

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

Print: dinsdag 1 september 2026 om 11:16:57

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.

UMCG

Geldig van *

01/01/2026



tot (optioneel)

31/12/2027



Opdrachtgever

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

UMCG

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

01169570

Type identificatienummer *

KvK



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

In welke sector ben je actief? *

Zorg

Hoe zijn de arbeidsvoorwaarden voor jouw eigen werknemers geregeld? *



Er is een cao van toepassing

Welke cao is van toepassing? *

Naam cao: *

Cao universitair medische centra 2026 t/m 2027

Nummer cao: *

1618



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 wordt van toepassing verklaard in de arbeidsovereenkomst van de werknemers



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

Beloning

Salaristabellen

Welke salaristabellen kent de onderneming?

- i** 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 salaristabel m.i.v. 1 juli 2026

Naam *

Standaard salaristabel m.i.v. 1 mei 2027

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.

☒ Ja, namelijk:

1. Wanneer een medewerker verplicht bereikbaar moet zijn tijdens een pauze, wordt dit als een geconsigneerde pauze aangemerkt.
2. Een geconsigneerde pauze is geen werktijd (en telt niet mee voor de overeengekomen arbeidsduur of jaarurensystematiek (artikel 6.1 en artikel 6.4 lid 1)). De medewerker aan wie een geconsigneerde pauze wordt opgelegd, heeft recht op een consignatievergoeding naar rato van de duur van de pauze zoals opgenomen in artikel 4.7.4.1 in de cao.
3. Wanneer de pauze wordt onderbroken als gevolg van een oproep om

de werkzaamheden te hervatten,
wordt de pauze als werktijd aangemerkt.
4. Wanneer een medewerker de werkplek tijdens de pauze niet mag
verlaten, wordt de pauze als werktijd
aangemerkt.

Standaard salaristabel m.i.v. 1 juli 2026

Geldende periodeloon in de schalen

Deze salaristabel is geldig

van (optioneel)



01/07/2026



tot (optioneel)



30/04/2027



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? *

☒ Nee

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)

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

2744

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

2771

€

Salarisschaal 2 *

Schaal *

2

Minimaal bedrag
(optioneel)

2744

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3043

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

2744

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

2771

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

2849

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

2941

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

3043

€

Salarisschaal 3 *

Schaal *

3

Minimaal bedrag
(optioneel)

2744

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3299

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

2744

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

2771

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

2849

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

2941

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

3043

€

Stap / Trede *

5

Bedrag *

3126

€

Stap / Trede *

6

Bedrag *

3217

€

Stap / Trede *

7

Bedrag *

3299

€

Salarisschaal 4 *

Schaal *

4

Minimaal bedrag
(optioneel)

2744

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3470

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

2744

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

2771

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

2849

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

2941

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

3043

€

Stap / Trede *

5

Bedrag *

3126

€

Stap / Trede *

6

Bedrag *

3217

€

Stap / Trede *

7

Bedrag *

3299

€

Stap / Trede *

8

Bedrag *

3383

€

Stap / Trede *

9

Bedrag *

3470

€

Salarisschaal 5 *

Schaal *

5

Minimaal bedrag
(optioneel)

2744

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3636

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

2744

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

2849

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

2941

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

3043

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

3126

€

Stap / Trede *

5

Bedrag *

3217

€

Stap / Trede *

6

Bedrag *

3299

€

Stap / Trede *

7

Bedrag *

3383

€

Stap / Trede *

8

Bedrag *

3470

€

Stap / Trede *

9

Bedrag *

3550

€

Stap / Trede *

10

Bedrag *

3636

€

Salarisschaal 6 *

Schaal *

6

Minimaal bedrag
(optioneel)

2771

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3807

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

2771

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

2849

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

3043

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

3217

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

3299

€

Stap / Trede *

5

Bedrag *

3383

€

Stap / Trede *

6

Bedrag *

3470

€

Stap / Trede *

7

Bedrag *

3550

€

Stap / Trede *

8

Bedrag *

3636

€

Stap / Trede *

9

Bedrag *

3724

€

Stap / Trede *

10

Bedrag *

3807

€

Salarisschaal 7 *

Schaal *

7

Minimaal bedrag
(optioneel)

3126

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

4182

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

3126

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

3217

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

3383

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

3550

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

3636

€

Stap / Trede *

5

Bedrag *

3724

€

Stap / Trede *

6

Bedrag *

3807

€

Stap / Trede *

7

Bedrag *

3897

€

Stap / Trede *

8

Bedrag *

3986

€

Stap / Trede *

9

Bedrag *

4077

€

Stap / Trede *

10

Bedrag *

4182

€

Salarisschaal 8 *

Schaal *

8

Minimaal bedrag
(optioneel)

3550

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

4722

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

3550

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

3724

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

3897

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

4077

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

4182

€

Stap / Trede *

5

Bedrag *

4285

€

Stap / Trede *

6

Bedrag *

4372

€

Stap / Trede *

7

Bedrag *

4464

€

Stap / Trede *

8

Bedrag *

4556

€

Stap / Trede *

9

Bedrag *

4642

€

Stap / Trede *

10

Bedrag *

4722

€

Salarisschaal 9 *

Schaal *

9

Minimaal bedrag
(optioneel)

3897

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

5341

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

3897

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

4077

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

4285

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

4464

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

4642

€

Stap / Trede *

5

Bedrag *

4817

€

Stap / Trede *

6

Bedrag *

4987

€

Stap / Trede *

7

Bedrag *

5172

€

Stap / Trede *

8

Bedrag *

5341

€

Inschaling

Wordt werkervaring bij de inschaling meegenomen? *



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

1 trede per ervaringsjaar

Periodieken

Zijn er periodieke verhogingen? *



Ja



Ja

Wanneer wordt de periodieke of andere verhoging toegekend?

*



Per gewerkt jaar

Hoe wordt de periodieke of andere verhoging berekend?

*

- ☒ Overeenkomstig de treden in de salaristabellen, namelijk:

1

trede(n) per jaar

Initiële / eenmalige verhogingen

Zijn er initiële / eenmalige verhogingen bekend? *

☒ Ja, namelijk:

☒ Een percentage

3.5

%

Ingangsdatum (optioneel)



01/05/2027



Voorwaarden voor toekenning *

x

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



Voeg de nieuwe salaristabel via "Beloning" > "Salaristabellen" toe.

Afwijkende roosters

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

☒ Nee

Standaard salaristabel m.i.v. 1 mei 2027

Geldende periodeloon in de schalen

Deze salaristabel is geldig

van (optioneel)



01/05/2027



tot (optioneel)



31/12/5027



Deze salaristabel is van toepassing in de volgende situatie: (bijvoorbeeld bij werken in een vijf of drie ploegendienst) (optioneel)

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? *

☒ Nee

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)

2840

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

2868

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

2840

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

2868

€

Salarisschaal 2 *

Schaal *

2

Minimaal bedrag
(optioneel)

2840

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3150

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

2840

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

2868

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

2949

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

3044

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

3150

€

Salarisschaal 3 *

Schaal *

3

Minimaal bedrag
(optioneel)

2840

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3414

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

2840

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

2868

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

2949

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

3044

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

3150

€

Stap / Trede *

5

Bedrag *

3235

€

Stap / Trede *

6

Bedrag *

3330

€

Stap / Trede *

7

Bedrag *

3414

€

Salarisschaal 4 *

Schaal *

4

Minimaal bedrag
(optioneel)

2840

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3591

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

2840

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

2868

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

2949

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

3044

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

3150

€

Stap / Trede *

5

Bedrag *

3235

€

Stap / Trede *

6

Bedrag *

3330

€

Stap / Trede *

7

Bedrag *

3414

€

Stap / Trede *

8

Bedrag *

3501

€

Stap / Trede *

9

Bedrag *

3591

€

Salarisschaal 5 *

Schaal *

5

Minimaal bedrag
(optioneel)

2840

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3763

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

2840

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

2949

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

3044

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

3150

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

3235

€

Stap / Trede *

5

Bedrag *

3330

€

Stap / Trede *

6

Bedrag *

3414

€

Stap / Trede *

7

Bedrag *

3501

€

Stap / Trede *

8

Bedrag *

3591

€

Stap / Trede *

9

Bedrag *

3674

€

Stap / Trede *

10

Bedrag *

3763

€

Salarisschaal 6 *

Schaal *

6

Minimaal bedrag
(optioneel)

2868

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

3940

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

2868

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

2949

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

3150

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

3330

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

3414

€

Stap / Trede *

5

Bedrag *

3501

€

Stap / Trede *

6

Bedrag *

3591

€

Stap / Trede *

7

Bedrag *

3674

€

Stap / Trede *

8

Bedrag *

3763

€

Stap / Trede *

9

Bedrag *

3854

€

Stap / Trede *

10

Bedrag *

3940

€

Salarisschaal 7 *

Schaal *

7

Minimaal bedrag
(optioneel)

3235

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

4328

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

3235

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

3330

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

3501

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

3674

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

3763

€

Stap / Trede *

5

Bedrag *

3854

€

Stap / Trede *

6

Bedrag *

3940

€

Stap / Trede *

7

Bedrag *

4033

€

Stap / Trede *

8

Bedrag *

4126

€

Stap / Trede *

9

Bedrag *

4220

€

Stap / Trede *

10

Bedrag *

4328

€

Salarisschaal 8 *

Schaal *

8

Minimaal bedrag
(optioneel)

3674

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

4887

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

3674

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

3854

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

4033

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

4220

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

4328

€

Stap / Trede *

5

Bedrag *

4435

€

Stap / Trede *

6

Bedrag *

4525

€

Stap / Trede *

7

Bedrag *

4620

€

Stap / Trede *

8

Bedrag *

4715

€

Stap / Trede *

9

Bedrag *

4804

€

Stap / Trede *

10

Bedrag *

4838

€

Salarisschaal 9 *

Schaal *

9

Minimaal bedrag
(optioneel)

4033

€

Maximaal bedrag
(optioneel)

5528

€

Stappen

Stap / Trede *

0

Bedrag *

4033

€

Stap / Trede *

1

Bedrag *

4220

€

Stap / Trede *

2

Bedrag *

4435

€

Stap / Trede *

3

Bedrag *

4620

€

Stap / Trede *

4

Bedrag *

4804

€

Stap / Trede *

5

Bedrag *

4986

€

Stap / Trede *

6

Bedrag *

5162

€

Stap / Trede *

7

Bedrag *

5353

€

Stap / Trede *

8

Bedrag *

5528

€

Inschaling

Wordt werkervaring bij de inschaling meegenomen? *



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

1 trede per ervaringsjaar

Periodieken

Zijn er periodieke verhogingen? *



Ja



Ja

Wanneer wordt de periodieke of andere verhoging toegekend?

*



Per gewerkt jaar

Hoe wordt de periodieke of andere verhoging berekend?

*



Overeenkomstig de treden in de salaristabellen, namelijk:

1

trede(n) per jaar

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? *

☒ Nee

Functiegroepen

Functiegroepen

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

Titel *

Medewerker Restaurants & Banqueting

Code (optioneel)

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

Salarisschaal 0 *

Standaard salaristabel m.i.v. 1 juli 2026 - 3



Titel *

Keukenassistent

Code (optioneel)

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

Salarisschaal 1 *

Standaard salaristabel m.i.v. 1 juli 2026 - 3



Titel *

Medewerker afwas en onderhoud Restaurant

Code (optioneel)

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

Salarisschaal 2 *

Standaard salaristabel m.i.v. 1 juli 2026 - 1



Titel *

Medewerker receptie

Code (optioneel)

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

Salarisschaal 3 *

Standaard salaristabel m.i.v. 1 juli 2026 - 5



Titel *

Medewerker Personeelwinkel

Code (optioneel)

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

Salarisschaal 4 *

Standaard salaristabel m.i.v. 1 juli 2026 - 5



Titel *

Medewerker Servicelijn

Code (optioneel)

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

Salarisschaal 5 *

Standaard salaristabel m.i.v. 1 juli 2026 - 7



Titel *

Medewerker Logistiek (A)

Code (optioneel)

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

Salarisschaal 6 *

Standaard salaristabel m.i.v. 1 juli 2026 - 3



Titel *

Medewerker Schoonmaak & Desinfectie

Code (optioneel)

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

Salarisschaal 7 *

Standaard salaristabel m.i.v. 1 juli 2026 - 3



Titel *

Medewerker Medische Administratie

Code (optioneel)

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

Salarisschaal 8 *

Standaard salaristabel m.i.v. 1 juli 2026 - 6



Toeslagen

Toeslagen

Welke toeslagen kent jouw organisatie? *



Onregelmatigheids- toeslagen (waaronder feestdagen)

Ken je toeslagen voor werken in onregelmatigheid?

☒ Toeslagen voor verschoven diensten

Ken je afwijkende toeslagen voor verschoven diensten?

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

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

Onregelmatigheids- toeslagen (waaronder feestdagen)

Onregelmatigheids- toeslagen (waaronder feestdagen) (variatie 1)

Ken je toeslagen voor werken in onregelmatigheid?

Omschrijving van deze variatie (optioneel)

47% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur en na 20.00 uur,
en ook voor de uren op zaterdag

Hoe wordt de toeslag uitgekeerd? *

☒ Percentage van loon

Percentage *

47

%

van *

Uurloon



per *

Uur



grondslag (optioneel)



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

maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 20.00 uur en zaterdag tussen 8.00 uur en 12.00 uur.

Zaterdagochtend van 8.00 tot 12.00 uur;

- Kerstavond (24 december) vanaf 20.00 uur;
- Oudjaarsavond (31 december) vanaf 20.00 uur.

Is deze toeslag cumulatief? *

☒ Nee

Wanneer is de toeslag geldig? (Toepassingsperiodes) *

☒ Bepaalde data/tijden/dagen

i Specificeer precieze periodes (data, tijden en dagen) waarop deze toeslag van toepassing is. U kunt meerdere periodes toevoegen als de toeslag op verschillende momenten geldig is (bijvoorbeeld 's nachts tijdens werkdagen én de gehele dag in het weekend).

Toepassingsperiode 1 *

Tijdsbestek: Op welke tijden is de toeslag van toepassing?

Starttijd (optioneel)

07:00

Eindtijd (optioneel)

20:00

Weekdagen (optioneel)

- ☒ Maandag
 - ☒ Dinsdag
 - ☒ Woensdag
 - ☒ Donderdag
 - ☒ Vrijdag
-

Toepassingsperiode 2 *

Tijdsbestek: Op welke tijden is de toeslag van toepassing?

Starttijd (optioneel)

08:00

Eindtijd (optioneel)

12:00

Weekdagen (optioneel)



Zaterdag

Onregelmatigheids- toeslagen (waaronder feestdagen) (variatie 2)

Ken je toeslagen voor werken in onregelmatigheid?

Omschrijving van deze variatie (optioneel)

zon- en feestdagen

Hoe wordt de toeslag uitgekeerd? *



Percentage van loon

Percentage *

72

%

van *

Uurloon



per *

Uur



grondslag (optioneel)



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

72% voor de uren op zon- en feestdagen, als bedoeld in artikel 6.1, derde lid (arbeidsduur) en op Kerstavond (24 december) en Oudjaarsavond (31 december) vanaf 20.00 uur

Is deze toeslag cumulatief? *

☒ Nee

Wanneer is de toeslag geldig? (Toepassingsperiodes) *

☒ Bepaalde data/tijden/dagen

i Specificeer precieze periodes (data, tijden en dagen) waarop deze toeslag van toepassing is. U kunt meerdere periodes toevoegen als de toeslag op verschillende momenten geldig is (bijvoorbeeld 's nachts tijdens werkdagen én de gehele dag in het weekend).

Toepassingsperiode 1 *

Tijdsbestek: Op welke tijden is de toeslag van toepassing?

Starttijd (optioneel)

00:00

Eindtijd (optioneel)

23:59

Weekdagen (optioneel)

☒ Zondag

Variaties

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

Toeslagen voor verschoven diensten

Ken je afwijkende toeslagen voor verschoven diensten?

Hoe wordt de toeslag uitgekeerd? *

☒ Vast bedrag

Bedrag *

€ 100

per *

Dienst



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

Bij problemen rond het vullen van diensten wordt in eerste instantie gezocht naar een oplossing binnen het team, waarbij artikel 6.2 (Gebruikelijke werktijden dagdienst/werktijdregeling) en artikel 6.3 (Roosterdienst) uitgangspunt zijn. Als een oplossing binnen het team niet mogelijk blijkt kan de werkgever de medewerker verzoeken (een) dienst(en) te verschuiven.

2. Wanneer incidenteel en in bijzondere gevallen zo'n wijziging wordt aangebracht in een al vastgestelde werktijdenregeling, waardoor binnen 72 uur na het verzoek van de werkgever aan de medewerker een roosterwijziging optreedt, dan ontvangt de medewerker naast de standaardtoelagen een extra roosterwijzigingstoeslag van € 90 bruto per roosterwijziging. Met ingang van 1 april 2026 bedraagt de roosterwijzigingstoeslag € 100 bruto per roosterwijziging. Van een roosterwijziging is slechts sprake wanneer de dienst voor ten minste de helft niet overlapt met de oorspronkelijke dienst.

3. De extra vergoeding per roosterwijziging geldt eveneens wanneer de medewerker door de werkgever wordt verzocht een extra dienst te draaien op een vrije dag, waardoor binnen 72 uur na het verzoek een roosterwijziging optreedt.

4. Als de medewerker als gevolg van de roosterwijziging genoemd in de

leden 2 en 3 van dit artikel
aantoonbaar financieel nadeel ondervindt dat redelijkerwijs niet te zijnen
laste kan blijven, vergoedt de
werkgever de hiermee gepaard gaande kosten.

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
toepassingsperiodes? Voeg dan een variatie toe.*

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

Toeslagen voor werken tijdens stand-by-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten (variatie 1)

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

Omschrijving van deze variatie (optioneel)

Hoe wordt de toeslag uitgekeerd? *

☒ Vast bedrag

Bedrag *

€ 5

per *

Uur



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

Is deze toeslag cumulatief? *

☒ Nee

Wanneer is de toeslag geldig? (Toepassingsperiodes) *

☒ Bepaalde data/tijden/dagen

i Specificeer precieze periodes (data, tijden en dagen) waarop deze toeslag van toepassing is. U kunt meerdere periodes toevoegen als de toeslag op verschillende momenten geldig is (bijvoorbeeld 's nachts tijdens werkdagen én de gehele dag in het weekend).

Toepassingsperiode 1 *

Tijdsbestek: Op welke tijden is de toeslag van toepassing?

Starttijd (optioneel)

00:00

Eindtijd (optioneel)

23:59

Weekdagen (optioneel)

- ☒ Maandag
- ☒ Dinsdag
- ☒ Woensdag
- ☒ Donderdag

☒ Vrijdag

Toeslagen voor werken tijdens stand-by-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten (variatie 2)

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

Omschrijving van deze variatie (optioneel)

Zaterdag, zondag en feestdagen

Hoe wordt de toeslag uitgekeerd? *

☒ Vast bedrag

Bedrag *

€

10

per *

Uur



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

Is deze toeslag cumulatief? *

☒ Nee

Wanneer is de toeslag geldig? (Toepassingsperiodes) *

☒ Bepaalde data/tijden/dagen

i Specificeer precieze periodes (data, tijden en dagen) waarop deze toeslag van toepassing is. U kunt meerdere periodes toevoegen als de toeslag op verschillende momenten geldig is (bijvoorbeeld 's nachts tijdens werkdagen én de gehele dag in het weekend).

Toepassingsperiode 1 *

Tijdsbestek: Op welke tijden is de toeslag van toepassing?

Starttijd (optioneel)

00:00

Eindtijd (optioneel)

23:59

Weekdagen (optioneel)

☒ Zaterdag

☒ Zondag

Variaties

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

Vakantiebijslag

Vakantiebijslag

Is er een vakantiebijslag? *

☒ Ja

Hoeveel bedraagt de vakantiebijslag? *

☒ Percentage van loon

Percentage *

8

%

van *

Jaarloon



per *

Jaar



grondslag (optioneel)



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



€ 0,23 per kilometer

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: *

tot een maximum van 40km enkele reis (80km retour)

Reiskostenvergoeding woon- werk verkeer OV *

☒ Volledige vergoeding van de gemaakte kosten

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: *

geen

Vergoeding voor reisen en -tijd

Ken je een vergoeding voor reisen of reistijd? *

☒ Nee

Het gaat hier om een vergoeding van de reisen 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? *

☒ Vaste vergoeding per tijdvak, namelijk:

Bedrag *

5

€

per (tijdvak) *

Uur



Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: *

€5 per uur op maandag tot en met vrijdag.
€10 bruto per uur op zaterdag, zondag en feestdagen

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 *

€ 2.45

per (tijdvak) *

Dag



Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: (optioneel)

Voor elke dag die thuisgewerkt wordt. op deze dagen worden er geen reiskosten vergoed.

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? *

☒ Nee

Wordt er naast de thuiswerkvergoeding ook (aanvullend) een internetvergoeding verstrekt? *

☒ Nee

Mobiliteitsvergoeding

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

Kostenvergoedingen

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

☒ Maaltijdvergoeding

Bedrag *

€

0

per *

Dag



Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: (optioneel)

artikel 5.6

Maaltijdvergoeding

1. De werkgever verstrekt de medewerker een maaltijd, indien hij niet in de gelegenheid is zijn maaltijd op de gebruikelijke plaats en tijd te nuttigen vanwege het feit dat hem is opgedragen aansluitend aan zijn werkdag langer dan twee uren overwerk te verrichten of langer dan twee uren arbeid te verrichten in het kader van de uitoefening van een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst.
2. De te verstrekken maaltijd is afkomstig uit het eigen ziekenhuisrestaurant.
3. Als verstrekking van een maaltijd uit het eigen restaurant niet mogelijk is, vergoedt de werkgever overeenkomstig het bepaalde in artikel 5.1.4, eerste lid de daadwerkelijke kosten van een elders genuttigde maaltijd.

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



Ja

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? *

☒ Ja

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

Naam *

Eindejaarsuitkering

Welke voorwaarden zijn van toepassing? *

Op welk moment wordt de uitkering uitgekeerd? *



23/11/2026



Hoe wordt de uitkering toegekend? *

☒ Anders, namelijk:

Eindejaarsuikering

Variaties

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

Jubileumuitkering

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

☒ Ja

Naam (variatie 1) *

25 jaar UMCG

Hoe wordt de uitkering toegekend? *

☒ Anders, namelijk:

Half maandsalaris (tenzij al uitgekeerd bij een eerder 25 jaar overheidsjubileum)

Na hoeveel jaar dienstverband ontstaat recht op een jubileumuitkering? *

Aantal jaren *

25

Aantal maanden
(optioneel)

Referentiedatum *

Datum indiensttreding



Op welk moment wordt de uitkering uitgekeerd? *



01/09/2026



Welke voorwaarden zijn van toepassing? (optioneel)

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

Naam (variatie 2) *

40 jaar UMCG

Hoe wordt de uitkering toegekend? *

☒ Anders, namelijk:

Maandsalaris (tenzij al uitgekeerd bij overheidsjubileum)

Na hoeveel jaar dienstverband ontstaat recht op een jubileumuitkering? *

Aantal jaren *

25

Aantal maanden
(optioneel)

Referentiedatum *

Datum indiensttreding



Op welk moment wordt de uitkering uitgekeerd? *



01/09/2026



Welke voorwaarden zijn van toepassing? (optioneel)

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

Naam (variatie 3) *

40 jaar UMCG

Hoe wordt de uitkering toegekend? *

☒ Anders, namelijk:

Maandsalaris (tenzij al uitgekeerd bij overheidsjubileum)

Na hoeveel jaar dienstverband ontstaat recht op een jubileumuitkering? *

Aantal jaren *

25

Aantal maanden

(optioneel)

50

Referentiedatum *

Datum indiensttreding



Op welk moment wordt de uitkering uitgekeerd? *



01/09/2026



Welke voorwaarden zijn van toepassing? (optioneel)

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

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)



Per (tijdvak) *

Maand



Voorwaarden *

1ste ziektejaar = 100% loondoorbetaling

Bijvoorbeeld: tijdens de eerste 3 dagen van de ziekte

Percentage *

70

%

Van: *

Maandloon



Grondslag: (optioneel)



Per (tijdvak) *

Maand



Voorwaarden *

2e ziektejaar = 70% loondoorbetaling
Vanaf 50% re-integratie is overige uren 85%
doorbetaling

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 *

180

*

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. *

☒ Ja

Hoeveel *

1

wat *

Dagen



In welk geval *

Eigen huwelijk, registratie partnerschap, verhuizing (1x per kalenderjaar)

Hoeveel *

4

wat *

Dagen



In welk geval *

bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de eerste graad

Hoeveel *

2

wat *

Dagen



In welk geval *

bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad

Hoeveel *

3

wat *

Dagen



In welk geval *

voor het verrichten van bezigheden verband houdende met adoptie: ten hoogste drie dagen per kind

Tijd voor tijd

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

☒ Ja, namelijk:

Indien aan het einde van het kalenderjaar de meeruren niet zijn opgenomen in vrije tijd, dan kunnen deze worden gespaard in balansverlof

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

30%

☒ Een aanvulling op het aanvullend geboorteverlof

30%

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.

☒ Nee

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
Goede vrijdag
5 mei
tweede paasdag
koningsdag
hemelvaartsdag
tweede pinksterdag
Gronings Ontzet
Eerste kerstdag

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

5 mei is 1x per 5 jaar

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

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.

☒ Nee

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? *

☒ Nee

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:

€ 19800

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)

☒ Geen

Vitaliteit en gezondheid

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

☒ Geen

Verplichte scholing

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

☒ Nee

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

☒ Ja

Omschrijf de inhoud van de regeling *

Generatieregeling

Wat is de werkgeverspremie? *

☒ N.v.t.

Wat is de werknemerspremie? *

☒ N.v.t.

WGA-Hiaat

Kent jouw onderneming een WGA-Hiaat regeling? *

☒ Nee

Ongevallenverzekering

Kent jouw onderneming een ongevallenverzekering? *

☒ Nee

Anders

Andere aanvullende sociale zekerheidsregelingen

Kent jouw onderneming andere aanvullende sociale zekerheidsregeling? *

☒ Nee

Overig

Overig

Zijn er overige regelingen of arbeidsvoorwaarden van toepassing? *

☒ Nee

Ondertekenen

Ondertekenen

Contactgegevens persoon die dit uitvraagformulier invult *

Naam: *

R. Rusthoven

E-mailadres: *

r.rusthoven@umcg.nl

Telefoonnummer: *

0625649432

Functie: *

Personeelsconsulent



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

