Standaard uitvraag Gelijkwaardige Beloning (SUGB) Model Inquiry Equitable Pay (MIEP)

Dit pdf-formulier kan het beste ingevuld worden in Adobe Acrobat of Adobe Acrobat Reader. Dit programma kun je hier downloaden.

Er zijn ook andere programma's die PDF's kunnen weergeven en bewerken. Als je geen Adobe Reader of Acrobat hebt, kun je een ander programma gebruiken om het formulier te bekijken en te proberen het in te vullen, maar het kan zijn dat sommige interactieve elementen niet correct worden weergegeven of bewerkt.

Standaard uitvraag Gelijkwaardige Beloning (SUGB) Model Inquiry Equitable Pay (MIEP)

Op 1 januari 2026 gaat de nieuwe Cao voor Uitzendkrachten in. Hierin verandert iets belangrijks voor uitzendkrachten: zij hebben dan recht op gelijkwaardige beloning. Dat betekent dat zij minimaal gelijkwaardig beloond moeten worden als vaste medewerkers van de opdrachtgever met een gelijke of vergelijkbare functie. Niet alle onderdelen hoeven dus precies hetzelfde te zijn, zolang de optelsom maar klopt.

Uitvraag arbeidsvoorwaarden

Om een uitzendkracht gelijkwaardig te kunnen belonen, moet de uitzendonderneming precies weten welke arbeidsvoorwaarden gelden bij de opdrachtgever. Pas als de uitzendonderneming deze informatie heeft, kun je het arbeidsvoorwaardenpakket voor de uitzendkracht samenstellen en de vertaling maken naar gelijkwaardige beloning.

Voor je ligt de *standaard uitvraag gelijkwaardige beloning*. Deze standaard uitvraag is ontwikkeld door de ABU en de NBBU en is zorgvuldig opgesteld met hulp van experts. De standaard helpt om gestructureerd alle arbeidsvoorwaarden bij de opdrachtgever op te vragen. Deze standaard helpt om tijd te besparen, fouten in de beloning te beperken en zorgt voor een gelijk speelveld in de sector. Op wijzerbelonen.nl wordt de gelijkwaardige beloning van de uitzendkracht uitgebreid toegelicht. Niet alleen staat hier stap voor stap uitgelegd hoe de gelijkwaardige beloning van de uitzendkracht kan worden vastgesteld, ook worden hier alle onderdelen uit de standaard uitvraag uitgelegd. Het is aan te raden om wijzerbelonen.nl bij het invullen van de standaard uitvraag bij de hand te houden.

Verplicht verstrekken arbeidsvoorwaarden

De opdrachtgever moet volgens de wet (artikel 12a Waadi) alle informatie over de eigen arbeidsvoorwaarden kloppend, op tijd en compleet aan de uitzendonderneming doorgeven. Om te zorgen dat hierin geen fouten worden gemaakt, kan het handig zijn om de HR-functionaris bij het invullen van de standaard uitvraag te betrekken, omdat die vaak goed weet welke arbeidsvoorwaarden er zijn.

Als er veranderingen zijn in de arbeidsvoorwaarden, moet de opdrachtgever de uitzendonderneming hier meteen over informeren, zodat deze wijzigingen ook in de gelijkwaardige beloning kunnen worden meegenomen.

De uitzendonderneming gaat uit van de door de opdrachtgever verstrekte informatie over de arbeidsvoorwaarden om de gelijkwaardige beloning van de uitzendkracht te kunnen vaststellen.

Met het invullen van de standaard uitvraag verklaart de opdrachtgever alle arbeidsvoorwaarden die van belang zijn voor het vaststellen van de gelijkwaardige beloning van de uitzendkracht, volledig en correct te hebben doorgegeven. Wanneer de opdrachtgever niets heeft ingevuld wordt ervan uitgegaan dat de desbetreffende arbeidsvoorwaarde niet van toepassing is.

De opdrachtgever verklaart wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden direct door te geven zodra deze bekend zijn.

Alle arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever kunnen op verschillende manieren zijn vastgelegd. Er kan bijvoorbeeld:

- een cao van toepassing zijn waar de belangrijkste arbeidsvoorwaarden in staan.
- een eigen arbeidsvoorwaardenregeling zijn opgesteld. Denk bijvoorbeeld aan een personeels- of arbeidsvoorwaardenreglement of een bedrijfsregeling. Deze arbeidsregeling kan op zichzelf staan, maar ook een aanvulling zijn op een cao die van toepassing is.
- een aanvullende arbeidsvoorwaardenregeling gelden. Denk bijvoorbeeld aan een aparte duurzaamheids- of mobiliteitsregeling.

Alle arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn moeten worden doorgegeven. Het maakt niet uit waar of op welke manier deze zijn vastgelegd.

Standaard uitvraag invullen voor één of meerdere uitzendkrachten?

De standaard uitvraag kan voor één uitzendkracht worden ingevuld of voor meerdere uitzendkrachten tegelijk. Als de standaard uitvraag voor meerdere uitzendkrachten tegelijk wordt ingevuld, dan zijn er een aantal aandachtspunten:

- Je kan één standaard uitvraag gebruiken als de opdrachtgever werkt vanuit meerdere ondernemingen (met verschillende KvK- of OIN-nummers) die dezelfde cao of arbeidsvoorwaardenregelingen toepassen.
- Als er binnen de verschillende ondernemingen van de opdrachtgever verschillende cao's of arbeidsvoorwaardenregelingen van toepassing zijn, dan moet er per cao of regeling een aparte standaard uitvraag worden ingevuld. Dit geldt ook als binnen één onderneming meerdere cao's of regelingen gelden.
- Per doelgroep wordt een aparte standaard uitvraag ingevuld als de opdrachtgever specifieke arbeidsvoorwaarden hanteert voor bepaalde doelgroepen (bijvoorbeeld: vakantiekrachten of mensen met een arbeidsbeperking). Dit geldt als het relevant is voor de inzet van uitzendkrachten in die doelgroep.
- Niet alle arbeidsvoorwaarden gelden voor elke medewerker. Daarom wordt in de standaard uitvraag gevraagd naar de voorwaarden die gelden bij een bepaalde arbeidsvoorwaarde. Bijvoorbeeld: een overwerktoeslag die alleen geldt tot een bepaalde functiegroep, of een eindejaarsuitkering waarvoor iemand het hele jaar in dienst moet zijn geweest.

Algemeen	
Opdrachtgever	Naam onderneming(en) / organisatie(s): ROC Nova College
Is er geen KvK nummer? Kies dan voor een ander identificatienummer (bijvoorbeeld het OIN).	Bijbehorende KvK of een ander identificatienummer van de onderneming(en) / organisatie(s) waarvoor dit uitvraagformulier geldt: 41227162
Door ondertekening van dit formulier en het verstrekken van de gevraagde informatie aan de uitzendonder-neming verklaart de ondergetekende hiertoe bevoegd te zijn.	Contactgegevens persoon die dit uitvraagformulier invult: Naam: E-mailadres: Telefoonnummer: Functie: Corporate recruiter
	Contactgegevens contactpersoon *(indien dit een ander is dan degene die dit formulier invult) :* Naam: E-mailadres: Telefoonnummer: Functie: Vervanger bij afwezigheid:
	In welke sector ben je actief? Sector: Onderwijs
	Hoe zijn de arbeidsvoorwaarden voor jouw eigen werknemers geregeld? ☑ Er is een cao van toepassing? Zo ja, welke: cao mbo 2025-2026 *Vul onderstaand formulier in op basis van deze cao als minimum.* Er is of zijn (een) eigen arbeidsvoorwaardenregeling(en) van toepassing *Indien er een (eigen) arbeidsvoorwaardenregeling geldt, vul dit formulier dan in op basis van deze arbeidsvoorwaardenregeling.* ☑ Er is een cao van toepassing en wij hebben (een) eigen arbeidsvoorwaarden-regeling(en) *Vul onderstaand formulier in op basis van de arbeidsvoorwaardenregeling met de cao als minimum. Vul cao hierboven in.* Er is geen cao of arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing *Vul onderstaand formulier in op basis van de arbeidsvoorwaarden van de eigen medewerker(s).*

Algemeen *(vervolg)*

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 medewerker van toepassing wordt verklaard. Wat geldt er binnen jouw onderneming?

☑ Je onderneming is lid van de brancheorganisatie

☑ De cao is algemeen verbindend verklaard van 1 aug 2026 tot 1 oktober 2026

☑ De cao wordt van toepassing verklaard in de arbeidsovereenkomst van de werknemers

Functie/functiegroep

Voor welke functie of functiegroep wordt het formulier ingevuld?

Alle functiegroepen

Loon en vergoedingen

Beloning

geldende periodeloon in de schalen

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

40 uur 38 uur 36 uur ☑ Anders, namelijk: art. 3.1 bijlage

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 per week

per vier weken per uur

Welke functiegroepen (zonder functienamen) en salaristabellen kent de onderneming?
Past het niet in onderstaand veld? Stuur je volledige salaristabel mee als excel-bestand in de bijlage van je e-mail.

De salarisbedragen in bijlage A1-A5 van de bijlage zijn onderverdeeld in verschillende functiegroepen, namelijk Ondersteunend en beheerspersoneel (OBP), Onderwijsgevend personeel (OP), jeugdigen, Leraar in opleiding (LIO) en Participatiebanen. Elke categorie kent carrièrepatronen.

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Beloning

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:

1/160e deel van het maandsalaris bij een normbetrekking

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)

Afwijkende roosters

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

Ja, namelijk de volgende arbeidsuur:
in de volgende situatie: *(bijvoorbeeld bij werken in een vijf of drie ploegendienst)*

Ja, namelijk een wisselend arbeidspatroon van per

☑ Nee

Zijn in jouw arbeidsvoorwaardenregeling of cao uurlonen vastgelegd of kent jouw cao of arbeidsvoorwaardenregeling een eenduidige berekeningsmethodiek om het maand-/periodeloon terug te rekenen naar een uurloon voor de werknemer waarvoor een afwijkende arbeidsduur geldt?

Ja, namelijk:

☑ 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 arbeidsvoorwaarden of cao geen uurlonen of een eenduidige berekeningsmethodiek kent, dan wordt het uurloon voor de werknemer waarvoor een afwijkende arbeidsduur geldt als volgt berekend: maandloon / (4,35 x normale arbeidsduur)

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Beloning

Inschaling	Wordt werkervaring bij de inschaling meegenomen? ☑ Ja, relevante werkervaring in de sector wordt als volgt meegenomen Bij indiensttreding. Ja, relevante werkervaring bij onze onderneming wordt als volgt meegenomen Ja, relevante werkervaring in dezelfde functie (ongeacht de sector) wordt als volgt meegenomen Ja, namelijk als volgt: Nee
Periodieken	Zijn er periodieke verhogingen? Meerdere opties mogelijk Ja, deze zijn afhankelijk van een minimale duur dienstverband, namelijk: ☑ Ja, deze zijn afhankelijk van de beoordeling van de werknemer, namelijk: 1 periodiek op 1 augustus ☑ Ja, namelijk: bij afronden van bepaalde professionaliseringstrajecten extra periodiek Nee, maar wij geven wel andere verhogingen (niet zijnde initiële / eenmalige verhogingen) aan onze werknemers, namelijk: Nee *Als zich een periodieke of andere verhoging voordoet die nu nog niet bekend is, moet deze worden doorgegeven op het moment dat deze bekend wordt.*
	Wanneer wordt de periodieke of andere verhoging uitgekeerd? ☑ Op een vast moment, namelijk: 1 augustus Per gewerkt jaar, namelijk: Anders, namelijk:

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Beloning

Periodieken	Hoe wordt de periodieke of andere verhoging berekend? Vast percentage van het loon, namelijk: Vast bedrag, namelijk: ☑ Overeenkomstig de treden in de salaristabellen, namelijk: Verhoging met één periodiek volgens het geldende carrièrepatroon Anders, namelijk:
Initiële / eenmalige verhogingen	Zijn er initiële / eenmalige verhogingen bekend? Ja, namelijk: ☑ Nee *Als deze later bekend worden, moeten deze alsnog worden doorgegeven en de salaristabellen worden aangepast.*
	Beschrijf de regeling en voeg eventueel de aangepaste salaristabellen toe: Afhankelijk van de jaarlijkse cao-afspraken
Betaalde rusttijden en pauzes	Kent jouw onderneming doorbetaalde pauzes of rusttijden? Ja, namelijk: ☑ Nee *Met dit antwoord kunnen wij vaststellen over welke uren recht op loon bestaat.*

Toeslagen

Graag per toeslag ook de hoogte van de toeslag opnemen

Onregelmatigheids-toeslagen (waaronder feestdagen)	Ken je toeslagen voor werken in onregelmatigheid? ☑ Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden: Zowel de medewerker OP (Onderwijspersoneel) en OBP (ondersteunend en beheerspersoneel) hebben onder verschillende voorwaarden recht op een onregelmatigheidstoeslag en een garantietoelage onregelmatige dienst. Zie artikel 6.4, 6.5 en 6.6 van de bijlage Nee

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Toeslagen

Ploegentoeslagen	Zijn er afwijkende toeslagen voor het werken in ploegendiensten? Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden bij tweeploegendienst: Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden bij drieploegendienst: Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden bij vierploegendienst: Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden bij vijfploegendienst: ☑ Nee
	Geldt er een afbouwregeling wanneer er wordt gestopt met werken in ploegendiensten of er op een andere manier in ploegendiensten wordt gewerkt? Ja, namelijk: ☑ Nee
Toeslagen voor verschoven diensten	Ken je afwijkende toeslagen voor verschoven diensten? ☑ Ja, namelijk: voor de werknemer die behoort tot het OBP, en is benoemd in een functie waarvan het carrièrepatroon niet hoger is dan carrièrepatroon 10.12, zie bijlage A. Nee
	Wanneer is sprake van verschoven diensten? zie artikel 6.8 cao mbo

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Toeslagen

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.* Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden: ☑ Nee
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.* Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden: ☑ Nee
Toeslag voor overwerk	Ken je een overwerktoeslag? ☑ Ja Nee
	Wanneer is er sprake van overwerk? Wanneer meer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsomvang Wanneer meer wordt gewerkt dan de normale fulltime arbeidsduur van uur Wanneer meer wordt gewerkt dan de normale arbeidsduur per dag van uur Wanneer meer wordt gewerkt dan het overeengekomen afwijkende rooster ☑ Anders, namelijk: Alleen voor de werknemer die behoort tot het OBP en wiens maandsalaris wordt vastgesteld volgens een van de carrièrepatronen 1 tot en met 10 (bijlage A) en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht. Zie bijlage 6.3 Van overwerk is sprake wanneer een werknemer in een kalenderweek meer uren werkt dan waarvoor hij in die week is ingeroosterd. Bij het bepalen van het aantal overuren waarvoor een vergoeding wordt toegekend, blijft overwerk dat op een dag korter duurt dan een half uur aansluitend aan de geplande werkzaamheden buiten beschouwing. Zodra het overwerk op een dag langer duurt dan een half uur, wordt de gehele tijd als overwerk beschouwd. De overwerkvergoeding bestaat uit verlof dat gelijk is aan het aantal uren waarmee de vastgestelde dagelijkse werktijd is overschreden, en uit een bedrag in geld. Dit bedrag wordt berekend als een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Toeslagen

Toeslag voor overwerk	Hoe wordt overwerk vergoed? Vaste toeslag per tijdvak, namelijk per Gedifferentieerde toeslag per tijdvak, namelijk: ☑ Anders, namelijk: Uitgangspunt is tijd-voor-tijd. In overleg kan tot uitbetaling worden overgegaan. Dan geldt: a. Verlof, gelijk aan aantal uren van overschrijding en b. een bedrag in geld voor elke
Overige toeslagen	Kent jouw onderneming nog andere toeslagen (bijvoorbeeld BHV of OR)? Waarnemingstoeslag Performancetoeslag ☑ Anders, namelijk: - Vakantietoeslag - Waarneming hogere functie - Eindejaarsuitkering - EHBO-toelage Nee
	Welke voorwaarden gelden voor deze toeslagen? Vakantietoeslag 1. De werknemer heeft recht op 8% vakantietoeslag, maar ten minste op de voor de werknemer geldende minimum vakantietoeslag, opgenomen in bijlage B1. 2. De vakantietoeslag wordt berekend over: a. het maandsalaris; b. de toelage onregelmatige dienst OBP; c. de garantietoelage onregelmatige dienst OBP;
Cumulatie toeslagen	Zijn er binnen jouw onderneming toeslagen die (kunnen) cumuleren? Overwerk en Ploegentoeslagen en Toeslagen voor (fysieke) belasting en ☑ Anders, namelijk: niet bekend

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Toeslagen

Cumulatie toeslagen

Op welke manier cumuleren de toeslagen?

De toeslagen worden naast elkaar toegekend maar er wordt geen toeslag over een toeslag gerekend

Bijvoorbeeld: de medewerker kent een toeslag vanwege fysiek zwaar werk. Daarnaast ontvangt hij een overwerktoeslag. De overwerktoeslag wordt alleen over het loon berekend en niet over de toeslag voor fysiek zwaar werk.

De toeslagen worden (deels) over elkaar berekend, namelijk:

Bijvoorbeeld: de medewerker kent een toeslag vanwege fysiek zwaar werk. Daarnaast ontvangt hij een overwerktoeslag. De overwerktoeslag wordt ook berekend over de toeslag voor fysiek zwaar werk, maar de toeslag voor fysiek zwaar werk wordt niet berekend over de overwerktoeslag.

Vakantiebijslag

Vakantiebijslag

Hoeveel bedraagt de vakantiebijslag?

% van het periodeloon

% van het minimumloon

☑ 8 % van zie artikel 6.1 lid 2 (bijlage)

Vergoedingen

Reiskostenvergoedingen

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

Reiskostenvergoeding woon- werk verkeer eigen auto / fiets etc.

Een vergoeding woon- werk verkeer eigen auto / fiets / bromfiets / motor
(invullen wat van toepassing is):

€ 0,23 per kilometer

☑ Andere vergoeding per kilometer, namelijk € 0,19 per kilometer

Vergoeding per tijdvak, namelijk per tijdvak van

Anders, namelijk:

Geen reiskostenvergoeding

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

De vergoeding bedraagt € 0,19 per kilometer. De vergoeding wordt verstrekt over maximaal 40 kilometer per enkele reisafstand (derhalve maximaal 80 kilometer per werkdag), met dien verstande dat de kosten verband houdende met de eerste 5 kilometer per enkele reisafstand (derhalve 10 kilometer per werkdag) niet voor vergoeding in aanmerking komen en nihil zijn wanneer de enkele reisafstand van de werknemer minder dan 5 kilometer bedraagt.

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Vergoedingen

Reiskostenvergoeding woon- werk verkeer OV	Woon- werk verkeer OV: ☑ Volledige vergoeding van de gemaakte kosten Vergoeding per kilometer, namelijk: Vergoeding per rit, namelijk: Vergoeding per traject, namelijk: Anders, namelijk: Geen vergoeding
	Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: Reist de werknemer met het openbaar vervoer dan worden deze kosten voor woon werkverkeer volledig vergoed. Voor reizen per trein geldt een vergoeding op basis van reizen in de tweede klasse
Reiskostenvergoeding zakelijke kilometers (werk – werk)	Zakelijke kilometers (werk – werk) eigen auto / fiets / bromfiets / *(invullen wat van toepassing is):* € 0,23 per kilometer ☑ Andere vergoeding per kilometer, namelijk € 0,30 per kilometer Vergoeding per tijdvak, namelijk per tijdvak van Anders, namelijk: Geen vergoeding
	Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: De werknemer ontvangt voor het gebruik van een eigen motorvoertuig, waarvoor door de werkgever een machtiging moet zijn verleend, de volgende bruto kilometervergoeding: € 0,30 per km. Als het eigen motorvoertuig een bromfiets of scooter is, bedraagt de tegemoetkoming € 0,11 per kilometer. De genoemde afstanden gelden per kalenderjaar. Als de werkgever geen machtiging verleent, bedraagt de tegemoetkoming € 0,10
Reiskostenvergoeding zakelijke kilometers OV (werk – werk)	Zakelijke kilometers OV (werk-werk): Volledige vergoeding van de gemaakte kosten Vergoeding per kilometer, namelijk: Vergoeding per rit, namelijk: Vergoeding per traject, namelijk: ☑ Anders, namelijk: zie hieronder Geen vergoeding
	Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: De dienstreizen worden in de regel met het openbaar vervoer gemaakt. 2. Abonnementskaarten, trajectkaarten, ov-chipkaarten en soortgelijke vervoerbewijzen voor meer dan één reis met openbaar vervoer worden, door de zorg van de werkgever verstrekt, hetzij met voorafgaande goedkeuring van de werkgever door de werknemer aangeschaft. 3. Als de werknemer voor een dienstreis gebruikmaakt van een vervoersbewijs als

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Vergoedingen

Andere reiskostenvergoeding	Andere reiskostenvergoedingen, namelijk:
Vergoeding voor reisuren en -tijd	Ken je een vergoeding voor reisuren of reistijd? Ja, namelijk percentage van per Ja, namelijk een vaste vergoeding van per Ja, namelijk: ☑ Nee *Het gaat hier om een vergoeding van de reisuren of -tijd die niet als normale werktijd wordt beschouwd.*
	Beschrijf type vergoeding per tijdseenheid:
	Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:
Vergoeding voor stand-by-, piket-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten	Ken je een vergoeding voor de tijd die de werknemer stand-by of bereikbaar moet zijn? Ja ☑ Nee *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. Die vind je terug onder Toeslagen.*
	Welke vergoeding kent jouw onderneming voor stand-by-, piket-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten? Vaste vergoeding, namelijk: Vergoeding per tijdvak, namelijk: Vast percentage van het loon, namelijk % van: Percentage per tijdvak, namelijk: Anders, namelijk:
	Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Vergoedingen

Vergoeding voor de (aanvullende) zorgverzekering	Ken je een vergoeding voor de (aanvullende) zorgverzekering? ☑ Ja ☐ Nee
	Hoe ziet deze vergoeding eruit? ☑ Vergoeding per tijdseenheid, namelijk: maand ☐ Anders, namelijk:
	Geldt er een minimum- of een maximumbedrag voor de vergoeding? ☑ Ja, namelijk: € 40,26 bruto (+€ 21,09 netto aanvullend verzekerd) op fulltime basis ☐ Nee
	Wordt de vergoeding naar rato toegekend wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt? ☑ Ja ☐ Nee
	Voor deze vergoeding gelden verder de volgende voorwaarden: Bijdrage in de ziektekosten 1. De werknemer heeft recht op een bijdrage in de ziektekosten, op 1-1-2026 is dit 40,26. 2. De bijdrage wordt telkens per 1 januari geïndexeerd met het totale percentage waarmee de bedragen van het carrièrepatroon in het voorafgaande jaar zijn verhoogd.
Thuiswerkvergoedingen	Ken je een thuiswerkvergoeding? ☑ Ja ☐ Nee
	Vergoeding per tijdseenheid, namelijk: Thuiswerkregeling De werkgever heeft een thuiswerkregeling. Deze regeling voorziet in een onkostenvergoeding voor thuiswerken die minimaal de hoogte bedraagt van hetgeen
	Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: zie hierboven Thuiswerkvergoeding is niet naar rato wtf wel naar rato van het aantal dagen dat je thuiswerkt, met een maximum van 3 dagen per week dat vergoed wordt.
	Wordt de vergoeding naar rato toegekend wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt? ☐ Ja ☑ Nee
	Zit in de thuiswerkvergoeding een internetvergoeding besloten? ☑ Ja ☐ Nee

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Vergoedingen

Thuiswerkvergoedingen	Wordt er naast de thuiswerkvergoeding ook een internetvergoeding verstrekt? Ja ☑ Nee
	Vergoeding per tijdseenheid, namelijk:
	Voor deze vergoeding gelden verder de volgende voorwaarden:
	Wordt de internetvergoeding naar rato toegekend wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt? Ja Nee
Mobiliteitsvergoeding	Ken je een mobiliteitsregeling, bijvoorbeeld een regeling voor een leaseauto of -fiets of OV, dan wel een mobiliteitsvergoeding? Ja, namelijk: ☑ Nee
	Ken je een mobiliteitsvergoeding als alternatief voor een regeling voor een leaseauto of -fietsregeling, dan wel een OV-vergoeding? Ja, namelijk: ☑ Nee, bepaal dan de waarde van de mobiliteitsvergoeding of het lease-bedrag of het bedrag van de OV-vergoeding: er is geen waarde bepaald in de cao mbo
	Hoeveel bedraagt de mobiliteitsvergoeding? Vergoeding per tijdseenheid, namelijk: ? Anders, namelijk:
	Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Vergoedingen

Mobiliteitsvergoeding	Wordt de vergoeding naar rato uitgekeerd wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt? Ja Nee
Kostenvergoedingen	Welke kostenvergoedingen ken je verder? *(meerdere opties mogelijk)* Koffiegeld ☑ Maaltijdvergoeding Wasvergoeding Vergoeding voor bedrijfskleding of schoenen Internetvergoeding *(optie voor zover niet al bij de thuiswerkvergoeding ingevuld)* ☑ Arbo-vergoeding ☑ BYOD (Bring Your Own Device) vergoeding Geen kostenvergoeding ☑ Anders, namelijk:
	Beschrijf de kostenvergoeding per tijdvak of eenheid: Maaltijd: In geval je in opdracht van je leidinggevende op één dag op 3 achtereenvolgende dagdelen wordt ingezet, wordt er een vergoeding van de werkelijke kosten van een maaltijd verstrekt ter hoogte van maximaal € 19,- ARBO: Arbo vergoeding 225,00 voor thuiswerkers per 10 jaar Telefoonvergoeding (BYOD): afh van functie Eur 20, 30 of 40 euro per maand, voorwaarde is dat telefoonnummer beschikbaar is voor de organisatie.
	Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:
	Wordt de vergoeding naar rato uitgekeerd wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt? Ja ☑ Nee

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

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.

Ja, namelijk:

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

Welke voorwaarden zijn van toepassing?

Afhankelijk minimale duur dienstverband, namelijk:

Afhankelijk van dienstverband op bepaalde datum, namelijk:

Anders, namelijk:

Per wanneer wordt de uitkering uitgekeerd?

Hoe wordt de uitkering toegekend?

Vast percentage van het loon, namelijk:

% van het periodeloon of

% van

Vast bedrag, namelijk:
Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband en/of afhankelijk van de duur van het dienstverband? Ja Nee

Anders, namelijk:

Geldt er een minimum- of een maximumbedrag?

Ja, namelijk:

Nee

Vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen

Is er een vaste (onvoorwaardelijke) uitkering van toepassing?
Denk bijvoorbeeld aan een vaste dertiende maand of een vaste eindejaarsuitkering.

☑ Ja, namelijk: eindejaarsuitkering

Nee

Welke voorwaarden zijn van toepassing?

Afhankelijk minimale duur dienstverband, namelijk:

Afhankelijk van dienstverband op bepaalde datum, namelijk:

☑ Anders, namelijk:

Eindejaarsuitkering: 8,33% over maandsalaris en uitlooptoeslag.

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Bijzondere uitkeringen

Per wanneer wordt de uitkering uitgekeerd?

Op welk moment wordt de uitkering uitgekeerd?

De eindejaarsuitkering wordt jaarlijks betaald in de maand december en heeft betrekking op het lopende kalenderjaar. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt de opgebouwde en nog niet betaalde eindejaarsuitkering betaald.

Hoe wordt de uitkering toegekend?

Als dertiende maand

☑ Vast percentage van het loon, namelijk:

% van het periodeloon of

8,33 % van het maandsalaris en uitlooptoeslag.

Vast bedrag, namelijk:

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

Anders, namelijk: naar rato volgt uit de berekeningsgrondslag in percentages

Jubileumuitkering

Is er een jubileumuitkering of een vergelijkbare uitkering van toepassing?

☑ Ja, namelijk: jubileumgratificatie.

Nee

Op welk moment wordt deze uitkering uitgekeerd?

De werknemer heeft recht op een jubileumgratificatie zodra hij een diensttijd in het onderwijs heeft van 25 of 40 jaar.

Hoe wordt de uitkering toegekend?

☑ Vast percentage van het loon, namelijk:

% van het periodeloon of

☑ % van 50% bij 25-jarig jubileum & 100% bij 40-jarig.

Vast bedrag, namelijk:

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

Anders, namelijk:

Welke voorwaarden zijn van toepassing?

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

Onder diensttijd in het onderwijs wordt verstaan: ‘ Diensttijd doorgebracht in een dienstbetrekking bij een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere onderwijsinstelling in de zin van enige onderwijswet. Voor de werknemer die op 31 juli 1996 reeds diensttijd in de zin van artikel I-K 1 Rpbo heeft opgebouwd, wordt deze diensttijd beschouwd als onderwijsdiensttijd ’ . 3. De doorgebrachte diensttijd als deeltijdwerknemer telt voor de berekening van de diensttijd mee als ware zij in een

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Bijzondere uitkeringen

Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen

Is er een variabele (voorwaardelijke) uitkering van toepassing?

- ☐ Ja
- ☑ Nee

Wat voor soort uitkering gaat het om?

- Winstuitkering
- Performance uitkering
- Bonusuitkering
- Anders, namelijk:

Welke voorwaarden zijn van toepassing? *(hieronder volgen meerdere opties, kies welke optie(s) van toepassing is / zijn en licht de voorwaarden toe)*

Bepaalde prestatie (performance), namelijk:

Bepaald resultaat (winst), namelijk:

Afhankelijk minimale duur dienstverband, namelijk:

Afhankelijk van dienstverband op bepaalde datum, namelijk:

Anders, namelijk:

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Bijzondere uitkeringen

Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen

Per wanneer wordt de uitkering uitgekeerd?

Over welk tijdvak wordt de uitkering uitgekeerd?

Hoe wordt de uitkering toegekend?

Vast percentage van het loon, namelijk:

% van het periodeloon of

% van

Vast bedrag, namelijk:

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

Anders, namelijk:

Geldt er een minimum- of een maximumbedrag of -percentage?

Ja, namelijk:

Nee

Loondoorbetaling bij ziekte

Loondoorbetaling bij ziekte

Hoe hoog is het percentage dat bij ziekte wordt doorbetaald?

100	% per	1e 12 maanden	(tijdvak)
70	% per	2e 12 maanden	(tijdvak)
	% per		(tijdvak)
	% per		(tijdvak)

Zijn er voorwaarden verbonden aan de hoogte van het percentage dat tijdens ziekte wordt doorbetaald?

Ja, namelijk:

☑ Nee

Zijn er wachtdagen?

Ja, namelijk:

☑ Nee

Zitten er voorwaarden aan het toekennen van de wachtdagen? Bijvoorbeeld dat er pas na een bepaald aantal ziekmeldingen een wachtdag wordt gehanteerd.

Ja, namelijk:

☑ Nee

Geldt er een wachtdagcompensatie en wat is hier de waarde van?

Ja, namelijk:

☑ Nee

Verlof

Loondoorbetaling bij ziekte

ADV of ATV in tijd of in geld

Is er een betaalde ADV / ATV regeling van toepassing?

Ja, namelijk:

☑ Nee

Hoe wordt ADV / ATV toegekend?

In tijd: dagen per (tijdvak)

In tijd: uren per (tijdvak)

In geld, namelijk % van

Gelden er extra verlofdagen voor specifieke werknemers?

☑ Ja Nee

Voor welke werknemers gelden er extra verlofdagen?

☑ Ouderen, namelijk:

zie paragraaf B en D hoofdstuk 9 regeling seniorenverlof (Bijlage)

Op basis van duur dienstverband, namelijk:

Anders, namelijk:

Hoe wordt dit extra verlof toegekend?

In tijd: dagen per (tijdvak)

☑ In tijd: uren per (tijdvak)

In geld, namelijk % van

Vakantiedagen

Hoeveel vakantiedagen worden er toegekend?

30 dagen per kalenderjaar (tijdvak)

uren per (tijdvak)

Gelden er extra verlofdagen voor specifieke werknemers of omstandigheden?

Ja, extra dagen vanaf een bepaalde leeftijd, namelijk:

☑ Ja, extra uren vanaf een bepaalde leeftijd, namelijk:
zie vorige vraag

Ja, extra dagen per duur dienstverband, namelijk:

Ja, extra uren per duur dienstverband, namelijk:

Ja, anders, namelijk:

Verlof *(vervolg)*	
Bijzonder verlof	Kent jouw onderneming bijzonder verlofregelingen, zoals bijvoorbeeld verlof voor een huwelijk, bij overlijden familielid, voor mantelzorg etc. ☑ Ja, namelijk: Zie hoofdstuk 8 van de bijlage. We hebben ook nog kort- en langdurig zorgverlof. 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: Zie vraag over overwerkvergoeding. Nee
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, namelijk een aanvulling op het betaalde ouderschapsverlof van: Ja, namelijk een aanvulling op het onbetaalde ouderschapsverlof van: Ja, namelijk een aanvulling op het aanvullend geboorteverlof van: Ja, namelijk een aanvulling op het kortdurend zorgverlof van: Ja, namelijk een tegemoetkoming bij langdurend zorgverlof van: Ja, namelijk een langere verlofduur van: ☑ Anders, namelijk: We hebben geen aanvulling op het wettelijk betaald ouderschapsverlof en aanvullend Nee
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 ☑ Nee
	Welk verlof dient de werknemer te gebruiken voor de hiervoor genoemde verplichte vrije periodes, dagen of uren?

Verlof *(vervolg)*

Feestdagen	Hoeveel feestdagen kent jouw onderneming? 9
	Welke feestdagen kent jouw onderneming? Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, de jaarlijkse Nationale Bevrijdingsdag (5 mei), Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag.
	Gelden er voorwaarden voor het genieten van een feestdag? Nee
	Ken je feestdagen die niet elk jaar worden toegekend? ☐ Ja ☑ Nee
	Wat zijn de voorwaarden voor toekenning?
	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: Als het organisatorisch belang van de instelling zich daartegen niet verzet ☐ Nee
	Welke voorwaarden gelden er voor de persoonlijke feestdagen?
Waarde van een (verlof)dag	Kennen jouw arbeidsvoorwaardenregeling(en) en/of cao een regeling om de waarde van een (verlof)dag te bepalen? ☑ Ja, namelijk 20 % *(als je geen percentage maar een factor hanteert, reken deze dan om naar een percentage)* ☐ Nee. In dat geval wordt de waarde op 0,385% vastgesteld, waarbij dit percentage is gebaseerd op 260 werkbare dagen.

Individueel keuze budget

Individueel keuzebudget	Ken je een individueel keuze budget (IKB) of een vergelijkbaar budget waarbij de werknemer kan kiezen uit door de werkgever bepaalde keuzes? ☐ Ja ☑ Nee
	Wat is de waarde van dit budget?

Individueel keuze budget (vervolg)

Zijn er bepaalde arbeidsvoorwaarden in het budget opgenomen?

Ja

Nee

Welke arbeidsvoorwaarden zijn in het budget opgenomen (meerdere opties mogelijk);
Bovenwettelijke vakantiedagen voor % van

ADV dagen voor % van

Eindejaarsuitkering voor % van

Vakantiebijslag voor % van

Anders, namelijk:

Pensioen

Pensioen

Ken je een pensioenregeling?

☑ Ja

Nee

Wat is de hoogte van de werkgeverspremie?
Werknemerspremie is niet van toepassing voor het vaststellen van de gelijkwaardige beloning.

18.9 % van de pensioengrondslag

Welke beloningselementen worden voor de pensioengrondslag tot het pensioengevend salaris gerekend? *Aanvinken wat van toepassing is (meerdere opties mogelijk)*

☑ Periodeloon in de schaal

☑ Anders, namelijk:
Alle beloningselementen zijn pensioengevend, behalve overwerk

☑ Toeslagen, namelijk:

☑ (Loon over) vakantiedagen

☑ Vakantiebijslag

☑ Vergoedingen zoals:

- ☑ *Eenmalige uitkeringen*
- ☑ *Vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen*
- ☑ *Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen*
- *Anders namelijk:*

Hanteer je een franchise?

☑ Ja, namelijk:
18.500 (2025)

Nee

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)*

- [x] Opleidingen
- [x] Loopbaancoaching
- [ ] Outplacementtrajecten
- [ ] Voorlichting met betrekking tot het in Nederland werken en verblijven van de niet permanent in Nederland woonachtige werknemer
- [ ] Scholing met betrekking tot het in Nederland werken en verblijven van de niet permanent in Nederland woonachtige werknemer
- [ ] Sociale begeleiding met betrekking tot het in Nederland werken en verblijven van de niet permanent in Nederland woonachtige werknemer
- [x] Anders, namelijk: persoonlijk budget voor specifieke groep zie paragraaf A hfst 9 (bijlage)
- [ ] Geen

Is er een (individueel) budget verbonden aan deze regelingen voor duurzame inzetbaarheid?

- [x] Ja, namelijk: *(graag specificeren per regeling)*

  Iedere werknemer heeft recht op 59 uur scholing/professionalisering per jaar. Daarnaast heeft de werknemer die direct betrokken is bij het prmaire proces en benoemd is in een functie met carrierepatroon 7 of hoger recht op 50 uur voor duurzame inzetbaarheid. Iedere medewerker heeft bovendien recht op 500 Euro per jaar, te besteden aan scholing en professionalisering. De 500 Euro is ongeacht

- [ ] Geen vast bedrag, maar bepaal de waarde van het gemiddelde:
- [ ] Nee

Hoe hoog is het budget?

% van per (tijdvak)

Vast bedrag namelijk: per (tijdvak)

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

Wordt dit individueel budget uitgekeerd als er geen/niet geheel gebruik van wordt gemaakt?

- [ ] Ja, onder de volgende voorwaarden:
- [x] Nee

Ken je opleidingsdagen of dagen verbonden aan duurzame inzetbaarheid?

- [x] Ja, namelijk: zie hierboven dagen
- [ ] Nee

Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget of opleidingsdagen?

- [x] Ja, namelijk: zie hierboven
- [ ] Nee

Duurzaam werken en leven *(vervolg)*

Vitaliteit en gezondheid

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

☑ Regeling ter bevordering van de fysieke gezondheid, namelijk:
denk vergoeding voor aan (periodieke) gezondheidschecks, vitaliteitsbudget, coaching voor een gezonde leefstijl etc.

fietsregeling

☑ Regeling ter bevordering van de mentale gezondheid, namelijk:
denk aan vitaliteitsbudget gericht op mentaal welzijn, inzet coach, psycholoog etc.

vrij toegankelijke bedrijfsmaatschappelijk werker, coaching via leidinggevende

Regeling ter bevordering van de financiële gezondheid, namelijk:
denk aan inzet financieel planner etc.

Vitaliteitsbudget

☑ Anders, namelijk: Nova Fit vitaliteitsprogramma met verschillende activiteiten

☑ Nee

Is er een (individueel) budget verbonden aan deze regelingen voor vitaliteit en gezondheid?

Ja, namelijk:

☑ Nee

Hoe hoog is het budget?

% van per (tijdvak)

Vast bedrag namelijk: per (tijdvak)

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

Wordt dit individueel budget uitgekeerd als er geen/niet geheel gebruik van wordt gemaakt?

Ja, onder de volgende voorwaarden:

Nee

Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget?

Ja, namelijk:

Nee

Duurzaam werken en leven *(vervolg)*

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: Nee
	Hoeveel uren kost de verplichte scholing? bevoegdheidseisen voor docenten. Uren afhankelijk van opleiding. zie WEB (2.3 bijlage)
	Wanneer wordt de verplichte scholing gevolgd ☑ Tijdens werktijd, namelijk: afhankelijk van opleiding ☑ Op een ander moment, namelijk: afhankelijk van opleiding
	Hoeveel kost de verplichte scholing inclusief alle bijkomende kosten (studiemateriaal, examengelden etc.) Afhankelijk van opleiding
Duurzame samenleving	Is er een (individueel) budget verbonden aan regelingen voor een duurzame samenleving en een groene aarde? Zoals klimaatbudget, vrije dagen voor vrijwilligerswerk, etc. Ja, namelijk: ☑ Nee
	Hoe hoog is het budget? % van per (tijdvak) Vast bedrag namelijk: per (tijdvak) Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband en/of afhankelijk van de duur van het dienstverband? dagen per
	Wordt dit individueel budget uitgekeerd als er geen/niet geheel gebruik van wordt gemaakt? Ja, onder de volgende voorwaarden: Nee
	Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget? Ja, namelijk: Nee

Aanvullende regelingen

Aanvullende (sociale zekerheids)regelingen / aanvullingen op (sociale zekerheids) regelingen bijvoorbeeld PAWW (private aanvulling WW), PAZW (private aanvulling Ziektewet)	Ken je aanvullende (sociale zekerheids)regelingen / aanvullingen op (sociale zekerheids)regelingen? ☑ Ja, namelijk een aanvullingsregeling in geval van werkloosheid *(omschrijf de inhoud van de regeling en de hoogte van de werkgevers-/werknemerspremie)* PAWW: Anders, namelijk: zie Bijlage G (bijlage) ☑ Ja, namelijk een aanvullingsregeling in geval van arbeidsongeschiktheid: *(omschrijf de inhoud van de regeling en de hoogte van de werkgevers-/werknemerspremie)* Aanvulling ZW uitkering/WAZO uitkering voor duur van ZW/WAZO uitkering. Tot hoogte WW-uitkering/reparatieuitkering die zonder ZW/WAZO uitkering zou zijn genoten. Zie artikel 20 tm 23 bijlage F. Anders, namelijk: Nee
RVU (regeling voor vervroegde uittreding)	Ken je een RVU regeling, een generatiepact of regeling om minder te gaan werken richting het pensioen? Ja, namelijk: ☑ Nee *Het gaat hier niet om de toekenning van extra ADV / ATV of verlof aan oudere werknemers*

Overig

Overig	Zijn er overige regelingen of arbeidsvoorwaardenregelingen van toepassing? ☑ Ja, namelijk: Nee
	Hoe luiden deze regelingen of arbeidsvoorwaarden? Tegemoetkoming Kinderopvang bij extra werken Welke voorwaarden voor toekenning gelden er? Per arbeidsvoorwaarde of regeling Kinderopvang: Wanneer de werktijden incidenteel in opdracht van de werkgever gewijzigd worden kunnen de kosten van extra kinderopvang die een gevolg zijn van deze wijziging van werktijden worden gedeclareerd tot een bedrag van € 9,- per uur. Wat is de waarde van deze regeling of arbeidsvoorwaarden? Per arbeidsvoorwaarde of regeling invullen zie hierboven

Ondertekenen

Volledige naam:

Bedrijf:

Handtekening:

Datum:

Disclaimer

De uitlener mag er vanuit gaan dat niet ingevulde velden betekent dat een arbeidsvoorwaarde niet van toepassing is.