



Wijzerbelonen

Standaard uitvraag
Gelijkwaardige Beloning

! Stuur dit overzicht niet op, maar de export in SETU formaat.

Print: maandag 6 juli 2026 om 14:44:32

Algemeen

Arbeidsvoorwaardenregeling en toepassingsperiode

Geef je arbeidsvoorwaardenregeling een naam of nummer: *

Zo ziet je contactpersoon van het uitzendbureau snel bij welke opdrachtgever dit uitvraagformulier hoort.

HHNK

Geldig van *

01/01/2026



tot (optioneel)

dd/mm/jjjj

Opdrachtgever

Naam onderneming(en) / organisatie(s): *

HHNK

Bijbehorende KvK of een ander identificatienummer van de onderneming(en) / organisatie(s) waarvoor dit uitvraagformulier geldt: *

37161516

Type identificatienummer *

KvK



Is er geen KvK nummer? Kies dan voor een ander identificatienummer (bijvoorbeeld het OIN).

In welke sector ben je actief? *

Waterschappen

Hoe zijn de arbeidsvoorwaarden voor jouw eigen werknemers geregeld? *

☒ Er is een cao van toepassing

Welke cao is van toepassing? *

Naam cao: *

Cao Werken voor waterschappen

Nummer cao: *

1294



Het cao-nummer vind je in de CBS-codelijst cao's en overige arbeidsvoorwaardenregelingen via deze

link

Een cao is van toepassing als de werkgever lid is van de brancheorganisatie, doordat de cao door de minister van SZW algemeen verbindend is verklaard voor de sector waarin de werkgever actief is of omdat deze in de arbeidsovereenkomst van de mede- werker van toepassing wordt verklaard.

Wat geldt er binnen jouw onderneming? *

☒ De cao is algemeen verbindend verklaard

van *



01/01/2025



tot *



31/12/2026



Vul dit formulier in op basis van deze cao als minimum.

Beloning

Salaristabellen

Welke salaristabellen kent de onderneming?

-  Is er een nieuwe salaristabel die in de toekomst ingaat?
Of zijn er om andere redenen verschillende salaristabellen?
Voeg deze dan hieronder toe.

Salaristabellen *

Naam *

Standaard salaristabellen

Betaalde rusttijden en pauzes

Betaalde rusttijden en pauzes?

Kent jouw onderneming doorbetaalde pauzes of rusttijden? *

Met dit antwoord kunnen wij vaststellen over welke uren recht op loon bestaat.

☒ Nee

Salaristabel 1

Geldende periodeloon in de schalen

Deze salaristabel is geldig

van (optioneel)

 01/03/2026



tot (optioneel)

 31/12/2026



Geldende periodeloon in de schalen

Wat is de normale arbeidsduur per week? Hiermee wordt de arbeidsomvang per week bedoeld gebaseerd op een voltijdsdienstverband. *

☒ 36 uur

Als je een arbeidsomvang over een langere duur dan een week hebt, vul dan het gemiddelde per week in.

Hoe is de beloning vastgesteld? *

☒ Per maand

Zijn in jouw arbeidsvoorwaardenregeling of cao uurlonen voor eigen werknemers vastgelegd of kent jouw cao of arbeidsvoorwaardenregeling een eenduidige berekeningsmethodiek om het maand-/periodeloon terug te rekenen naar een uurloon? *

☒ Ja, namelijk:

4.33

%

Als er sprake is van een uurloonfactor dan moet deze worden omgerekend naar een percentage. Dat doe je door de factor met 100% te vermenigvuldigen.

Als jouw arbeidsvoorwaardenregeling of cao geen uurlonen of een eenduidige berekeningsmethodiek kent, dan wordt het uurloon als volgt berekend:

Maandloon / (4,35 x normale arbeidsduur)

Welke salarisschalen kent de onderneming?

Salarisschaal 1 *

Schaal *

1

Minimaal bedrag
(optioneel)

2670

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3093

€

Stappen

Salarisschaal 2 *

Schaal *

2

Minimaal bedrag
(optioneel)

2757

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3231

€

Stappen

Salarisschaal 3 *

Schaal *

3

Minimaal bedrag
(optioneel)

2845

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3374

€

Stappen

Salarisschaal 4 *

Schaal *

4

Minimaal bedrag
(optioneel)

2938

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3526

€

Stappen

Salarisschaal 5 *

Schaal *

5

Minimaal bedrag
(optioneel)

3033

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3688

€

Stappen

Salarisschaal 6 *

Schaal *

6

Minimaal bedrag
(optioneel)

3140

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3909

€

Stappen

Salarisschaal 7 *

Schaal *

7

Minimaal bedrag
(optioneel)

3282

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

4200

€

Stappen

Salarisschaal 8 *

Schaal *

8

Minimaal bedrag
(optioneel)

3539

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

4626

€

Stappen

Salarisschaal 9 *

Schaal *

9

Minimaal bedrag
(optioneel)

3893

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

5199

€

Stappen

Salarisschaal 10 *

Schaal *

10

Minimaal bedrag
(optioneel)

4313

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

5848

€

Stappen

Salarisschaal 11 *

Schaal *

11

Minimaal bedrag
(optioneel)

4780

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

6583

€

Stappen

Salarisschaal 12 *

Schaal *

12

Minimaal bedrag
(optioneel)

5303

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

7417

€

Stappen

Salarisschaal 13 *

Schaal *

13

Minimaal bedrag
(optioneel)

5885

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

8363

€

Stappen

Salarisschaal 14 *

Schaal *

14

Minimaal bedrag
(optioneel)

6438

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

9165

€

Stappen

Salarisschaal 15 *

Schaal *

15

Minimaal bedrag
(optioneel)

7048

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

10047

€

Stappen

Salarisschaal 16 *

Schaal *

16

Minimaal bedrag
(optioneel)

7717

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

11016

€

Stappen

Salarisschaal 17 *

Schaal *

17

Minimaal bedrag
(optioneel)

8454

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

12082

€

Stappen

Salarisschaal 18 *

Schaal *

18

Minimaal bedrag
(optioneel)

9262

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

13255

€

Stappen

Inschaling

Wordt werkervaring bij de inschaling meegenomen? *



Ja, relevante werkervaring in dezelfde functie (ongeacht de sector) wordt als volgt meegenomen

Kennis en werkervaring wordt rekening mee gehouden bij het

percentage inschaling

Periodieken

Zijn er periodieke verhogingen? *

☒ Ja

☒ Ja, deze zijn afhankelijk van de beoordeling van de werknemer

Wanneer wordt de periodieke of andere verhoging toegekend?

*

☒ Op een vast moment, namelijk:

*

 01/01/2027 

Hoe wordt de periodieke of andere verhoging berekend?

*

☒ Anders, namelijk:

de RSP wordt met 2,5% verhoogd bij een goede beoordeling

Initiële / eenmalige verhogingen

Zijn er initiële / eenmalige verhogingen bekend? *

☒ Nee

Als deze later bekend worden, moeten deze alsnog worden doorgegeven en de salaristabellen worden aangepast.

Afwijkende roosters

Zijn er werknemers waarvoor een afwijkende arbeidsduur geldt, bijvoorbeeld omdat zij in een ploegendienst werken of een wisselend arbeidspatroon kennen? *

Functiegroepen

Functiegroepen

Voor welke functie(s) of functiegroep(en) wordt het formulier ingevuld? *

Titel *

Medewerker ondersteuning E

Code (optioneel)

De identificatiecode van de functiegroep, doorgaans afkomstig uit het registratiesysteem.

Salarisschaal 0 *

Standaard salaristabellen - 6



Titel *

Medewerker ondersteuning D

Code (optioneel)

De identificatiecode van de functiegroep, doorgaans afkomstig uit het registratiesysteem.

Salarisschaal 1 *

Standaard salaristabellen - 7



Titel *

Medewerker ondersteuning C

Code (optioneel)

De identificatiecode van de functiegroep, doorgaans afkomstig uit het registratiesysteem.

Salarisschaal 2 *

Standaard salaristabellen - 8



Titel *

Medewerker ondersteuning B

Code (optioneel)

De identificatiecode van de functiegroep, doorgaans afkomstig uit het registratiesysteem.

Salarisschaal 3 *

Standaard salaristabellen - 9



Titel *

Medewerker beheer en onderhoud B

Code (optioneel)

De identificatiecode van de functiegroep, doorgaans afkomstig uit het registratiesysteem.

Salarisschaal 4 *

Standaard salaristabellen - 6



Titel *

Medewerker beheer en onderhoud A

Code (optioneel)

De identificatiecode van de functiegroep, doorgaans afkomstig uit het registratiesysteem.

Salarisschaal 5 *

Standaard salaristabellen - 7



Toeslagen

Toeslagen

Welke toeslagen kent jouw organisatie? *



Toeslagen voor (fysieke) belasting

Ken je toeslagen voor (fysiek) belastend werk? Denk aan een koude toeslag, een vuilwerk toeslag of een toeslag voor het werken met gevaarlijke stoffen.



Toeslagen voor werken tijdens stand-by-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten

Ken je toeslagen voor het komen werken tijdens stand-by-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten?



Overwerk

Ken je een overwerktoeslag?



Waarnemingtoeslag

Toeslagen voor (fysieke) belasting

Ken je toeslagen voor (fysiek) belastend werk? Denk aan een koude toeslag, een vuilwerk toeslag of een toeslag voor het werken met gevaarlijke stoffen.

Hoe wordt de toeslag uitgekeerd? *



Vast bedrag

Bedrag *

€

181.97

per *

Maand



Onder welke voorwaarden geldt de toeslag? Of wanneer is er sprake van deze toeslag? (optioneel)

Bijzondere omstandigheden

Is deze toeslag cumulatief? *



Nee

Variaties

Zijn er variaties van deze toeslag, bijvoorbeeld met andere bedragen voor andere toepassingsperioden? Voeg dan een variatie toe.

Toeslagen voor werken tijdens stand-by-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten

Ken je toeslagen voor het komen werken tijdens stand-by-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten? Het gaat hier om toeslagen voor de uren die worden gewerkt nadat de medewerker vanuit de stand-by-, consignatie- of bereikbaarheidsdienst is opgeroepen om te komen werken. Dit is anders dan de vergoeding over de uren die de medewerker stand-by staat of bereikbaar is om te komen werken

Hoe wordt de toeslag uitgekeerd? *

☒ Percentage van loon

Percentage *

10

%

van *

Maandloon



per *

Maand



grondslag (optioneel)

Bruto loon grondslag



Onder welke voorwaarden geldt de toeslag? Of wanneer is er sprake van deze toeslag? (optioneel)

Basis is max. schaal 9, op het moment dat men in een wachtdienstgroep is ingedeeld. Vergoeding obv werkelijke gelopen uren wachtdienst

Is deze toeslag cumulatief? *

☒ Nee

Wanneer is de toeslag geldig? (Toepassingsperiodes) *

☒ Altijd

Variaties

Zijn er variaties van deze toeslag, bijvoorbeeld met andere bedragen voor andere toepassingsperioden? Voeg dan een variatie toe.

Overwerk

Ken je een overwerktoeslag?

Vul onder “Hoe wordt de toeslag uitgekeerd?” in wat de hoogte is van de toeslag.

Vul onder “onder welke voorwaarden geldt de toeslag” in wanneer er sprake is van overwerk, bijvoorbeeld: “wanneer meer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsomvang”.

Hoe wordt de toeslag uitgekeerd? *

☒ In tijd

Aantal *

0

uur

per *

Maand



Onder welke voorwaarden geldt de toeslag? Of wanneer is er sprake van deze toeslag? (optioneel)

Kan in tijd worden omgezet, maar ook als toeslag worden uitbetaald.
Afhankelijk van het moment naar verschillende percentages (50/75/100)

Is deze toeslag cumulatief? *

☒ Nee

Wanneer is de toeslag geldig? (Toepassingsperiodes) *

☒ Altijd

Variaties

Zijn er variaties van deze toeslag, bijvoorbeeld met andere bedragen voor andere toepassingsperioden? Voeg dan een variatie toe.

Waarnemingstoeslag

Hoe wordt de toeslag uitgekeerd? *

☒ Percentage van loon

Percentage *

8

%

van *

Maandloon



per *

Maand



grondslag (optioneel)

Bruto loon grondslag



Onder welke voorwaarden geldt de toeslag? Of wanneer is er sprake van deze toeslag? (optioneel)

De werknemer die volledig een andere functie waarneemt, ontvangt, indien voor die functie een hogere schaal geldt dan voor zijn eigen functie, over de tijd van deze waarneming een toelage. Bij gedeeltelijke waarneming heeft de werknemer recht op een gedeeltelijke toelage.

Is deze toeslag cumulatief? *

☒ Nee

Geldt er een afbouwregeling voor deze toeslag? *

☒ Nee

Variaties

Zijn er variaties van deze toeslag, bijvoorbeeld met andere bedragen voor andere toepassingsperioden? Voeg dan een variatie toe.

Vakantiebijslag

Vakantiebijslag

Is er een vakantiebijslag? *

☒ Nee

Vergoedingen

Reiskostenvergoedingen

Welke reiskostenvergoeding(en) kent jouw onderneming? (meerdere opties mogelijk)

- ☒ Reiskostenvergoeding woon- werk verkeer eigen auto / fiets etc.
- ☒ Reiskostenvergoeding woon- werk verkeer OV
- ☒ Reiskostenvergoeding zakelijke kilometers (werk – werk)
- ☒ Reiskostenvergoeding zakelijke kilometers OV (werk – werk)

Reiskostenvergoeding woon- werk verkeer eigen auto / fiets / bromfiets / anders. *

☒ Andere vergoeding per kilometer

namelijk * € 0.25 per kilometer

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: *

Is de tijdelijke opgehoogde maatregel

Reiskostenvergoeding zakelijke kilometers (werk – werk) eigen vervoer *

☒ Andere vergoeding per kilometer

namelijk *

€

0.39

per kilometer

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: *

we stimuleren duurzaam reizen door gebruik OV en poolauto als eerste opties

Reiskostenvergoeding woon- werk verkeer OV *

☒ Anders, namelijk:

Het is in overleg mogelijk een NS businesskaart te reserveren voor diensten en zakelijke reisbewegingen

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: *

Nader te bepalen in overleg

Reiskostenvergoeding werk-werk verkeer OV *

☒ Anders, namelijk:

Voor woon-werk kan een NS trajectkaart beschikbaar worden gesteld

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: *

nader te bepalen in overleg

Vergoeding voor reisen en -tijd

Ken je een vergoeding voor reisen of reistijd? *

☒ Nee

Het gaat hier om een vergoeding van de reisurenen of -tijd die niet als normale werktijd wordt beschouwd.

Vergoeding voor stand-by-, piket-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten

Kent je een vergoeding voor de tijd die de werknemer stand-by of bereikbaar moet zijn? *

☒ Ja

Het gaat hier om de vergoeding voor de uren die de medewerker bereikbaar is om te komen werken. Dit is anders dan de toeslagen voor de uren die worden gewerkt nadat de werknemer vanuit de stand-by- consignatie- of bereikbaarheidsdienst is opgeroepen om te komen werken.

Welke vergoeding kent jouw onderneming voor stand-by-, piket-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten? *

☒ Percentage per tijdvak, namelijk:

Percentage *

10

%

van: *

Maandloon



per (tijdvak) *

Maand



Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: *

Deze vergoeding hebben wij eerder benoemd bij de toeslagen. Is obv max schaal 9 en obv werkelijk aantal uren gelopen wacht dienst

Vergoeding voor de (aanvullende) zorgverzekering

Ken je een vergoeding voor de (aanvullende) zorgverzekering? *

☒ Nee

Thuiswerkvergoedingen

Ken je een thuiswerkvergoeding? *

☒ Ja

Vergoeding per tijdseenheid, namelijk: *

Bedrag *

€ 3.50

per (tijdvak) *

Dag



Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: (optioneel)

obv hele dag thuiswerken

Wordt de vergoeding naar rato toegekend wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt? *

☒ Nee

Zit er een internetvergoeding besloten in de thuiswerkvergoeding? *

☒ Ja

Mobiliteitsvergoeding

Ken je een mobiliteitsregeling, bijvoorbeeld een regeling voor een leaseauto of -fiets of OV, dan wel een mobiliteitsvergoeding? *

☒ Regeling leasefiets

Wat is de hoogte van de vergoeding / het leasebedrag? *

€ 50

Per tijdvak *

Maand



Voor deze regeling gelden de volgende voorwaarden: (optioneel)

Wordt de vergoeding naar rato uitgekeerd wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt? *

☐ Nee

☒ Fietsregeling

Wat is de hoogte van de vergoeding / het leasebedrag? *

€ 500

Per tijdvak *

Item

Voor deze regeling gelden de volgende voorwaarden: (optioneel)

fietsregeling geldt voor 1x per 5 jaar

Wordt de vergoeding naar rato uitgekeerd wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt? *

☐ Nee

Kostenvergoedingen

Welke kostenvergoedingen ken je verder? (meerdere opties mogelijk) *

☒ Maaltijdvergoeding

Bedrag *

€ 33.57

per *

Item

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: (optioneel)

Wij volgen de bruto-netto indeling van de rijksregeling

Wordt de vergoeding naar rato toegekend wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt? *

☐ Nee

☒ Wasvergoeding

Bedrag *

€ 9.91

per *

Maand

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: (optioneel)

Bruto vergoeding

Wordt de vergoeding naar rato toegekend wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt? *

☒ Nee

Bijzondere uitkeringen

Eenmalige uitkeringen

Zijn er eenmalige uitkeringen bekend? *

Denk bijvoorbeeld aan een eenmalige vergoeding ter vervanging van een loonsverhoging of een eenmalige vergoeding vanwege de hoge energiekosten.

☒ Nee

Als deze later bekend worden, moeten deze alsnog per omgaande worden doorgegeven.

Vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen

Is er een vaste (onvoorwaardelijke) uitkering van toepassing? *

☒ Nee

Denk bijvoorbeeld aan een vaste dertiende maand of een vaste eindejaarsuitkering.

Jubileumuitkering

Is er een jubileumuitkering of een vergelijkbare uitkering van toepassing? *

☒ Ja

Naam (variatie 1) *

jubileumuitkering

Hoe wordt de uitkering toegekend? *

☒ Anders, namelijk:

Wij volgen de fiscale mogelijkheden bij 25 en 40 jarig jubileum

Na hoeveel jaar dienstverband ontstaat recht op een jubileumuitkering? *

Aantal jaren *

25

Aantal maanden

(optioneel)

Referentiedatum *

Anciënniteitsdatum - In geval van opvolgend werkgeverschap of overname ▼

Op welk moment wordt de uitkering uitgekeerd? *

 01/07/2026 

Welke voorwaarden zijn van toepassing? (optioneel)

Bijvoorbeeld wel / niet meetellen arbeidsverleden in dezelfde holding of bij een gelieerde onderneming of organisatie.

De uitkering wordt alleen gegeven bij eerste overheidsjubileum

Naam (variatie 2) *

jubileumuitkering 40 jaar

Hoe wordt de uitkering toegekend? *

☒ Anders, namelijk:

Wij volgen de fiscale mogelijkheden bij 25 en 40 jarig jubileum

Na hoeveel jaar dienstverband ontstaat recht op een jubileumuitkering? *

Aantal jaren *

40

Aantal maanden

(optioneel)

Referentiedatum *

Anciënniteitsdatum - In geval van opvolgend werkgeverschap of overname ▼

Op welk moment wordt de uitkering uitgekeerd? *



01/07/2026



Welke voorwaarden zijn van toepassing? (optioneel)

Bijvoorbeeld wel / niet meetellen arbeidsverleden in dezelfde holding of bij een gelieerde onderneming of organisatie.

De uitkering wordt alleen gegeven bij eerste overheidsjubileum

Variaties

Zijn er variaties van deze uitkering, bijvoorbeeld na een ander aantal jaren dienstverband? Voeg dan een variatie toe.

Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen

Is er een variabele (voorwaardelijke) uitkering van toepassing? *

☒ Nee

Loondoorbetaling bij ziekte

Loondoorbetaling bij ziekte

Hoe hoog is het percentage dat bij ziekte wordt doorbetaald? *

Percentage *

100

%

Van: *

Maandloon



Grondslag: (optioneel)

Bruto loon grondslag



Per (tijdvak) *

Maand



Voorwaarden *

Tijdens het 1e ziektejaar

Bijvoorbeeld: tijdens de eerste 3 dagen van de ziekte

Zijn er wachtdagen? *

☒ Nee

Verlof

ADV of ATV in tijd of in geld

Is er een betaalde ADV / ATV regeling van toepassing? *

☒ Nee

Vakantiedagen

Hoeveel vakantiedagen worden er toegekend bij een fulltime dienstverband? *

Aantal *

151.2

*

uren



per: *

Jaar



Gelden er extra vakantiedagen voor specifieke werknemers of omstandigheden?

Bijzonder verlof

Kent jouw onderneming bijzonder verlofregelingen, zoals bijvoorbeeld verlof voor een huwelijk, bij overlijden familielid, voor mantelzorg etc. *

☒ Nee

Tijd voor tijd

Ken je een regeling waarin gewerkte uren (bijvoorbeeld meeruren, overuren) niet tot uitkering komen, maar worden omgezet in tijd? *

☒ Ja, namelijk:

Je mag overwerk omzetten in tvt uren

Aanvulling Wazo

Kent jouw onderneming aanvullende regelingen indien de werknemer een Wazo uitkering geniet, zoals bijvoorbeeld een aanvulling op het betaalde of onbetaalde ouderschapsverlof. *

☒ Ja

Welke aanvullende regelingen gelden er? *

☒ Een aanvulling op het betaalde ouderschapsverlof van

Aanvullend op de bepalingen in de Wazo, wordt de UWV-uitkering bij wettelijk betaald ouderschapsverlof gedurende maximaal 13 weken door de werkgever aangevuld of betaald tot 100% van het voor de werknemer geldende salaris, toelagen en IKB.

☒ Een aanvulling op het aanvullend geboorteverlof

100%

☒ Een aanvulling op het kortdurend zorgverlof

Tijdens het kortdurend zorgverlof heeft de werknemer recht op 75% van zijn salaris, toelagen en IKB over de arbeidsduur waarvoor het kortdurend zorgverlof geldt.

Verplichte aanwending verlof

Kent jouw onderneming periodes, dagen of uren waarbij sprake is van een bedrijfssluiting waarvoor de werknemer verplicht verlof moet aanwenden? *

Denk aan een brugdag tussen Hemelvaartsdag en het weekend, de bouwvak etc.

☒ Ja

Geef aan voor welke periode/dagen/uren de werknemer verplicht verlof moet aanwenden *

Kan per jaar wisselend zijn, vaak de dag na Hemelvaart

Welk verlof dient de werknemer te gebruiken voor de hiervoor genoemde verplichte vrije periodes, dagen of uren? *

Mag medewerker zelf beslissen

Feestdagen

Hoeveel feestdagen kent jouw onderneming? *

Exclusief persoonlijke feestdagen, deze kunnen onderaan deze pagina worden toegevoegd.

Inclusief feestdagen die niet jaarlijks worden toegekend, b.v. 5-mei.

8

Welke feestdagen kent jouw onderneming? *

Voer de feestdagen 1 per regel in, gebruik de Enter-toets om een nieuwe regel te maken.

Inclusief feestdagen die niet jaarlijks worden toegekend, b.v. 5-mei.

Nieuwjaarsdag,
tweede paasdag,
de dag waarop de verjaardag van de koning
wordt gevierd,
5 mei (eens in de 5 jaar, gerekend vanaf 2020),
Hemelvaartsdag,
tweede pinksterdag
en de beide kerstdagen.

Gelden er voorwaarden voor het genieten van een feestdag? (optioneel)

Ken je feestdagen die niet elk jaar worden toegekend? *

Bijvoorbeeld 5 mei.

☒ Ja

Om welke feestdagen gaat het en wat zijn de voorwaarden voor toekenning? *

5 mei, eens per 5 jaar vanaf 2020

Ken je persoonlijke feestdagen? *

Denk aan een extra feestdag of diversiteitsdag die de werknemer kan opnemen op een voor hem belangrijke dag zoals bijvoorbeeld het Suikerfeest.

☒ Ja, namelijk:

Hoeveel persoonlijke feestdagen kent jouw onderneming? *

2

Welke persoonlijke feestdagen kent jouw onderneming? *

Voer de feestdagen 1 per regel in, gebruik de Enter-toets om een nieuwe regel te maken.

De werknemer heeft de mogelijkheid om aan het begin van het jaar twee feestdagen die vallen op een werkdag in te ruilen voor een andere religieuze of culturele feestdag. De werkgever heeft de mogelijkheid om een verzoek hiertoe gemotiveerd af te wijzen, op basis van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden.

Welke voorwaarden gelden er voor de persoonlijke feestdagen? (optioneel)

De werknemer heeft de mogelijkheid om aan het begin van het jaar twee feestdagen die vallen op een werkdag in te ruilen voor een andere religieuze of culturele feestdag. De werkgever heeft de mogelijkheid om een verzoek hiertoe gemotiveerd af te wijzen, op basis van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden.

Waarde van een (verlof)dag

Kennen jouw arbeidsvoorwaardenregeling(en) en/of cao een regeling om de waarde van een (verlof)dag te bepalen? *

☒ Nee. In dat geval wordt de waarde op 0,385% vastgesteld, waarbij dit percentage is gebaseerd op 260 werkbare dagen.

Individueel keuze budget

Individueel keuze budget

Ken je een individueel keuze budget (IKB) of een vergelijkbaar budget waarbij de werknemer kan kiezen uit door de werkgever bepaalde keuzes? *

☒ Ja

Wat is de waarde van dit budget? *

☒ Percentage van loon

Percentage *

21

%

van *

Maandloon



per *

Kwartaal



grondslag (optioneel)

Bruto loon grondslag



Zijn er bepaalde arbeidsvoorwaarden in het budget opgenomen? *

☒ Ja

Welke arbeidsvoorwaarden zijn in het budget opgenomen? *

☒ Eindejaarsuitkering voor

percentage *

4

%

van *

maandloon



☒ Vakantiebijslag voor

percentage *

8

%

van *

maandloon



Pensioen

Pensioen

Ken je een pensioenregeling? *

☒ Ja

Wat is de naam van het pensioenfonds? *

ABP

Wat is de hoogte van de werkgeverspremie? *

70

%

van de pensioengrondslag

 De grondslag wordt later in het formulier uitgevraagd

Hanteer je een franchise? *

☒ Ja, namelijk:

het bedrag waarover je geen pensioen opbouwt omdat je AOW krijgt. op dit moment € 19.200

Duurzaam werken en leven

Duurzame inzetbaarheid

Welke regelingen kent jouw onderneming die de duurzame inzetbaarheid van de werknemer bevorderen? *

Aanvinken wat van toepassing is (meerdere opties mogelijk)

☒ Opleidingen

Is er een (individueel) budget verbonden aan deze regeling? *

☒ Ja

Hoe hoog is het budget? *

☒ Vast bedrag namelijk:

bedrag *

€ 1200

per *

Jaar



Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband en/of afhankelijk van de duur van het dienstverband? *

☒ Nee

Wordt dit budget uitgekeerd als er geen of niet geheel gebruik van wordt gemaakt? *

☒ Nee

Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget? *

☒ Ja

Het opleidingen/vitaliteitsbudget € 6000 is per 5 jaar (deze keuze wordt niet getoond). < 35 jaar is dit budget € 12.000. De werknemer in dit geval samen met zijn leidinggevende een plan voor de besteding van het budget, afgestemd op zijn ambitie en loopbaanplannen.

Vitaliteit en gezondheid

Welke regelingen kent jouw onderneming die de vitaliteit en gezondheid van de werknemer bevorderen? *

☒ Vitaliteitsbudget

Is er een (individueel) budget verbonden aan deze regeling? *

☒ Ja

Hoe hoog is het budget? *

☒ Vast bedrag namelijk:

bedrag *

€ 1200

per *

Jaar



Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband en/of afhankelijk van de duur van het dienstverband? *

☒ Nee

Wordt dit budget uitgekeerd als er geen of niet geheel gebruik van wordt gemaakt? *

☒ Nee

Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget? *

☒ Ja

Dit is hetzelfde budget als de opleidingen. Het is een opleidingen/vitaliteitsbudget samen

Verplichte scholing

Is er sprake van scholing die op grond van de wet of cao noodzakelijk is voor de uitvoering van het werk? *

☒ Ja, namelijk:

HAMIL, TAZ, UTAZ en HTAZ

Hoeveel kost de verplichte scholing in tijd? *

24

Dagen



Wanneer wordt de verplichte scholing gevolgd? *

☒ Tijdens werktijd, namelijk:

studie kost 1 tot 3 studiedagen per jaar en wordt betaald uit centraal budget

Hoeveel kost de verplichte scholing inclusief alle bijkomende kosten (studiemateriaal, examengelden etc.)? *

€

0

Duurzame samenleving

Kent jouw onderneming regelingen voor een duurzame samenleving en groene aarde? Zoals klimaatbudget, vrije dagen voor vrijwilligerswerk, etc. *

☒ Nee

Aanvullende regelingen

PAWW

Kent jouw onderneming een PAWW (private aanvulling WW) regeling? *

☒ Nee

PAZW

Kent jouw onderneming een PAZW (private aanvulling Ziektewet) regeling? *

☒ Nee

RVU regeling

Kent jouw onderneming een RVU regeling, een generatiepact of regeling om minder te gaan werken richting het pensioen? *

RVU: regeling voor vervroegde uittreding. Het gaat hier niet om de toekenning van extra ADV / ATV of verlof aan oudere werknemers

☒ Nee

WGA-Hiaat

Kent jouw onderneming een WGA-Hiaat regeling? *

☒ Nee

Ongevallenverzekering

Kent jouw onderneming een ongevallenverzekering? *

☒ Ja

Omschrijf de inhoud van de regeling *

Geef o.a. aan of er een 24-uursdekking en/of functiedekking is, welk bedrag wordt uitgekeerd bij overlijden en bij blijvende invaliditeit

Als medewerker van HHNK ben je 24/7 verzekerd. De verzekering dekt zowel ongevallen onder werktijd als in privé-tijd. Denk aan bijvoorbeeld: thuis van de trap vallen, schade veroorzaakt met je eigen auto tijdens een dienstreis (eigen risico van € 250), een ongeval tijdens je vakantie. De verzekering heeft een secundaire dekking, dit betekent dat vergoedingen vanuit andere verzekeringen voorgaan.

Wat is de werkgeverspremie? *

☒ Vast bedrag

Bedrag *

€ 225787

per *

Jaar



Wat is de werknemerspremie? *

☒ N.v.t.

Wat is de dekkingswaarde? (optioneel)

Anders

Andere aanvullende sociale zekerheidsregelingen

Kent jouw onderneming andere aanvullende sociale zekerheidsregeling? *

☒ Ja

Overig

Overig

Zijn er overige regelingen of arbeidsvoorwaarden van toepassing? *

☒ Nee

Grondslagen

Bruto loon grondslag

Grondslag Bruto loon grondslag

- ☒ Salaris wordt meegenomen bij deze grondslag
- ☒ Vakantietoelage wordt meegenomen bij deze grondslag
- ☒ Betaald verlof wordt meegenomen bij deze grondslag

Worden toeslagen meegenomen bij deze grondslag? *

☒ Alle toeslagen

Peildatum voor deze grondslag (optioneel)

 01/07/2026 

Ondertekenen

Ondertekenen

Contactgegevens persoon die dit uitvraagformulier invult *

Naam: *

Monique Toebak

E-mailadres: *

m.toebak@hhnk.nl

Telefoonnummer: *

0725827741

Functie: *

Adviseur P&O beleid



Ik verklaar bevoegd te zijn tot het verstrekken van de gevraagde informatie aan de uitzendonderneming. Ik verklaar tevens alle arbeidsvoorwaarden die van belang zijn voor het vaststellen van de gelijkwaardige beloning van de uitzendkracht, volledig en correct door te geven. Wanneer er op onderdelen niets wordt ingevuld wordt ervan uitgegaan dat de desbetreffende arbeidsvoorwaarde niet van toepassing is. Ik verklaar bovendien wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden direct door te geven zodra deze bekend zijn.

*

Plaats hier uw (digitale) handtekening