Documentgegevens

Naam inlenersbeloning	Inlenersbeloning van Arcus College Holding B.V.
Datum uitgifte	23/01/2026
Aangevraagd door	Monique Visser,
Versienummer Uitlener	4 / 4
Versienummer Inlener	4 / 4
Subversie	48
Ingangsdatum versie	01/01/2026

Verstrekkergegevens

Naam	Dino Bucic
Email	d.bucic@vistacollege.nl
Telefoonnummer	0652066050
Functie	Senior Consulent M&O

Bedrijfsgegevens

KvK nummer	14085007
Bedrijfsnaam	Arcus College Holding B.V.
Rechtsvorm	Besloten Vennootschap
SBI code(s)	64210,
Adres	Sibemaweg 20, 6224DC Maastricht

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Aantal werkzame personen	niet geregistreerd bij KVK
Telefoonnummer	0652066050

Basisgegevens

Is er sprake van payrolling?	Nee
Aangesloten bij een branche organisatie	Ja
Branche organisatie	MBO-raad
Dient uw onderneming een cao te volgen?	Ja
Type CAO	Bedrijfstak CAO
CAO	BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE, MBO
SZCode	1022
Wordt de cao van toepassing verklaard in de arbeidsovereenkomst van de werknemers?	Ja
Is er een bedrijfseigen beloningsregeling?	Nee

Arbeidsduur

Aantal uren op fulltime basis	36.9 uur per week
Toelichting	
36,86 om precies te zijn	

Functies

surveillant

Referentie functie	surveillant

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Werktijden behorende bij de functie	8.00 - 21.00 uur
Dienst	Normale dienst

Toelichting m.b.t. functie:

Artikel 6.4
Toelage onregelmatige dienst OBP
De werknemer heeft recht op een toelage onregelmatige dienst indien:
a. diens maandsalaris wordt vastgesteld volgens een van de carrièrepatronen 1 tot en met 10, en
b. diegene, anders dan bij wijze van overwerk als bedoeld in artikel 6.3, regelmatig werkt op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 18.00 uur.
De toelage bedraagt een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris maal het aantal uren, gewerkt op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 18.00 uur. Het uursalaris van de werknemer wordt bij de berekening van de toelage gemaximeerd tot het uursalaris, afgeleid van carrièrepatroon 7.10.
Het percentage, bedoeld in het tweede lid, wordt bepaald op grond van de volgende tabel:
dag waarop gewerkt uren waarop gewerkt percentage bijzonderheden
maandag t/m vrijdag 6.00 – 8.00 20 alleen indien aanvang werk voor 7.00 uur
maandag t/m vrijdag 18.00 – 22.00 20 alleen indien einde werk na 19.00 uur
zaterdag 6.00 – 22.00 45 --
maandag t/m zaterdag 0.00 – 6.00 40 --
maandag t/m zaterdag 22.00 – 24.00 40 --
zondag alle 70 --
feestdag alle 100 --

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Artikel 6.5

Garantietoelage onregelmatige dienst OBP

De werknemer die recht heeft of recht heeft gehad op een toelage onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 6.4, heeft recht op een aflopende garantietoelage onregelmatige dienst indien:

a. de toelage buiten diens toedoen wordt beëindigd of verlaagd, en

b. diens loon daardoor structureel met ten minste 3% wordt verminderd, en

c. diegene de toelage voorafgaand aan de verlaging of beëindiging ten minste 2 jaar zonder onderbreking van langer dan 2 maanden heeft gehad.

In afwijking van het eerste lid heeft de werknemer van 55 jaar of ouder recht op een blijvende garantietoelage onregelmatige dienst indien:

a. de toelage buiten diens toedoen wordt beëindigd of verlaagd, en

b. diens loon daardoor structureel wordt verminderd, en

c. diegene de toelage voorafgaand aan de verlaging of beëindiging ten minste 10 jaar zonder onderbreking van langer dan 2 maanden heeft gehad.

Een aflopende garantietoelage onregelmatige dienst gaat over in een blijvende garantietoelage onregelmatige dienst met ingang van de kalendermaand na die waarin de werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt, indien diegene voorafgaand aan de garantietoelage ten minste 10 jaar zonder onderbreking van langer dan 2 maanden een toelage als bedoeld in artikel 6.4 heeft gehad.

Artikel 6.6

Toelage onregelmatige dienst OP

De werknemer heeft recht op een toelage onregelmatige dienst indien:

a. het maandsalaris wordt vastgesteld volgens een carrièrepatroon dat niet hoger is dan carrièrepatroon LC, en

b. diegene regelmatig in opdracht van de werkgever werkt op een zaterdag, zondag of feestdag, waarbij werk in het kader van werkweken, excursies en één maal per schooljaar een open dag niet wordt meegerekend.

De toelage bedraagt een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris maal het aantal uren, gewerkt op een zaterdag, zondag of feestdag. Het uursalaris van de werknemer wordt bij de berekening van de toelage gemaximeerd tot het uursalaris, afgeleid van carrièrepatroon 7.10.

Het percentage, bedoeld in het tweede lid, bedraagt:

a. 45 voor de gewerkte uren op zaterdag;

b. 70 voor de gewerkte uren op zondag;

c. 100 voor de gewerkte uren op een feestdag.

Functiegroep	2
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris is gelijk voor iedere starter
De aanvangstrede betreft	Trede 6

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Docent LB	
Referentie functie	LB
Werktijden behorende bij de functie	1,0
Dienst	Normale dienst
Functiegroep	Anders, namelijk... LB
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris dient bepaald te worden op basis van de ervaring van de medewerker in nagenoeg dezelfde functie.
Vaktechnisch medewerker	
Referentie functie	07
Werktijden behorende bij de functie	1,0
Dienst	Normale dienst
Toelichting m.b.t. functie:	
Voert administartieve werkzaamheden uit voor het examenbureau	
Functiegroep	Geen
Het beleid omtrent de inschaling van de medewerker, bij aanvang van de werkzaamheden, is:	Het startsalaris is gelijk voor iedere starter
De aanvangstrede betreft	Trede 7

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Let op! Indien de inlener bij de inschaling geen rekening houdt met de voor de functie relevante werkervaring, dient de uitlener conform de cao voor uitzendkrachten daar toch rekening mee te houden. In dat geval kan de uitzendkracht niet worden ingeschaald in de laagste trede van de van toepassing zijnde functieschaal.

De uitlener stelt dan in overleg met de uitzendkracht en de inlener vast welke inschaling en trede in de schaal past bij de voor de functie relevante werkervaring van de uitzendkracht.

Bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever, dan wel bij een opdrachtgever binnen hetzelfde cao-gebied in een nagenoeg gelijke functie, of bij opvolgend werkgeverschap wordt - bij de inschaling - minimaal van de eerdere inschaling uitgegaan. Bij terugkeer binnen negen maanden wordt ook een tredeverhoging toegekend, indien er in deze onderbrekingsperiode een dergelijke verhoging zou zijn toegekend en de uitzendkracht deze niet heeft gekregen vanwege deze onderbreking.

Salarisschalen

In onderstaande tabel wordt het bruto uurloon weergegeven op basis van de door de inlener verstrekte rekenmethode voor uurloon berekening. U dient altijd na te gaan of het vermelde bruto uurloon voldoet aan het wettelijk minimumloon per uur en - indien van toepassing - de minimum vereisten van de cao in de betreffende schaal, waarbij u te allen tijde het wettelijk minimumloon op basis van de afgegeven arbeidsduur op fulltime basis, dient toe te passen voor uw werknemer.

Functiegroep 2

Berekening uurloon
Maandsalaris delen door 160 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon
Trede 6	€ 2.731,38	€ 17,08

Functiegroep Anders, namelijk... LB

Berekening uurloon
Maandsalaris delen door 160 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon
Maximum	€ 5.495,00	€ 34,35

Functiegroep Geen

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Berekening uurloon

Maandsalaris vermenigvuldigen met 160 (Uren)

Omschrijving trede / functiejaar	Maandsalaris	Uurloon
Trede 7	€ 2.494,00	€ 399.040,00

Betaalde pauzes en rusttijden

Is er sprake van doorbetaalde pauzes of rusttijden	Nee

Aankomende initiële verhogingen

Aankomende initiële verhogingen	Deze zijn op dit moment nog niet bekend en worden doorgegeven zodra hier sprake van is

Loonsverhogingen met terugwerkende kracht

Loonsverhogingen met terugwerkende kracht	Deze zijn op dit moment nog niet bekend en worden doorgegeven zodra hier sprake van is

Periodieken

Is er sprake van jeugdschalen?	Nee
Komt de werknemer op een bepaald moment in aanmerking voor een verhoging op basis van ervaring en/of functioneren?	Nee

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Let op! Conform de cao voor uitzendkrachten worden periodieken op dezelfde wijze als bij de opdrachtgever aan de uitzendkracht toegekend.

Als het toekennen van een periodiek bij de opdrachtgever afhankelijk is van een beoordeling, dan geldt het volgende:

- de uitzendkracht krijgt altijd een periodiek toegekend, behalve als de uitzendonderneming kan aantonen dat de uitzendkracht volgens de regels en procedures bij de opdrachtgever geen periodiek zou hebben ontvangen;
- wanneer er geen of niet tijdig een beoordeling heeft plaatsgevonden, dan krijgt de uitzendkracht de periodieke verhoging die aantoonbaar het meest gangbaar is bij de opdrachtgever.

De uitzendkracht mag geen periodiek mislopen doordat hij steeds van opdrachtgever wisselt. In dat geval geldt dat de uitzendonderneming bij elke volgende terbeschikkingstelling voor het toekennen van een periodiek ook rekening houdt met de opgedane relevante werkervaring bij vorige opdrachtgevers in (nagenoeg) dezelfde functie.

Toeslagen

Kent je onderneming toeslagen?	Nee

Vergoedingen

Is er sprake van kosten vergoedingen?	Nee

Reisuren / reistijd vergoedingen

Kent je onderneming reisuren / reistijd vergoedingen	Nee
Wordt de vergoeding uitgekeerd in gewerkte uren, compensatie uren of als een vergoeding in tijd en/of geld?	

Individueel keuze budget

Kent je onderneming een individueel keuze budget?	Nee

Eenmalige uitkeringen

Zijn er eenmalige uitkeringen bekend?	Nee

Vaste uitkeringen

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Zijn er vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen van toepassing?	Ja
Vaste uitkering:	
Waarde	8.33
Eenheid	Procent
Grondslag	13e maand
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Op welk moment wordt deze uitkering uitgekeerd?	22-12
is de uitkering deel van een IKB?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja

Variabele uitkeringen

Zijn er variabele (voorwaardelijke) uitkeringen van toepassing?	Nee

Jubileum uitkeringen

Zijn er jubileumuitkeringen of een vergelijkbare uitkeringen van toepassing?	Nee

Vakantiebijslagen

Vakantiebijslag	
Waarde	8
Eenheid	Procent
Grondslag	Bruto loon

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Is de vakantiebijslag onderdeel van het Individueel Keuze Budget?	Nee
Toelichting	
Vakantietoeslag	
Van toepassing voor alle functies	Ja

Loondoorbetaling bij ziekte

Waarde in procent (% van de grondslag)	100%
Grondslag	Gebruikelijke loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Tijdvak	Eerste ziektejaar
Waarde in procent (% van de grondslag)	70%
Grondslag	Gebruikelijke loon
Interval Waarde	1
Interval	Uur/Uren
Tijdvak	Tweede ziektejaar

Voorwaarden Loondoorbetaling bij ziekte

Zijn er wachtdagen?	Nee

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

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

Arbeidsduur verkorting

Kent je onderneming arbeidsduurverkortingen?	Ja
Heb je onderscheid gemaakt tussen arbeidsduurverkorting?	1 Regeling
Waarde	40
Eenheid	Uren
Grondslag	Vaste waarde
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Toelichting	
wij krijgen 36.86 uur betaald per werkweek	
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee
Is de ADV regeling onderdeel van het Individueel Keuze Budget?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja

Vakantiedagen

Heb je onderscheid gemaakt tussen vakantiedagen?	1 Regeling
Aantal	30
Dagen / Uren	Dagen

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Aantal keer per jaar	1
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee
Zijn de bovenwettelijke vakantiedagen onderdeel van het Individueel Keuze Budget?	Nee
Toelichting	

Artikel 8.1
Vakantie*
De werknemer heeft recht op 30 dagen vakantie per kalenderjaar, op grond van artikel 7:634 BW bestaande uit 20 wettelijke vakantiedagen en 10 bovenwettelijke vakantiedagen.
Feestdagen kunnen niet als vakantiedag worden aangemerkt.
De werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op een aantal vakantiedagen dat gelijk is aan: (W:52) x 30. Hierbij is W het aantal weken dat de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar recht heeft op loon.

Van toepassing voor alle functies	Ja

Bijzondere verlofregelingen

Kent je onderneming bijzondere verlofregelingen?	Nee

Aanvullende WAZO regelingen

Kent je onderneming aanvullende WAZO regelingen?	Nee

Verplichte verlofregelingen

Kent je onderneming verplichte verlofregelingen?	Ja
Type	Anders, namelijk...
Anders namelijk...	

Carnavalsmaandag

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Anders, namelijk...
Anders namelijk...	
carnavalsdinsdag	
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Dag na Hemelvaartsdag
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Anders, namelijk...
Anders namelijk...	
oudjaarsavond	
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Anders, namelijk...
Anders namelijk...	

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

dag voor Kerst 24/12/26	
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja

Feestdagen

Kent je onderneming feestdagen?	Ja
Aantal feestdagen	8
Toelichting	
Alle reguliere feestdagen van Nederland	
Type	Nieuwjaarsdag
Frequentie	Jaarlijks
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Goede vrijdag
Frequentie	Jaarlijks
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Tweede Paasdag
Frequentie	Jaarlijks

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Hemelvaartsdag
Frequentie	Jaarlijks
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Tweede Pinksterdag
Frequentie	Jaarlijks
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Koningsdag
Frequentie	Jaarlijks
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja
Type	Bevrijdingsdag
Frequentie	Jaarlijks
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Type	Eerste kerstdag
Frequentie	Jaarlijks
Is er een eigen rekenmethodiek om de waarde v/e verlofdag vast te stellen?	Nee
Van toepassing voor alle functies	Ja

Tijd voor tijd

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

Pensioen

Is er sprake van een pensioenregeling	Ja

Pensioenregelingen

Waarde (werkgeverspremie)	18.9
Eenheid	Procent
Interval Waarde	1
Interval	Jaar/Jaren
Heeft franchise	Ja
Franchise toelichting	
18.500	
Welke beloningselementen worden voor de pensioenregeling meegenomen?	Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen, (Loon over) vakantiedagen, Eenmalige uitkeringen, Periodeloon in de schaal, Toeslagen, Vakantiebijslag, Vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen,

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.

Van toepassing voor alle functies	Ja
Ken je een RVU regeling, een generatiepact of regeling om minder te gaan werken richting het pensioen?	Nee

Verzekeringen

Ken je verzekeringen die aan de werknemer worden aangeboden?	Nee

Sociale zekerheidsregelingen

Zijn er aanvullende sociale zekerheidsregelingen van toepassing?	Nee

Overige arbeidsvoorwaarden

Zijn er overige regelingen of arbeidsvoorwaarden van toepassing?	Nee

Het is niet toegestaan om dit document op enige wijze te bewerken, aan te vullen of te verspreiden.