verwijzen sociale partners naar een tool om zzp-tarieven te berekenen in bijlage 2.

Artikel 4:1 - Salariëring

1. De werknemer ontvangt een salaris per maand gebaseerd op zijn functie, op basis van de in bijlage 2 neergelegde salarisschalen en regelnummers. Voor de werknemer met een deeltijdbetrekking geldt een naar rato salaris.
2. De bepaling van het regelnummer in de salarisschaal vindt plaats op basis van de ervaring van de werknemer in een vergelijkbare functie.
3. De werknemer krijgt jaarlijks op 1 januari een periodieke verhoging met één regelnummer totdat het eindsalaris is bereikt.
4. De werknemer kan uiterlijk 2 werkdagen voor het einde van de maand over zijn salaris beschikken.
5. De werknemer ontvangt een duidelijke schriftelijke of digitale specificatie van elke salarisuitbetaling.

Artikel 4:2 – Loonsverhogingen

De lonen en loonschalen worden structureel verhoogd:

- per 1 januari 2022: 1%
- per 1 juli 2022: 1,5%

Artikel 4:3 - Eindejaarsuitkering

1. De werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering ten bedrage van 5% van het door de werknemer in het desbetreffende jaar feitelijk verdiende totale brutosalaris, vermeerderd met de hierover opgebouwde vakantietoeslag. De eindejaarsuitkering bedraagt minimaal € 150,- bruto. Dit minimum wordt uitbetaald naar rato van de lengte van het dienstverband in het betreffende jaar.
2. Op verzoek van de werknemer verstrekt werkgever de werknemer een bijdrage van 2% van het in het desbetreffende jaar feitelijk verdiende brutosalaris inclusief vakantietoeslag op de door de werknemer afgesloten levenslooptekening. Deze bijdrage wordt in mindering gebracht op de hoogte van de eindejaarsuitkering zoals genoemd in lid 1.

Artikel 4:4 - Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden, geldt gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid (104 weken) een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingverplichting conform onderstaande staffel:
 - Eerste jaar (week 1 tot en met 52): 100% van het laatstverdiende loon.
 - Tweede jaar (week 53 tot en met 104): 70% van het laatstverdiende loon.
2. Indien het UWV aan werkgever een sanctie van verlengde loondoorbetalingverplichting oplegt, ontvangt werknemer gedurende die periode 70% van het laatstverdiende loon.

3. Indien wordt vastgesteld dat de werknemer niet kan terugkeren in zijn oorspronkelijke functie, zullen werkgever en werknemer zo spoedig mogelijk starten met re-integratie naar een andere functie, binnen of buiten de organisatie.
4. Indien binnen een periode van twee jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid sprake is van een succesvolle re-integratie ontvangt de werknemer met terugwerkende kracht een bonus in de vorm van een aanvulling op de loondoorbetalingverplichting tot 100% van het laatstverdiende loon. Deze aanvulling vindt plaats over de maanden dat de arbeidsongeschiktheid langer dan 52 weken heeft geduurd tot een maximum van 104 weken. Deze aanvulling vindt plaats over het gehele inkomen.
5. Er is sprake van een succesvolle re-integratie indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:
 - Na twee maanden is gebleken dat de werknemer in de nieuwe functie kan (blijven) functioneren.
 - Het betreft re-integratie in elke passende functie.
 - Bij een gedeeltelijke hervatting van de werkzaamheden met een minimum van 50% van de overeengekomen arbeidsduur.
6. Indien de werknemer met een onderbreking van minder dan een maand opnieuw arbeidsongeschikt wordt, wordt deze arbeidsongeschiktheid gerekend als een voortzetting van de eerdere periode van arbeidsongeschiktheid en vindt de loondoorbetaling zoals genoemd in lid 1 met inachtneming daarvan plaats.
7. Aanpassing van het laatst genoten salaris vindt plaats indien het brutosalaris wijziging ondergaat door:
 - Toepassing van de voor de werknemer geldende salarisregeling (indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn).
 - Aanpassing van het brutosalaris ten gevolge van CAO-afspraken.
8. Indien een uitkering ingevolge een van de sociale verzekeringswetten geheel of gedeeltelijk door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) wordt geweigerd, wordt de in lid 1 bedoelde aanvulling naar evenredigheid verminderd.
9. De werknemer die in verband met zijn arbeidsongeschiktheid tegenover derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan instellen, dient dit vorderingsrecht op verzoek aan de werkgever over te dragen. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a BW een zelfstandig verhaalrecht op de derden die aansprakelijk gesteld kunnen worden voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer.
10. Blijft de werknemer in dienst bij de werkgever na 104 weken arbeidsongeschiktheid? En werkt de werknemer binnen of via de organisatie in een lager gehonoreerde functie dan zijn oorspronkelijke functie? Dan voorziet de werkgever na het verstrijken van die termijn van 104 weken in een tijdelijke aanvulling op het verschil in uurloon tussen het oorspronkelijke maandsalaris en het nieuwe maandsalaris, volgens de staffel:
 - Eerste halfjaar (week 1 tot en met 26): aanvulling van 100% van het verschil.
 - Tweede halfjaar (week 27 tot en met 52): aanvulling van 75% van het verschil.
 - Derde halfjaar (week 53 tot en met 78): aanvulling van 50% van het verschil.
 - Vierde halfjaar (week 79 tot en met 104): aanvulling van 25% van het verschil.
 De aanvulling wordt uitbetaald bij de maandelijkse betaling van het salaris.
11. Voor de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt en arbeidsongeschikt wordt na 31 december 2016, geldt de wettelijk regeling.

Artikel 4:5 - Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op vakantietoeslag over iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris heeft genoten.
2. De vakantietoeslag bedraagt 8%.
3. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar in de maand mei over een periode van 12 maanden uitbetaald. Deze periode begint met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst vóór 31 mei wordt de vakantietoeslag op dat tijdstip uitbetaald.
4. Uiterlijk in de maand juni ontvangt de werknemer een specificatie van de uitbetaalde vakantietoeslag.

Artikel 4:6 - Pensioenvoorziening

1. De rechten en verplichtingen van werkgever en werknemer in het kader van de op hun arbeidsverhouding van toepassing zijnde pensioenregeling worden geregeld in de bepalingen van:
 - a. het pensioenreglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn¹;
Dan wel
 - b. het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Het gedeelte van de af te dragen premie dat de werkgever op het salaris van de werknemer kan inhouden, wordt:
 - a. Indesituatie van lid 1 onder a door partijen bij deze CAO vastgesteld: dit deelbedraagt de helft van de aan Pensioenfonds Zorg en Welzijn verschuldigde premie.
 - b. In de situatie van lid 1 onder b door de Stichting Pensioenfonds ABP vastgesteld en schriftelijk aan de werkgever bekend gemaakt.

Artikel 4:7 - Vergoeding woon-werkverkeer

1. De werknemer die op meer dan 10 kilometer enkele reisafstand van huis werkt, ontvangt over gewerkte dagen een reiskostenvergoeding op basis van laagste tarief openbaar vervoer of op basis van het fiscaal maximaal onbelast uit te keren kilometertarief. Het aantal te vergoeden kilometers wordt begrensd tot een maximum reisafstand vice versa op basis van 30 kilometer enkele reis.
2. De reisafstand wordt berekend op basis van de kortste reisroute tussen woon- en werklocatie.
3. De regeling als bedoeld in de leden 1 en 2 geldt tot het moment dat op het niveau van de organisatie en met instemming van de OR een andere regeling is overeengekomen. Deze is tenminste gelijkwaardig aan de regeling conform lid 1 en lid 2. In de regeling op organisatieniveau kan ook worden geregeld of en hoe de eerste 10 kilometers wordt vergoed en of er een maximum aantal kilometers geldt.

Artikel 4:8 - Vergoeding dienstreizen en reistijd

1. Aan de werknemer worden de kosten van in opdracht van de werkgever gemaakte dienstreizen vergoed op basis van het laagste tarief openbaar vervoer of op basis van het fiscaal maximaal onbelast uit te keren kilometertarief², tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
2. De werknemer overlegt de gegevens op basis waarvan het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.
3. De vergoeding wordt als regel, na overlegging van de gegevens, gelijk met de eerstvolgende salarisbetaling uitgekeerd.
4. Reistijd tussen verschillende werklocaties geldt als werktijd indien het werk aansluitend is en de reistijd niet samenvalt met pauzetijd. Reistijd valt niet samen met pauzetijd omdat pauze geen werktijd is in de zin van de Arbeidstijdenwet.

¹ Het Pensioenfonds Zorg en Welzijn is het door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verplicht gestelde pensioenfonds voor de kunsteducatiebranche.

² Op het moment van inwerkingtreding van de CAO Kunsteducatie bedraagt het fiscaal maximaal onbelast uit te keren tarief € 0,19 per kilometer. Indien het fiscale tarief wijzigt, wijzigt het tarief van vergoeding dienovereenkomstig. Aan genoemd bedrag kunnen geen rechten worden ontleend.

Artikel 4:9 - Toeslag bij waarneming

1. Aan de werknemer met wie is overeengekomen dat hij anders dan wegens vakantie tijdelijk een hoger gesalarieerde functie van een andere werknemer geheel of gedeeltelijk waarneemt, wordt een toeslag toegekend op het moment dat deze waarneming 30 kalenderdagen heeft geduurd met terugwerkende kracht tot het aanvangstijdstip van de waarneming. Deze toeslag bedraagt het verschil tussen zijn salaris en het salaris dat de werknemer zou ontvangen indien hij, voor de overeengekomen omvang van de waarneming, in de waargenomen functie zou worden ingeschaald.
2. Indien de waarneming van een hoger gesalarieerde functie is opgedragen aan meerdere werknemers, ontvangen deze werknemers hun toeslag ieder naar evenredigheid van hun door de werkgever vooraf vastgestelde percentage van de waarneming.

Artikel 4:10 - Compensatie voor arbeid op zaterdag en zondag

1. De werknemer die is ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 7 ontvangt voor gewerkte uren op zaterdag na 13.00 uur een compensatie in de vorm van vrije tijd van 25% van deze gewerkte uren.
2. Elke werknemer ontvangt voor gewerkte uren op zondag een compensatie in de vorm van vrije tijd van 25% van deze gewerkte uren.
3. Als zondagen gelden ook de landelijk erkende feestdagen.
4. De werkgever kan de in lid 1 en 2 bedoelde compensatie in vrije tijd omzetten in een financiële toeslag op basis van het voor de werknemer geldende uurloon.

Artikel 4:11 - Bruterings van vakbondscontributie

1. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever – voor zolang daarvoor de fiscale mogelijkheden bestaan - eenmaal per jaar het bruto maandloon verlagen met het bedrag van de door de werknemer betaalde vakbondscontributie onder gelijktijdige netto uitbetaling van dat bedrag.
2. De werknemer overlegt bij zijn verzoek het door hem ondertekende bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakbond.
3. De werkgever verlaagt bij de eerstvolgende salarisbetaling het bruto maandsalaris met de door de werknemer betaalde contributie.

Artikel 4:12 - WGA-premie

Werkgever en werknemer betalen ieder de helft van de voor enig jaar door de overheid vastgestelde WGA-flex en WGA-vast premie.

Artikel 4:13 - Jubileumgratificatie

1. Aan de werknemer wordt een gratificatie wegens 25-jarig dienstjubileum toegekend ter hoogte van de helft van zijn maandsalaris en bij zijn veertig- en vijftigjarig dienstjubileum ter hoogte van zijn gehele maandsalaris.
2. Onder het maandsalaris wordt voor de toepassing van dit artikel mede begrepen de vakantietoeslag over een maand en het bedrag, dat gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige diensten is genoten, gemeten in de periode van drie maanden voorafgaande aan het jubileum.

Hoofdstuk 5

Arbeidsduur, werktijden en verlof

Het is belangrijk dat duidelijk is wanneer en hoeveel medewerkers werken en hoe het werk wordt ingericht. De afspraken over verlof zorgen ervoor dat de medewerker privéleven en werk goed kan combineren.

Artikel 5:1 – Arbeidsduur

1. De arbeidsduur voor een werknemer met een volledige betrekking bedraagt - gerekend over 52 weken - 1872 uur op jaarbasis.
2. De werknemer met een volledige betrekking heeft met behoud van salaris recht op 25 vakantiedagen en 5 verlofdagen in verband met feestdagen. Na aftrek van vakantie- en feestdagen resteert een jaartaakbelasting van feitelijk te verrichten arbeidsuren op jaarbasis van 1656 uur.
3. De jaartaakbelasting van een werknemer met een deeltijdbetrekking wordt naar rato vastgesteld
4. De werkgever kan in overeenstemming met de werknemer een percentage van 10% aan arbeidsuren (min óf plus) vaststellen welke kan worden meegenomen naar een volgend jaar na akkoord van de werknemer. Bij uitdiensttreding maken werkgever en werknemer in redelijkheid afspraken over hoe de eventuele in dit kader ontstane plus- of min-uren nog kunnen worden gecompenseerd binnen de resterende looptijd van het dienstverband. Wanneer desondanks bij einde dienstverband min-uren resterende die enkel op verzoek van werknemer zijn ontstaan dan hoeven deze niet te worden uitgekeerd door de werkgever. Eventueel resterende min-uren die zijn ontstaan op verzoek van de werkgever worden niet in mindering gebracht op het salaris. Resterende plus-uren worden bij einde dienstverband uitgekeerd.
5. Wanneer in overeenstemming en na akkoord van zowel werknemer als werkgever er afspraken gemaakt worden die ten goede komen aan innovatie en investering in werkgelegenheid in de toekomst, mag tot 25% van het dienstverband als plusuren meegenomen worden naar een volgend jaar.
6. Als uitgangspunt geldt dat de werknemer recht heeft op salaris voor de uren arbeid die hij in opdracht van de werkgever verricht, en dat de werknemer alle uren arbeid verricht waarvoor hij salaris ontvangt.

Artikel 5:2 - Werktijden, pauzes en rusttijden

1. De werktijden voor de werknemer van 18 jaar en ouder bedragen:
 - Maximaal 9 uur per dag.
 - Maximaal 45 uur per week.
 - Maximaal gemiddeld 40 uur per week in een tijdvak van 13 weken.
2. De Arbeidstijdenwet geeft beperkingen voor de werktijden voor de werknemer jonger dan 18 jaar. De maximale arbeidsduur voor een 15-jarige is:
 - tijdens een schoolweek: maximaal 12 uur per week, maximaal 2 uur per dag en maximaal 8 uur op een vrije dag;
 - tijdens een vakantieweek: maximaal 40 uur per week en maximaal 8 uur per dag.De maximale arbeidsduur voor een 16- en 17- jarige is maximaal 160 uur per 4 weken en maximaal 9 uur per dag.
3. Ten aanzien van pauzes en rusttijden zijn de bepalingen van de Arbeidstijdenwet van toepassing.
4. Pauzes tot maximaal 15 minuten worden tot de arbeidstijd gerekend.

Artikel 5:3 - Inroostering van werktijden

1. Organisaties kunnen met instemming van hun ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging arbeidstijdenbeleid voeren en deze aanpassen aan de specifieke omstandigheden van de organisatie.

Terug naar inhoud

De op 30 juni 2015 geldende arbeidstijdenregeling (zie ook: artikel 5:3 van de [cao Kunsteducatie 2014-2015](#)) binnen de organisatie blijft gehandhaafd tot overeenstemming is bereikt tussen werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over een andere regeling.

2. Na overleg met de werknemer stelt de werkgever de werktijden van de werknemer vast in een jaar-rooster.
3. De werknemer kan op ten hoogste vijf dagen per week ingeroosterd worden.
4. Bij de vaststelling van de werktijden in het jaarrooster houdt de werkgever, voor wat betreft de dagen waarop niet gewerkt hoeft te worden, rekening met de (levensbeschouwelijke) opvattingen van de werknemer, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten.
5. De werkgever brengt de vastgestelde werktijden ten minste 7 etmalen van tevoren ter kennis van de desbetreffende werknemer.

Artikel 5:4 - Vakantieperioden

1. De organisatie wijst perioden in het jaar aan waarin onderwijs wordt gegeven. Bij de aanwijzing wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met lokale schoolvakantieregelingen. Hiervan kan worden afgeweken met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of op verzoek van een individuele werknemer
2. De organisatie kan met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of in overleg met een individuele werknemer besluiten kortlopende cursussen te doen plaatsvinden buiten de perioden als bedoeld in lid 1.

Artikel 5:5 - Vakantieverlof

1. Voor zover in dit hoofdstuk niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie van toepassing (artikel 7:634 t/m 7:645 BW).
2. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
3. De werknemer die minder dan een vol jaar heeft gewerkt dan wel korter werkt dan de normale arbeidstijd, heeft recht op de in artikel 5:1 lid 2 genoemde vakantiedagen en compensatie van feestdagen naar evenredigheid van de voor hem geldende arbeidstijd. In het vervolg van dit artikel 5:5 wordt de compensatie voor feestdagen gelijkgesteld aan vakantiedagen.
4. De verjaringstermijn voor wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen is 5 jaar.
5. De werknemer heeft, voor zover hij voldoende recht op vakantiedagen heeft opgebouwd, het recht een vakantie van 4 aaneengesloten weken op te nemen.
6. De werknemer kan eventueel resterende vakantiedagen in overleg met de werkgever opnemen. Toekenning vindt zodanig plaats dat de normale voortgang van de werkzaamheden wordt gewaarborgd.
7. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen. Indien de werknemer de hem toekomende dagen voor het einde van de dienstbetrekking niet heeft opgenomen, zal de werkgever deze dagen uitbetalen. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit de duur van de vakantie blijkt die de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

Artikel 5:6 - Leeftijdsdagen

De opgebouwde leeftijdsdagen voor niet-onderwijzend personeel van 30 jaar en ouder dat voor 1 april 2006 in dienst is getreden, blijven in stand met inachtneming van aftrek van 2 dagen ter compensatie van de in 2006 verminderde jaartaakbelasting. Bij een negatieve som bedraagt het recht op leeftijdsdagen nul. De leeftijdsdagen worden toegevoegd aan het vakantieverlof.

Artikel 5:7 - 55+-regeling

1. Behoudens lid 2 van dit artikel heeft de werknemer in de leeftijd vanaf 55 jaar, die bij een of meer werkgevers als bedoeld in artikel 1:1 sub cc (een) dienstverband(en) voor onbepaalde tijd heeft met een totale betrekkingssomvang binnen de werkingssfeer van de CAO van meer dan 80 procent, het recht de werktijd terug te brengen tot 80 procent van een volledige betrekking, waarbij geldt:
 - a. De werknemer kan slechts eenmaal en volledig gebruik maken van de 55+-regeling.
 - b. 50 procent van de door te voeren werktijdverkorting komt voor rekening van de werknemer.
 - c. 50 procent van de door te voeren werktijdverkorting komt voor rekening van de werkgever, waarbij in geval van meerdere werkgevers de kosten naar rato over de werkgevers worden verdeeld.
2. Vanaf 1 januari 2013 stopt de instroommogelijkheid voor de boven beschreven 55+-regeling. De deelnemers die op die datum reeds deelnemen aan de 55+-regeling behouden hun recht, ook in het geval van deeltijdontslag. In dat geval wordt de regeling naar rato toegepast. Werknemers die sinds januari 2012 vanwege deeltijdontslag uit de 55+ regeling zijn gezet, zullen met terugwerkende kracht naar rato in de regeling worden opgenomen.

Artikel 5:8 - Buitengewoon verlof met behoud van salaris

1. De werkgever verleent de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris, tenzij de te verrichten werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaten.
2. Buitengewoon verlof voor een gebeurtenis is beperkt tot het aantal dagen dat genoemd is in de CAO Kunsteducatie, ongeacht het aantal werkgevers waarbij werknemer werkt. Buitengewoon verlof kan slechts worden genoten op de dag waarop de gebeurtenis plaatsvindt en (bij meerdere dagen) op daaraan aansluitende dagen.
3. Buitengewoon verlof kan worden toegekend voor de volgende gebeurtenissen en voor de daarbij genoemde (maximale) omvang:
 - a. Voor de uitoefening van het kiesrecht en het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is: de in redelijkheid benodigde tijd.
 - b. Bij zijn verhuizing: 2 dagen per kalenderjaar.
 - c. Bij zijn ondertrouw of bij het passeren van een notariële samenlevingsovereenkomst: 1 dag.
 - d. Bij zijn huwelijk of bij partnerregistratie in de zin van de Wet op de partnerregistratie: 4 dagen aaneensluitend, inclusief de huwelijks-/registratiedag.
 - e. Voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: 1 dag.
 - f. Bij bevalling van zijn echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent: eenmaal het aantal werkuren per week. Het geboorteverlof dient te worden opgenomen binnen 4 weken na de geboorte van het kind. De dag van de bevalling geldt als calamiteitenverlof.
 - g. Bij adoptie: 2 dagen
 - h. Voor het in Nederland verrichten van bezigheden ter voorbereiding op adoptie: de benodigde tijd gedurende maximaal 5 dagen per kind.
 - i. Bij het 25-, 40-, en 50-jarig huwelijksjubileum van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, pleeg- of schoonouders: 1 dag.
 - j. Voor de noodzakelijke verzorging bij ernstige ziekte van zijn echtgeno(o)t(e) / geregistreerd partner, ouders, schoonouders, pleegouders, stiefouders, kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen en aangehuwde kinderen voor een aangesloten periode van maximaal 3 maanden. Het tijdens deze periode van verlof opgebouwde verlof wordt geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen. Een verklaring van de arts/behandelaar met betrekking tot de noodzaak van de verpleging of verzorging wordt door de werknemer overgelegd.

- k. Bij overlijden van bloed- of aanverwanten: 4 dagen bij het overlijden van de onder i. bedoeld personen, 2 dagen bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, ten hoogste 1 dag bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad. Indien de werknemer echter is belast met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap van bedoelde bloed- of aanverwanten, dan worden ten hoogste 4 dagen verleend.
 - l. Bij zijn 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum: 1 dag.
 - m. Voor het bijwonen als bestuurslid van vergaderingen van het hoofdbestuur van een werknemersorganisatie die partij is bij deze CAO, en/of voor het als afgevaardigde bijwonen van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie, en/of voor het verrichten van vakbondswerk in het kader van een sociaal plan op decentraal niveau: in totaal ten hoogste 15 dagen per (cursus)jaar.
4. In de gevallen genoemd in lid 3 onder b, d, f en k heeft de werknemer altijd recht op buitengewoon verlof, ongeacht op welke dag de gebeurtenis plaatsvindt.
 5. In andere dan de in dit artikel bedoelde gevallen of in aanvulling daarop kan de werkgever de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris verlenen voor een van geval tot geval te bepalen beperkte tijdsduur.

Artikel 5:9 - Buitengewoon verlof zonder of met gedeeltelijk behoud van salaris

1. **Langdurend zorgverlof:** de werknemer komt in aanmerking voor onbetaald langdurend verlof als hij tijdelijk zorg biedt aan een partner, kind, ouder, broer/zus, grootouder, kleinkind, huisgenoot of bekende die (levensbedreigend) ziek of hulpbehoevend is. Levensbedreigend ziek betekent dat het leven van de persoon op korte termijn ernstig in gevaar is.
De duur van het verlof wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgelegd. De totale duur zal per jaar niet meer bedragen dan zes maal de wekelijkse contractuele arbeidsduur.
Het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie wordt door de werkgever afgedragen als ware de werknemer normaal werkzaam in het bedrijf.
2. **Calamiteitenverlof:** de werkgever verleent aan de werknemer calamiteitenverlof zonder behoud van loon voor een naar billijkheid te berekenen tijd. Onder calamiteit wordt verstaan een onvoorziene noodsituatie waarin acuut vrij moet worden genomen om persoonlijke actie te kunnen nemen of wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Geboorte geldt wel als een calamiteit, maar hiervoor geldt wel de bepaling vermeld in artikel 5:8 lid 3f.
3. **Adoptieverlof:** bij adoptie heeft de werknemer gedurende een tijdvak van 26 weken recht op 6 weken verlof zonder behoud van loon (wel bestaat er recht op een uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg). Het recht bestaat vanaf vier weken voor de eerste dag dat de feitelijke opnemings ter adoptie een aanvang heeft genomen.
4. **Ouderschapsverlof:** het bepaalde in hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing. Deze regeling houdt kort samengevat het volgende in:
 - a. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon, indien de werknemer in familierechtelijke betrekking staat tot het kind, dan wel blijvend de verzorging en opvoeding van het kind op zich heeft genomen en met het kind op hetzelfde adres woont.
 - b. Het recht op ouderschapsverlof bestaat tot het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.
 - c. Het totale aantal uren verlof bedraagt maximaal de contractuele arbeidstijd per week, gerekend over een periode van 26 weken (= 26x contractuele arbeidstijd per week).
 - d. De werknemer dient het voornemen tot het opnemen van ouderschapsverlof en de wijze van invulling daarvan tenminste twee maanden voor de ingangsdatum te melden bij de werkgever.
 - e. De werkgever kan tot vier weken voor de ingangsdatum van het verlof en na overleg met de werknemer de gewenste invulling van het verlof op grond van gewichtige redenen wijzigen.
 - f. Per 2 augustus 2022: Het bepaalde in artikel 6:3 en artikel 6:3a van de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing. De werknemer maakt gedurende 9 weken ouderschapsverlof aanspraak op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van hun dagloon. De voorwaarde is dat het verlof in het eerste levensjaar van het kind wordt opgenomen.

5. **Onbetaald verlof in aansluiting op bevallingsverlof:** de werkgever verleent aan de werknemer die dat wenst aansluitend aan het bevallingsverlof verlof zonder behoud van salaris voor een periode van maximaal 1 jaar. Werkgever en werknemer maken uiterlijk 3 maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum een afspraak over dit onbetaalde verlof.
6. **Onbetaald verlof voor partner na bevalling:** het bepaalde in artikel 4:2a en artikel 4:2b Wet Arbeid en Zorg is van toepassing. De werknemer kan na de bevalling van de partner maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het aanvullende geboorteverlof is er geen recht op loon, maar kan de werknemer een uitkering aanvragen bij het UWV. Het geboorteverlof van artikel 5:8 lid 3 sub F moet eerst worden opgenomen. Het aanvullende verlof moet worden opgenomen binnen zes maanden na de geboorte van het kind.
7. **Overig onbetaald verlof:** in andere dan de in artikel 5:8 en in dit artikel bedoelde gevallen of in aanvulling daarop kan de werkgever de werknemer buitengewoon verlof zonder behoud van salaris verlenen voor een van geval tot geval te bepalen beperkte tijdsduur.

Artikel 5:10 - Betaling pensioenpremie bij buitengewoon verlof

1. Tenzij artikel 5:9 anders is bepaald, draagt de werkgever het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie in de geldende pensioenregeling af naar rato van de salarisbetaling.
2. Indien de werknemer gedurende de periode(n) waarin sprake is van buitengewoon verlof zonder of met gedeeltelijk behoud van salaris, de deelneming in de geldende pensioenregeling wenst voort te zetten alsof geen sprake is van bedoeld buitengewoon verlof, komt de aanvulling op de door werkgever verschuldigde pensioenpremie als bedoeld in lid 1 volledig voor rekening van de werknemer.

Hoofdstuk 6

Loopbaanbeleid en scholing

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteitsbeleid zijn belangrijk. Juist in een dynamische sector als de Kunsteducatie met veel flexibiliteit en meerdere kleine dienstverbanden of opdrachten. Loopbaanbeleid en scholing zijn hierin een belangrijk onderdeel. Sociale partners moedigen iedereen aan om hiermee aan de slag te gaan.

Artikel 6:1 - Algemeen

1. De werkgever zal scholing van de werknemer stimuleren door met hem een scholingsinspanning overeen te komen. Deze scholingsinspanning maakt onderdeel uit van de jaarlijkse vaststelling van de taakbelasting.
2. De werkgever stelt jaarlijks in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een scholingsplan vast en bepaalt het daarvoor benodigde budget. Het scholingsplan is in lijn met een ondernemingsplan.
3. Onder scholing wordt in het kader van deze CAO verstaan:
 - Een opleiding gericht op het uitbreiden en verbeteren van het vakmanschap.
 - Een opleiding gericht op het versterken van de employability van de betrokken werknemer.
 - Een opleiding op basis van de CAO Kunsteducatie.
4. Kosten door de werkgever gemaakt vóór 1 juli 2019 ten behoeve van duurzame inzetbaarheid, mobiliteit en andere activiteiten gericht op versteviging van de positie op de arbeidsmarkt worden conform de Wet Werk en Zekerheid verrekend met de transitievergoeding. Voor medewerkers met een dienstverband van minder dan tien jaar geldt dat er géén verrekening plaats zal vinden van eventuele opleidingskosten met de transitievergoeding.
Dit laat onverlet dat ten aanzien van de verrekening met de transitievergoeding van deze kosten gemaakt na 1 juli 2019 tussen werkgever en werknemer (afwijkende) afspraken gemaakt kunnen worden.

Artikel 6:2 - Opleiding op verzoek van werknemer

1. Een werknemer kan op eigen verzoek in aanmerking komen voor een vergoeding studiekosten, indien hij hiertoe tijdig voor aanvang van de opleiding schriftelijk een aanvraag indient bij de werkgever. Indien de werknemer deze aanvraag ook aan een andere werkgever richt, is hij verplicht daarvan melding te maken.
2. Indien de werkgever van mening is dat de studie mede in het belang van de organisatie of in het belang van de sector kunsteducatie is, zegt hij tijdig voor aanvang van de opleiding schriftelijk aan de werknemer toe welke kosten de werknemer vergoed krijgt.
3. Voor vergoeding komen in aanmerking:
 - Maximaal 100% van de kosten van het cursusgeld.
 - Maximaal 100% van de eenmalige inschrijf- en examenkosten.
4. Niet in aanmerking voor vergoeding komen:
 - De benodigde tijd voor de opleiding.
 - Boeken en lesmateriaal.
 - Reiskosten.
5. De werkgever vergoedt de toegezegde tegemoetkoming als volgt:
 - De helft van de tegemoetkoming wordt vooraf vergoed.
 - De helft van de tegemoetkoming wordt na het behalen van het diploma/getuigschrift vergoed.
6. Studiekosten komen niet voor vergoeding in aanmerking voor zover de werknemer deze reeds door een andere werkgever vergoed krijgt.

Terug naar inhoud

Artikel 6:3 - Opleiding op verzoek van werkgever

1. De werkgever kan een werknemer een aanwijzing geven om een opleiding te volgen als dit naar de mening van de werkgever voor de uitvoering van diens taak nodig is.
2. De werkgever neemt de kosten van de opleiding volledig voor zijn rekening.
3. De benodigde tijd voor het volgen van de cursus alsmede de tijd voor examens maakt onderdeel uit van de jaartaakbelasting van de werknemer. Studie-uren worden gerekend tot de werkuren en in de mate waarin de studielast staat genoemd in het curriculum van de studie.

Artikel 6:4 - Terugbetaling van studiekosten

1. Indien de werknemer tijdens de opleiding of binnen één jaar na beëindiging van de opleiding het dienstverband opzegt, dient hij de ontvangen vergoeding volledig terug te betalen.
2. Indien de werknemer binnen twee jaar na beëindiging van de studie het dienstverband vrijwillig opzegt, dient hij 50% van de ontvangen vergoeding terug te betalen.
3. De werkgever is gerechtigd deze terugbetaling in te houden op de laatste loonbetaling.
4. Per 1 augustus 2022: dit artikel is niet van toepassing op scholing die wettelijk verplicht is voor de uitvoering van werk waarvoor de werknemer is aangenomen.

Artikel 6:5 - Toekomstgericht opleiden

1. In het kader van toekomstgericht opleiden hebben medewerkers vanaf 1 juli 2015 het recht op een jaarlijks opleidingsbudget van 0,5 % van het feitelijk bruto jaarsalaris. Dit budget wordt maandelijks opgebouwd. Werknemers kunnen in overleg met werkgever een beroep doen op dit opleidingsbudget.
2. Er geldt een jaarlijkse minimumopbouw van het scholingsbudget van € 250,-.
3. Wanneer een medewerker gedurende het jaar in of uit dienst treedt geldt de regeling naar rato.
4. Het in enig jaar opgebouwd budget vervalt vier jaar na afloop van het kalenderjaar waarin het budget is opgebouwd. Het vervallen individuele budget blijft binnen de organisatie gereserveerd voor scholing.
5. Indien een beoogde opleiding duurder is dan het tot dusver opgespaard opleidingsbudget dan hebben werknemers het recht om, in overleg met werkgever aanspraak te doen gelden op het budget van de komende vier jaar.
6. Bij einde van een dienstverband vervalt het resterende budget van de medewerker en wordt toekomstig gebruikt budget verrekend. Hierop gelden de volgende uitzonderingen:
 - a. bij beëindiging op initiatief van de werkgever van een dienstverband voor bepaalde tijd zonder opvolgend dienstverband heeft de werknemer recht op uitbetaling van eventueel resterend tot dusver opgespaard opleidingsbudget;
 - b. bij ontslag op initiatief van werkgever wordt in overleg bekeken hoe eventueel resterend opleidingsbudget nog zoveel mogelijk kan worden benut;
 - c. bij ontslag op initiatief van werkgever wordt eventueel ingezet toekomstig scholingsbudget zoals bedoeld in lid 5 niet verrekend.
7. Naast het opleidingsbudget kan de werkgever de werknemer een verdere aanvulling op de vergoeding van opleidingskosten verstrekken.
8. Kosten voor opleidingsactiviteiten komen niet voor vergoeding in aanmerking voor zover de werknemer deze reeds door een andere werkgever vergoed krijgt.

Hoofdstuk 7

Overige regelingen tussen werkgever en werknemer

Artikel 7:1 - Algemeen

1. De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten en daarbij in redelijkheid aanwijzingen te (doen) geven met inachtneming van de aan de functie gestelde eisen en het doel van de organisatie.
2. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden met inachtneming van de aan de functie gestelde eisen en het doel van de organisatie naar beste vermogen te verrichten en zich daarbij te houden aan in redelijkheid door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen.
3. De werknemer is verplicht tot een zorgvuldig beheer van de hem toevertrouwde zaken. Indien de werkgever schade leidt vanwege onzorgvuldig beheer door de werknemer, kan de werkgever de werknemer aansprakelijk stellen.

Artikel 7:2 - Tijdelijke wijziging van plaats van tewerkstelling

Indien en voor zover het belang van de werkzaamheden van de organisatie dit met zich meebrengt, is de werknemer, binnen redelijke grenzen en na overleg hierover, verplicht in te stemmen meteen tijdelijke wijziging in de plaats waar de werknemer gewoonlijk feitelijk zijn werkzaamheden verricht.

Artikel 7:3 - Geheimhouding

1. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in zijn hoedanigheid van werkgever met betrekking tot de persoon van de werknemer bekend is, tenzij de werknemer toestemming geeft voor het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens. Deze verplichting van de werkgever geldt ook na het eindigen van de arbeidsovereenkomst.
2. De werknemer is zowel tijdens als na het eindigen van de arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding van wat hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is. Bedoelde geheimhouding door de werknemer is niet van toepassing op het overleg tussen hem en zijn raadsman en is evenmin van toepassing op het overleg met collega's voor zover dit overleg gehinderd zou worden door de geheimhouding.

Artikel 7:4 - Nevenfuncties

1. De werknemer is verplicht de werkgever vooraf te informeren over het (gaan) verrichten van (on)betaalde nevenfuncties en/of (on)betaalde nevenwerkzaamheden en over latere wijzigingen in de aard, omvang of plaats daarvan.
2. Het is de werknemer met een parttime dienstverband in beginsel toegestaan (on)betaalde nevenfuncties en/of (on)betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten die vergelijkbaar zijn met de

werkzaamheden die de medewerker voor de werkgever verricht. De werkgever kan alleen in het geval van zwaarwegend bedrijfsbelang een beroep doen op het niet verenigbaar zijn met zijn functie of het schaden van de zakelijke belangen van de organisatie schaden. In dat geval ziet de werknemer af van de werkzaamheden. Zwaarwegend bedrijfsbelang zal in ieder geval aan de orde zijn wanneer de werknemer tijdens of bij beëindiging van het dienstverband cursisten van de organisatie actief werft voor een eigen beroepspraktijk.

3. De werknemer kan in het geval van lid 2, laatste volzin, schriftelijk en gemotiveerd een verzoek tot ontheffing bij de werkgever indienen.
4. Indien de werkgever over een verzoek als bedoeld in lid 3, na overleg met de werknemer besluit om een nevenfunctie of nevenwerkzaamheden niet toe te staan, bericht hij dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer. Per 1 augustus 2022: dit is uitsluitend toegestaan als de werkgever het verbod rechtvaardigt met objectieve reden.
5. Indien de werkgever bekend is met nevenfuncties en/of nevenwerkzaamheden van de werknemer, gaat de werkgever niet over tot (wijziging van) de inroostering van werkzaamheden dan na overleg met de werknemer.

Artikel 7:5 - Ongewenst gedrag

1. Ongewenst gedrag is ieder gedrag dat wordt ervaren als ongewenste aandacht, tot uitdrukking komend in verbaal, fysiek of ander non-verbaal gedrag, dat zowel opzettelijk als onopzettelijk kan zijn. Hierbij valt te denken aan seksueel getinte aandacht, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten.
2. De werkgever tracht ongewenst gedrag zoveel mogelijk te voorkomen. De werkgever zorgt voor een sociaal veilige werkomgeving en bevordert de deskundigheid van leidinggevend en werknemers.
3. De werkgever zal altijd aangifte doen bij het vermoeden van strafbare feiten.
4. Het OAK heeft de klachtenregeling ongewenst gedrag ondergebracht bij ArboNed. Deze klachtenregeling voorziet in een centraal meldnummer, professionele vertrouwenspersonen en een klachtencommissie.
5. De kosten van behandeling van een ingediende klacht worden gedragen door de organisatie. De directeur van de organisatie wordt in kennis gesteld van de ontvangst van een klacht zodra ArboNed daarvan melding heeft ontvangen. Bij de in kennisstelling wordt de privacy van betrokkenen gewaarborgd.
6. De klachtenregeling staat open voor werknemers van een lidorganisatie van Cultuurconnectie, ongeacht hun rechtspositionele status, klanten van de lidorganisatie, hun wettelijke vertegenwoordiger(s) of nabestaande(n).
7. ArboNed draagt zorg voor instelling van een centraal meldnummer 0800-0204204. Dit is bereikbaar voor klagers van maandag tot en met vrijdag van 08.30 uur – 17.00 uur. Vervolgens neemt een door ArboNed aangestelde vertrouwenspersoon contact op met de klager.
8. De vertrouwenspersoon vervult adviserende en bemiddelende taken, te weten:
 - Eerste opvang van en advisering aan de klager met als doel om gezamenlijk een mogelijke oplossing te vinden. De vertrouwenspersoon is gehouden de anonimiteit van de klager te allen tijde te waarborgen en zal alleen met uitdrukkelijke instemming van hem in overleg met de leidinggevende van de organisatie treden.
 - Hulp bieden aan de klager bij het indienen van een officiële klacht. Dit geschiedt wanneer het voorgaande niet tot een voor de klager bevredigende oplossing heeft geleid, maar ook wanneer de klager ondanks een goede oplossing alsnog besluit een klacht in te dienen.
 - Bieden van nazorg. Nazorg richt zich hoofdzakelijk op het voorkomen dat klager wordt lastiggevallen op de werkplek op grond van het feit dat hij een klacht heeft ingediend.
9. Cultuurconnectie en ArboNed stellen een klachtencommissie in. Het protocol voor de klachtenprocedure is opgenomen in bijlage 4.
10. ArboNed stelt jaarlijks een geanoniseerd rapport op over de werkzaamheden van de vertrouwenspersonen en de klachtencommissie, dat wordt aangeboden aan het OAK.

Artikel 7:6 - Ontoelaatbare handelingen

1. Het is de werknemer niet toegestaan (in)direct deel te nemen aan door derden voor de werkgever uitgevoerde aannemingen, leveringen of werken.
2. Het is de werknemer niet toegestaan (in)direct geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van:
 - Instanties of personen die werkzaamheden voor de werkgever verrichten.
 - Leveranciers van de werkgever.
 - Instanties, leveranciers of personen met wie de werknemer in het kadervan zijn functiecontact heeft.
3. Indien de werknemer in strijd handelt met het bepaalde in de vorige leden, kan de werkgever overgaan tot het opleggen van disciplinaire maatregelen.

Artikel 7:7 - Relatiebeding

1. Dit artikel geldt niet voor werknemers die in dienst treden op of na 3 april 2020. Dit artikel geldt wel voor de werknemers die vóór 3 april 2020 in dienst zijn getreden.
2. Het is de werknemer tijdens of bij beëindiging van het dienstverband niet toegestaan cursisten van de organisatie actief te werven voor een eigen beroepspraktijk. Werkgever neemt voormedewerkers met een contract voor bepaalde tijd aanvullend artikel 7:653 BW in acht.
3. Bij overtreding van dit verbod verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een dadelijk en ineens zonder sommatie of ingebrekestelling opeisbare boete van € 2.500,- voor het enkele feit der overtreding en € 500,- voor iedere dag of gedeelte daarvan dat de werknemer in overtreding is. Alsdan zijn tevens de gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten voor rekening van de werknemer.
4. De boete als genoemd in lid 3 laat onverlet de gehoudenheid van de werknemer tot betaling aan de werkgever van een volledige schadevergoeding te dezer zake indien deze meer dan gemeld boetebedrag mocht belopen.
5. Het relatiebeding is niet van toepassing bij ontslag op initiatief van de werkgever wegens bedrijfseconomische reden.

Artikel 7:8 - Op non-actiefstelling

1. De werkgever kan, na de werknemer gehoord te hebben, hem voor een periode van ten hoogste 2 weken op non-actief stellen, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden door welke oorzaak dan ook ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan ten hoogste eenmaal met dezelfde periode worden verlengd. Een op non-actiefstelling kan door de werkgever te allen tijde worden opgeheven.
2. Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging ervan wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 48 uur, per aangetekend schrijven aan de werknemer meegedeeld onder vermelding van de redenen waarop deze maatregel is vereist.
3. Gedurende de op non-actiefstelling behoudt de werknemer het recht op salaris.
4. De werkgever is gehouden gedurende de periode van op non-actiefstelling te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.
5. Na het verstrijken van de periode van 2 weken respectievelijk 4 weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
6. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 7:9 - Zorgverzekering

1. Cultuurconnectie heeft voor haar leden een collectieve zorgverzekering afgesloten.
2. Indien de werknemer zich aanmeldt als verzekerde voor de basisverzekering en/of aanvullende verzekering zal de werkgever de tussen Cultuurconnectie en de zorgverzekering overeengekomen kortingen voor werkgever op de desbetreffende pakketten doorgeven aan de werknemer.

Artikel 7:10 - Verzekering van instrumenten/gereedschappen

De werkgever draagt zorg voor verzekering van instrumenten en gereedschappen van de werknemer die deze op verzoek van werkgever gebruikt en transporteert.

Hoofdstuk 8

Disciplinaire maatregelen

Artikel 8:1 - Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die de verplichtingen voortvloeiende uit deze CAO of de arbeidsovereenkomst niet nakomt, de volgende disciplinaire maatregel(en) opleggen:
 - a. Schriftelijke berisping.
 - b. Het niet toekennen van een automatische periodieke salarisverhoging.
 - c. Gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris tot een bedrag van ten hoogste het salaris over een halve maand, tenzij wetgeving anders voorschrijft.
 - d. Al dan niet tijdelijke ontzetting uit de functie en/of indeling in een lagere functie.
 - e. Schorsing.
 - f. Ontslag.
2. Bij de in lid 1 sub d genoemde maatregelen kan de werkgever bepalen dat dit gepaard zal gaan met toekenning van een lager functieschaalsalaris dan het op dat moment voor de werknemer geldende.
3. Bij de in lid 1 sub e genoemde maatregel kan de werkgever bepalen dat dit gepaard zal gaan met inhouding van het salaris.
4. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging de voorwaarden vast waaraan moet zijn voldaan voordat een disciplinaire maatregel kan wordentoegepast.
5. De werkgever betracht zorgvuldigheid bij het opleggen van de disciplinaire maatregel.

Hoofdstuk 9

Medezeggenschap

Artikel 9:1 - Ondernemingsraad

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 2 lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) is de werkgever die een organisatie in standhoudt waarin in de regel ten minste 35 werknemers werkzaam zijn verplicht een ondernemingsraad in te stellen.
2. De OR, of als binnen de organisatie geen OR aanwezig is, de PVT, heeft het recht om voorafgaand aan het besluit tot aanstelling van een nieuwe directeur-bestuurder op basis van een gesprek met de kandidaat een advies uit te brengen aan het bestuur of het toezichtsorgaan.
3. De OR, of als binnen de organisatie geen OR aanwezig is, de PVT, heeft het recht om tenminste eenmaal per jaar een gesprek te voeren met tenminste één lid van het toezichtsorgaan.
4. OR-, of PVT-uren zijn arbeidstijd en worden binnen het dienstverband verricht. Indien deze werkzaamheden echter niet binnen het dienstverband passen, kan dit worden opgelost met een tijdelijke uitbreiding van de contractuele arbeidstijd.

Artikel 9:2 - Personeelsvertegenwoordiging/werkoverleg

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 35c lid 1 van de WOR is de werkgever die een organisatie in standhoudt waarin in de regel ten minste 10 maar minder dan 35 werknemers werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, verplicht een personeelsvertegenwoordiging in te stellen.
2. In aanvulling op het bepaalde in artikel 35c lid 3 van de WOR worden de artikelen 25 en 27 van de WOR op de personeelsvertegenwoordiging van overeenkomstige toepassing verklaard.
3. De bepalingen in de WOR ten aanzien van de faciliteiten voor ondernemingsraden zijn van overeenkomstige toepassing voor de personeelsvertegenwoordiging.
4. De werkgever stelt de personeelsvertegenwoordiging op grond van het bepaalde in artikel 35c lid 3 van de WOR zoveel mogelijk in staat tijdens werktijd te vergaderen en scholing en vorming te ontvangen.
5. Indien in een organisatie geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, is het bepaalde in artikel 35b van de WOR van toepassing. In dat kader zal de werkgever periodiek open werkoverleg bevorderen, waarin alle zaken de organisatie betreffende aan de orde kunnen worden gesteld.

Artikel 9:3 - Extra faciliteiten

1. Gedurende de looptijd van deze CAO kan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ten behoeve van werkzaamheden in verband met de inroostering van werktijden als bedoeld in artikel 5:3 leden 1 en 2, op basis van nacalculatie tot maximaal 60 uur per jaar per OR-lid declareren bij de werkgever voor vergadertijd, achterbanraadpleging en scholing.
2. Het totale aantal uren kan door de OR desgewenst aan minder OR-leden worden toebedeeld.
3. In organisatie waarin geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging actief is en waar de decentrale arbeidstijdenregeling van artikel 5:3 wordt ingevoerd, kan de personeelsvergadering een of meer vertegenwoordigers uit haar midden aanwijzen, die eenmalig maximaal 60 uur per persoon met een maximum van in totaal 120 uur voor de organisatie, op basis van nacalculatie beschikbaar krijgen voor medezeggenschapswerkzaamheden als bedoeld in lid 1 ten behoeve van de invoering.

Artikel 9:4 - Bedrijfscommissie Markt II

1. In geval van een geschil tussen de werkgever en de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging omtrent de medezeggenschap, kan een partij het geschil voor bemiddeling voorleggen aan de Bedrijfscommissie Markt II.
2. Het secretariaat van de Bedrijfscommissie Markt II wordt verzorgd door de Sociaal-Economische Raad (SER), Postbus 90405, 2509 LK Den Haag.

Hoofdstuk 10

Vaste Commissie

Artikel 10.1 - Vaste Commissie

De bedrijfstak kent een commissie, de Vaste Commissie Kunsteducatie, die betrokken is bij de uitleg van deze CAO. De samenstelling en werkwijze van deze commissie zijn vastgelegd in een reglement dat als bijlage 6 in deze CAO is opgenomen.

Geschillen

Als er een geschil is tussen de werkgever en de werknemer over de uitleg van de CAO dan kunnen zij dit geschil voorleggen aan de Vaste Commissie.

Als zich een dergelijk geschil voordoet, wordt van de werkgever en de werknemer verwacht dat zij eerst zelf proberen tot overeenstemming te komen. Lukt dit niet, dan kunnen beide partijen gezamenlijk het geschil aan de commissie voorleggen. Hierbij geldt als voorwaarde dat zowel de werkgever als de werknemer zich verbindt om de uitspraak van de Vaste Commissie als bindend advies te aanvaarden. Als de Vaste Commissie vervolgens in unanimititeit tot een uitspraak komt, dan is dit een bindend advies. Dit laat onverlet dat het geschil kan worden voorgelegd aan de burgerlijke rechter.

Hoofdstuk 11

Vacant

Hoofdstuk 12

Stichting OAK

Artikel 12:1 - Taken Stichting Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie (OAK)

1. Er is een Stichting Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie (verder: OAK), statutair gevestigd te Utrecht (www.stichtingoak.nl).
2. De statuten en eventuele reglementen van het OAK maken deel uit van de CAO Kunsteducatie. Zie bijlage 1 en 7.
3. Het OAK heeft tot doel ten behoeve van (alle werkgevers en werknemers in) de bedrijfstak Kunsteducatie, afgebakend door de werkingssfeer van de CAO Kunsteducatie :
 - a. het financieren en/of subsidiëren van activiteiten en projecten ter stimulering van werkgelegenheid, opleiding, ontwikkeling en arbeidsmobiliteit in of buiten de bedrijfstak Kunsteducatie.
 - b. het opzetten en/of organiseren van opleidingen en/of cursussen die gericht zijn op het bijblijven of verdiepen van kennis en/of vaardigheden van de werknemer, die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn huidige en/of toekomstige functie in of buiten de bedrijfstak Kunsteducatie.
 - c. activiteiten ter bevordering van de goede arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak Kunsteducatie.
4. Het OAK is bevoegd om een werkgever geheel of gedeeltelijk ontheffing te verlenen van de verplichting om de CAO Kunsteducatie toe te passen met inachtneming van het bepaalde in artikel 1:5.
5. De door het OAK ingestelde Vaste Commissie is bevoegd om geschillen te behandelen met inachtneming van het bepaalde in artikel 10:1 CAO.

Artikel 12:2 – Financiering

1. De werkgever is ten behoeve van de activiteiten van het OAK jaarlijks een bijdrage verschuldigd.
2. De bijdrage bedraagt per 1 januari 2019 0,65% van het totale loon conform de loonsomdefinitie opgenomen in het uitvoeringsreglement bijlage 7 artikel 1 lid 7.
3. De bijdrage wordt geïnd door of namens het OAK.

13

Hoofdstuk 13

Ontslag en Reorganisatie

Inhoud

- A Ontslag en vergoeding
- B Rangorde bij urenvermindering en afvloeiing
- C Standaard sociaal plan Kunsteducatie
- D Bezwarenadviescommissie

A Ontslag en vergoeding

Artikel 13A:1 -Vervallen

Artikel 13A:2 -Vervallen

Artikel 13A:3 - Overgangsbepaling bovenwettelijke uitkering

1. Een werknemer met een dienstverband tot en met acht dienstjaren die (deeltijd)ontslag krijgt waarvoor onder artikel 13A:2 CAO Kunsteducatie 2014-2015 het recht op een bovenwettelijke uitkering zou bestaan, ontvangt een transitievergoeding die is gebaseerd op zijn feitelijk aantal dienstjaren plus twee fictieve dienstjaren. Bij een dienstverband van negen feitelijke dienstjaren kan een werknemer aanspraak maken op zijn feitelijke dienstjaren plus één fictief dienstjaar voor de berekening van de transitievergoeding.
2. De huidige overgangsregeling bovenwettelijke uitkering van artikel 13A:3 wordt gehandhaafd en blijft toegankelijk voor werknemers die op 31 december 2016 formeel in dienst zijn. Werknemers die op of na 1 januari 2017 in dienst treden, vallen niet meer onder de overgangsregeling.

13A:4 - Deeltijdontslag en vergoeding

Wanneer de werkgever conform artikel 3:1 lid 4 CAO de contractuele arbeidstijd vermindert door ontslag te verlenen voor het totale aantal uren, onder gelijktijdige aanbieding van een arbeidsovereenkomst voor een minder aantal uren met gelijkblijvende condities, geldt dat een eventuele wettelijke ontslagvergoeding slechts verschuldigd is voor het aantal uren dat de werknemer in arbeidsduur is teruggegaan.

B Rangorde bij urenvermindering en afvloeiing

Bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische redenen (artikel 669, derdelid, onder- deel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek) wordt de ontslagvolgorde in de regel vastgesteld volgens de bepalingen van § 4 van de Ontslagregeling³. Kern hiervan is het afspiegelingsbeginsel zoals dat in artikel 11 van de Ontslagregeling is opgenomen.

Voor een aantal specifieke bedrijfseconomische redenen echter wordt bij (uitsluitend) docenten in deze CAO afgeweken van de Ontslagregeling. Hiertoe is een Sectorcommissie Ontslagvolgorde Kunsteducatie (SOK) opgericht. Zij zal in plaats van het UWV oordelen over verzoeken om toestemming om de arbeidsovereenkomst van docenten te mogen opzeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Dit houdt in dat het ontslag van (uitsluitend) docenten vanwege bedrijfseconomische redenen in alle gevallen via de SOK verloopt, ook in geval van reorganisatie. Voor meer informatie zie: www.stichtingok.nl.

De commissie oordeelt uiteraard alleen als toestemming nodig is wanneer werkgever en werknemer geen overeenstemming in een vaststellingsovereenkomst weten te bereiken.

De regelgeving met betrekking tot het bepalen van de volgorde van ontslag bij het (gedeeltelijk) vervallen van arbeidsplaatsen van docenten om de bedrijfseconomische redenen is opgenomen in dit hoofdstuk 13B van de CAO Kunsteducatie. Het is van toepassing op alle door de werkgever ingediende verzoeken gedurende de (proef)periode tot en met 31 december 2022. Dit geldt ook als de (verdere) behandeling plaats vindt nadat deze CAO is geëindigd.

CAO-partijen zullen de werking van deze afwijkende regelgeving gedurende de looptijd van deze cao evalueren. Naar aanleiding van de uitkomsten van deze evaluatie kan besloten worden tot aanpassing, voortzetting, dan wel beëindiging van de afwijkende regelgeving volgens dit hoofdstuk. Bij beëindiging gelden de afspraken in ieder geval tot en met 31 december 2022.

Artikel 13B:1 - Uitgangspunten voor het vaststellen van de ontslagvolgorde om bedrijfseconomische redenen

1. Het vaststellen van de volgorde van ontslag om bedrijfseconomische redenen vindt plaats volgens de criteria van § 4 van de Ontslagregeling.
2. De commissie oordeelt alleen als toestemming nodig is wanneer werkgever en werknemer geen overeenstemming in een vaststellingsovereenkomst weten te bereiken.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 wordt bij docenten de volgorde van ontslag om bedrijfseconomische redenen bepaald volgens de criteria zoals opgenomen in de artikelen 2 en 3 van dit hoofdstuk, als de daarin beschreven omstandigheden aan de orde zijn.
4. Onder 'docent' wordt in dit hoofdstuk verstaan iedere werknemer bij wie het geven van onderwijs geheel of gedeeltelijk onderdeel uitmaakt van de functiebeschrijving of arbeidsovereenkomst.

³ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015-0000102290, tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling)

Artikel 13B:2 - Afwijkende ontslagvolgorde om bedrijfseconomische redenen bijdocenten ten gevolge van compartimentering

1. Het afspiegelingsbeginsel wordt conform de Ontslagregeling toegepast per onderneming, tenzij de werkzaamheden van de onderneming zijn verdeeld in verschillende bedrijfsvestigingen (in de maatschappij herkenbare zelfstandige eenheden). In het laatste geval wordt afgespiegeld per bedrijfsvestiging.
2. Als er door werkgever en ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging in de jaarlijkse compartimentering als bedoeld in artikel 5 van dit hoofdstuk aantoonbaar rekening mee is gehouden, dan kan in afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel, afspiegeling ook plaats vinden per locatie waar de arbeidsplaatsen vervallen.
3. Het is aan werkgever en ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging om te bepalen wat zij onder 'locatie' verstaan. Een locatie kan bijvoorbeeld bestaan uit verschillende bedrijfsvestigingen, bijvoorbeeld als een gemeente als locatie bestempeld wordt. Maar ook kan een bedrijfsvestiging worden verdeeld in verschillende locaties.

Artikel 13B:3 – Afwijkende ontslagvolgorde om bedrijfseconomische redenen bij docenten ten gevolge van autonome daling

1. Het afspiegelingsbeginsel is niet van toepassing in geval van autonome daling. Onder 'autonome daling' wordt verstaan: verminderde werkgelegenheid (leegstand) van een docent als gevolg van minder belangstelling van cursisten voor een activiteit van de betreffende docent.
2. Bij autonome daling vindt het ontslag plaats bij de docent waar de autonome daling zich voordoet.
3. Het ontslag wordt slechts geëffectueerd voor het aantal uren waarop de autonome dalingbetrekking heeft. Dat betekent dat bij beëindiging van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, de werkgever de docent een nieuwe arbeidsovereenkomst zal aanbieden voor het deel van de overeengekomen werkzaamheden dat niet door de autonome daling getroffen wordt.
4. Mits er wordt voldaan aan de daarvoor geldende voorwaarden, ontvangt de docent een transitievergoeding voor het aantal uren dat hij door de autonome daling verliest.
5. Wanneer inspanning van werkgever en docent leiden tot reductie van de leegstand zal dit resulteren in evenredige vermindering van de omvang van het (deeltijd)ontslag van deze docent. Nieuwe werkgelegenheid die de docent zelf in overleg met de werkgever bewerkstelligd komt ten goede aan de desbetreffende docent.

Artikel 13B:4 - Sectorcommissie ontslagvolgorde kunsteducatie (SOK)

1. Er is een commissie ingesteld, genaamd Sectorcommissie Ontslagvolgorde Kunsteducatie (SOK) die, in plaats van het UWV, bevoegd is toestemming te geven aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst van een docent op te zeggen bij bedrijfseconomische redenen (artikel 7:669 lid 3 sub a BW). De commissie neemt hierbij het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van dit hoofdstuk in acht.
2. De inrichting van de commissie, de werkwijze van de commissie en de procedure bij de commissie zijn vastgelegd in een reglement dat is opgenomen in bijlage 5 bij deze CAO. Het reglement maakt onderdeel uit van deze CAO.
3. De commissie is bevoegd om te oordelen over alle verzoeken om toestemming om de arbeidsovereenkomst van een docent te mogen opzeggen om bedrijfseconomische redenen, die zijn ingediend tijdens de looptijd van deze CAO. Dit ook als de (verdere) behandeling van het verzoek plaats vindt nadat deze CAO is geëindigd.

Artikel 13B:5 - Organisatie en werkwijze

1. Jaarlijks wordt de systematiek van de compartimenten, zijnde, welke functie valt in welk compartiment, vóór 1 september bekeken, zo nodig aangepast en na overleg met de ondernemings- raad/personeelsvertegenwoordiging vastgesteld. Omvang en aantal van de compartimenten zijn sterk afhankelijk van de werkzaamheden en grootte van de instelling.
2. De afvloeiingsvolgorde per compartiment wordt vastgesteld op het moment dat het definitieve besluit tot reorganisatie is genomen (peildatum).
3. Aangegeven wordt in welke leeftijdscohorten de werknemers vallen op het moment dat de afvloeiingsvolgorde wordt opgesteld.
4. Binnen de leeftijdscohorten worden de werknemers volgens anciënniteit (= dienstjaren) geplaatst (lifo).

C Standaard Sociaal Plan Kunsteducatie

Artikel 13C:1 - Begripsbepalingen

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- a) **Werkgever:** een organisatie als bedoeld in artikel 1:2 lid 1 van deze CAO.
- b) **Werknemer:** de medewerker die voor onbepaalde tijd in dienst is bij de organisatie en op wie de CAO Kunsteducatie van toepassing is.
- c) **Vakbonden:** de werknemersorganisaties.
- d) Vacant .
- e) **Salaris:** het voor de werknemer geldende bruto bedrag op grond van de voor de werknemer van toepassing zijnde salarisschaal en regelnummer in de CAO Kunsteducatie, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering
- f) **Functie:** het geheel aan werkzaamheden dat aan de werknemer is opgedragen. Zie hiervoor ook bijlage 3 van de CAO KE, functiebeschrijvingen.
- g) **Functieniveau:** de toegekende functieschaal, zie bijlage 2 van de CAO Kunsteducatie.
- h) **Passende functie:** een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de werknemer redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen door de werkgever. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of één niveau lager zijn dan de oude functie.
- i) **Toeslagen:** vakantiegeld en eindejaarsuitkering conform CAO Kunsteducatie (artikelen 4:3 en 4:5).
- j) **Vervangend werk:** hieronder wordt verstaan gelijkwaardige werkzaamheden in het kader van een passende of geschikte functie (zie artikel 1 lid g en h).
- k) **Compartiment:** een vak of vakgebied met min of meer uitwisselbare functies.
- l) **Afvloeiingsvolgorde:** de wijze van afvloeien binnen het compartiment(en) waartoe de werknemer behoort, zoals omschreven in onderdeel b van hoofdstuk 13.
- m) **Reorganisatie (inclusief fusie, of afsplitsing):** Een reorganisatie is iedere belangrijke wijziging in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden, die leidt tot inkrimpen, of verplaatsen, dan wel beëindigen van activiteiten, wijziging, of vermindering van functie(s), her- plaatsing van werknemers en/of boventallig verklaring.
- n) **Salaris:** het voor de werknemer conform een regelnummer van de op zijn functie toepasselijke salarisschaal geldende bruto maandbedrag.
- o) **Berekeningsgrondslag:** de berekeningsgrondslag voor de bovenwettelijke uitkering is het laatst genoten salaris van de rechthebbende, vermeerderd met het bedrag der vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, 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. De berekeningsgrondslag wordt telkens aangepast aan de in deze CAO overeengekomen algemene salariswijzigingen.

- p) **Afspiegelingbeginsel:** afspiegelingsbeginsel zoals door het UWV conform haar beleidsregels wordt toegepast.

Artikel 13C: 2 - Werkingssfeer standaard Sociaal plan

1. De bepalingen uit dit standaard Sociaal Plan zijn van toepassing op de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is bij de werkgever en die als gevolg van reorganisatie geheel of gedeeltelijk wordt ontslagen.
2. Van dit standaard Sociaal Plan kan in overleg en met toestemming van de vakbond en op instellingsniveau worden afgeweken.

Artikel 13C: 3 - Plichten van werkgever en werknemers

1. De werkgever en werknemer(s) zijn gehouden volledig medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.
2. De werkgever is verplicht om het OAK tijdig te informeren over een voorgenomen reorganisatie.
3. De werkgever geeft in geval van reorganisatie de werknemers die voor (deeltijd)ontslag in aanmerking komen de aanleiding van, en de overwegingen bij deze reorganisatie.
4. Ingevalvangeschillen over de toepassing van dit Sociaal Plan kan de werknemer een beroep doen op de Bezwarenadviescommissie Sociaal Plan als beschreven in onderdeel D van dit hoofdstuk.

Artikel 13C: 4 - Melding (gedeeltelijk) vervallen van de functie, ontslag

Indien vaststaat dat de werknemer zijn functie geheel of gedeeltelijk verliest, zal de werkgever de werknemer dit in een persoonlijk gesprek mededelen. De werkgever zal deze mededeling zo spoedig mogelijk na het gesprek schriftelijk aan de werknemer bevestigen. De mededeling omvat de ontslagdatum rekening houdend met de wettelijke opzegtermijn.

Artikel 13C: 5 - Uitgangspunten bij de ontslagvolgorde

Voor de bepalingen ten aanzien van de afvloeiingsvolgorde bij reorganisatie wordt verwezen naar onderdeel B van dit hoofdstuk.

Artikel 13C: 6 - Passende werkzaamheden

1. Werkgever en werknemer hebben een inspanningsverplichting om passend werk te zoeken.
2. De werkgever dient de werknemer te wijzen op een beschikbaar komende passende functie en mee te werken aan het maximaliseren van de inzetbaarheid van de werknemer.
3. De werknemer dient zich flexibel op te stellen, open te staan voor een beschikbaar komende passende functie en mee te werken aan het maximaliseren van zijn inzetbaarheid. Zo nodig dient de werknemer mee te werken aan zijn her-, om- of bijscholing waarmee hij geschikt wordt voor een beschikbare passende functie.
 - a) Het salaris van de werknemer die herplaatst is in een passende functie op een lager schaalniveau, wordt vastgesteld op hetzelfde salarisbedrag dat hij genoot op het moment voor de herplaatsing. De werknemer behoudt het eerste jaar van herplaatsing zijn salaris, alsmede de aanspraak op algemene salarisverhogingen, alsmede de aanspraak op eventuele resterende periodieke verhogingen uit de schaal van zijn oude functie.
 - b) Werkgever en de werknemer als bedoeld in lid 1 spannen zich in om binnen voornoemde jaar

van herplaatsing de werknemer te herplaatsen in een functie op zijn oude functieniveau. Wordt hem gedurende dat jaar een functie aangeboden op zijn oude functieniveau en accepteert de werknemer deze niet, dan verliest hij na het jaar de aanspraak op eventuele resterende periodieke verhogingen uit de schaal van zijn oude functie.

- c) Voor werknemers die op het moment van boventallig verklaring vijftig jaar of ouder zijn geldt in afwijking van lid 3 sub a en b van dit artikel een salarisbehoud van twee jaar.

Artikel 13C: 7 - Bevordering in- en externe mobiliteit

1. De werknemer die (gedeeltelijk) ontslag is aangezegd in het kader van reorganisatie stelt in overleg met de werkgever een mobiliteitsplan op.
2. Het mobiliteitsplan bevat individuele afspraken over begeleiding naar een andere baan binnen of buiten de organisatie, en/of over scholing, en/of op het op een andere wijze verwerven van vervangende inkomsten.
3. Mogelijke onderdelen van het mobiliteitsplan zijn:
 - a) een loopbaanscan;
 - b) de looptijd van het mobiliteitsplan;
 - c) een persoonlijk te besteden budget als bedoeld in lid 6;
 - d) afspraken gedurende de bemiddelingstermijn;
 - e) loopbaaninstrumenten welke kunnen worden ingezet;
 - f) outplacement;
 - g) begeleiding in het traject van werk naar werk;
 - h) afspraken over scholing;
 - i) afspraken over stage/detachering/tijdelijke indiensttreding;
 - j) de planning van acties door de werkgever en de werknemer;
 - k) de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - l) evaluatiemoment;
4. Het mobiliteitsplan wordt schriftelijk vastgelegd.
5. De individuele rechten en de financiële rechten en faciliteiten die in het mobiliteitsplan zijn afgesproken, blijven ook na de beëindigingsdatum van het sociaal plan van kracht tot het einde van de looptijd van het mobiliteitsplan.
6. Voor het vaststellen van het persoonlijk budget van de werknemer wordt rekening gehouden met de financiële mogelijkheden van de werkgever en met het salaris van de werknemer, de duur en omvang van zijn dienstverband en zijn persoonlijke omstandigheden, waaronder leeftijd en de mogelijkheden om elders een passende functie te vinden. Tevens wordt hierbij betrokken in hoeverre werkgever en werknemer vóór de reorganisatie hebben geïnvesteerd in de ontwikkeling van de werknemer als bedoeld in hoofdstuk 6 van de CAO. Conform artikel 6:1 lid 4 CAO kunnen onder voorwaarden de kosten gemaakt voor duurzame inzetbaarheid, mobiliteit en andere activiteiten gericht op versteviging van de positie op de arbeidsmarkt in lijn met de Wet Werk en Zekerheid verrekend worden met de transitievergoeding. Voormedewerkers met een dienstverband van minder dan tien jaar geldt dat er géén verrekening plaats zal vinden van eventuele opleidingskosten met de transitievergoeding.
7. De kosten voor werk-naar-werk-begeleiding en scholing komen conform de bepalingen van hoofdstuk 12 betreffende De Stichting OAK voor 50% ten laste van de werkgever. De resterende 50% komt ten laste van het mobiliteitsfonds voor zover werkgever voldoet aan de voorwaarden die het mobiliteitsfonds stelt.

Artikel 13C: 8 - Aanvulling reiskosten

De werknemer die een functie of werkzaamheden elders accepteert waarvan de reistijd 1,5 uur enkelereis op grond van de OV-reisplanner overschrijdt, ontvangt gedurende het eerste jaar van reizen de reiskosten op basis van openbaar vervoer, tweede klas, per reisdag voor zover deze de 1,5 uur overschrijden en voor zover de nieuwe werkgever hier niet al in voorziet. Dit bedrag wordt na afloop van de periode dat de

werknemer deze functie of werkzaamheden elders vervult, met een maximum van een jaar, voor de hele periode berekend en achteraf in één bedrag betaald.

Artikel 13C:9 - Vacant

Artikel 13C:10 - Terugkeergarantie

Indien zich bij de werkgever binnen 26 weken na de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst passende vacatures voordoen, worden ex-werknemers hiervoor benaderd voordat de vacature extern wordt opengesteld.

Artikel 13C:11 - Afkoop bovenwettelijke uitkering

Op verzoek van de rechthebbende kan de bovenwettelijke uitkering geheel of ten dele worden afgekocht.

Artikel 13C:12 - Hardheidsclausule

1. Als toepassing van het standaard sociaal plan Kunsteducatie in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke, onvoorzienne situatie, kan de werkgever, na toestemming van het OAK ten gunste van de werknemer van de regeling afwijken. De afwijkende regeling wordt nadat er overeenstemming is bereikt tussen de werknemer en de werkgever voorgelegd aan het OAK.
2. Op grond van artikel 1:5 van deze CAO kan de werkgever in aanmerking komen voor gehele of gedeeltelijke ontheffing van het Standaard Sociaal Plan, indien naar het oordeel van het OAK de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers voldoende zijn gewaarborgd en de arbeidsvoorwaarden over het algemeen geen mindere aanspraken aan die werknemers verlenen dan voor hen zouden voortvloeien uit het toepassen van de CAO Kunsteducatie.
3. In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, zal werkgever als goed werkgever handelen in de geest van deze regeling.
4. De bij dit Sociaal Plan behorende bezwarenadviescommissie zal in kennis worden gesteld wanneer door de werknemer een beroep wordt gedaan op de hardheidsclausule.

Artikel 13C:13 - Bezwarenadviescommissie Sociaal Plan

Tegen een beslissing van de werkgever met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan kan de werknemer schriftelijk bezwaar indienen bij de werkgever. De werkgever is verplicht over het ingediende bezwaar advies in te winnen bij de Bezwarenadviescommissie als beschreven in onderdeel D van dit hoofdstuk.

D Bezwarenadviescommissie Sociaal Plan

Artikel 13D:1 - Samenstelling

1. De Bezwarenadviescommissie Sociaal Plan[organisatie], hierna te noemen: "de Bezwarenadviescommissie", is samengesteld uit:
 - a. één lid te benoemen door de werkgever, niet zijnde een werknemer of bestuurslid van de werkgever;
 - b. één lid te benoemen door de bij dit Sociaal Plan betrokken vakbonden, niet zijnde een werknemer of bestuurslid van die verenigingen, noch een werknemer of bestuurslid van de werkgever;
 - c. een neutrale externe voorzitter die in onderling overleg tussen de hierboven genoemde leden wordt gekozen.
2. De leden van de Bezwarenadviescommissie worden voor de duur van dit Sociaal Plan voorgedragen door de werkgever benoemd. Voor ieder lid kunnen partijen een of meer plaatsvervangers benoemen in overeenstemming met lid 1 van dit artikel.
3. Het secretariaat wordt gevoerd door de werkgever.
4. Bezwaren die tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan worden ingediend, worden door de Bezwarenadviescommissie afgehandeld.

Artikel 13D:2 - Secretaris

1. De Bezwarenadviescommissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris.
2. De ambtelijk secretaris wordt door de werkgever benoemd.
3. De ambtelijk secretaris heeft onder meer tot taak om de zittingen van de Bezwarenadviescommissie voor te bereiden, de verslaglegging daarvan te verzorgen alsmede zorg te dragen voor de verzending van het advies aan werkgever.

Artikel 13D:3 - Kosten

De kosten verband houdende met de werkzaamheden van de Bezwarenadviescommissie, komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 13D:4 - Werkwijze

1. De Bezwarenadviescommissie bepaalt zelf haar werkwijze met inachtneming van deze regeling.
2. De voorzitter van de Bezwarenadviescommissie bepaalt de plaats waar en het tijdstip waarop de behandeling van het bezwaarschrift zal plaatsvinden.

Artikel 13D:5 - Taak

1. De Bezwarenadviescommissie adviseert de werkgever over de te nemen beslissing op het door werknemer aangetekende bezwaar tegen een beslissing van de werkgever op grond van het Sociaal Plan waaraan deze regeling is verbonden.
2. De Bezwarenadviescommissie brengt binnen zes weken na ontvangst van het bezwaarschrift haar advies schriftelijk uit aan de werkgever. Zij kan met schriftelijke goedkeuring van de werkgever het uitbrengen van het advies voor ten hoogste zes weken verdagen.
3. Het advies bevat het verslag van het horen.

Artikel 13D:6 - Bezwaar

De werknemer kan met betrekking tot de individuele toepassing van dit Sociaal Plan door de werkgever schriftelijk een bezwaar bij de Bezwarenadviescommissie indienen. Dit bezwaarschrift moet door de werknemer binnen drie weken na een besluit door de werkgever ten aanzien van de individuele toepassing van het Sociaal Plan aan de commissie worden toegezonden.

Artikel 13D:7 - Behandeling bezwaar

1. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaarschrift aan de werknemer en verstrekt het bezwaarschrift zo spoedig mogelijk voor advies aan de Bezwarenadviescommissie.
2. De bezwarencommissie zal in eerste instantie overgaan tot schriftelijke behandeling van de ingediende stukken.
3. Indien door de bezwarencommissie wordt besloten tot mondelinge behandeling/hoorzitting van het bezwaar zal deze behandeling uiterlijk binnen vier weken na indiening van het bezwaarschrift plaatsvinden.
4. Tijdens de behandeling worden de betrokken werknemer en de werkgever gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan of laten vertegenwoordigen.
5. De mondelinge behandeling/hoorzitting geschiedt niet in het openbaar, tenzij de Bezwarenadviescommissie, de betrokken werknemer en de werkgever gehoord hebbende, anders besluit.
6. De beraadslagingen van de Bezwarenadviescommissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is.
7. De leden van de Bezwarenadviescommissie en de ambtelijk secretaris zijn tot geheimhouding verplicht.
8. De werkgever en de werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking te verlenen aan de Bezwarenadviescommissie.

Artikel 13D:8 - Advies

1. De Bezwarenadviescommissie doet een uitspraak over het al dan niet ontvankelijk zijn van het door de werknemer ingediende bezwaarschrift.
2. De werknemer die zich tot de Bezwarenadviescommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar voor aanmelding bij de Bezwarenadviescommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.
3. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, staakt de Bezwarenadviescommissie de verdere behandeling.
4. De Bezwarenadviescommissie brengt schriftelijk gemotiveerd advies uit ten aanzien van de bezwaren van de werknemer, voortkomend uit de individuele toepassing van het Sociaal Plan.
5. Het advies wordt door de voorzitter van de Bezwarenadviescommissie ondertekend.
6. Het advies van de Bezwarenadviescommissie wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen drie weken na de beraadslagingen aan de werkgever schriftelijk meegedeeld. De Bezwarenadviescommissie verstrekt de werknemer, de vakbonden en het secretariaat van het OAK een kopie van het advies.

Artikel 13D:9 - Beslissing op bezwaar door de werkgever

1. Binnen twee weken na de ontvangst van het advies van de Bezwarenadviescommissie zendt de werkgever haar beslissing op het bezwaar naar de werknemer.
2. Indien de werkgever afwijkt van het advies van de Bezwarenadviescommissie, doet zij hiervan gemotiveerd en schriftelijk mededeling aan de werknemer en de Bezwarenadviescommissie.
3. De werknemer die het niet eens is met het door de werkgever op zijn bezwaar genomen besluit kan zich wenden tot de daartoe bevoegde rechter.

14

Hoofdstuk 14 Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 14:1 - Duur en wijziging CAO

1. De CAO Kunsteducatie geldt voor de periode van 1 november 2021 tot 31 december 2022. Opzegging door 1 van de partijen bij deze cao dient plaats te vinden uiterlijk 1 maand voor het einde van de cao, bij gebreke waarvan zij geacht wordt voor 1 jaar te zijn verlengd. Zolang echter geen nieuwe afspraken zijn gemaakt door partijen, behoudt de cao haar geldigheid tot maximaal 1 jaar na de bovenvermelde datum.
2. Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de duur te wijzigen, mits er bijzonder dringende aanleidingen zijn en de procedure voor CAO-vaststelling wordt gevolgd.

Bijlage 1

Statuten OAK behorend bij artikel 12.1

Artikel 1 Naam, zetel en duur

1. De stichting is genaamd: Stichting Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie (afgekort het OAK).
2. De stichting is gevestigd te Utrecht. Zij kan elders kantoor houden.
3. De stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 2 Het doel

1. De stichting heeft tot doel het ten behoeve van alle werkgevers en werknemers vallend onder de werkingssfeer van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Kunsteducatie (verder te noemen de cao) bevorderen van de werkgelegenheid, opleiding en ontwikkeling, goede arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak Kunsteducatie en de arbeidsmobiliteit in en buiten de bedrijfstak, zoals afgebakend door de werkingssfeer van de cao (verder te noemen de bedrijfstak)
2. De Stichting tracht dit doel te bereiken door de volgende activiteiten uit te voeren of uit te laten voeren:
 - a. het opzetten en/of organiseren van opleidingen en/of cursussen die gericht zijn op het bijhouden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden van de werknemer, die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn huidige en/of toekomstige functie in of buiten de bedrijfstak.
 - b. Het verstrekken van informatie over de uitleg van bepalingen van de cao;
 - c. Het verlenen van dispensatie van de toepassing van (bepalingen uit) de cao;
 - d. Het adviseren en beslechten van geschillen over de toepassing van de cao;
 - e. Het verrichten van onderzoek en het publiceren of op aanvraag ter beschikking stellen aan werkgevers en werknemers uit de bedrijfstak.
 - f. Het verrichten van werkzaamheden ter vergroting van de arbeidsparticipatie;
 - g. Het geven van voorlichting omtrent regelingen inzake arbeidsomstandigheden en arbobeleid.
 - h. Het geven van voorlichting en advies over een juiste uitvoering van de WOR.
 - i. Het coördineren, voorbereiden, uitwerken, uitvoeren en ondersteunen van het geformaliseerde overleg, met uitzondering van het cao-overleg, tussen sociale partners ten behoeve van de werkgevers en werknemers in de bedrijfstak;
 - j. Het vervaardigen en publiceren van de CAO ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak.
 - k. Het faciliteren en toezicht houden op van onder de Stichting ressorterende paritaire commissies en werkgroepen, met uitzondering van werkzaamheden van de cao-redactiecommissie en het cao-overleg;
 - l. Het verstrekken aan werkgevers in de bedrijfstak van een tegemoetkoming in de ten laste van werkgever en/of werknemers komende kosten verband houdende met:
 - de opleidingen of cursussen als bedoeld onder sub a. voor werknemers in dienst van werkgever
 - de opleiding, begeleiding en ontwikkeling ter versterking van de arbeidsmobiliteit van werknemers in dienst van werkgever

- m. Het toezicht houden op en coördineren van de bestuurlijke activiteiten en het beheer van de Stichting.
- n. Het (onder haar verantwoordelijkheid doen) innen van de op grond van de cao aan de Stichting verschuldigde werkgeversbijdragen. Hierbij zijn inbegrepen het nemen van incasso maatregelen.
- o. Het laten opstellen van de accountantsverklaring die de Stichting moet maken over de besteding van de fondsgelden. De verklaring dient opgesteld te worden door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid.

Artikel 3 Vermogen

- 1. Het vermogen van de stichting wordt gevormd door:
 - a. het afgezonderd stichtingskapitaal;
 - b. bijdragen van werkgevers en eventuele bijdragen van werknemers ingevolge de cao;
 - c. bijdragen van de overheid;
 - d. giften, erfstellingen of legaten;
 - e. inkomsten uit rente;
 - f. al hetgeen op andere wijze wordt verworven.
- 2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.

Artikel 4 Besteding van het vermogen

- 1. Het in artikel 3 genoemde vermogen wordt aangewend voor de financiering dan wel subsidiëring van de in artikel 2 lid 2 genoemde activiteiten.
- 2. De wijze van inning van de aan de stichting verschuldigde bijdragen wordt door het bestuur bij reglement nader geregeld.
- 3. Het vermogen van de stichting wordt door het bestuur beheerd. Het bestuur is ook in geval van delegatie van één of meer van haar taken aan een uitvoerend orgaan verantwoordelijk voor het administratief en vermogensbeheer.
- 4. Voor zover het vermogen van de stichting voor belegging beschikbaar is, kan dit vermogen door het bestuur worden belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
- 5. Gereed vermogen, effecten en/of geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.
- 6. Het bestuur zal de kosten van beheer van het vermogen en de wijze van verrekening vaststellen.
- 7. Voor administratief en vermogensbeheer kan onder verantwoordelijkheid van de Stichting het bestuur een administrateur benoemen.

Artikel 5 Bestuur

- 1. Het bestuur van de stichting is paritair samengesteld, en bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao.
Tot bestuurder kunnen uitsluitend natuurlijke personen worden benoemd.
- 2. Het bestuur bestaat uit minimaal vier leden van wie er
 - a. minimaal twee leden worden van rechtswege benoemd door het bestuur van de werkgeversorganisatie, welke leden hierna werkgeversbestuursleden worden genoemd; en
 - b. één lid wordt van rechtswege benoemd door het bestuur van elke werknemersorganisatie, welke leden hierna werknemersbestuursleden worden genoemd.
- 3. Voor elk bestuurslid kan een plaatsvervangend bestuurslid worden benoemd. Plaatsvervangende bestuursleden nemen slechts bij ontstentenis van het zittende bestuurslid zitting in het bestuur.
- 4. De leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van twee jaar. Een bestuurslid is conform lid 2 terstond herbenoembaar.

5. Indien het aantal bestuursleden daalt beneden het voorgeschreven aantal, blijft het bestuur bevoegd mits bestaande uit tenminste één werkgeversbestuurslid en één werknemersbestuurslid maar neemt onverwijld maatregelen om te voorzien in de vacature(s).
In tussentijds ontstane vacatures wordt voorzien door benoeming voor de duur van de resterende bestuursperiode van het zittende bestuur.
6. Het bestuur wijst een werkgeversbestuurslid en een werknemersbestuurslid aan, die beurtelings voor de duur van twaalf maanden vanaf één januari als voorzitter en vice-voorzitter optreden. Bij ontstentenis van de voorzitter treedt de vice-voorzitter als zodanig op.
7. Het lidmaatschap van een bestuurslid eindigt door:
 - a. afloop van de periode van benoeming, waarna genoemd bestuurslid geen lid meer is van het bestuur tenzij herbenoeming heeft plaatsgevonden.
 - b. overlijden
 - c. schriftelijk bedanken
 - d. intrekking van het bestuurslidmaatschap door de organisatie welke het lid heeft benoemd.
 - e. het niet meer partij zijn van de werkgevers- of werknemersorganisatie die het lid heeft benoemd bij een na de benoeming ondertekende cao met een overgangsperiode van drie maanden na het moment van ondertekenen van de meest recente cao.
8. Het bestuur kan zich in de uitvoering van zijn taak laten bijstaan door een secretariaat.

Artikel 6 Bevoegdheid bestuur

1. Het bestuur is binnen de grenzen van het doel van de Stichting zelfstandig bevoegd tot het verrichten van alle handelingen en het sluiten van overeenkomsten de Stichting betreffende.
2. Het bestuur is bevoegd een besluit te nemen tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen.
3. Het bestuur is bevoegd tot het aangaan van overeenkomsten waarbij de Stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander verbindt.
4. Het bestuur kan ter uitvoering van haar taken reglementen vaststellen en deze wijzigen. Een reglement mag geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met deze statuten of de wet. Daarnaast is voor de inwerkingtreding van in de reglementen aangebrachte wijzigingen vereist dat een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van die wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de Rechtbank Midden Nederland.
5. De bestuursleden zijn tot geheimhouding verplicht omtrent alle aangelegenheden welke hen ter kennis komen en waarvan zij het vertrouwelijk karakter moeten begrijpen.

Artikel 7 Bestuursvergaderingen

1. Het bestuur vergadert tenminste twee keer per jaar en voorts wanneer de voorzitter of twee of meer bestuursleden daartoe de wens te kennen geven.
De vergaderingen worden gehouden in Nederland op de plaats als bij oproeping is bepaald.
2. De oproeping tot een vergadering geschiedt schriftelijk, tenminste zeven dagen tevoren, de dag van oproeping en die van de vergadering worden niet meegerekend. Een oproeping vermeldt, behalve plaats en tijdstip van de vergadering, de te behandelen onderwerpen.
3. Na instemming van een bestuurder kan de oproeping eveneens geschieden door een langs elektronische weg toegezonden leesbaar en reproduceerbaar bericht aan het adres dat voor hem voor dit doel aan de Stichting is bekend gemaakt.
4. Iedere bestuurder kan door middel van een elektronisch communicatiemiddel (waaronder begrepen telefoon) aan de vergadering deelnemen, daarin het woord voeren en stemmen, mits de bestuurder kan worden geïdentificeerd, rechtstreeks kan kennisnemen van de verhandelingen van de vergadering en kan deelnemen aan de beraadslaging. Bij oproeping voor de vergadering deelt het bestuur

mede welk communicatiemiddel voor de desbetreffende vergadering beschikbaar is en binnen welke termijn voor desbetreffende vergadering een bestuurder dient mede te delen dat hij door middel van een elektronisch communicatiemiddel aan de vergadering wil deelnemen, als hiervoor bedoeld.

5. De vergaderingen worden geleid door de voorzitter. Indien deze afwezig is voorzien de aanwezige bestuurders in de leiding van de vergadering. Totdat moment wordt de vergadering geleid door de in leeftijd oudste aanwezig bestuurder.
6. De secretaris notuleert de vergadering. Bij afwezigheid van de secretaris wordt de notulist aangewezen door de voorzitter van de vergadering. De notulen worden vastgesteld en getekend door de voorzitter van de vergadering en de notulist. De notulen worden vervolgens bewaard voor de secretaris.
7. Aan de leden van het bestuur kan voor het bijwonen van een bestuursvergadering of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten een vergoeding worden toegekend.
8. Toegang tot de vergadering van het bestuur hebben de in functie zijnde bestuurders en degenen die daartoe door het bestuur zijn uitgenodigd.

Artikel 8 Besluitvorming en stemming

1. Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is tenminste de helft van het aantal bestuursleden vereist, waarvan tenminste één werkgeversbestuurslid en één werknemersbestuurslid.
2. Het stemgewicht van respectievelijk de delegatie bestaande uit werkgeversbestuursleden en de delegatie bestaande uit werknemersbestuursleden is ieder vijftig procent. Binnen de delegatie bestaande uit werknemersbestuursleden heeft elk werknemers-bestuurslid een gelijk aantal stemmen, die samen optellen tot vijftig procent.
3. Voor zover deze statuten geen grotere meerderheid voorschrijven, worden bestuursbesluiten genomen met volstrekte meerderheid met uitzondering van de wijziging van de statuten respectievelijk de ontbinding van de stichting waarvan de besluitvorming geschiedt conform het daaromtrent in artikel 10 lid 1.
Ongeacht het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden hebben de gezamenlijke werkgeversbestuursleden evenveel stemmen als de gezamenlijke werknemersbestuursleden. Blanco stemmen worden beschouwd als niet te zijn uitgebracht.
4. Over personen wordt schriftelijk, over zaken mondeling gestemd. Bij staking van stemmen wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
5. Het bestuur kan, behoudens bezwaar van een of meerdere bestuursleden, ook buiten vergadering rechtsgeldige besluiten nemen mits dit schriftelijk - waaronder tevens e-mail wordt verstaan - geschiedt. Een dergelijk besluit staat gelijk met een besluit dat in een bestuursvergadering wordt genomen en wordt ten behoeve van de verslaglegging in de eerstvolgende vergadering bekrachtigd.

Artikel 9 Vertegenwoordiging in en buiten rechte

1. Het bestuur vertegenwoordigt de stichting.
2. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt mede toe aan de gezamenlijk handelende voorzitter en vice-voorzitter.
3. Het bestuur kan (doorlopende) volmacht verlenen aan één of meer bestuursleden, alsook aan derden, om de stichting binnen de grenzen van die volmacht te vertegenwoordigen.
4. Het bestuur zal van het toekennen van doorlopende vertegenwoordigingsbevoegdheid opgave doen bij het handelsregister;
5. Indien een bestuurder een tegenstrijdig belang heeft met de stichting is hij niet vertegenwoordigingsbevoegd.

Artikel 10 Begroting, baten en lasten, jaarverslag

1. Het bestuur ontwerpt jaarlijks een begroting van baten en lasten, welke is opgesteld conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2 lid 2.
2. De ontwerpbegroting van de Stichting wordt jaarlijks voorafgaand aan het boekjaar ter kennis gebracht van de werkgevers- en werknemersorganisaties als bedoeld in artikel 5 lid 1 en wordt niet eerder dan een maand daarna vastgesteld door het bestuur.
3. Om in aanmerking te komen voor een verstrekking uit het fonds is een subsidieverzoekende instelling verplicht vooraf een begroting bij het bestuur in te dienen, conform (een van) de activiteiten opgenomen in artikel 2 lid 2. Behoudens subsidie voor activiteiten waarvan de kosten verantwoord worden door middel van een gespecificeerde factuur van een derde, dient een subsidieverzoekende instelling jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de besteding van de gelden, welke is gespecificeerd naar de van toepassing zijnde activiteit(en) opgenomen in artikel 2 lid 2 en die een geïntegreerd onderdeel uit moet maken van het financieel jaarverslag van de Stichting.
4. Binnen zes maanden na afloop van het boekjaar legt het bestuur omtrent het uitgevoerde beleid rekening en verantwoording af aan de werkgevers- en werknemersorganisaties als bedoeld in artikel 5 lid 1. Het verslag is gespecificeerd conform de activiteiten opgenomen in artikel 2 lid 2 en bevat een verklaring van een door het bestuur aangewezen externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid. Uit het verslag en de accountantsverklaring dient te blijken dat de uitgaven zijn gedaan conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2 lid 2. Het verslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers ten kantore van de stichting en op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen neergelegd.
5. De begroting, de jaarrekening, het jaarverslag en de accountantsverklaring zijn openbaar. Deze worden op aanvraag en tegen vergoeding van de kosten ter beschikking gesteld aan werknemers en werkgevers vallend onder de werkingssfeer van de cao en betrokken bij de stichting.

Artikel 11 Boekjaar

Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Artikel 12 Statutenwijziging en ontbinding

1.
 - a. Besluiten tot wijziging van de statuten, alsook een besluit tot ontbinding van de stichting kunnen alleen door het bestuur worden genomen in een bijzonderlijk daartoe uitgeschreven vergadering, waar ten minste vier bestuursleden aanwezig zijn, en indien ten minste twee/derde van de ter vergadering uitgebrachte geldige stemmen zich daarvóór verklaart.
 - b. Ingeval ter vergadering niet het voor het nemen van een beslissing vereiste aantal bestuursleden aanwezig is, wordt het bestuur binnen een maand, doch niet eerder dan na tien dagen opnieuw in vergadering bijeengeroepen. In die vergadering kan, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden, een besluit worden genomen over die voorstellen, waarover in de eerste uitgeschreven vergadering wegens onvoltalligheid geen besluit kon worden genomen, mits tenminste één werkgeversbestuurslid en één werknemersbestuurslid aanwezig is.
 - c. In de statuten aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden dan nadat hiervan een notariële akte is opgemaakt. Daarnaast is voor de inwerkingtreding van in de statuten aangebrachte wijzigingen vereist dat een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de Rechtbank Midden Nederland.
2. De stichting kan worden ontbonden door hetzij de werkgeversorganisatie, hetzij de gezamenlijke werknemersorganisaties als bedoeld in artikel 5 lid 1, door middel van een aangetekend schrijven aan

het bestuur, waarin zij de medewerking aan de stichting opzegt of opzeggen.

De stichting wordt alsdan geacht te zijn ontbonden per einde van het kalenderjaar.

3. Het bestuur blijft in functie tot de liquidatie van de stichting is voltooid en geeft een bestemming aan het vermogen van de stichting.
4. Deze bestemming moet zoveel mogelijk in overeenstemming zijn met het doel van de stichting.

Artikel 13 Onvoorziene gevallen

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

Artikel 14 Slotbepaling

In alle gevallen, waarin zowel de wet als deze statuten niet voorzien, beslist het bestuur.

Onder schriftelijk wordt in deze statuten mede verstaan een langs elektronische weg toegezonden leesbaar en reproduceerbaar bericht.

Bijlage 2

Salarisschalen

bij artikel 4:1

Zodra de CAO Kunsteducatie een reguliere loonsverhoging voorschrijft, publiceert Cultuurconnectie de daaraan aangepaste loonschalen op haar website: www.Cultuurconnectie.nl/werkgeverszaken/CAO. Daar zijn ook de schalen te vinden zoals die golden vóór de laatst aangebrachte wijziging.

Indeling van functies uit bijlage 3 naar schaal

Schaal	Functies
1	Administratief medewerker C, conciërge B
2	
3	Administratief medewerker B, conciërge A
4	
5	Instrumentaal begeleider dans
6	Administratief medewerker A, onderwijsassistent, steunfunctie assistent
7	Project assistent
8	Docent, administrateur, projectmedewerker
10	Consulent, coördinator/projectleider, projectleider
11	Afdelingshoofd B, controller
12	Afdelingshoofd A, directeur D
13	Directeur C
14	Directeur B
15	Directeur A

De werknemer die is ingeschaald in de salaristabel ontvangt tenminste het voor zijn leeftijd geldende wettelijk minimumloon.

Loonsverhoging en nieuwe salaristabel

De op hele euro's afgeronde maandbedragen worden vermenigvuldigd met het verhogingspercentage genoemd in artikel 4.2 en daarna weer afgerond op hele euro's.

Zzp-tarieven

Met behulp van deze rekentool kun je eenvoudig een cao-salaris omrekenen naar een zzp-tarief in het kader van de Fair Practice Code.

Je kunt deze rekentool vinden op:

<https://www.digipacct.nl/cao-loon-naar-zzp-tarief>

Deze tool is zowel door werkenden als werkgevers in te vullen. Je hoeft alleen nog maar het bruto maandloon uit de betreffende cao in te voeren. Daarbij dien je rekening te houden met de functie(schaal) en eventuele relevante ervaringsjaren.

Er is gekozen voor een eenvoudige, eenvormige opzet en alleen de belangrijkste, in alle individuele gevallen voorkomende, elementen uit de cao in de berekening opgenomen. Dat betekent dat zeker niet alle werknemersrechten en -voorzieningen werden meegenomen, terwijl deze wel een waarde vertegenwoordigen. Het verdient aanbeveling daar rekening mee te houden. Ook houdt de uitkomst slechts beperkt rekening met de bijkomende kosten van een zzp'er.

Je kunt de standaardberekening volgen of persoonlijke voorkeuren aangeven. Daarnaast kun je rekening houden met aangepaste tarieven voor korte of kleine contracten; het zogenaamde flexicurity-principe.

Let wel: deze rekentool geeft een eerlijke vergelijking tussen een cao-loon en een zzp-tarief. Het biedt geen (bindend) adviestarief.

Salarissen per 1 januari 2021 (bruto per maand, in euro)

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	10	11	12	13	14	15
Regel 0	1.689	1.703	1.829	1.905	1.992	2.108	2.261	2.566	2.884	3.166	3.451	3.871	4.430	4.923
1	1.725	1.736	1.869	1.947	2.032	2.153	2.307	2.629	2.949	3.230	3.521	3.949	4.517	5.025
2	1.759	1.771	1.906	1.986	2.074	2.199	2.354	2.690	3.009	3.296	3.590	4.026	4.609	5.132
3	1.796	1.808	1.948	2.026	2.116	2.244	2.403	2.754	3.074	3.362	3.663	4.108	4.701	5.239
4	1.834	1.846	1.987	2.069	2.160	2.293	2.450	2.820	3.141	3.431	3.736	4.190	4.798	5.349
5	1.871	1.880	2.030	2.109	2.205	2.337	2.503	2.885	3.208	3.500	3.810	4.272	4.894	5.461
6	1.907	1.918	2.072	2.152	2.249	2.387	2.553	2.953	3.278	3.572	3.886	4.356	4.995	5.573
7	1.948	1.957	2.115	2.196	2.297	2.434	2.605	3.020	3.344	3.643	3.963	4.444	5.097	5.690
8	1.985	1.997	2.158	2.241	2.341	2.486	2.660	3.090	3.414	3.714	4.042	4.534	5.201	5.808
9		2.037	2.204	2.286	2.391	2.536	2.712	3.161	3.484	3.789	4.122	4.625	5.305	5.928
10		2.079	2.249	2.332	2.437	2.585	2.767	3.231	3.555	3.868	4.204	4.716	5.413	6.051
11		2.118		2.382	2.488	2.638	2.823	3.303	3.631	3.947	4.289	4.811	5.523	6.173
12					2.538	2.689	2.881	3.377	3.703	4.024	4.372	4.906	5.635	6.298
13					2.586	2.743	2.939	3.453	3.780	4.107	4.460	5.006	5.748	6.426
14					2.638	2.796	2.999	3.529	3.859	4.190	4.551	5.107	5.864	6.557
15						2.854	3.060	3.608	3.937	4.275	4.643	5.210	5.982	
16						2.908	3.120	3.685	4.019	4.361	4.738	5.315		
17							3.185	3.769	4.102	4.448	4.832	5.423		
18							3.247	3.853	4.188	4.538	4.929			
19							3.312	3.937	4.275	4.629	5.027			
20								4.024	4.361					

Salarissen per 1 januari 2022 (bruto per maand, in euro)

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	10	11	12	13	14	15
Regel 0	1.725	1.725	1.847	1.924	2.012	2.129	2.284	2.592	2.913	3.198	3.485	3.910	4.474	4.972
1	1.742	1.753	1.887	1.966	2.053	2.175	2.330	2.655	2.978	3.262	3.556	3.989	4.563	5.075
2	1.776	1.789	1.925	2.006	2.095	2.221	2.378	2.717	3.039	3.329	3.626	4.067	4.655	5.183
3	1.814	1.826	1.967	2.046	2.137	2.267	2.427	2.782	3.105	3.395	3.699	4.149	4.748	5.292
4	1.852	1.864	2.007	2.089	2.181	2.316	2.474	2.848	3.172	3.465	3.774	4.232	4.846	5.403
5	1.890	1.898	2.050	2.130	2.227	2.360	2.528	2.914	3.240	3.535	3.848	4.315	4.943	5.516
6	1.926	1.937	2.093	2.174	2.271	2.411	2.579	2.983	3.311	3.607	3.925	4.399	5.045	5.629
7	1.967	1.976	2.136	2.218	2.320	2.459	2.631	3.050	3.378	3.679	4.002	4.488	5.148	5.746
8	2.005	2.017	2.179	2.264	2.365	2.511	2.686	3.121	3.449	3.751	4.082	4.579	5.253	5.866
9		2.057	2.226	2.309	2.414	2.561	2.740	3.192	3.518	3.827	4.163	4.671	5.358	5.987
10		2.099	2.271	2.356	2.461	2.611	2.795	3.263	3.591	3.907	4.246	4.763	5.467	6.112
11		2.139		2.406	2.513	2.664	2.852	3.336	3.667	3.987	4.332	4.859	5.578	6.235
12					2.563	2.716	2.909	3.411	3.740	4.064	4.416	4.955	5.691	6.361
13					2.612	2.771	2.968	3.487	3.818	4.148	4.505	5.056	5.805	6.490
14					2.664	2.824	3.029	3.564	3.898	4.232	4.597	5.158	5.923	6.623
15						2.883	3.090	3.644	3.977	4.317	4.689	5.262	6.042	
16						2.937	3.151	3.722	4.059	4.405	4.786	5.368		
17							3.217	3.807	4.143	4.493	4.880	5.477		
18							3.280	3.891	4.230	4.584	4.979			
19							3.345	3.977	4.317	4.676	5.077			
20								4.064	4.405					

Salarissen per 1 juli 2022 (bruto per maand, in euro)

Deze salaristabel is inclusief salarisschaal 9. Zie ook bijlage 3 deel B.

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Regel 0	1.751	1.751	1.875	1.953	2.042	2.161	2.318	2.631	2.794	2.956	3.246	3.537	3.969	4.541	5.047
1	1.768	1.779	1.916	1.996	2.084	2.207	2.365	2.695	2.859	3.023	3.311	3.610	4.049	4.631	5.151
2	1.803	1.815	1.954	2.036	2.126	2.255	2.413	2.758	2.922	3.085	3.379	3.680	4.128	4.724	5.261
3	1.841	1.854	1.997	2.077	2.169	2.301	2.463	2.823	2.987	3.151	3.446	3.755	4.211	4.819	5.371
4	1.880	1.892	2.037	2.121	2.214	2.350	2.511	2.891	3.056	3.220	3.517	3.830	4.295	4.918	5.484
5	1.918	1.927	2.081	2.162	2.260	2.395	2.566	2.957	3.123	3.289	3.588	3.906	4.380	5.017	5.598
6	1.955	1.966	2.124	2.206	2.305	2.447	2.617	3.027	3.194	3.361	3.661	3.983	4.465	5.121	5.713
7	1.997	2.006	2.168	2.251	2.355	2.496	2.670	3.096	3.262	3.428	3.735	4.062	4.556	5.226	5.833
8	2.035	2.047	2.212	2.297	2.400	2.549	2.727	3.168	3.334	3.500	3.808	4.143	4.648	5.332	5.954
9		2.088	2.259	2.344	2.451	2.599	2.781	3.240	3.406	3.571	3.884	4.226	4.741	5.439	6.077
10		2.131	2.305	2.391	2.498	2.650	2.837	3.312	3.478	3.644	3.965	4.310	4.835	5.549	6.203
11		2.171		2.442	2.551	2.704	2.894	3.387	3.555	3.722	4.047	4.397	4.932	5.662	6.328
12					2.602	2.757	2.953	3.462	3.629	3.796	4.125	4.482	5.030	5.776	6.457
13					2.651	2.812	3.013	3.540	3.708	3.875	4.210	4.572	5.132	5.892	6.587
14					2.704	2.866	3.075	3.617	3.787	3.956	4.295	4.666	5.236	6.012	6.722
15						2.926	3.137	3.699	3.868	4.036	4.382	4.759	5.341	6.132	
16						2.981	3.198	3.777	3.949	4.120	4.471	4.857	5.449		
17							3.265	3.864	4.035	4.205	4.560	4.953	5.559		
18							3.329	3.950	4.122	4.293	4.652	5.053			
19							3.396	4.036	4.209	4.382	4.746	5.154			
20								4.125	4.298	4.471					

Bijlage 3

Functiebeschrijvingen

Vanaf 1 augustus 2022 voert de Branche Kunsteducatie een nieuw functiehuis in. De regeling en bijbehorende overgangsregelingen zijn in deze bijlage in deel B opgenomen.

DEEL A: Functiestructuur vóór 1 augustus 2022:

De functiestructuur is ingericht overeenkomstig het door KPMG uitgebrachte Eindrapport 'Een vernieuwd functie- en loongebouw in de sector Kunstzinnige Vorming'. De functiestructuur onderscheidt kernfuncties.

CAO-partijen kunnen besluiten kernfuncties toe te voegen respectievelijk te verwijderen.

De volgende functies zijn kernfuncties in de zin van de CAO: Directeur, Afdelingshoofd, Coördinator/projectleider, Controller, Consulent, Administrateur, Docent, Administratief medewerker A, Instrumentaal begeleider dans, Conciërge A, Administratief medewerker B, Conciërge B en Administratief medewerker C, Onderwijsassistent, Steunfunctieassistent.

Een niet-kernfunctie is een functie die wat betreft inhoud op hoofdlijnen en/of op belangrijke onderdelen afwijkt van een kernfunctie. Niet-kernfuncties dienen te worden beschreven overeenkomstig de wijze van beschrijving van de kernfuncties.

Directeur

A. Beschrijving van de functie

A.1 PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming: directeur

Rapporteert aan: bestuur

Geeft leiding aan: deorganisatie

A.2 TAKEN

1. Het zorgdragen voor voorbereiding en uitvoering van het beleid
2. Het leiding geven aan de medewerkers van de organisatie
3. Het vertegenwoordigen van de organisatie

A.3 FUNCTIE-EISEN

Hbo-niveau

B. Beschrijving van de taken

B.1 HET ZORGDRAGEN VOOR VOORBEREIDING EN UITVOERING VAN HET BELEID

Draagt zorg voor de voorbereiding van strategie en beleid van de organisatie, zowel op korte als op langere termijn. Legt een en ander voor besluitvorming voor aan het bestuur en draagt zorg voor de uitvoering van aldaar genomen besluiten.

Bewaakt de kwaliteit van de producten en diensten van de organisatie.

Legt verantwoording af over het gevoerde beleid en beheer.

Terug naar inhoud

B.2 HET LEIDING GEVEN AAN DE MEDEWERKERS

Geeft leiding aan de medewerkers.

Draagt zorg voor de uitvoering van het personeelsbeleid van de organisatie.

Leidt het managementteam.

Vertegenwoordigt het bestuur in het overleg met het medezeggenschapsorgaan.

B.3 HET VERTEGENWOORDIGEN VAN DE INSTELLING

Behartigt de belangen van de organisatie in het overleg met overheden en andere partijen.

Draagt de doelstellingen van de organisatie uit.

Voert overleg over de mogelijkheden van fondsenwerving en ontwikkelt commerciële activiteiten.

Bouwt netwerken op met samenwerkingspartners, overheden, collega-organisaties.

Neemt deel aan provinciaal en landelijk overleg

Afdelingshoofd

Beschrijving van de functie

A.1 PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming: afdelingshoofd

Rapporteert aan: directeur

Geeft leiding aan: de medewerkers van de afdeling

A.2 TAKEN

1. Het leiding geven aan de afdeling
2. Het ontwikkelen van beleid en aanbod van de afdeling
3. Het bijdragen aan het management van de organisatie

A.3 AANVULLENDE GEGEVENS

De hier beschreven functie van afdelingshoofd ressorteert onder de directeur van de organisatie en behelst het leiden van een afdeling, belast met KV-activiteiten.

A.4 FUNCTIE-EISEN

Hbo-niveau

B. Beschrijving van de taken

HET LEIDING GEVEN AAN DE AFDELING

Draagt zorg voor de opstelling van werk- en leerplannen.

Ondersteunt, motiveert en stimuleert de medewerkers.

Draagt zorg voor een effectief en efficiënt functionerende afdeling.

Draagt zorg voor de opstelling van lesroosters.

Voert het dagelijkse personeelsbeleid uit binnen de afdeling.

Zit het afdelingsoverleg voor.

HET ONTWIKKELEN VAN BELEID EN AANBOD VAN DE AFDELING

Volgt en signaleert relevante maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen op het gebied van de kunstzinnige vorming.

Ontwikkelt het beleid van de afdeling. Stelt het afdelingsplan op.

Analyseert het aanbod en ontwikkelt nieuwe cursussen en andere (commerciële) activiteiten; draagt zorg

voor de publiciteit.
Beheert het budget van de afdeling.
Voert overleg met collega-organisaties, overheden en andere instanties.

HET BIJDRAGEN AAN HET MANAGEMENT VAN DE ORGANISATIE

Levert bijdragen aan de beleidsontwikkeling van de organisatie.
Is lid van het managementteam van de organisatie.
Ondersteunt de directeur bij diens werkzaamheden.

Coördinator/projectleider

A. Beschrijving van de functie

A.1 PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming: coördinator/projectleider

Rapporteert aan:

directeur/afdelingshoofd

Geeft werkgericht leiding aan: docenten/projectmedewerkers

A.2 TAKEN

1. Het ontwikkelen van beleid (extern of intern gericht)
2. Het coördineren van een eenheid
3. Het leiden van projecten
4. Het bijdragen aan de leiding van afdeling of organisatie

N.B. De functie kan bestaan uit twee of meer van bovenvermelde taken.

A.3 FUNCTIE-EISEN

Hbo-niveau

B. Beschrijving van de taken

B.1 HET ONTWIKKELEN VAN BELEID (EXTERN OF INTERN GERICHT)

Extern

Volgt, signaleert en analyseert relevante ontwikkelingen in de maatschappij en kunstzinnige vorming in het bijzonder.

Ontwikkelt het beleid van de eenheid binnen de kaders van afdeling/ organisatie.

Stelt marktontwikkelingsplannen op en bouwt relatienetwerken op.

Voert overleg met opdrachtgevers en andere organisaties.

Draagt zorg voor publiciteit en promotie.

Intern

Ontwikkelt en vernieuwt de inhoud van het onderwijs, schoolwerkplannen, kwaliteitssystemen, etc. Draagt bij aan organisatieontwikkeling.

Zorgt voor afstemming binnen de organisatie.

B.2 HET COÖRDINEREN VAN DE EENHEID

Plant de activiteiten van de eenheid en stelt te behalen resultaten vast.

Laat werk- en leerplannen opstellen.

Zorgt voor de organisatie van de eenheid; coördineert de organisatie van cursussen en activiteiten, de opstelling van roosters, de vervanging, de examens, etc.

Bewaakt de kwaliteit en voortgang van de werkzaamheden.

Terug naar inhoud

B.3 HET LEIDEN VAN PROJECTEN

Stelt projectplannen op, stelt teams samen.

Stuurt de projectmedewerkers aan.

Bewaakt de voortgang, de kwaliteit, het budget en de resultaten.

B.4 HET BIJDRAGEN AAN DE LEIDING VAN DE AFDELING/**ORGANISATIE**

Levert bijdragen aan beleid en leiding van de afdeling/ organisatie.

Controller

A. Beschrijving van de functie

A.1 PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming: controller

Rapporteert aan: directeur

Geeft leiding aan: eventueel enkele medewerkers

A.2 TAKEN

1. Het leiding geven aan enkele medewerkers
2. Het ontwikkelen van het financiële beleid
3. Het verrichten van de controlfunctie
4. Het bijdragen aan het management van de organisatie

A.3 FUNCTIE-EISEN

Hbo-niveau

B. Beschrijving van de taken

B.1 HET LEIDING GEVEN AAN ENKELE MEDEWERKERS

Verdeelt het werk op hoofdlijnen. Draagt zorg voor een effectief en efficiënt functionerende eenheid.

Houdt werkoverleg. Voert functioneringsgesprekken.

Ziet toe op een juiste uitvoering van de financiële administratie.

B.2 HET ONTWIKKELEN VAN HET FINANCIËEL BELEID

Formuleert het financieel beleid van de organisatie. Draagt zorg voor de ontwikkeling van de benodigde instrumenten.

Beoordeelt de financiële effecten van nieuwe activiteiten.

Stelt de kaders op voor de administratieve organisatie en het financiële beheer.

Draagt zorg voor de begroting, prognoses, kostenanalyses, liquiditeitsbewaking, etc.

B.3 HET VERRICHTEN VAN DE CONTROLFUNCTIE

Doet onderzoek naar de doelmatigheid van het beleid van de organisatie.

Voert overleg met de afdelingshoofden over de bedrijfsvoering en adviseert de directeur.

Draagt zorg voor jaarverslag en jaarrekening in overleg met externe accountant.

Rapporteert over het gevoerde financieel beheer; adviseert directeur en bestuur.

Voert, namens de organisatie, overleg met financiers en contractpartners.

B.4 HET BIJDRAGEN AAN HET MANAGEMENT VAN DE INSTELLING

Levert bijdragen aan de beleidsontwikkeling van de organisatie.

Is lid van het managementteam van de organisatie.

Administrateur

A. Beschrijving van de functie

A.1 PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming: administrateur

Rapporteert aan: directeur

Geeft leiding aan: eventueel enkele medewerkers

A.2 TAKEN

1. Het leiding geven aan enkele medewerkers
2. Het opstellen van begroting en jaarrekening
3. Het zorgdragen voor de personeels- en salarisadministratie
4. Het verrichten van overige werkzaamheden

A.3 FUNCTIE-EISEN

Hbo-niveau

B. Beschrijving van de taken

B.1 HET LEIDING GEVEN AAN ENKELE MEDEWERKERS

Verdeelt het werk op hoofdlijnen. Draagt zorg voor een effectief en efficiënt functionerende eenheid.

Houdt werkoverleg. Voert functioneringsgesprekken.

Ziet op een juiste uitvoering van de financiële administratie.

B.2 HET OPSTELLEN VAN BEGROTING EN JAARREKENING

Stelt begroting en jaarrekening in concept op; voert overleg met de externe accountant. Ondersteunt de directeur in het overleg met subsidiegever en bestuur.

Verstrekt periodiek de benodigde managementinformatie. Bewaakt de budgetten en signaleert overschrijdingen.

B.3 HET ZORGDRAGEN VOOR DE PERSONEELS-ENSALARISADMINISTRATIE

Draagt zorg voor de uitvoering van de diverse administraties.

Draagt zorg voor de juiste afdrachten en meldingen aan externe instanties.

B.4 HET VERRICHTEN VAN OVERIGEWERKZAAMHEDEN

Maakt investeringsplannen.

Bewaakt de liquiditeitspositie.

Verzorgt de verzekeringen voor de organisatie.

Draagt zorg voor de administratieve organisatie.

Consulent

A. Beschrijving van de functie

A.1 PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming: consulent

Rapporteert aan: directeur/afdelingshoofd

Geeft leiding aan: n.v.t.

A.2 TAKEN

1. Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctieactiviteitenplan
2. Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten
3. Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's

A.3 FUNCTIE-EISEN

Hbo-niveau

B. Beschrijving van de taken

B.1 HET IN OVERLEG MET CLIËNTEN OPSTELLEN VAN EEN STEUNFUNCTIE-ACTIVITEITENPLAN

Informeert en adviseert (potentiële) cliënten over de mogelijkheden van steunfunctieactiviteiten.

Overlegt met (de leiding van) potentiële cliënten over wensen en verwachtingen.

Stelt een activiteiten- of begeleidingsplan op of ondersteunt de cliënt daarbij.

Overlegt waar nodig met externe instanties.

B.2 HET VERZORGEN VAN STEUNFUNCTIEACTIVITEITEN

Geeft informatie en adviezen over methoden en leermiddelen. Verzorgt teamtrainingen en individuele begeleiding van docenten.

Adviseert bij de aanschaf van leermiddelen en ontwikkelt, waar nodig, zelf leermiddelen en methodieken.

Organiseert met de cliënt producties, tentoonstellingen en andere evenementen.

Begeleidt bij de opstelling van werkplannen.

Bewaakt de afspraken met betrekking tot begroting, planning en inzet.

B.3 HET BIJDRAGEN AAN DE ONTWIKKELING VAN BELEID, PRODUCTEN EN PROGRAMMA'S

Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.

Levert bijdragen aan beleidsontwikkeling, marktanalyses en aan de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.

Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

Docent

A. Beschrijving van de functie

A.1 PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming: docent

Rapporteert aan: directeur/afdelingshoofd

Geeft leiding aan: n.v.t.

Terug naar inhoud

A.2 TAKEN

1. Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten
2. Het geven van de onderwijsactiviteiten
3. Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's
4. Het verrichten van overige werkzaamheden

A.3 FUNCTIE-EISEN

Een relevante Hbo-opleiding op het specifieke vakgebied, en indien zo'n opleiding niet bestaat, een relevant Hbo-niveau

B. Beschrijving van de taken**B.1 HET VERZORGEN VAN DE INHOUD VAN ONDERWIJSACTIVITEITEN**

Verzorgt het (meerjaren)leerplan; stemt het leerplan af met leiding en collega's.

Bepaalt vanuit het leerplan de inhoud van de onderwijsactiviteiten.

Zorgt voor les- en documentatiemateriaal.

B.2 HET GEVEN VAN DE ONDERWIJSACTIVITEIT

Bereidt de activiteit voor; stemt af op het niveau van de groep.

Geeft de onderwijsactiviteit; doet voor en stuurt bij.

Zorgt voor variatie in presentatie en lesvorm.

Houdt rekening met persoonlijkheid en doelstelling deelnemers.

Besprekt regelmatig de vorderingen met (ouders van) deelnemers en evalueert de onderwijsactiviteit; stelt eventueel leerdoelstellingen bij.

Organiseert kunstuitingen van en voor deelnemers.

B.3 HET BIJDRAGEN AAN DE ONTWIKKELING VAN KV-PRODUCTEN EN -PROGRAMMA'S

Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.

Levert bijdragen aan marktanalyses, de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.

Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

B.4 HET VERRICHTEN VAN OVERIGE WERKZAAMHEDEN

Woont diverse overlegvormen bij.

Houdt ontwikkelingen op het vakgebied bij; neemt deel aan na- en bijscholing.

Levert bijdragen aan evenementen/ organisatie-activiteiten.

Instrumentaal begeleider dans

A. Beschrijving van de functie**A.1 PLAATS IN DE ORGANISATIE**

Functiebenaming: instrumentaal begeleider dans

Rapporteert aan: directeur/afdelingshoofd

Geeft leiding aan: n.v.t.

A.2 TAKEN

1. Het instrumentaal begeleiden van lessen
2. Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied
3. Het verrichten van overige werkzaamheden

Terug naar inhoud

A.3 FUNCTIE-EISEN

Mbo-niveau

B. Beschrijving van de taken

B.1 HET INSTRUMENTAAL BEGELEIDEN VAN LESSEN

Begeleidt klassieke balletlessen en andere lesvormen op piano en andere instrumenten. Zorgt waar nodig voor improvisatie en zorgt ervoor dat het karakter van de oefening muzikaal wordt ondersteund.

Past gedurende de oefening tempo en sfeer aan en legt andere accenten als de docent dit aangeeft.

Verzorgt de instrumentale begeleiding van uitvoeringen.

B.2 HET BIJHOUDEN VAN ONTWIKKELINGEN OP HET VAKGEBIED

Houdt ontwikkelingen binnen het vakgebied bij.

B.3 HET VERRICHTEN VAN OVERIGE WERKZAAMHEDEN

Voert periodiek overleg met de docent over het afstemmen van het spel op de oefeningen en de samenwerking tussen docent en begeleider.

Onderwijsassistent

A. Beschrijving van de functie

A.1 PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming: onderwijsassistent

Rapporteert aan: directeur/afdelingshoofd

Geeft leiding aan: n.v.t.

A.2 TAKEN

1. Het ondersteunen van de docent
2. Het verrichten van overige werkzaamheden

A.3 FUNCTIE-EISEN

Mbo-niveau

B. Beschrijving van de taken

B.1 HET ONDERSTEUNEN VAN DE DOCENT

Vorbereitung

Werkt op aanwijzing van de docent lesmateriaal verder uit.

Zorgt voor de vormgeving van documentatiemateriaal.

Ondersteunt bij de voorbereiding van lessen.

Bestelt benodigd materiaal en zorgt voor de inrichting van lokaal of werkplaats.

Instructie

Ondersteunt de docent bij het geven van de onderwijsactiviteit.

Demonstreert toe te passen technieken; zorgt voor individuele begeleiding van deelnemers.

Observeert vorderingen van cursisten. Assisteert bij groepsprocessen.

Organisatie

Regelt de praktische gang van zaken bij kunstuitingen en organiseert excursies en theaterbezoeken.

[Terug naar inhoud](#)

Steunfunctieassistent

A. Beschrijving van de functie

A.1 PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming: steunfunctieassistent

Rapporteert aan: directeur/afdelingshoofd

Geeft leiding aan: n.v.t.

A.2 TAKEN

Het ondersteunen van de consulent

A.3 FUNCTIE-EISEN

Mbo-niveau

B. Beschrijving van de taken

B.1 HET ONDERSTEUNEN VAN DE CONSULENT

Projecten

Doet suggesties aan de consulent over te organiseren projecten.

Coördineert, organiseert en plant, in overleg met de consulent, voorstellingen, tentoonstellingen en projecten.

Onderhoudt contacten met gezelschappen, scholen en accommodaties.

Zorgt voor de organisatie van activiteiten in het onderwijs.

Verleent waar nodig technische assistentie.

Begeleiding

Geeft voorlichting over steunfunctieactiviteiten.

Ondersteunt de consulent in zijn begeleidende rol.

Geeft samen met de consulent voorbeeldlessen.

Speelt mee bij kunstuitingen in de klas; demonstreert technieken.

Levert bijdragen aan de vormgeving van educatief materiaal.

Administratief medewerker A

A. Beschrijving van de functie

A.1 PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming: administratief medewerker A

Rapporteert aan: afdelingshoofd

Geeft leiding aan: n.v.t.

A.2 TAKEN

1. Het verrichten van financieel-administratieve werkzaamheden
2. Het verzorgen van de cursusadministratie
3. Het verrichten van algemene secretariële werkzaamheden

A.3 AANVULLENDE GEGEVENS

De functie bestaat uit één of meerdere van bovengenoemde taken.

A.4 FUNCTIE-EISEN

Mbo-niveau

B. Beschrijving van de taken**B.1 HET VERRICHTEN VAN FINANCIËEL-ADMINISTRATIEVE WERKZAAMHEDEN**

Voert de debiteuren- en crediteurenadministratie. Controleert facturen, verwerkt gegevens in de boekhouding en zorgt voor betaling.

Beheert de financiële pakketten.

Ondersteunt bij het opstellen van financiële rapportages.

Controleert de uitvoering van de salarisadministratie en zorgt voor afdrachten, reiskosten, etc.

Houdt personele mutaties bij. Verstrekt informatie aan medewerkers over arbeidsvoorwaarden.

B.2 HET VERZORGEN VAN DE CURSUSADMINISTRATIE

Verstreck informatie over cursussen en behandelt aanmeldingen.

Stelt nota's op en zorgt voor de inning.

Verwerkt mutaties in de cursusadministratie.

Ondersteunt leidinggevenden bij de opstelling van roosters.

Verricht administratief-organisatorische werkzaamheden in verband met audits, examens, excursies, tentoonstellingen, etc.

B.3 HET VERRICHTEN VAN ALGEMENE SECRETARIËLE WERKZAAMHEDEN

Voert het secretariaat voor directeur en leidinggevenden.

Beheert agenda's en maakt afspraken.

Bereidt vergaderingen voor, maakt notulen en verslagen. Bewaakt de afhandeling van genomen besluiten.

Zorgt voor de postbehandeling.

Beheert het archief.

Conciërge A

A. Beschrijving van de functie**A.1 PLAATS IN DE ORGANISATIE**

Functiebenaming: conciërge A

Rapporteert aan: afdelingshoofd

Geeft leiding aan: n.v.t.

A.2 TAKEN

1. Het toezicht houden op het gebouw
2. Het verrichten van onderhoud en reparaties
3. Het functioneren als aanspreekpunt voor cursisten en docenten

[Terug naar inhoud](#)

4. Het verzorgen van de bar/kantine

A.3 FUNCTIE-EISEN

Vmbo-niveau

B. Beschrijving van de taken

B.1 HET TOEZICHT HOUDEN OP HET GEBOUW

Houdt toezicht op het gebouw en de inventaris.

Bewaakt de huisregels.

B.2 HET VERRICHTEN VAN ONDERHOUD EN REPARATIES

Verricht dagelijks onderhoud en kleine reparaties. Schakelt zonodig derden in. Ziet toe op door derden verrichte werkzaamheden.

B.3 HET FUNCTIONEREN ALS AANSPREEKPUNT VOOR CURSISTEN EN DOCENTEN

Vangt nieuwe cursisten op. Verstrekkinformatie.

Zorgt voor de benodigde materialen in de leslokalen.

B.4 HET VERZORGEN VAN DE BAR/KANTINE

Verstreckt thee, koffie, etc. aan personeel en cursisten.

Zorgt voor de schoonmaak van keukens en kantine.

Beheert de voorraden en zorgt voor aanschaffingen.

Assisteert bij recepties en voorstellingen.

Administratief medewerker B

A. Beschrijving van de functie

A.1 PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming: administratief medewerker B

Rapporteert aan: directeur/administrateur

Geeft leiding aan: n.v.t.

A.2 TAKEN

1. Het verrichten van ondersteunende werkzaamheden t.b.v. de cursusadministratie
2. Het verrichten van ondersteunende secretariële werkzaamheden
3. Het verrichten van ondersteunende financieel-administratieve werkzaamheden
4. Het verrichten van overige ondersteunende werkzaamheden

A.3 FUNCTIE-EISEN

Vmbo-niveau

B. Beschrijving van de taken

B.1 VERRICHTEN VAN ONDERSTEUNENDE WERKZAAMHEDEN T.B.V. DE CURSUSADMINISTRATIE Verstuurt voorlichtingsmateriaal over studiemogelijkheden en verstrekt mondeling informatie; verwijst eventueel door naar docenten.

Terug naar inhoud

Voert gegevens in in de cursusadministratie en verwerkt mutaties.

B.2 HET VERRICHTEN VAN ONDERSTEUNENDE SECRETARIËLE WERKZAAMHEDEN

Neemt de telefoon aan, verbindt door of beantwoordt de vragen zelf.

Verricht diverse typewerkzaamheden.

Verzorgt de uitgaande post.

Verricht kopieerwerkzaamheden.

Verricht ondersteunende administratieve werkzaamheden.

B.3 HET VERRICHTEN VAN ONDERSTEUNENDE FINANCIËEL-ADMINISTRATIEVE WERKZAAMHEDEN

Ondersteunt bij het verwerken van gegevens in de financiële administratie.

B.4 HET VERRICHTEN VAN OVERIGE ONDERSTEUNENDE WERKZAAMHEDEN

Verzorgt de verhuur van zalen, instrumenten en projectmateriaal.

Verschaft informatie tijdens evenementen/organisatie-activiteiten.

Conciërge B

A. Beschrijving van de functie

A.1 PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming: conciërge B

Rapporteert aan: directeur/administrateur/administratief medewerker A/conciërge A

Geeft leiding aan: n.v.t.

A.2 TAKEN

1. Het toezicht houden op het gebouw
2. Het verzorgen van koffie, etc.
3. Het verrichten van hand- en spandiensten

A.3 FUNCTIE-EISEN

Lager onderwijs

B. Beschrijving van de taken

B.1 HET TOEZICHT HOUDEN OP HET GEBOUW

Opent en sluit het gebouw en schakelt verwarming en verlichting aan/uit. Verricht klein, dagelijks onderhoud. Wijst cursisten en bezoekers de weg in het gebouw.

Houdt er toezicht op dat zich geen onbevoegde personen in het gebouw bevinden.

B.2 HET VERZORGEN VAN KOFFIE, ETC.

Verstrekt thee, koffie, etc. aan personeel en cursisten.

Zorgt voor de schoonmaak.

Signaleert de noodzaak van aanvulling van voorraden.

B.3 HET VERRICHTEN VAN HAND- EN SPANDIENSTEN

Assisteert bij de voorbereiding en uitvoering van evenementen in de organisatie.

Brengt de post weg.

Bedient de telefooncentrale als de receptie gesloten is.

Terug naar inhoud

Administratief medewerker C

A. Beschrijving van de functie

A.1 PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming: administratief medewerker C

Rapporteert aan: directeur/administrateur/administratief medewerker A

Geeft leiding aan: n.v.t.

A.2 TAKEN

1. Het verrichten van administratieve hulpwerkzaamheden
2. Het verrichten van typewerk

A.3 FUNCTIE-EISEN

Lager onderwijs

B. Beschrijving van de taken

B.1 HET VERRICHTEN VAN ADMINISTRATIEVE HULPWERKZAAMHEDEN

Verricht kopieerwerkzaamheden. Schrijft de post in en distribueert deze.

Neemt de telefoon aan en verbindt door of beantwoordt zelf de vragen.

Verricht diverse ondersteunende werkzaamheden.

B.2 HET VERRICHTEN VAN TYPEWERK

Verricht diverse routinematige typewerkzaamheden voor de medewerkers van de organisatie.

Projectleider

A. Beschrijving van de functie

A.1. PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming: Projectleider

Rapporteert aan: Manager Cultuuronderwijs / Directeur

Maakt onderdeel uit van: Projectteam

Geeft werkgericht leiding aan: Docenten / projectmedewerkers

A.2. KERN VAN DE FUNCTIE

De projectleider draagt zorg voor de uitvoering van een groot project (zoals een festival, of breed samengesteld project met meerdere disciplines, of meerdere projecten e.d.).

Kenmerkend voor de werkwijze is dat de afnemer van het project (bedrijfsleven, onderwijs, kinderopvang, brede scholen, kunstvakonderwijs, wijkbewoners, wijkorganisaties, woningstichtingen, particuliere markt al naar gelang het domein) het vertrekpunt vormen.

De projectleider werkt zeer nauw samen met betrokkenen binnen de organisatie en draagt zorg voor uitvoering van een maatwerk projecten. De projectleider heeft een sturende rol in de voorbereiding en bij het creëren van draagvlak voor het project.

A.3 VERANTWOORDELIJKHEDEN

- a. Het uitwerken van concept naar concrete activiteiten
- b. Het coördineren van de projectorganisatie
- c. Het leiden van het project
- d. Budgetverantwoordelijkheid

N.B. De functie kan bestaan uit twee of meer van bovenvermelde taken

A.4. KENNISNIVEAU EN FUNCTIE-EISEN

HBO werk- en denkniveau.

Ruime kennis en inzicht in inhoudelijke en organisatorische facetten van het werk, waaronder planmatig en projectmatig werken;

Zelfstandig, maar kan ook goed in teamverband werken;

A.5. FUNCTIENIVEAU

Hbo

B. Beschrijving van de taken

Het kan voorkomen dat voor een projectleider een aantal van onderstaande taken niet van toepassing zijn

B.1. HET UITWERKEN VAN CONCEPT NAAR CONCRETE ACTIVITEITEN

Extern

Voert overleg met opdrachtgevers, stakeholders en andere partijen;

Draagt zorg (in nauw overleg met betrokkenen binnen de organisatie) voor publiciteit en promotie.

Intern

Zorgt voor afstemming binnen de projectorganisatie.

B.2. HET COÖRDINEREN VAN DE PROJECTORGANISATIE

Plant de activiteiten en stelt te behalen resultaten vast;

Laat werkplannen opstellen;

Coördineert de organisatie het project;

Bewaakt de kwaliteit en voortgang.

B.3. HET LEIDEN VAN HET PROJECT

Werkt volgens eendraaiboek;

Stelt projectplan op;

Stelt teams samen;

Stuurt de projectmedewerker(s) aan;

Bewaakt de voortgang, de kwaliteit, het budget en de resultaten.

B.4. BUDGETVERANTWOORDELIJKHEID

Bewaakt de budgetten;

Controleert en accordeert facturen

De functieschaal is gewaardeerd in schaal 10 van de Cao Kunsteducatie.

Projectmedewerker

A. Beschrijving van de functie

A.1. PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming: Projectmedewerker

Rapporteert aan: Projectleider

Geeft leiding aan : N.v.t.

A.2. KERN VAN DE FUNCTIE

De projectmedewerker levert een bijdrage aan het produceren en organiseren van een project, programma, festival en ondersteunt de projectleider. De nadruk ligt daarbij op inhoudelijke ontwikkeling en de organisatie van de activiteit. De projectmedewerker kan ook zelfstandig een afgebakend project leiden zonder dat er andere projectmedewerkers bij zijn betrokken. Het accent ligt op de uitvoering. De medewerker kan in meerdere afdelingen tegelijk functioneren.

A.3. TAKEN

De ondersteuning van en een bijdrage leveren aan:

1. De ontwikkeling en productie van een project, programma, festival of ander incidentele activiteiten;
2. Het organiseren van de activiteit

A.4. KENNISNIVEAU:

Mbo plus of Hbo

B. Beschrijving van de taken

B.1. DE ONTWIKKELING EN PRODUCTIE VAN EEN PROJECT, PROGRAMMA, FESTIVAL ETC.

Voert werkzaamheden uit in het traject van ontwikkeling – productie- uitzetten- evaluatie en bijstelling van het product, op inhoudelijk en/of organisatorisch vlak;

Doet voorstellen over de uitvoering en opzet van de activiteit en werkt deze uit in een projectplan, met daarin de planning, budgettaire aspecten, voorlichting etc.;

Ondersteunt bij het schrijven van subsidieaanvraag;

Plant en organiseert kunstuitingen (uitvoeringen, tentoonstellingen, examens, excursies, theater- en concertbezoeken;

Zorgt voor kwaliteit in de uitvoering.

B.2. HET ORGANISEREN VAN DE ACTIVITEIT

Maakt overzichten van relevante gegevens voor het project op aangeven van de projectleider;

Onderhoudt contacten met docenten en anderen binnen de organisatie, beantwoordt vragen over de organisatie en planning van het traject;

Zorgt voor monitoring evaluatie en bijstelling van de activiteit;

Ondersteunt op de bewaking van het toegekende budgetten;

Stemt zaken intern af;

De functieschaal is gewaardeerd in schaal 8 van de Cao Kunsteducatie.

Project assistent

A. Beschrijving van de functie

A.1. PLAATS IN DE ORGANISATIE

Functiebenaming:

Projectassistent

Rapporteert aan: Projectleider / Manager

Cultuuronderwijs Geeft leiding aan: N.v.t.

A.2. KERN VAN DE FUNCTIE

De project assistent ondersteunt de projectleider bij een project, programma of festival.

De nadruk ligt daarbij op de planning, organisatie en afstemming van de activiteit.

De medewerker kan in meerdere afdelingen tegelijk functioneren.

A.3. TAKEN

De ondersteuning van en een bijdrage leveren aan het organiseren van de activiteit

A.4. K

ENNIS

NIVEA

U

Mbo

B. Beschrijving van de taken

B.1. HET ORGANISEREN VAN DE ACTIVITEIT

Zorgt voor de ondersteuning bij het ophalen en de ontwikkeling van de vraag; Onderhoudt contacten met docenten;

Zorgt voor monitoring evaluatie en bijstelling van de activiteit; Ondersteunt op de bewaking van het toegekende budgetten; Stemt zaken intern af;

De functieschaal is schaal 7 van de Cao Kunsteducatie.

Deel B: invoering van het nieuwe functiehuis KE/OB

Vanaf 1 augustus 2022 voert de branche Kunsteducatie een nieuw functiehuis in samen met de Openbare Bibliotheken: het functiehuis KE/OB. De basis van de methode wordt gevormd door generieke beschrijvingen van functies. De functiematrix is opgenomen in deel B van deze bijlage. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2. Verdere uitleg en toelichting van het functiehuis KE/OB en de invoering daarvan is terug te vinden in de starterskit, te raadplegen via de website van Cultuurconnectie en Stichting OAK.

Functiematrix

Bibliotheken	Algemene ondersteuning	Facilitaire ondersteuning	Technisch	Educatie	Service & informatie	Administratie & ondersteuning	Informatiebeheer	Uitvoering	Advies & ontwikkeling	Projecten	Functioneel leidinggeven	Management	Kunsteducatie
14												Strategisch manager I	14
13												Strategisch manager II	13
12									Ontwikkeladviseur I			Tactisch manager I	12
11									Ontwikkeladviseur II	Projectleider I		Tactisch manager II	11
10									Ontwikkeladviseur III	Projectleider II		Tactisch manager III	10
9			Medewerker techniek I	Medewerker educatie I			Medewerker informatiebeheer I	Specialist uitvoering I	Ontwikkeladviseur IV	Projectleider III	Coördinator I	Operationeel manager I	9
8			Medewerker techniek II	Medewerker educatie II		Medewerker administratie & ondersteuning I	Medewerker informatiebeheer II	Specialist uitvoering II			Coördinator II	Operationeel manager II	8
7		Medewerker facilitair I	Medewerker techniek III	Medewerker educatie III	Medewerker service & informatie I	Medewerker administratie & ondersteuning II	Medewerker informatiebeheer III	Specialist uitvoering III			Coördinator III		7
6		Medewerker facilitair II	Medewerker techniek IV	Medewerker educatie IV	Medewerker service & informatie II	Medewerker administratie & ondersteuning III	Medewerker informatiebeheer IV	Specialist uitvoering IV					6
5		Medewerker facilitair III	Medewerker techniek V	Medewerker educatie V	Medewerker service & informatie III	Medewerker administratie & ondersteuning IV							5
4		Medewerker facilitair IV	Medewerker techniek VI		Medewerker service & informatie IV	Medewerker administratie & ondersteuning V							4
3	Medewerker algemene ondersteuning I												3
2	Medewerker algemene ondersteuning II												2
1	Medewerker algemene ondersteuning III												1

Reglement 1: Invoeringsregeling Functiehuis KE/OB

Artikel 1 Definities

- a. Starterskit:
omvat alle relevante documenten die nodig zijn voor de invoering van het functiehuis OB/KE.
Bijvoorbeeld de functiematrix, leeswijzer en de basisregeling.
- b. Generieke functiebeschrijving:
een algemene functiebeschrijving die kan worden toegepast op verschillende functies door de organisatie. Het geeft een beschrijving van de functie op hoofdlijnen weer.
- c. Specifieke functiebeschrijving:
deze beschrijving geeft specifieke elementen en functie-eisen weer. Het geeft hierbij concrete invulling aan de generieke functiebeschrijvingen in het functiehuis OB/KE, bijvoorbeeld invulling van de organisatorische eenheid of werkterrein.
- d. Basisregeling:
dit is een regeling voor het invoeren van het functiehuis OB/KE in de organisatie, het toekomstig onderhoud en een procedureregeling.
- e. Externe bezwarencommissie:
externe commissie ingesteld door sociale partners die een oordeel geven als werkgever en medewerker of ondernemingsraad gezamenlijk niet tot overeenstemming komen.

Artikel 2 Invoering

De werkgever heeft het functiehuis OB/KE met ingang van het nieuwe seizoen ingevoerd: vanaf 1 september 2022, maar uiterlijk 1 januari 2023.

Artikel 3 Procedure vaststellen generieke functies

De werkgever en de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering besluiten gezamenlijk welke functies uit de generieke functiematrix uit het functiehuis OB/KE (bijlage 3 deel B) worden toegepast in de organisatie ten behoeve van de invoering van het functiehuis OB/KE. Wanneer werkgever en het medezeggenschapsorgaan samen niet tot overeenstemming komen, kunnen zij gezamenlijk het geschil onderbouwd voor leggen aan de externe bezwarencommissie conform reglement 2.

Artikel 4 Procedure indelen individuele medewerker

1. Na vaststelling generieke functies, deelt de werkgever de functie van een individuele medewerker in, in een generieke beschrijving uit de generieke functiematrix. De werkgever maakt voor de indeling gebruik van de starterskit en basisregeling.
2. De werkgever brengt de medewerker van de functie-indeling op de hoogte, zowel in een gesprek als schriftelijk. Hierin wordt in ieder geval opgenomen: de functiebeschrijving, functiegroep, salarisschaal, trede en een vergelijking met de huidige schaal en beschrijving.
3. Als een medewerker het niet eens is met de indeling van de functie, dan kan de medewerker daartegen in bezwaar. De procedure staat in reglement 2 Procedure extern bezwaar.

Artikel 5 Individuele overgangsbepalingen

Verandering van salarisschaal:

- a. Als door de toepassing van het nieuwe functiewaarderingssysteem de medewerker in een lagere functieschaal wordt ingedeeld, behoudt de medewerker zijn huidige salaris. De medewerker groeit met zijn salaris mee met de algemene cao-verhogingen, tot het maximum van zijn oude salarisschaal. De peildatum van het maximum is datum van invoering van het functiehuis OB/KE. De maximum bedragen geldend op moment van invoering zijn hier opgenomen.

Maximum bedragen van de functieschalen (oud) per 1 augustus 2022:

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	10	11	12	13	14	15
	2.035	2.171	2.305	2.442	2.704	2.981	3.396	4.125	4.471	4.746	5.154	5.559	6.132	6.722

b. Als door toepassing van het nieuwe functiewaarderingssysteem medewerker in een hogere functieschaal wordt ingedeeld, ontvangt de medewerker het naast hogere salaris in de hogere schaal. Als dit salaris onder de laagste trede van de schaal ligt, wordt het salaris verhoogd naar trede 0 van de hogere schaal.

Artikel 6 Procedure bij indelingsgeschil:

1. De medewerker die het niet eens is met de indeling van zijn of haar functie, overlegt daarover altijd eerst met de direct leidinggevende.
2. Als de medewerker na het overleg, zoals bedoeld in het eerste lid, bezwaar blijft houden dan vindt overleg plaats. Dit overleg is tussen de medewerker, de leidinggevende en degene die de individuele functie binnen de organisatie namens werkgever heeft ingedeeld (HR en/of externe deskundige). Na dit overleg reageert de werkgever gemotiveerd en schriftelijk.
3. Wanneer werkgever en medewerker na de het gestelde in leden 1 en 2 van dit artikel niet samen tot overeenstemming komen, is het mogelijk om bezwaar aan te tekenen bij de externe bezwarencommissie, zoals beschreven in reglement 2: Procedure extern bezwaar.

Reglement 2: Procedure extern bezwaar

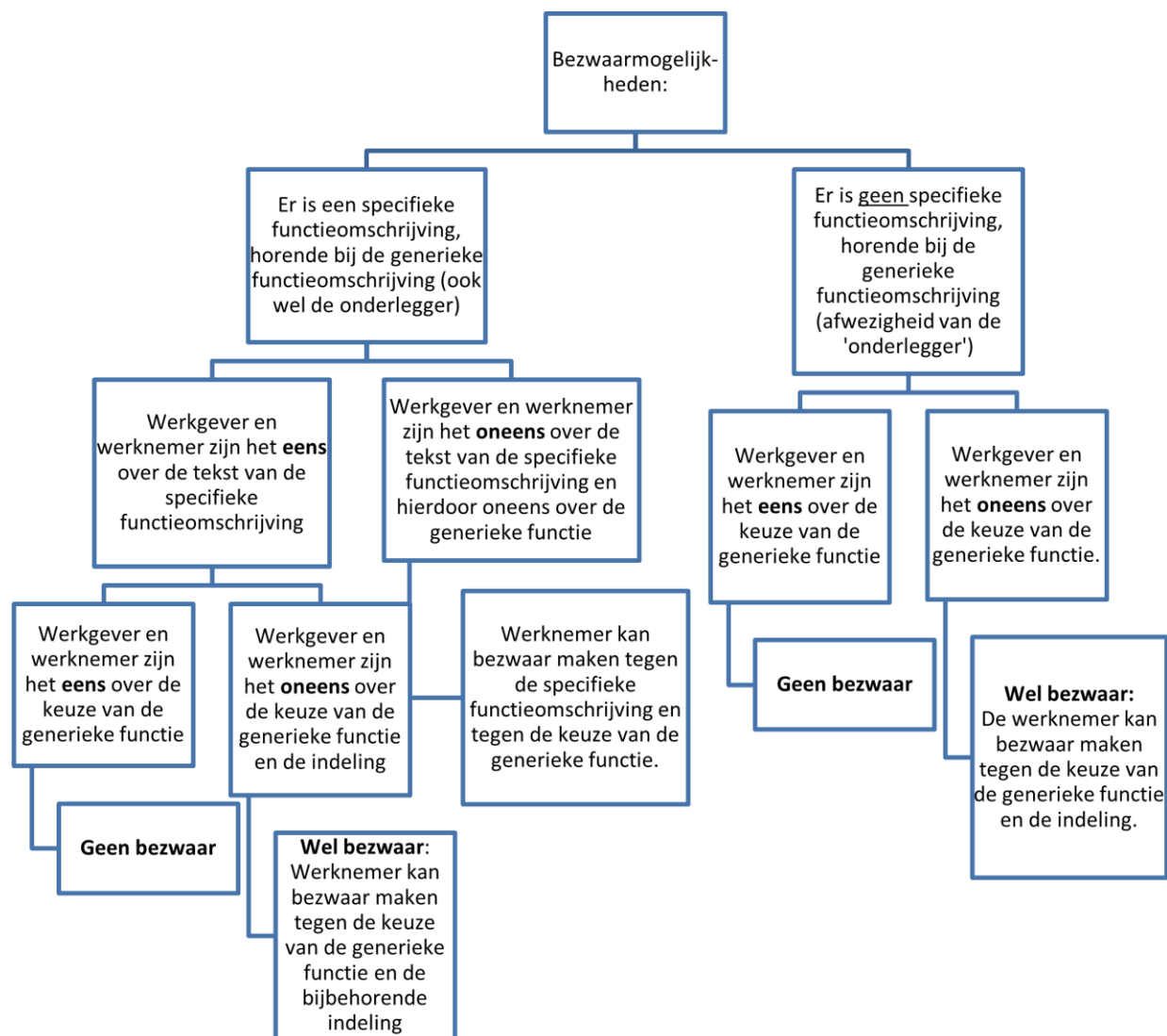
Artikel 1 Instelling externe commissie

Als werkgever en medewerker de eerste twee stappen conform artikel 6 lid 1 en lid 2 van het reglement 1: invoeringsregeling Functiehuis KE/OB hebben doorlopen, kan een externe commissie om een oordeel worden gevraagd. De externe commissie wordt ingesteld op het moment dat bezwaar wordt aangetekend.

Artikel 2 Bezwaargronden

Bezwaar kan worden aangetekend op de volgende gronden:

1. De medewerker is het niet eens met de gevolgde procedure;
2. De medewerker is van mening dat de functie-inhoud in de functieomschrijving (de specifieke functieomschrijving horende bij de generieke functiebeschrijving (ook wel 'onderlegger')), niet overeenkomt met de feitelijke werkzaamheden en hierdoor de indeling in het generieke functiehuis niet juist is;
3. De medewerker is het niet eens met de vastgestelde functie-indeling in de generieke functie;
4. De werkgever en het medezeggenschaporgaan samen geen overeenstemming bereiken over hetgeen beschreven in artikel 1 lid 1 van reglement 1: invoeringsregeling Functiehuis KE/OB.



Artikel 3 Werkwijze

1. De medewerker kan, binnen twee weken na ontvangst van de schriftelijke motivering van de werkgever, een met redenen omkleed bezwaar indienen bij de externe commissie. De medewerker start de behandeling van het extern bezwaar door zijn bezwaar schriftelijk en gemotiveerd in te dienen bij het secretariaat van de externe commissie, ondergebracht bij Cultuurconnectie (te bereiken via cao@cultuurconnectie.nl).
2. Het bezwaar wordt alleen in behandeling genomen als het bezwaar wordt aangetekend conform één van genoemde bezwaargronden van artikel 2.
3. Na ontvangst stuurt de externe commissie een ontvangstbevestiging aan werkgever en medewerker. De werkgever heeft de mogelijkheid om binnen drie weken na ontvangst schriftelijk te reageren op het bezwaar van de medewerker.
4. De externe commissie handelt volgens de volgende werkwijze:

Werkwijze	Samenstelling
1. De externe commissie oordeelt als het gaat om een indelingskwestie of indien de werkgever niet schriftelijk en gemotiveerd heeft geantwoord tijdens intern overleg zoals bedoeld in artikel 4 lid 2 van Reglement 1: invoeringsregeling Functiehuis KE/OB. 2. De externe commissie kan zowel bezwaarschriften behandelen die betrekking hebben op functies van een individuele medewerker als op functies van een groep medewerkers die dezelfde functie vervullen. 3. De externe commissie doet een unanieme en bindende uitspraak en informeert de werkgever en betrokkene(n) schriftelijk binnen twaalf weken na ontvangst van het bezwaarschrift over het door haar genomen besluit. De externe commissie motiveert haar besluiten schriftelijk. 4. Bij uitzondering kan de termijn, genoemd in sub 3, verlengd worden. De totale termijn van afhandeling van het bezwaarschrift mag niet langer duren dan twaalf weken.	De externe commissie bestaat uit twee systeemdeskundigen. Eén lid treedt op namens de werkgeversorganisatie en één lid treedt op namens de betrokken vakbonden. De externe commissie kan voor de beslissing advies inwinnen bij de systeemhouder.* * Systeemhouder is Leeuwendaal. Te bereiken via: 088 00 868 00.
5. De externe commissie stelt de betrokken medewerker(s) en werkgever(s) in de gelegenheid te worden gehoord. De medewerker kan zich eventueel laten bijstaan door derden. Daarnaast kan de externe commissie anderen oproepen als dit bijdraagt aan een juiste oordeelsvorming.	
6. Kosten voor de externe procedure komen ten laste van de werkgever.	

Bijlage 4

Klachtenprocedure bij ongewenst gedrag

Artikel 1: Begripsomschrijvingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. **Organisatie:** de betreffende lidorganisatie van Cultuurconnectie.
- b. **OAK:** Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie
- c. **Bestuur/directie:** het bestuur/de directie van de betreffende lidorganisatie van Cultuurconnectie.
- d. **Medewerker:** degene die bij of voor de organisatie werkzaam is of werkzaamheden verricht. Onder medewerker wordt in ieder geval verstaan degene die binnen de organisatie werkzaam is op basis van:
 - arbeidsovereenkomst
 - detachering
 - vrijwilligerscontract
 - uitzendovereenkomst
 - stageovereenkomst
- e. **Klacht:** een schriftelijke bij de Klachtencommissie ingediende uiting van onvrede over bejegening door de organisatie en/of een medewerker van de organisatie en/of een klant van de organisatie.
- f. **Klager:** de klagende medewerker of klant, zijn wettelijke vertegenwoordiger of nabestaande(n).
- g. **Aangeklaagde:** de organisatie of de medewerker of klant van de organisatie tegen wie de klacht is gericht.
- h. **Klachtencommissie:** de door OAK en ArboNed ingestelde onafhankelijke externe commissie ter behandeling van klachten op het gebied van ongewenste omgangsvormen.
- i. **Vertrouwenspersoon:** de externe vertrouwenspersoon die als zodanig is aangesteld door ArboNed, zijnde een bedrijfsmaatschappelijk werker van ArboNed.

Artikel 2: De Klachtencommissie

1. Er is een onafhankelijke Klachtencommissie (hierna: de Commissie). De leden van de Commissie worden benoemd in overleg tussen OAK en ArboNed.
2. De Commissie heeft tot taak het behandelen van de aan haar voorgelegde klachten en het geven van een onafhankelijk en gemotiveerd oordeel.
3. De klachten worden behandeld door de Commissie die bestaat uit ten minste drie leden, zijnde het hoofd bedrijfsmaatschappelijk werk van ArboNed, tevens voorzitter, een jurist en een vertegenwoordiger van het OAK. In geval van een klacht waarbij een kind is betrokken, wordt de Commissie uitgebreid met een orthopedagoog.

Voor ieder lid wordt een plaatsvervangend lid benoemd dat aan dezelfde kwaliteitseisen voldoet. Waar in dit reglement over de leden van de Commissie wordt gesproken worden daarmee tevens de plaatsvervangende leden bedoeld. Bij afwezigheid van de voorzitter wordt het voorzitterschap waargenomen door een van de andere vaste leden.

4. OAK en ArboNed dragen er zorg voor dat tijdig in vacatures binnen de Commissie wordt voorzien.
5. De Commissie wordt in haar werkzaamheden bijgestaan door een secretaris.
6. De vergaderingen van de Commissie hebben een besloten karakter. Is een lid verhinderd, dan neemt zijn/haar plaatsvervanger deel aan de vergadering. De agenda voor iedere vergadering wordt door de voorzitter in overleg met de secretaris samengesteld en aan de leden toegezonden.
7. Iedere medewerker van de organisatie, tegen wie de klacht is gericht, is verplicht volledige medewerking te geven aan de werkzaamheden van de Commissie.
8. De leden van de Commissie mogen niet direct of indirect betrokken zijn bij het onderwerp waarover een klacht is ingediend. Klager en/of aangeklaagde kan in dit geval een lid van de Commissie wraken. Leden van de Commissie kunnen zich verschonen.
9. In geval van wraking of verschoning wordt de plaats van het betreffende lid ingenomen door diens plaatsvervangend lid.

Artikel 3: Indiening van een klacht

1. De klager dient de klacht schriftelijk in bij de Commissie. De klacht moet worden ondertekend en tenminste bevatten:
 - a. de naam en het adres van de indiener;
 - b. de dagtekening;
 - c. de omschrijving van de (gesignaleerde) ongewenste omgangsvorm(en);
 - d. de naam of namen van de aangeklaagde(n);
 - e. de beschrijving van de door de klager ondernomen stappen;
 - f. de periode waarin het voorval plaatsvond, waarbij voorvallen die langer dan één jaar geleden hebben plaatsgevonden niet meer in behandeling worden genomen, tenzij er naar het oordeel van de Commissie sprake is van een uitzonderlijke situatie.
2. Indien de klacht naar het oordeel van de secretaris van de Commissie niet voldoende duidelijk is gesteld, wordt de klager alsnog uitgenodigd binnen tien werkdagen schriftelijk duidelijkheid te verschaffen. Zo nodig wordt de klager daarbij geadviseerd deskundige hulp te zoeken voor het nader formuleren van zijn klacht. De termijn van tien werkdagen kan zo nodig door de secretaris van de Commissie eenmaal met tien werkdagen worden verlengd. Wordt de verduidelijking niet binnen de (verlengde) termijn ontvangen, dan vindt geen verdere behandeling van de klacht plaats.
3. Binnen tien werkdagen na ontvangst van de klacht doet de secretaris van de Commissie mededeling van de inhoud van de klacht aan de aangeklaagde. De aangeklaagde wordt in de gelegenheid gesteld binnen tien werkdagen een verweerschrift op te stellen. Wordt de reactie niet binnen de termijn, dan wel binnen een op verzoek verleende eenmalige uitsteltermijn van tien werkdagen ontvangen, dan wordt de aangeklaagde geacht geen schriftelijk verweer te hebben gevoerd.
4. Indien de klacht ontvankelijk is verklaard worden klager en aangeklaagde uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van de klacht opgeroepen om te worden gehoord.
5. Partijen krijgen na de eerste gespreksronde de gelegenheid de verslagen van de gesprekken met klager, aangeklaagde en getuigen in te zien.
6. Klager en aangeklaagde kunnen zich laten bijstaan door een vertrouwenspersoon, een advocaat of een adviseur.

Artikel 4: Niet-ontvankelijkheid

1. De Commissie kan besluiten tot het niet ontvankelijk verklaren van de klacht. De Commissie neemt dit besluit uiterlijk binnen twee weken na ontvangst van de klacht. Indien de Commissie dit besluit neemt, deelt zij dit schriftelijk mee aan de klager, de aangeklaagde en het bestuur/de directie.
2. De klacht wordt niet ontvankelijk verklaard indien zij betrekking heeft op een gedraging:
 - a. waarover door de klager reeds eerder een klacht is ingediend die met inachtneming van deze regeling is afgedaan;

- b. die langer dan één jaar voor indiening van de klacht heeft plaatsgevonden, tenzij er sprake is van feiten of omstandigheden op grond waarvan van de klager redelijkerwijs niet verlangd kon worden de klacht binnen de gestelde termijn in te dienen;
- c. die anderszins door het instellen van een procedure aan het oordeel van een rechterlijke instantie kon of had kunnen worden onderworpen;
- d. zolang ter zake daarvan een opsporingsonderzoek op bevel van de officier van justitie of een vervolging gaande is, dan wel indien de gedraging deel uitmaakt van de opsporing of vervolging van een strafbaar feit en ter zake van dat feit een opsporing of vervolging gaande is;
- e. als de klacht anoniem wordt ingediend en/of de aangeklaagde niet genoemd wordt;
- f. indien niet voldaan is aan het bepaalde in artikel 3.3.
- g. in (andere) gevallen waarin de Commissie dit noodzakelijk acht.

Artikel 5: Bemiddeling

1. Na kennis genomen te hebben van de inhoud van de klacht en van de reactie van de aangeklaagde, kan de voorzitter van de Commissie, indien deze van mening is dat de zaak zich hiervoor leent, na ruggespraak met de overige leden van de Commissie, aan de klager en de aangeklaagde voorstellen te onderzoeken of de klacht via bemiddeling kan worden afgehandeld. Klager noch aangeklaagde hoeven deze bemiddeling te accepteren.
2. Indien klager en aangeklaagde met de bemiddeling akkoord gaan wordt de verdere behandeling van de klacht opgeschort. Bemiddeling vindt plaats door een door de Commissie, met instemming van partijen, aan te wijzen persoon. Deze deelt het resultaat van de bemiddeling aan de Commissie mee. Het resultaat van de bemiddeling kan zijn dat de klacht wordt ingetrokken, ofwel dat alsnog behandeling dient plaats te vinden.
3. Indien de bemiddeling geschiedt door een lid van de Commissie en het resultaat is dat alsnog behandeling dient plaats te vinden van de klacht, dan neemt het desbetreffende Commissielid niet verder deel aan het onderzoek, de behandeling en de beoordeling van de klacht.

Artikel 6: Afdoening in informele afhandeling

1. In iedere fase van de klachtbehandeling kan de Commissie nagaan of de klager via informele afhandeling van zijn klacht tevredengesteld kan worden.
2. Zodra de Commissie naar tevredenheid van de klager aan diens klacht tegemoet is gekomen, vervalt de verplichting tot het verder toepassen van deze regeling.

Artikel 7: Onderzoek en mondelinge behandeling

1. Indien geen bemiddeling plaatsvindt, dan wel nadat is meegedeeld dat deze niet tot intrekking van de Klacht heeft geleid, gaat de Commissie over tot het instellen van haar onderzoek.
2. Zij kan daartoe informatie inwinnen en stukken raadplegen, personen horen die direct bij de klacht zijn betrokken en deskundigen inschakelen.
3. De klager en de aangeklaagde worden in de gelegenheid gesteld mondeling buiten elkaars aanwezigheid te worden gehoord. Zij kunnen zich daarbij desgewenst laten bijstaan door een advocaat, adviseur of vertrouwenspersoon.
4. De leden van de Commissie en andere bij de behandeling van de klacht betrokkenen zijn verplicht tot geheimhouding van al hetgeen zij bij de behandeling van de klacht vernemen.
5. De secretaris stelt ter zake een verslag op en zendt dit aan de leden van de Commissie en aan de partijen die gehoord zijn elk hun eigen gehoor.

Artikel 8: Beoordeling en beslissing

1. Binnen acht weken na ontvangst van de klacht komt de Commissie in besloten vergadering tot een oordeel over de klacht.
2. Het oordeel van de Commissie houdt in dat de klacht gegrond of ongegrond wordt bevonden. De Commissie kan daarbij aanbevelingen doen aan de directie/het bestuur betreffende de te nemen maatregelen.
3. Indien (een deel van) de klacht betrekking heeft op een schadeclaim doet de Commissie geen uitspraken over aansprakelijkheid, maar beperkt zij zich tot de beoordeling van de gegrondheid van de klacht.
4. De secretaris maakt een verslag van de gevolgde procedure, van de verklaringen van de klager, aangeklaagde en eventuele andere betrokkenen. In dit verslag wordt tevens het gemotiveerde oordeel van de Commissie en - waar van toepassing - de aanbeveling opgenomen betreffende de te nemen maatregelen. De directie/het bestuur zendt een afschrift van het advies van de Klachtencommissie naar klager en aangeklaagde.
5. Indien de Commissie niet in staat is de in dit artikel genoemde termijnen in acht te nemen, doet de Commissie daarvan met redenen omkleed mededeling aan de klager, de aangeklaagde en de directie/het bestuur van de organisatie onder vermelding van de duur van het uitstel.

Artikel 9: Bescherming van klagers

Klager mag niet wegens het indienen van een klacht worden benadeeld in zijn werk of in zijn positie binnen het bedrijf.

Artikel 10: Bijstand van klager

1. De klager en de aangeklaagde kunnen zich door een advocaat, adviseur of vertrouwenspersoon laten bijstaan of laten vertegenwoordigen. De kosten van inschakeling komen voor rekening van de klager c.q. de aangeklaagde.
2. De Commissie kan van een gemachtigde een schriftelijke machtiging verlangen.
3. De Commissie kan bijstand of vertegenwoordiging door een persoon, tegen wie ernstige bezwaren bestaan, weigeren.
4. Het derde lid is niet van toepassing ten aanzien van advocaten en procureurs.

Artikel 11: Maatregelen

1. Binnen twee weken na ontvangst van het verslag, deelt de directie/het bestuur van de organisatie schriftelijk aan de Commissie, de klager en de aangeklaagde mede of het oordeel van de Commissie wordt overgenomen en of de directie/het bestuur naar aanleiding daarvan maatregelen zal nemen en zo ja, welke.
2. Bij afwijking van deze termijn doet de directie/het bestuur daarvan met redenen omkleed mededeling aan de Commissie, de klager en de aangeklaagde, onder vermelding van de termijn waarbinnen de directie/het bestuur zijn standpunt kenbaar zal maken.
3. De directie/het bestuur kan te allen tijde, al dan niet op verzoek van de Commissie of vertrouwenspersoon tijdelijke voorzieningen treffen, indien er als gevolg van ongewenst gedrag voor een of meerdere daarbij direct betrokkenen een onhoudbare situatie ontstaat.

Artikel 12: Verkorte procedure bij spoedeisende gevallen

1. Een klager kan de Commissie verzoeken zijn klacht versneld af te handelen, door middel van een verkorte procedure.
2. De commissie gaat hiertoe over wanneer de klager in zijn klachtschrift aangeeft zoveel last van de ongewenste omgangsvormen te hebben, dat verder functioneren redelijkerwijs niet gevegd kan worden.
3. Klager moet tevens hulp hebben gezocht bij een vertrouwenspersoon die onderschrijft dat een verkorte procedure daadwerkelijk gewenst is. Bij toewijzing van dit verzoek komt de Commissie zo spoedig mogelijk bijeen en komt uiterlijk binnen tien werkdagen na ontvangst van de klacht tot een oordeel over de klacht.
4. De directie/het bestuur zal in deze gevallen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen tien werkdagen na ontvangst van het oordeel van de Commissie, een uitspraak doen.

Artikel 13: Overgangs- en slotbepalingen

1. De organisatie draagt er zorg voor dat de medewerkers en klanten op passende wijze geïnformeerd worden over het bestaan van de klachtenregeling. Ten behoeve hiervan zijn door ArboNed en OAK ontwikkelde posters beschikbaar.
2. Bij deze informatieverstrekking wordt onder andere duidelijk gemaakt dat de klachtenprocedure kosteloos is (behoudens de eventuele kosten van een door klager of aangeklaagde ingeschakelde advocaat of adviseur).
3. Na afronding van het onderzoek van de klachtencommissie worden de dossiers gearhiveerd bij de secretaris van de klachtencommissie. De dossiers worden drie jaar na de daarin gedane uitspraak vernietigd. Alleen de secretaris heeft toegang tot de dossiers.

Bijlage 5

Reglement Sectorcommissie afwijkende Ontslagvolgorde cao Kunsteducatie, bij artikel 13B:4

Hoofdstuk 1: algemene bepalingen

Artikel 1: Definities

In dit Reglement wordt verstaan onder:

- a. **commissie:** de van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie als bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW;
- b. **cao:** de CAO Kunsteducatie;
- c. **werkgever:** de werkgever die gebonden is aan de cao;
- d. **werknemer:** de werknemer die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft en die onder de werkingssfeer van de cao valt;
- e. **OAK:** de Stichting Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie;
- f. **toestemming:** toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW;
- g. **verzoek:** een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW;
- h. **ontslagregeling:** de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding;
- i. **ontslagcriteria:** de ontslagcriteria zoals vastgelegd in artikel 13B van de cao.

Artikel 2: Taken van de commissie

Partijen bij de cao hebben een commissie ingesteld die gedurende de periode zoals in de cao is bepaald, bevoegd is om in plaats van het UWV toestemming te geven aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW voor de in artikel 13B van de cao genoemde werknemers op grond van de in artikel 13B genoemde ontslagcriteria.

Artikel 3: Samenstelling commissie en secretariaat

1. De cao-partijen benoemen drie commissieleden en ten minste drie commissieleden die als plaatsvervanger optreden. Deze worden benoemd voor een zittingsperiode die in de cao is bepaald, maar maximaal tot het einde van de looptijd van de cao. Indien de cao geen zittingsperiode bepaalt, dan worden de leden geacht te zijn benoemd voor de duur van de cao. Een aftredend lid blijft bevoegd

een verzoek te behandelen dat reeds was ingediend vóór het einde van de zittingsperiode. Een aftredend lid kan onmiddellijk worden herbenoemd.

2. De leden van de commissie worden als volgt benoemd:
 - a. twee leden worden benoemd door de werkgeversvereniging die partij is bij de cao;
 - b. twee leden worden benoemd door de werknemersverenigingen die partij zijn bij de cao;
 - c. twee leden die als voorzitter en plaatsvervangend voorzitter fungeren, worden benoemd door het bestuur OAK op voordracht van de commissieleden conform lid 2a en b. Het bestuur OAK heeft het veto om de voorgedragen voorzitter te kunnen weigeren.
3. De commissie is zodanig samengesteld dat zij beschikt over de specifieke deskundigheid die noodzakelijk is voor de taak van de commissie. Dat wil zeggen dat elk lid van de commissie minimaal één van de volgende kennisgebieden heeft:
 - a. kennis op het gebied van het arbeidsrecht in het algemeen en het ontslagrecht in het bijzonder;
 - b. kennis van het arbeidsproces en bedrijfseconomische processen binnen de sector kunsteducatie;
 - c. kennis van de financiële verslaglegging van bedrijfsresultaten;
 - d. kennis van de sector kunsteducatie.
4. De voorzitter van de commissie is onafhankelijk van de cao-partijen en heeft aantoonbare deskundigheid op het gebied van het arbeidsrecht in het algemeen en het ontslagrecht in het bijzonder.
5. Ieder lid van de commissie dient onafhankelijk en zonder last of ruggespraak te functioneren. Het is commissieleden verboden als gemachtigde op te treden ten overstaan van de commissie of zich via procespartijen te mengen in een procedure waarin zij niet als commissielid optreden.
6. Commissieleden stellen het secretariaat van de commissie terstond na hun benoeming als bedoeld in lid 2 in kennis van hun eventuele nevenfuncties. Bij wijziging van de nevenfuncties zal dit onverwijld worden gemeld aan het secretariaat. Op verzoek van (één van) de partijen bij een geschil wordt een lijst met de nevenfuncties van de behandelende commissieleden toegezonden.
7. Het lidmaatschap van een commissielid eindigt:
 - a. krachtens een daartoe strekkend besluit van het OAK bestuur, zulks op basis van een schriftelijk gemotiveerd advies van de meerderheid van de overige commissieleden en plaatsvervangende commissieleden;
 - b. door het verstrijken van de termijn waarvoor dit lid is benoemd;
 - c. door de schriftelijke opzegging van het commissielidmaatschap door dit lid;
 - d. op het moment van het overlijden van dit lid.

Artikel 4: Verschoning

1. Een lid van de commissie neemt geen plaats in de commissie, indien de commissie een verzoek behandelt waarbij dit lid op enigerlei wijze persoonlijk of zakelijk betrokken is of is geweest of waarbij dit lid een persoonlijk of zakelijk belang heeft.
2. Ieder lid heeft te allen tijde het recht zich bij de behandeling van een verzoek te verschonen vanwege een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid.
3. Ingeval van verschoning van een commissielid wordt deze vervangen door een ander commissielid dat op dezelfde wijze is benoemd als het lid dat zich heeft verschoond.
4. Indien op het moment van verschoning het verzoek reeds in behandeling is genomen, wordt de behandeling hiervan direct geschorst totdat een vervangend lid is aangewezen. De partijen worden in dat geval schriftelijk op de hoogte gesteld van de schorsing en de aanwijzing van een vervanger. De vervanging dient plaats te vinden binnen veertien dagen.

Artikel 5: Wraking

1. De voorzitter kan worden gewraakt indien gerechtvaardigde twijfel bestaat over zijn onafhankelijk- of onpartijdigheid.
2. De andere leden kunnen worden gewraakt indien gerechtvaardigde twijfel bestaat over de onpartijdig-

heid van het lid of over het functioneren zonder last of ruggespraak.

3. De wrakende partij brengt het wrakingsverzoek, onder opgave van redenen, onverwijld ter kennis van de commissie.
4. Als gevolg van het wrakingsverzoek wordt de behandeling van de zaak geschorst. De andere twee leden van de commissie beslissen, na het horen van het gewraakte lid, zo spoedig mogelijk of het wrakingsverzoek wordt gehonoreerd. Bij staking van de stemmen wordt het wrakingsverzoek gehonoreerd.
5. De beslissing op een wrakingsverzoek wordt zo spoedig mogelijk genomen en voorzien van een motivering aan beide procespartijen en het commissielid wiens wraking is verzocht, medegedeeld. De beslissing wordt eerst mondeling medegedeeld aan het gewraakte lid en partijen en vervolgens schriftelijk bevestigd.
6. Een volgend wrakingsverzoek met betrekking tot hetzelfde commissielid wordt niet in behandeling genomen, tenzij feiten of omstandigheden worden voorgedragen die pas na het eerdere wrakingsverzoek aan de wrakende partij bekend zijn geworden.

Artikel 6: Secretariaat

1. Het OAK bestuur stelt een secretariaat in dat de commissie ondersteunt. De kosten van het secretariaat worden gedragen door het OAK.
2. Het OAK bestuur benoemt gezamenlijk een of meerdere personen als secretaris. Zij besluiten eveneens waar het secretariaat van de commissie is gevestigd.
3. Een secretaris is geen lid van de commissie en heeft geen stem in de besluitvorming van de commissie.
4. Het OAK bestuur bepaalt de taak en werkwijze van het secretariaat. De secretaris werkt samen met de commissie waarbij de praktische invulling van de werkwijze kan worden besproken. De commissie kan beslissen dat de secretaris bij de zitting en beraadslaging aanwezig zal zijn.

Artikel 7: Vergoedingsregelingenkostenverdeling

1. Aan de leden van de commissie wordt voor het behandelen van een verzoek en/of het bijwonen van een zitting van de commissie een vergoeding toegekend overeenkomstig de door het bestuur van het OAK vastgestelde regels.
2. De kosten van de commissie komen ten laste van het OAK.
3. De werkgever is aan OAK kosten voor de behandeling van de zaak verschuldigd. De hoogte van de behandelingskosten wordt vastgesteld door het OAK bestuur en wordt gepubliceerd op de website van het OAK: www.stichtingoak.nl.
4. De procespartijen betalen zelf de kosten van hun eventuele gemachtigden en deskundigen.

Artikel 8: Geheimhouding

1. Decommissieleden die betrokken zijn bij de behandeling van een verzoek zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens waarvan zij in hun hoedanigheid als commissielid kennis nemen.
2. Het verspreiden van de persoonsgegevens buiten de commissie is uitsluitend met toestemming van partijen toegestaan.
3. Een dossier ter zake een verzoek blijft in het bezit van het secretariaat en wordt gedurende vijf jaar na de uitspraak van de commissie bewaard en daarna vernietigd.

Hoofdstuk 2: De procedure

Artikel 9: Indiening van het verzoek

1. Het verzoek wordt gedaan door indiening van een verzoekschrift, inclusief eventuele bijlagen, bij het secretariaat van de commissie. De werkgever geeft daarbij tevens zijn verhinderdata voor de daaropvolgende tien weken op met het oog op een eventuele mondelinge behandeling van het verzoek.
2. Het verzoekschrift bevat in elk geval de volgende gegevens:
 - a. de naam en het adres van de werkgever;
 - b. de naam, adresgegevens en geboortedatum van de werknemer op wie het verzoek betrekking heeft;
 - c. de dagtekening;
 - d. een omschrijving van de bedrijfseconomische reden voor het verzoek;
 - e. een toelichting waarom de werknemer in aanmerking komt voor ontslag op grond van de toepasselijke regels;
 - f. de arbeidsovereenkomst;
 - g. datum waarop de werknemer in dienst is getreden;
 - h. een recent loonstrookje;
 - i. functieomschrijving;
 - j. indien aanwezig, de schriftelijke ontslagaanzegging;
 - k. een sociaal plan of vergelijkbare regeling, indien van toepassing;
 - l. een compartimentenoverzicht, waar in elk geval op terug te vinden zijn de | peildatum, de groep uitwisselbare functies waarop het compartimentenoverzicht betrekking heeft, de omvang van het totaal af te vloeien uren in het compartiment, en het cohort waarbinnen de werknemer valt;
 - m. de functieomvang en de leegstand in fte van de werknemer op ontslagdatum;
 - n. de omvang van de functie in fte van de werknemer nadat afvloeiing heeft plaatsgevonden;
 - o. eventuele bijzonderheden die op de werknemer van toepassing zijn;
 - p. welke afvloeiingsregeling de instelling hanteert;
 - q. de overeengekomen arbeidsduur;
 - r. de vakantieperiodes en het vakantierooster in het huidige kalenderjaar;
 - s. het aantal lesweken per cursusjaar;
 - t. het begin- en eindmoment van het cursusjaar;
 - u. een optelling van de te geven lesuren van leerlingen;
 - v. optelling in te geven lesuren van andere cursussen.
3. De commissie bevestigt de werkgever zo spoedig mogelijk de ontvangst van het verzoek, waarbij tevens wordt medegedeeld welke commissieleden het verzoek zullen behandelen.
4. Indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek geeft de commissie de werkgever de gelegenheid het verzoek aan te vullen binnen acht dagen na dagtekening van de mededeling hiervan. Deze termijn kan door de commissie worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.
5. Bij indiening van het verzoek door de werkgever, dient de werkgever aan OAK een voorschot te betalen van € 2.500,- voor behandelingskosten als bedoeld in artikel 7 lid 3. Pas na ontvangst van dit voorschot, wordt het verzoek in behandeling genomen. Indien de werkelijke kosten hoger blijken te zijn dan het voorschot, dan zal de betreffende werkgever hiervoor een factuur ontvangen. Indien de kosten lager blijken te zijn, zal er gecrediteerd worden.

Artikel 10: Verweer, een eventuele zitting en het verder verloop procedure

1. Na ontvangst van een volledig verzoek én het voorschot voor de behandelingskosten doet de commissie de werknemer hiervan mededeling, onder vermelding van de ontvangstdatum van het verzoek en met bijsluiting van een afschrift van het verzoek, inclusief eventuele bijlagen. Daarbij informeert de commissie de werknemer tevens welke commissieleden het verzoek zullen behandelen. Bij ontvangst geldt de datum van ontvangst van het volledig verzoek bij het secretariaat van de commissie.
2. De werknemer wordt door de commissie in de gelegenheid gesteld om binnen veertien dagen na dagtekening van de mededeling schriftelijk verweer te voeren. In het verweerschrift vermeldt de werknemer zijn verhinderdata voor de daaropvolgende acht weken met het oog op een eventuele mondelinge behandeling van het verzoek.
3. De commissie informeert partijen schriftelijk binnen acht dagen na ontvangst van het verweer dan wel het verlopen van de termijn voor indiening van het verweer over het verdere verloop van de procedure. De commissie kan partijen verzoeken binnen een door de commissie te bepalen termijn aanvullende gegevens of bescheiden te verstrekken of hen de gelegenheid geven schriftelijk op elkaars standpunten te reageren. De commissie kan, al dan niet in aanvulling hierop, ook een mondelinge behandeling van het verzoek gelasten.
4. Een mondelinge behandeling vindt in ieder geval plaats indien één der partijen hierom verzoekt.
5. De oproeping voor de mondelinge behandeling wordt ten minste acht dagen voor de zitting verstuurd door het secretariaat, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de door partijen opgegeven verhinderdata.
6. Tijdens de zitting krijgen werkgever en werknemer de gelegenheid hun standpunten toe te lichten en nader te reageren op elkaars standpunten. De commissie bepaalt de zittingsorde.
7. De zitting is besloten. Partijen kunnen zich laten bijstaan door hun gemachtigde.
8. De commissie kan ook, op verzoek van één van de partijen of beide partijen, getuigen en deskundigen op de zitting horen. Een dergelijk verzoek moet minstens acht dagen voor de zitting worden gedaan onder gelijktijdige verzending hiervan aan de wederpartij. Indien deze zich tegen het verzoek wenst te verzetten, dient hij binnen vier dagen hierop te reageren.
9. Een partij die zonder gegronde reden aan de oproeping geen gevolg heeft gegeven, kan zich niet later op zijn afwezigheid beroepen om alsnog een mondelinge toelichting te kunnen geven. Of sprake is van een gegronde reden wordt vastgesteld door de commissie. De commissie mag uit het niet verschijnen van een partij de conclusies trekken die de commissie geraden acht.
10. De commissie kan bepalen dat na de zitting nog een schriftelijke ronde noodzakelijk is of de werkgever of werknemer in de gelegenheid stellen een nadere standpuntbepaling te sturen. Indien een partij een nadere gelegenheid krijgt stukken in te brengen, krijgt de wederpartij telkens gelegenheid binnen acht dagen op die stukken te reageren.
11. De in dit artikel gestelde termijnen kunnen ambtshalve door de commissie of op verzoek van één partij of beide partijen gezamenlijk worden verlengd indien naar het oordeel van de commissie bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken. Een eerste gezamenlijk verzoek tot uitstel wordt altijd gehonoreerd.

Artikel 11: Beslissing op het verzoek

1. De commissie beslist uiterlijk veertien dagen na ontvangst van het verweerschrift dan wel uiterlijk veertien dagen na de zitting of laatste schriftelijke ronde over het verzoek.
2. De commissie is alleen bevoegd op een verzoek te beslissen indien zij bij de beraadslaging voltallig betrokken is.
3. De beraadslaging van de commissie is niet openbaar en mededelingen die zijn gedaan tijdens de beraadslaging zijn geheim. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen.
4. De commissie betreft in haar oordeel in ieder geval:
 - a. het gestelde in of krachtens artikel 7:671a BW;
 - b. de Ontslagregeling met uitzondering van § 4; en

- c. de door cao partijen gestelde ontslagcriteria.
- 5. De beslissing van de commissie kan inhouden:
 - a. een uitspraak dat de commissie onbevoegd is of dat de werkgever in het verzoek niet ontvankelijk is;
 - b. een uitspraak dat toestemming wordt gegeven aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst van de werknemer op te zeggen. De commissie kan voorwaarden aan deze opzegging verbinden;
 - c. een uitspraak dat de toestemming aan de werkgever wordt onthouden om de arbeidsovereenkomst van de werknemer op te zeggen.
- 6. Indien uit een verzoek of tijdens de behandeling daarvan blijkt dat een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670, lid 1 tot en met 4, en lid 10 BW, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, geeft de commissie geen toestemming tenzij redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dag waarop de commissie beslist op het verzoek.
- 7. De beslissing op het verzoek wordt gelijktijdig schriftelijk uitgebracht aan de werkgever en de werknemer onder vermelding van de datum waarop het volledige verzoek is ontvangen.
- 8. De beslissing bevat een motivering, waarin in elk geval wordt vastgelegd:
 - a. wat de relevante feiten zijn;
 - b. wat de kern van het verzoek is;
 - c. wat de kern van het verweer is;
 - d. of eventuele ontvankelijkheidsverweren slagen of falen;
 - e. wat de inhoudelijke beoordeling door de commissie is;
 - f. of sprake is van opzegverbod of een andere omstandigheid die in de weg staat aan de verzochte toestemming;
 - g. welke beslissing is genomen en
 - h. de beslissing wordt ondertekend door de (plaatsvervangende) voorzitter van de commissie.
- 9. De in het eerste lid van dit artikel gestelde termijn kan worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit naar het oordeel van de commissie noodzakelijk maken. Partijen ontvangen daarvan bericht.

Artikel 12: Intrekking verzoek

- 1. De werkgever die een verzoek heeft ingediend kan dit verzoek schriftelijk, of ter zitting mondeling, intrekken. Deze intrekking wordt door de commissie schriftelijk aan partijen bevestigd.
- 2. Bij intrekking van een verzoek is de werkgever gehouden de door de commissie gemaakte kosten te betalen met inachtneming van het gestelde in artikel 9 lid 5.

Artikel 13: Vertaling en samenvatting van verstrekte gegevens

Indien in de procedure door partijen verstrekte gegevens of bescheiden in een vreemde taal zijn gesteld en een vertaling daarvan voor de beoordeling van die gegevens noodzakelijk is, kan de commissie besluiten deze gegevens of bescheiden niet bij de beoordeling van het verzoek te betrekken, mits de partij die deze gegevens of bescheiden heeft ingebracht de gelegenheid heeft gehad deze binnen een door de commissie te bepalen termijn met een vertaling aan te vullen.

Artikel 14: Ontslagbescherming commissieleden

Commissieleden die een arbeidsovereenkomst hebben met een werkgever die gebonden is aan de cao, of een werknemersvereniging of een werkgeversvereniging, die partij is bij de cao, genieten dezelfde ontslagbescherming als de werknemers die worden genoemd in artikel 7:670 lid 10 BW.

Artikel 15: Invulling werkwijze

1. De procedure verloopt in beginsel digitaal. Alle correspondentie verloopt via een door de commissie vastgestelde digitale procedure die wordt gepubliceerd op de website van OAK en wordt uitgevoerd door het secretariaat.
2. De commissie stelt een partij op diens verzoek in de gelegenheid schriftelijke stukken in te dienen. De commissie stelt in een dergelijk geval vast welk (post)adres moet worden gebruikt.

Artikel 16: Rapportage commissie

1. De cao partijen bevorderen de publicatie van geanonimiseerde uitspraken van de commissie, tezamen met een samenvatting.
2. Eenmaal per jaar stelt de commissie een jaarverslag op omtrent de door haar behandelde verzoeken op grond van 7:671a BW. Hierin vermeldt de commissie in elk geval haar samenstelling, voorts :
 - (i) hoeveel verzoeken zijn ingediend,
 - (ii) hoeveel verzoeken tot toestemming zijn toegewezen
 - (iii) hoeveel verzoeken zijn afgewezen,
 - (iv) hoeveel verzoeken er niet ontvankelijk zijn verklaard,
 - (v) wat de gemiddelde doorlooptijd is van een verzoek.Het jaarverslag wordt uiterlijk binnen 3 maanden na afloop van het kalenderjaar gestuurd naar het bestuur OAK.

Bijlage 6

Reglement Vaste Commissie, bij artikel 10:1

Artikel 1: Samenstelling

Het bestuur van het OAK benoemt de leden van de Vaste Commissie.

Artikel 2: Voorzitterschap

1. De Commissie benoemt bij meerderheid van stemmen uit zijn midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, met inachtneming van het gestelde in de navolgende leden van dit artikel.
2. De functie van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter wordt bij toerbeurt waargenomen door één der werkgevers en één der werknemersleden.
3. De zittingsperiode van de voorzitter respectievelijk de plaatsvervangend voorzitter bedraagt één kalenderjaar.

Artikel 3: Duur van het lidmaatschap

1. De leden en plaatsvervangende leden der Commissie hebben voor onbepaalde tijd zitting.
2. In vacatures wordt voorzien door de desbetreffende organisatie binnen één maand nadat zij zijn ontstaan.

Artikel 4: Eind van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der Commissie eindigt door:

- a. aftreden;
- b. overlijden;
- c. de verklaring van de organisatie die de benoeming deed, dat de betrokkene niet langer als lid fungeert;
- d. wanneer de organisatie die de benoeming deed geen partij meer is bij de CAO.

In de desbetreffende verklaring dient de datum van aftreden te worden vermeld. Bij gebreke van deze vermelding blijft het lidmaatschap gehandhaafd tot de nadere datumbepaling.

Artikel 5: Secretariaat

1. Het secretariaat van de Commissie wordt vervuld door het secretariaat van de Stichting OAK.
2. Het secretariaat is gevestigd bij:
Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden

Terug naar inhoud

Artikel 6: Beraadslaging en stemming

1. De Commissie is slechts bevoegd te beraadslagen en te besluiten, indien tenminste vier leden aanwezig zijn.
2. Bij ongelijkheid in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere partij leden aanwezig zijn.
3. De Commissie neemt zijn besluiten bij gewone meerderheid van stemmen en geeft zijn adviezen schriftelijk en met redenen omkleed.
Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.
4. Bij staking van stemmen, behoudens bij geschillenbehandeling, waarvoor het bepaalde in artikel 13 Reglement geldt, wordt de beslissing aangehouden tot de volgende vergadering. Indien bij de alsnog te houden nadere beraadslaging de stemmen wederom staken wordt aan de werkgeversverenigingen de vakverenigingen, partijen bij de CAO, gevraagd gezamenlijk een derde onafhankelijke persoon te benoemen.

Artikel 7: Aanvullingen, wijzigingen in de functie-indeling en functiebenaming

1. Adviezen aan partijen bij de CAO inzake aanvullingen en wijzigingen in functie-indeling en/of functiebenaming kunnen tot stand worden gebracht door de Commissie zowel ongevraagd als op voorstel van de werkgeversvereniging en elk der vakverenigingen.
2. Voorstellen van de werkgeversvereniging en/of de vakverenigingen behoren, voorzien van een behoorlijke toelichting, schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie te worden ingediend.

Artikel 8: Behandeling van geschillen

1. Geschillen, als bedoeld in artikel 10.1 van de CAO, worden door partijen in het geschil schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt.
2. Dit verzoekschrift dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting waarin zijn vermeld de namen en adressen van partijen, te weten de eisende partij en de wederpartij, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusie die daaruit naar de mening van eisende partij betrokken moet worden en het advies dat op grond daarvan de commissie wordt gevraagd. De eisende partij verbindt zich het advies van de Commissie als bindend te aanvaarden.
3. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij op de hoogte van het verzoek door toezending van een afschrift van het verzoekschrift.
4. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het verzoekschrift, schriftelijk van zijn zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist. De wederpartij verbindt zich het advies van de Commissie als bindend te aanvaarden.
5. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het in voorgaande lid bedoelde verzoekschrift aan de verzoeker.
6. Partijen in het geschil zijn bevoegd na de wisseling van de in de voorgaande leden bedoelde stukken nogmaals, ieder met inachtneming van de termijn van 14 dagen hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van de wederzijdse standpunten wordt gesloten.

Artikel 9

De Commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in het artikel 8 genoemde termijnen.

Artikel 10

1. Elk der partijen in het geschil heeft het recht om in de schriftelijke stukken ofwel binnen zeven dagen na beëindiging van de uitwisseling van de schriftelijke stukken aan de Commissie mede te delen, dat hij prijs stelt op een nadere mondelinge toelichting van het ingenomen standpunt.
2. In dat geval biedt de Commissie de wederpartij eveneens de mogelijkheid voor een mondelinge toelichting en stelt plaats, datum en uur voor de mondelinge behandeling vast.
Het secretariaat geeft daarvan kennis aan beide partijen alsmede aan de leden en plaatsvervangende leden der Commissie.
3. Elk der partijen in het geschil is bevoegd een of meer getuigen en/of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mede te brengen, opdat dezen door de Commissie worden gehoord. De naam, woonplaats en functie van de mede te brengen getuigen of deskundigen dienen tenminste 14 dagen voor de datum van de mondelinge behandeling aan het secretariaat te worden bericht, opdat de wederpartij hiervan in kennis kan worden gesteld.

Artikel 11

De Commissie is bevoegd, alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel van partijen als van derden. Hij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in de vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden één week voor de datum van de vergadering.

Artikel 12

Een lid van de Commissie dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken neemt niet aan de behandeling hiervan deel.

Artikel 13

Bij staking van stemming wordt de beslissing aangehouden tot de volgende vergadering. Indien bij de alsdan te houden nadere beraadslaging de stemmen wederom staken, onthoudt de Commissie zich van het uitbrengen van een advies en hebben partijen in het geschil de bevoegdheid het geschil aan de burgerlijke rechter ter beslissing voor te leggen.

Artikel 14

1. Het advies wordt schriftelijk ter kennis van partijen in het geschil gebracht, ondertekend door de voorzitter, de plaatsvervangend voorzitter en de secretaris. Een afschrift van dit advies wordt toegezonden aan de leden van de Commissie.
2. In het advies wordt de datum vermeld, waarop het advies van de Commissie in werking treedt.

Artikel 15

In aangelegenheden waarin het reglement niet voorziet, bepaalt de Commissie haar eigen handelwijze.

Artikel 16: Wijziging reglement

Dit reglement kan door partijen bij de CAO worden gewijzigd.

Terug naar inhoud

Bijlage 7

Uitvoeringsreglement, bij artikel 12:1

Artikel 1: Definities

1. **Stichting:** de Stichting Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie;
2. **Bestuur:** het bestuur van de Stichting
3. **Cao:** de cao Kunsteducatie
4. **Werkgever:** de werkgever als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 sub cc. cao;
5. **Werknemer:** de werknemer als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 sub dd. cao;
6. **Organisatie:** de rechtspersoonlijkheid bezittende, direct of indirect gesubsidieerde privaatrechtelijke organisatie die activiteiten verricht op het terrein van kunsteducatie, waaronder begrepen dansscholen, jeugdtheater scholen en circusscholen.
7. **Premieplichtig loon:** totale loon voor loonbelasting:
 - a. Tothet premieplichtig loon behoren het jaarsalaris exclusief de ingehouden pensioenpremie (12 x het maandsalaris of 13 x het 4-wekelijkse salaris) vermeerderd met:
 - Vakantietoeslag
 - Eindejaarsuitkering
 - Toeslag bij waarneming
 - Overwerk of andere arbeidstijd gerelateerde vergoedingen of toeslagen, bijvoorbeeld compensatie voor arbeid op zaterdag en zondag
 - Uitkering plusuren bij einde dienstverband
 - b. Niet tot het premieplichtig loon behoren vergoedingen woon-werkverkeer, dienstreizen, studiekosten of vergoedingen uit of betreffende voormalig dienstverband zoals bovenwettelijke uitkering, ontslagvergoeding of transitievergoeding, loon sociaal plan en bijtelling lease-auto's.
8. **Administrateur:** Actor
9. **Statuten:** de statuten van de Stichting;
10. **Reglement:** het onderhavige reglement;

Artikel 2: Bijdrage

1. De werkgever is ingevolge artikel 12:2 lid 1 ten behoeve van de Stichting een jaarlijkse bijdrage verschuldigd.
2. Deze jaarlijkse bijdrage bedraagt het voor dat kalenderjaar van toepassing zijnde percentage van het totale premieplichtig loon van het voorgaande jaar van de bij hem werkzame werknemers. Het percentage is opgenomen in artikel 12:2 lid 2 cao.

Artikel 3: Heffing van de bijdrage

1. De bijdrage wordt geheven door de administrateur.
2. De werkgever is verplicht aan de administrateur om op een hiertoe strekkend verzoek van de administrateur binnen 30 dagen na dagtekening hiervan en op de door de administrateur bepaalde wijze opgave te doen van het premieplichtig loon en van andere gegevens welke naar het oordeel van de administrateur nodig zijn ter vaststelling van de verschuldigde bijdrage. De kosten van het vergaren en verstrekken van de benodigde gegevens zijn voor rekening van de werkgever.
3. Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan de administrateur verstrekt, is de administrateur bevoegd tot forfaitaire vaststelling van de bijdrage over te gaan.
4. Organisaties zonder loonsom in het voorgaande jaar, dienen voor het eerste premiejaar een geraamd loonsom op te geven. Deze wordt achteraf gecorrigeerd op basis van de werkelijke loonsom

Artikel 4: Betaling van de bijdrage

1. De werkgever is verplicht de bijdrage aan de Stichting te voldoen.
2. De administrateur stuurt hiertoe namens de Stichting een (voorschot)factuur.
3. Betaling dient te geschieden binnen 30 dagen na factuurdatum op de door de administrateur aangegeven bankrekening.
4. Bij niet tijdige betaling wordt het gehele bedrag van de voorschotfactuur direct opeisbaar.
5. Bij niet tijdige betaling van de factuur is de werkgever door het enkele verloop van de termijn als bedoeld in lid 3 in verzuim zonder dat daartoe een nadere ingebrekestelling is vereist. De Stichting is dan bevoegd te vorderen:
 - a. de geldende wettelijke rente (voor handelstransacties) over het verschuldigde bedrag vanaf de vervaldatum;
 - b. vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet. De buitengerechtelijke kosten bedragen 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,-.
6. Klachten omtrent de hoogte van een factuur moeten binnen 14 dagen na factuurdatum schriftelijk en gemotiveerd bij de administrateur zijn ingediend. Latere en niet schriftelijk ingediende klachten worden niet in behandeling genomen. Een klacht omtrent de hoogte van een factuur dan wel een andere klacht jegens de Stichting geeft de werkgever nooit het recht de verplichting tot betaling niet na te komen of op te schorten. Het bepaalde in lid 1 tot en met 5 is en blijft van overeenkomstige toepassing.
7. Door de werkgever gedane betalingen strekken steeds eerst tot voldoening van alle verschuldigde rente en kosten en vervolgens ter voldoening van de opeisbare facturen die het langst openstaan. Dat is niet anders indien de werkgever vermeldt dat de betaling betrekking heeft op een latere factuur.
8. De werkgever kan te allen tijde uitsluitend bevrijdend aan de Stichting betalen.
9. De werkgever kan zich niet beroepen op verrekening.
10. Ingeval van liquidatie, insolventie, faillissement of surseance van betaling van de werkgever, zullen alle vorderingen van de Stichting op de werkgever geheel en direct opeisbaar zijn.

Artikel 5: Financiering

1. Het bestuur kan besluiten activiteiten als bedoeld in artikel 2 lid 2 van de statuten geheel of gedeeltelijk te financieren. Een daartoe strekkend besluit zal steeds worden genomen op basis van een voorstel van een of meerdere bestuursleden of op basis van een aanvraag van een subsidieverzoekende instelling, niet zijnde een werkgever of werknemer.
2. a. Een financieringsaanvraag van een subsidieverzoekende instelling dient betrekking te hebben op een project of projecten in enig kalenderjaar passend binnen respectievelijk ten behoeve van de activiteiten als bedoeld in artikel 2 lid 2 van de statuten.

- b. Een financieringsaanvraag dient een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden te bevatten gespecificeerd overeenkomstig de activiteiten als bedoeld in artikel 2 lid 2 van de statuten.
 - c. Een financieringsaanvraag moet uiterlijk op 1 oktober van het jaar voorafgaand aan het jaar waarop de aanvraag betrekking heeft ingediend worden bij het bestuur van de Stichting. Het bestuur kan nadere (vorm)vereisten stellen aan de aanvraag.
 - d. Het bestuur besluit over de financieringsaanvraag. Een aanvraag die niet of niet volledig aan de voorwaarden als bedoeld in lid 1 voldoet, wordt afgewezen.
 - e. Als de financieringsaanvraag wordt toegekend, worden de gelden bij wijze van voorschot in door het bestuur te bepalen termijnen en bedragen uitbetaald.
 - f. De subsidie ontvangende instelling dient jaarlijks voor 1 april van het jaar volgend op het jaar waarop de subsidie betrekking heeft aan het bestuur een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verantwoording over de besteding van de subsidiegelden, gespecificeerd naar de activiteiten als bedoeld in artikel 2 statuten, te overleggen. De accountantsverklaring dient vergezeld te gaan een inhoudelijke rapportage. Het bestuur kan nadere (vorm)vereisten stellen aan deze rapportage.
 - g. Als de subsidie-ontvangende instelling niet, niet volledig of niet tijdig aan de verplichtingen of voorwaarden genoemd in sub f voldoet, kan het bestuur besluiten de als voorschot verstrekte gelden geheel of gedeeltelijk terug te vorderen.
- 3.
- a. Het bestuur kan besluiten om aan werkgevers een tegemoetkoming in de kosten, als bedoeld in artikel 2 lid 2 sub l. van de statuten, te verstrekken.
 - b. In dat geval stelt het bestuur een daarop betrekking hebbend reglement vast dat bepaalt onder welke voorwaarden aanspraak gemaakt kan worden op de tegemoetkoming.

Relevante adressen

ABP

Postbus 4804
6401 JL Heerlen
T 045 579 60 70
W www.abp.nl

AVV

Europalaan 400
3526 KS Utrecht
T 070 444 21 40
E info@avv.nu
W www.avv.nu

ArboNed

Zwarte Woud 10
Postbus 85092
3508 AB Utrecht
T 030 299 62 99
W www.ArboNed.nl
Centraal meldnummer ongewenstgedrag:
0800 020 42 04

Bedrijfscommissie Markt II

p/a Sociaal-Economische Raad (SER)
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T 070 349 9561
E info@bedrijfscommissie.nl
W www.bedrijfscommissie.nl

Cultuurconnectie, branchevereniging voor cultuur-educatie, amateurkunst en volksuniversiteitswerk

Lucasbolwerk 11
3512 EH Utrecht
T 030 230 37 40
F 030 230 37 49
E cao@cultuurconnectie.nl
W www.cultuurconnectie.nl

Kunstenbond

Oostenburgervoorstraat 152
1018 MR Amsterdam
T 020-210 80 50
E info@kunstenbond.nl
W www.kunstenbond.nl

Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Postbus 117
3700 AC Zeist
T 030 277 57 77
W www.pfzw.nl

Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie

Secretariaat: Actor Bureau voor Sectoradvies

Stationsweg 1

3445 AA WOERDEN

T 088 329 20 32

E oak@actor.nl