

Beloningsregeling Inlener

1. Algemene Bedrijfsgegevens

Naam onderneming	Rijnvicus
------------------	-----------

2. Arbeidsvoorwaardenregeling binnen uw onderneming

In welke branche is uw onderneming actief?

Sociale Werkvoorziening

Aangesloten bij een branche organisatie?

☒ Ja, namelijk: Cedris

☐ Nee

Welke cao volgt uw onderneming?

☒ Uw onderneming volgt de cao: Cao Aan de Slag met een 37 uryge werkweek op fulltime basis (officiële SBI code indien van toepassing). Per 1 januari 2027 wordt het een 36-urige dienstverband = fulltime basis

☐ Uw onderneming volgt geen cao, maar hanteert een eigen beloningsregeling met een urige werkweek op fulltime basis.

Opsomming voor welke functies onderhavige beloningsregeling van toepassing zijn:

Functie 1			
Naam Functie	Medewerker Schoonmaak		
Werktijden behorende bij de functie	Maandag	07.00-17.00	
	Dinsdag	07.00-17.00	
	Woensdag	07.00-17.00	
	Donderdag	07.00-17.00	
	Vrijdag	07.00-17.00	
	Zaterdag		
	Zondag		

Functie 2	
Naam Functie	Medewerker Fietsenstalling

Werktijden behorende bij de functie	Maandag	08.00-00.00	
	Dinsdag	08.00-00.00	
	Woensdag	08.00-00.00	
	Donderdag	08.00-00.00	
	Vrijdag	08.00-00.00	
	Zaterdag	08.00-00.00	
	Zondag	11.30-00.00	

Functie 3			
Naam Functie	Medewerker Groen		
Werktijden behorende bij de functie	Maandag	07.45-16.15	
	Dinsdag	07.45-16.15	
	Woensdag	07.45-16.15	
	Donderdag	07.45-16.15	
	Vrijdag	07.45-16.15	
	Zaterdag		
	Zondag		

Functie 4			
Naam Functie	Medewerker Catering		
Werktijden behorende bij de functie	Maandag	08.00-16.30	
	Dinsdag	08.00-16.30	
	Woensdag	08.00-16.30	
	Donderdag	08.00-16.30	
	Vrijdag	08.00-16.30	
	Zaterdag		

	Zondag		
--	--------	--	--

3. Gehanteerde salaris-voorwaarden binnen uw onderneming

Salarisschalen

In onderstaande toelichting wordt uitgelegd hoe het bruto uurloon wordt vastgesteld op basis van de door de inlener gehanteerde rekenmethode voor de berekening van het uurloon. Het is belangrijk om altijd te controleren of het berekende bruto uurloon voldoet aan het wettelijk minimumloon per uur. Daarnaast moet, indien van toepassing, worden nagegaan of het uurloon voldoet aan de minimumeisen die voortvloeien uit de geldende cao en de daarbij behorende loonschaal. U bent verplicht om te allen tijde ten minste het wettelijk minimumloon toe te passen, berekend op basis van de overeengekomen arbeidsduur bij een fulltime dienstverband.

Hoe schaaft u uw medewerkers in?

☒ U volgt de volgende looncomponenten van de inlenersbeloning conform de hierboven genoemde cao. (** Indien ja, vul dan ook onderstaande tabel in)

☐ U hanteert een eigen beloningsregeling op basis van uw eigen bedrijfsreglement waarin u het interne beleid (afgeleid van een CAO) duidelijk beschrijft.

(** Indien ja, vul dan ook onderstaande tabel in)

☐ U hanteert een beloningsregeling op basis van het Wettelijk Minimum Loon (WML)

☐ Anders, namelijk:

Arbeitsduur

☒ Normale arbeidsduur: 37 uur

☐ Is er sprake van RVT (Referentieverloningstabel)?

☒ Ja (** Indien ja, vul dan ook onderstaande tabel in)

☐ Nee

** Overzicht van salarisschalen- tredes (Referentieverloningstabel)							
Salarisschaal	Functie	Minimaal salaris (Trede 0)	Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Maximaal salaris
1		€WML	€WML	€WML	€2.390	€ 2.449	€ 2.449
2		€WML	€WML	€ 2.390	€2.449	€2.506	€2.564
		€	€	€	€	€	€
		€	€	€	€	€	€
		€	€	€	€	€	€

Initiële loonsverhogingen

☐ Loonsverhoging vindt plaats volgens eigen beloningsregeling per:

☒ Loonsverhoging vindt plaats conform cao

☐ Loonsverhoging vindt plaats conform WML

☐ Anders, namelijk

Periodieke loonsverhogingen (individueel bepaald, bijv. o.b.v. functioneren)

☐ Er is sprake van een periodieke loonsverhoging van € / % per

☒ Er is geen sprake van een periodieke verhoging dan dat er op periodiek datum (datum in dienst na 1 jaar etc. een verhoging na de volgende trede plaats vindt.

☐ Anders, namelijk

*** Als het recht op een periodiek afhangt van een goede beoordeling, maar de uitzendkracht krijgt geen beoordeling(sgesprek), dan heeft de uitzendkracht wel degelijk recht op het periodiek***

Loonsverhoging op basis van ervaring en/of functioneren

Het jaarsalaris wordt vastgesteld op 1 januari, tenzij in de onderneming een andere datum geldt.

Per jaar kan één extra schaalstap worden toegekend. Bij het bereiken van het maximum van de schaal kan een waarderingstoeslag van maximaal 10% worden gegeven.

De werkgever mag het toekennen van een extra schaalstap één jaar uitstellen als de werknemer nog onvoldoende functioneert.

☒ U hanteert geen loonsverhoging op basis van ervaring

☐ U hanteert wel een loonsverhoging op basis van ervaring

☐ Indien van toepassing, beschrijf hoe wordt omgegaan met de toepassing van loonsverhoging op basis van ervaring:

Loonsverhogingen met terugwerkende kracht:

☒ U hanteert geen loonsverhogingen met terugwerkende kracht.

☐ U hanteert wel loonsverhogingen met terugwerkende kracht, namelijk:

Jeugdschalen

☐ U hanteert geen jeugdschalen

☒ U hanteert wel jeugdschalen

- Indien van toepassing, beschrijf hoe wordt omgegaan met de toepassing van jeugdschalen:

Conform Cao Aan de Slag: vastgestelde loonschalen < 21 jaar (WML)

Pensioen

☐ U hanteert geen pensioenregeling (in dit geval hanteren wij de StiPP-regeling zoals opgenomen in de NBBU-cao)

☒ U hanteert wel een pensioenregeling, conform Cao Aan de Slag: Stichting Pensioenfonds Werk en (re)integratie

- Wat is de premiegrondslag
Zie pensioenreglement PWRI – pensioengevend inkomen minus de maandfranchise
- Wat is de hoogte van de franchise
Zie pensioenreglement - 15.308 EUR
- Wat is de hoogte van de werkgeversbijdrage
Zie Cao aan de slag – 70%
- Wat is de hoogte van de werknemersbijdrage
Zie Cao aan de slag – 30%

[Bekijk het pensioenreglement van PWRI per 1 januari 2026](#) Pensioenreglement is leidend.

4. Toeslagen

ALLE Toeslagen op basis van de geldende CAO of beloningsregeling;

Overwerktoeslag

U hanteert geen overwerktoeslag –

☒ U hanteert wel een overwerktoeslag, namelijk:

- Percentage: 35% bij meer dan 2,5 uur overwerk
- Wanneer van toepassing: alleen bij meer dan 2,5 uur overwerk
- Toelichting in principe worden uren gecompenseerd in tijd

Toeslag voor verschoven uren:

☒ U hanteert geen toeslag voor verschoven uren

☐ U hanteert wel een toeslag voor verschoven uren, namelijk:

- Percentage:
- Wanneer van toepassing:
- Toelichting

Onregelmatigheidstoeslag:

☐ U hanteert geen onregelmatigheidstoeslag

☒ U hanteert wel een onregelmatigheidstoeslag, namelijk:

- Percentage: 20 – 50%
- Wanneer van toepassing:
- Toelichting

tijden	zondag	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag
00.00 07.00	50%	20%	20%	20%	20%	20%	50%
07.00 19.00	50%	--	--	--	--	--	50%
19.00 24.00	50%	10%	10%	10%	10%	10%	50%

Ploegentoeslag:

☒ U hanteert geen ploegentoeslag voor verschoven uren

☐ U hanteert wel een ploegentoeslag, namelijk:

- Percentage:
- Wanneer van toepassing:
- Toelichting

Toeslag voor werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk:

☒ U hanteert geen toeslag voor werken onder fysieke belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk

☐ U hanteert wel een toeslag voor werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk, namelijk:

- Percentage:
- Wanneer van toepassing:
- Toelichting

Arbeidsomstandighedentoeslag:

☒ U hanteert geen arbeidsomstandighedentoeslag

☐ U hanteert wel een arbeidsomstandighedentoeslag, namelijk:

- Percentage:
- Wanneer van toepassing:
- Toelichting

Overige toeslagen (Indien van toepassing):

☒ U hanteert geen overige toeslagen

☐ U hanteert wel overige toeslagen, namelijk:

5. Gehanteerde verlofregelingen

Percentage vakantiegeld / vakantiebijslag

☒ U hanteert het wettelijke vakantiegeld / vakantiebijslag (8%)

☐ U hanteert extra vakantiegeld / vakantiebijslag, namelijk:

- Percentage:
- Toelichting:

Aantal vakantiedagen/-uren op fulltime basis

☐ U hanteert het wettelijk minimum aantal vakantiedagen/-uren

☒ U hanteert meer dan het wettelijk minimum aantal vakantiedagen/-uren, namelijk:

- Aantal: 185 uur
- Toelichting: conform Cao Aan de Slag

ADV / ATV regeling

☒ Er is geen sprake van een ADV / ATV regeling

☐ Er is wel sprake van een dergelijke regeling en deze luidt als volgt:

Werken op feestdagen

☐ U hanteert geen afwijkende regeling voor werken op feestdagen

☒ U hanteert wel een regeling voor werken op feestdagen, namelijk:

- Toeslag/Regeling: 50%
- Welke feestdagen kent uw onderneming: Nieuwjaarsdag, Kerstdagen, Koningsdag, Tweede Paasdag, Tweede Pinksterdag, Hemelvaartsdag en Bevrijdingsdag.
- Zijn er ook feestdagen die niet jaarlijks terugkeren (denk aan lustrum): nee
- Wanneer van toepassing:
- Toelichting:

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

☒ U hanteert de wettelijke loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid:

☐ U hanteert een wachttag bij arbeidsongeschiktheid:

- Wanneer van toepassing:
- Toelichting:

☐ U hanteert aanvullende loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, namelijk:

- Percentage loondoorbetaling:
- Duur van de loondoorbetaling:
- Toelichting:

Buitengewoon verlof/ bijzonder verlof

☒ U hanteert de wettelijke regeling voor buitengewoon verlof;

☐ U hanteert wel een regeling voor buitengewoon verlof, namelijk:

- Regeling (Gehanteerde loondoorbetalingspercentages):
- Toelichting wanneer van is er sprake van buitengewoon verlof:

Loondoorbetaling bij zwangerschaps- en- en bevallingsverlof

☒ U hanteert de wettelijke loondoorbetaling bij zwangerschaps- en- en bevallingsverlof;

☐ U hanteert aanvullende loondoorbetaling bij zwangerschaps- en- en bevallingsverlof, namelijk:

- Percentage loondoorbetaling:
- Toelichting regeling:

Loondoorbetaling bij ouderschapsverlof

☒ U hanteert de wettelijke loondoorbetaling bij ouderschapsverlof;

☐ U hanteert aanvullende loondoorbetaling bij ouderschapsverlof, namelijk:

- Percentage loondoorbetaling:
- Toelichting regeling:

Loondoorbetaling bij zorgverlof

☒ U hanteert de wettelijke loondoorbetaling bij zorgverlof;

☐ U hanteert aanvullende loondoorbetaling bij zorgverlof, namelijk:

- Percentage loondoorbetaling:
- Toelichting regeling:

6. Onkostenvergoedingen

Thuiswerkvergoeding

☒ Er is geen sprake van een Thuiswerkvergoeding

☐ Er is wel sprake van een dergelijke vergoeding en deze luidt als volgt:

Reiskostenvergoeding

☐ U hanteert geen reiskostenvergoedingen

☒ U hanteert wel reiskostenvergoedingen, namelijk:

- Van toepassing als / wordt vergoed als: woon- werkverkeer
- Bedrag per km: 0.21 vanaf 6 kilometer of meer, enkele reis. Tot een max van 30 km
- Aanvullende voorwaarden:
- Type: [Staffel]

Alle overige onkostenvergoedingen

Zowel netto als bruto (on)kostenvergoedingen

☒ U hanteert geen overige onkostenvergoedingen

☐ U hanteert wel overige onkostenvergoedingen, namelijk:

- Soort vergoeding(en):
- BRUTO/NETTO
- Bedrag/Percentage:
- Toelichting:

7. Extra salaris-voorwaarden

Bonusregeling

☒ Er is geen sprake van een bonusregeling

☐ Er is wel sprake van een dergelijke bonusregeling en deze luidt als volgt:

- *Aan welke voorwaarden dient voldaan te zijn alvorens de bonus(sen) worden uitbetaald?.*
-
- *Wordt het gedeelte van deze bonus dat niet gericht vrijgesteld is, door de onderneming (inlener) vanuit de vrije ruimte van de WKR vergoed? Ja/Nee*

Eenmalige uitkeringen

☐ Er is geen sprake van een eenmalige uitkering

☒ Er is wel sprake van een dergelijke uitkering en deze luidt als volgt:

Incidentele uitkering van 150 euro in dec 2026 en dec 2027, naar rato

(vaste) Eindejaarsuitkeringen

☐ Er is geen sprake van een (vaste) Eindejaarsuitkering

☒ Er is wel sprake van een dergelijke uitkering en deze luidt als volgt:

350 euro naar rato.

ALLE (Netto of Bruto) (On)kostenvergoedingen, anders dan reiskosten

☒ U hanteert geen kostenvergoedingen

☐ U hanteert wel kostenvergoedingen, namelijk (Type)

- *Wordt het gedeelte van deze vergoeding dat niet gericht vrijgesteld is, door de onderneming (inlener) vanuit de vrije ruimte van de WKR vergoed? JA / NEE*

Reisuren- / tijdvergoeding

☒ U hanteert geen Reisuren-/ tijdvergoeding;

☐ U hanteert wel Reisuren-/ tijdvergoeding, namelijk:

- Van toepassing als / wordt vergoed als:
- Bedrag per km:
- Type: [Staffel]

Betaalde rust- en pauzetijden

☒ U hanteert geen betaalde rust – en pauzetijden;

☐ U hanteert wel betaalde rust – en pauzetijden, namelijk:

- Van toepassing als / wordt vergoed als:
- Bedrag per km:
- Type: [Staffel]
-

8. Overige arbeidsvoorwaarden

Payroll

☒ U hanteert geen payroll

☐ U hanteert wel payroll:

Overige afspraken die van belang zijn bij bovenstaande arbeidsvoorwaarden;

Denk aan: verplichte socialezekerheidsregelingen, verplichte scholing/ opleidingen, duurzame inzetbaarheid , vitaliteit- en gezondheidsmodaliteiten.