



CAO VEILIGHEIDSDOMEIN

28 december 2025 - 28 december 2027

Uitgelegd voor verkeersregelaars

Cao Veiligheidsdomein - voor verkeersregelaars

28 december 2025 tot 28 december 2027

De collectieve arbeidsovereenkomst (cao) Veiligheidsdomein geldt voor alle professionals in het veiligheidsdomein. Ook voor verkeersregelaars. In dit document omschrijven we alle artikelen uit de cao Veiligheidsdomein die van belang zijn voor jou als verkeersregelaar. Let op: [de cao Veiligheidsdomein](#) geldt nog altijd als het (juridische) basisdocument.

Cao Veiligheidsdomein – voor verkeersregelaars

Deze cao geldt voor jou en je werkgever als je werkgever lid is van de Vereniging Veiligheidsdomein Nederland (VVNL). AVV: De Democratische Vakbond en de Vereniging Veiligheidsdomein Nederland (VVNL) - de cao-partijen - maakten samen deze update voor de cao Veiligheidsdomein. De looptijd is van 28 december 2025 tot 28 december 2027. Ook zijn de loontabellen en een aantal andere afspraken voor de verschillende werkvelden aangepast. Sinds 1 maart 2025 is ook een extra artikel toegevoegd aan de cao Veiligheidsdomein: *moretime*. Dit artikel geldt ook voor verkeersregelaars: als werknemer mag je - als je dat zelf wilt - méér dan fulltime werken. In ruil krijg je dan als *moretime*-werknemer ruim zeggenschap over jouw werkrooster.

Toekomst veiligheidsdomein

VVNL en vakbond AVV hebben goed overleg gevoerd om deze cao passend te maken en rekening te houden met alle professionals in het veiligheidsdomein. Dank alvast voor jullie inzet!



AVV: De Democratische Vakbond



CAO VEILIGHEIDSDOMEIN

De Cao

Artikel 1 – Geldt deze cao voor jou?

- Deze cao geldt voor jou als verkeersregelaar als je werkgever lid is van de Vereniging Veiligheidsdomein Nederland (VVNL).
- Met verkeersregeling bedoelen we: werkzaamheden bij evenementen of aan infrastructuur (zoals wegen) die zorgen voor een veilige doorstroming van het verkeer.

Artikel 2 – Wanneer mag worden afgeweken van de cao?

Je werkgever mag alleen in jouw voordeel afwijken van de cao. En alleen als dat ook volgens de wet mag. Dat betekent: de (nieuwe) afspraken moeten voor jou beter zijn dan wat in de cao staat.

Artikel 3 – Uitleg van belangrijke woorden

In deze cao bedoelen we met:

1. **Basisuurloon**
Je uurloon volgens de loonschaal, plus eventuele extra afspraken in je contract.
2. **Basmaandloon**
Je maandloon, berekend op basis van je uurloon.
3. **Bereikbaarheid**
Je moet tussen diensten of tijdens pauzes bereikbaar zijn en klaarstaan om te werken als je wordt opgeroepen.
4. **Declaratie**
Kosten die je met toestemming van je werkgever maakt (zoals eten, stomerij of kleding) kun je terugvragen. Je moet daarbij een btw-bon inleveren. Vergoedingen zijn meestal bruto, tenzij anders staat in de cao.

5. **Dienst**

Een aaneengesloten werkperiode. Je mag daarin onbetaalde pauzes hebben van samen maximaal 1 uur. Zijn de pauzes langer? Dan heet het een gebroken dienst. Een gebroken dienst mag in totaal niet langer duren dan 12 uur.

6. **Feestdagen**

Onder andere: Nieuwjaarsdag, Pasen, Koningsdag, 5 mei, Hemelvaart, Pinksteren en Kerst. Ook andere (niet geloofsgebonden) nationale feestdagen tellen mee. Je mag deze feestdagen ruilen voor andere feestdagen (die niet in deze lijst staan). Vraag dit dan wel minimaal 3 maanden vooraf aan. Ruilen mag niet als de feestdag in het weekend valt. Of als het bedrijf je echt niet kan missen tijdens een bepaalde feestdag.

7. **Fulltime**

Je werkt 38 uur per week.

8. **Jaarsalaris**

Je maandloon x 12, plus vakantiegeld en vaste toeslagen.

9. **Loonperiode (periodeloan)**

Een periode van 4 weken waarin je wordt betaald.

10. **Moretime**

Je werkt op eigen verzoek meer dan fulltime. Alle cao-afspraken gelden dan naar verhouding.

11. **Nabestaande**

De persoon die volgens de wet recht heeft op een nabestaanden-uitkering (Anw).

12. **Nachtdienst**

Een dienst waarbij je meer dan 1 uur werkt tussen 00.00 en 06.00 uur.

13. **Partner**

Je echtgenoot, geregistreerd partner of degene met wie je samenwoont volgens de wet.

14. **Parttime**

Je werkt minder dan 38 uur per week. Alle afspraken gelden dan naar verhouding.

15. **Pauze**

Een werkonderbreking van minimaal 15 minuten en maximaal 1 uur.

16. **Periodeloon**

Je maandloon x 12 gedeeld door 13 (omdat een jaar 13 loonperiodes van 4 weken heeft).

17. **SFV**

Het Sociaal Fonds Veiligheidsdomein.

18. **Werknemersvertegenwoordiging**

Dat is:

- de ondernemingsraad, of
- de personeelsvertegenwoordiging, of
- als die er niet is: een vergadering met minstens twee derde van de vaste werknemers.

Van die bijeenkomst wordt een verslag gemaakt en ondertekend door de werkgever en twee werknemers.

- Geef duidelijk aan wat er volgens jou niet klopt.

Jij en je werkgever krijgen eerst een bevestiging van jouw klacht. Binnen 6 weken volgt een reactie over hoe de cao correct moet worden toegepast. Het SFV verzamelt alle meldingen en gebruikt deze om de cao te verbeteren.

CONTRACTWISSEL EN REORGANISATIE

Artikel 7 – Wat gebeurt er bij een fusie, reorganisatie of faillissement?

Als je werkgever fuseert, reorganiseert of moet stoppen, maakt hij samen met vakbond AVV een sociaal plan. In dat plan staan onder andere:

- Maatregelen om ontslagen te voorkomen.
- Regels om te bepalen wie boventallig wordt (waarbij gekeken wordt naar dienstjaren en een eerlijke verdeling).
- Afspraken over overplaatsing naar ander werk.
- Financiële en sociale ondersteuning voor werknemers die hun baan verliezen.

Je werkgever moet de cao-partijen informeren als hij uitstel van betaling of faillissement aanvraagt.

Artikel 8 – Geldt niet voor verkeersregelaars.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9 – Geheimhouding

- Je moet vertrouwelijk omgaan met alle informatie over je werkgever, collega's en opdrachten. Het gaat hierbij om informatie waarvan je kunt begrijpen dat het niet openbaar mag worden.

Artikel 4 – Hoe lang geldt deze cao?

Deze cao geldt van **28 december 2025 tot 28 december 2027**.

Artikel 5 – Niet in gebruik.

Artikel 6 – Hoe controleer je of de cao goed wordt toegepast?

Je werkgever moet een actuele versie van deze cao voor je beschikbaar hebben. Denk je dat de cao niet goed wordt uitgevoerd of nageleefd? En kom je er met je werkgever niet uit? Dan kun je dit melden bij het Sociaal Fonds Veiligheidsdomein via: www.jouwveiligheidsdomein.nl/cao/meld-cao-overtreding

- Je mag geen documenten, software of andere materialen van je werk bewaren. Behalve als je ze nodig hebt voor je werk. Uiterlijk op je laatste werkdag lever je alles netjes in.
- Wil je iets publiek maken over je werkgever, collega's of opdrachten? Bijvoorbeeld op sociale media? Dan moet je daar eerst schriftelijk toestemming voor vragen.

Artikel 10 – Mag je naast je werk als verkeersregelaar ook ander werk doen?

- Werk je fulltime? Dan mag je alleen ander werk doen (betaald of voor jezelf) met schriftelijke toestemming van je werkgever. Je werkgever mag dit weigeren als het niet past binnen de werktijdenwet of de afspraken in de cao. Werk je parttime? Dan hoef je je andere werk alleen schriftelijk te melden:
- Die melding is bedoeld zodat je werkgever kan controleren:
 - Of je samen niet te veel uren werkt (volgens de wet en cao).
 - Of de arbeidsomstandigheden veilig blijven.

Je moet het zelf ook melden als je te veel uren maakt.

Artikel 11 – Arbeidsomstandigheden (arbo)

- Je werkgever moet zorgen voor veilige en gezonde werkomstandigheden: volgens de wet en de bedrijfsregels. Je krijgt uitleg over risico's voor je veiligheid en gezondheid.
- Als werknemer moet je je altijd houden aan de veiligheidsregels.

Artikel 12 – Regels voor uitzendkrachten

Werk je als uitzendkracht? Dan gelden voor jou dezelfde werk- en roosterregels als in deze cao staan.

Artikel 13 – Voorwaarde voor je arbeidsovereenkomst

Je krijgt en houdt alleen een arbeidsovereenkomst als je (wanneer nodig) toestemming van de politie hebt om dit werk te doen.

Artikel 14 – Moretime (meer dan fulltime werken)

- Je werkgever kan je niet verplichten om *moretime* te werken. Jij moet het zelf willen. En je werkgever moet akkoord gaan. Je legt schriftelijk vast:
 - Waarom je meer wilt werken.
 - Hoeveel extra uren je meer wilt werken.
- Elk jaar bevestigen jij en je werkgever opnieuw hoeveel *moretime*-uren je werkt.
- Werk je meer dan 120 uur per loonperiode? Dan mag jij zelf kiezen wanneer en waar je werkt. Behalve als dat tijdelijk niet kan vanwege bedrijfsbelang.

Artikel 15 – Meer uren bij parttime werk

Werk je 13 weken achter elkaar structureel meer uren dan in je contract staat? Dan mag je je werkgever vragen om je contract te verhogen naar het gemiddelde aantal uren dat je werkte.

- Voor juli, augustus en september wordt gekeken naar de 3 maanden daarvoor.
- Voor december wordt gekeken naar de 3 maanden daarvoor.

Reageert je werkgever niet binnen 10 werkdagen? Dan is je verzoek automatisch goedgekeurd.

Artikel 16 – Oproepovereenkomst (nul-uren of min-max)

- Als oproepkracht verkeersregelaar heb je meestal een nul-urencontract. Je wordt opgeroepen wanneer er werk is, zonder vaste uren.
- Voor verkeersregelaars in loonschaal 2 en 3 gelden speciale regels:
 - De eerste 78 weken zijn flexibel inzetbaar. Werk je niet? Dan krijg je geen loon betaald.
 - Je mag tot 6 oproepcontracten hebben in 4 jaar zonder vast contract.
 - Je hoeft na 12 maanden geen vast aantal uren aangeboden te krijgen.
 - Je werkgever mag je tot 24 uur van tevoren oproepen of afzeggen.

Dit geldt alleen voor echt incidenteel en onvoorspelbaar werk, zoals evenementen en voetbalwedstrijden.

- Soms staat in je oproepcontract een minimumaantal en maximaal aantal uren (min-max contract). Je mag dan per jaar 20% meer of minder werken dan afgesproken. Extra uren mogen worden uitbetaald of meegenomen naar het volgende jaar. Dit verandert niets aan de regels uit lid 2.
- Werk je minimaal 26 weken? Dan mag je vragen om meer vaste en voorspelbare werktijden (als dat mogelijk is bij je werkgever). Je werkgever moet binnen 1 maand schriftelijk reageren. Bij afwijzing moet hij uitleg geven. Reageert hij niet? Dan is je verzoek automatisch goedgekeurd.

Artikel 17 en 18 – Niet in gebruik.

Artikel 19 – Wanneer stopt je arbeidsovereenkomst?

- Wil je zelf stoppen? Dan geldt de wettelijke opzegtermijn.
- Je arbeidsovereenkomst eindigt automatisch als je de AOW-leeftijd bereikt.

Artikel 20 – Wanneer krijg je een disciplinaire maatregel?

- Houd je je niet aan je werkafspraken of negeer je bewust instructies of de cao? Dan kan je werkgever maatregelen nemen, zoals:
 - Een schriftelijke waarschuwing.
 - Een tijdelijk verbod om te werken of gebouwen te betreden (maximaal 2 keer 7 dagen).
 - Een schorsing van maximaal 7 dagen (eventueel nog eens 7 dagen extra voor onderzoek).
- Eerst onderzoekt je werkgever wat er is gebeurd. Jij mag uitleg geven en je laten helpen door een adviseur. Je mag je reactie ook binnen 48 uur schriftelijk geven. Binnen 7 dagen krijg je schriftelijk de beslissing en de reden. Dit komt ook in je personeelsdossier.
 - Waarschuwingen worden uit je dossier verwijderd.
 - Na 2 jaar (bij een waarschuwing).
 - Na 3 jaar (bij schorsing of toegangsverbod).
- Bij een ernstig vermoeden van bijvoorbeeld het overtreden van veiligheidsregels of geheimhoudingsregels kan je werkgever je direct schorsen.
 - Is het vergrijp bewezen? Dan kan je werkgever je meteen ontslaan.
 - Blijkt het niet te kloppen? Dan krijg je schriftelijk eerherstel.

Artikel 21 en 22 – Niet in gebruik.

SPELREGELS WERKTIJDEN EN VRIJE TIJD

Artikel 23 – Werktijden, pauzes, bereikbaarheid en rooster

Werktijden

- Een dienst duurt minimaal 3 uur en maximaal 10 uur. Alleen in uitzonderlijke situaties mag dat 12 uur zijn. Over 13 weken mag je gemiddeld niet meer dan 48 uur per week werken.
- De 3-uursgrens geldt niet voor bereikbaarheid, overleg of scholing.
- Werk je 's nachts?
 - Dan mag je maximaal 32 nachtdiensten in 13 weken werken.
 - Eindigt je dienst vóór 02.01 uur? Dan maximaal 52 nachten.
 - Eindigt een reeks diensten met een nachtdienst? Dan ben je daarna 32 uur vrij.
 - Ben je 60 jaar of ouder? Dan mag je zelf kiezen of je nachtdiensten werkt.
- Heb je een *moretime*-contract? Dan gelden de eerdergenoemde grenzen niet. Je mag maximaal 50 uur per week werken (meer mag alleen om min-uren in te halen).
- Je mag per loonperiode maximaal 20% minder uren werken dan in je contract staat (behalve bij een min-max contract). Je salaris verandert hierdoor niet.
- Bij uitdiensttreding worden min-uren verrekend.

Pauzes

- Werk je langer dan 8 uur? Dan krijg je 45 minuten pauze.
- Werk je langer dan 10 uur? Dan krijg je 1 uur pauze.
- Splits je je pauze? Dan moet één deel minimaal 30 minuten zijn.

Bereikbaarheid

- Maximaal 1 week per 2 weken bereikbaar.
- Voor bereikbaarheid tussen 00.00–06.00 uur: max. 1 week per 3 weken.
- Ben je 55 jaar of ouder? Dan mag je zelf kiezen of je bereikbaar bent.

Word je opgeroepen?

- Iedere oproep telt voor minimaal 30 minuten.
- Krijg je binnen 30 minuten opnieuw een oproep? Dan telt dat als één oproep.

Rooster

- Je werkgever maakt je werkdagen één loonperiode vooraf bekend.
- Jouw specifieke dienst hoor je 1 week vooraf.
- Je hebt per loonperiode minimaal 8 vrije dagen, waarvan minstens 1 volledig weekend.
- Je mag 6 vrije dagen per kwartaal aanwijzen, waarvan 2 in het weekend (niet tijdens schoolvakanties of piekseizoenen).
- Je bent minimaal 13 zondagen per jaar vrij.

Bij een officieel zelfroostersysteem - of andere afspraken via de OR - gelden deze regels niet.

Artikel 24 – Vakantie en vakantietoeslag

Vakantie-uren

- Je hebt recht op 152 uur wettelijke vakantie.
- 30,4 uur extra (bovenwettelijk).

Ben je oproepkracht? Dan krijg je vakantie-uren uitbetaald via een toeslag van 9,23% per uur.

Verjaring

- Wettelijke uren vervallen na 6 maanden na het jaar waarin ze zijn opgebouwd.
- Bovenwettelijke uren vervallen na 5 jaar.

Aaneengesloten vakantie

- Je mag minimaal 2 weken achter elkaar vrij nemen.
- Maximaal 3 weken aaneengesloten.

Vakantietoeslag

- Je krijgt 8% vakantiegeld.
- Dit wordt berekend over je jaarsalaris (zonder vakantiegeld).
- De toeslag wordt maandelijks uitbetaald (bij incidentele inzet 1x per jaar).

Artikel 25 – Feestdagen en extra vakantie

- Valt een feestdag op een doordeweekse dag? Dan krijg je 7,6 vakantie-uren extra (dit geldt niet voor oproepkrachten).
- Voor elke 5 jaar in dienst krijg je 7,6 extra vakantie-uren. Heb je de AOW-leeftijd bereikt? Dan geldt dit niet.
- Ben je 5 jaar in dienst en werk je minimaal 30 uur per week? Dan kun je 5 jaar vóór jouw AOW kiezen voor de 80-90-100 regeling. Dit betekent:
 - 80% werken
 - 90% salaris krijgen

- 100% pensioen opbouwen

Heb je de AOW-leeftijd bereikt? Dan geldt dit niet.

SPELREGELS SALARIS

Artikel 26

– Je uurloon

- Jouw loon staat in de loonschaal.
- Elk jaar ga je 1 trede omhoog (tot het maximum).
- Bij promotie ga je naar de hogere schaal.
- Tijdelijke promotie mag maximaal 6 maanden duren.

– Jubileum

- Ben je 25 jaar in dienst? Dan krijg je eenmalig ½ loonperiode extra.
- Ben je 40 jaar in dienst? Dan krijg je eenmalig 1 loonperiode extra.
- De uitbetaling is netto als dat fiscaal mag.

Artikel 27 – Geldt niet voor verkeersregelaars.

BETAALD VERLOF

Artikel 28 – Wanneer krijg je betaald verlof?

Bijvoorbeeld:

- Huwelijk/geregistreerd partnerschap: 2 dagen.
- Ondertrouw: 0,5 dag.
- Jubileum dienstverband of huwelijk/geregistreerd partnerschap (bijvoorbeeld 25/ 40 jaar): 1 dag.

- Overlijden naaste: maximaal 6 dagen (vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart).
- Na overlijden van partners (pleeg)ouder: 1 dag.
- Verhuizing: 1 dag (2 bij verzoek werkgever).
- Pensioenvoorbereiding (3 jaar voor pensioenleeftijd): maximaal 5 dagen.
- Slecht weer: zie bijlage 2 ([Regeling Onwerkbaar Weer](#)).

Artikel 29 – (Mantel)zorgverlof

- Kort zorgverlof: 7 dagen per jaar met loon.
- Mantelzorg: maximaal 4 weken met 50% loon (onder bepaalde voorwaarden).

Artikel 30 – Vakbond AVV

- Als kaderlid bij vakbond AVV: 6 dagen vakbondsverlof.
- Gewoon lid bij vakbond AVV: 1 dag
- Leden krijgen €30 netto per jaar.
- Contributie mag fiscaal verrekend worden.

SPELREGELS BIJ ZIEKTE

Artikel 31 – Loon bij ziekte

Wachtdagen (per kalenderjaar)

- 1e ziekmelding: geen wachtdag.
- 2e t/m 5e ziekmelding: 1 wachtdag per keer.
- Chronisch ziek: geen wachtdagen.

Doorbetaling

- De eerste 26 weken krijg je 100% loon.
- De volgende 26 weken: 90% loon.
- Daarna 52 weken: 85% loon.
- Bij ziekte door een bedrijfsongeval krijg je 100% loon.

Ben je een oproepkracht? Dan krijg je alleen loon over de ingeplande uren. En heb je de AOW-leeftijd bereikt? Dan gelden bovenstaande afspraken ook niet.

Artikel 32

– Medische keuring

Ben je 55+? Dan mag je elke 2 jaar gratis een medische keuring doen.

– Overlijdensuitkering

Je nabestaande krijgt een eenmalige uitkering van 25% van je jaarsalaris (laatste 12 maanden).

Artikel 33 – Verzekeringen

Je werkgever heeft een:

- Ongevallenverzekering (24-uurs dekking)
- Aansprakelijkheidsverzekering

Uitkering bij ongeval:

- Bij overlijden: 1 x jaarsalaris
- Blijvende invaliditeit: 1,5 x jaarsalaris

Artikel 34 – Ziek na uitdiensttreding

Word je binnen 4 weken na vertrek ziek? Dan moet je dit melden bij je oud-werkgever en meewerken aan controles. Doe je dat niet? Dan kan een boete volgen van: €250 per overtreding (€50 per dag dat het duurt).

VERGOEDINGEN

Artikel 35 – Geldt niet voor verkeersregelaars.

Artikel 36 – Toeslagen

- **Kerst:** 50% toeslag
- **Oud & Nieuw:** 100% toeslag tussen 16.00 - 16.00 uur
- **Weekendtoeslag:** 10% op zaterdag/zondag
- **Nachttoeslag:** 5% tussen 00.00 – 07.00 uur
- **Bereikbaarheidsvergoeding:**
 - €1,39 per uur doordeweeks
 - €2,75 per uur weekend/feestdag
 - €67,45 per loonperiode bij alleen telefonische bereikbaarheid

Artikel 37 – Maaltijd

Je regelt zelf eten. Is dat niet mogelijk door je werk? Dan is er een maaltijdregeling.

Artikel 38 – Stomerij

Je krijgt 1 x per 4 weken een vergoeding voor het reinigen van je uniform.

Artikel 39 – Reiskosten

- De eerste 4 km enkele reis betaal je zelf.
- Daarna kiest werkgever uit:
 1. Onbelast toegestane fiscale km-vergoeding
 2. €0,10 per km bij OV/samen rijden
 3. Bedrijfsvervoer

Reisuren worden betaald tegen minimaal het minimumloon:

Totaal km heen en terug Totaal reisen

000 - 200 km 0 uur

201 - 250 km 1 uur

251 - 300 km 1 1/4 uur

301 - 350 km 1 1/2 uur

351 - 400 km 1 3/4 uur

401 - 450 km 2 uur

451 - 500 km 2 1/4 uur

501 - 550 km 2 1/2 uur

Enzovoort

Is je totale werktijd én reistijd op één dag langer dan 14 uur? Dan moet je werkgever zorgen voor:

- Vervoer, of
- Een overnachting, of
- Een vergoeding van de overnachtingskosten.

Maak je daar geen gebruik van? Dan vervallen deze extra voorzieningen.

Reizen tijdens je dienst

- Moet je tijdens één dienst naar meerdere locaties reizen? Dan krijg je € 0,27 per kilometer.
- Ga je verhuizen? Dan blijft voor de vergoeding het oude adres gelden als dat dichterbij was.
- Jaarlijks vóór 1 november mag je niet-gebruikte reiskostenvergoeding fiscaal uitruilen. Dit wordt verrekend in december, zodat je netto voordeel krijgt.

SPELREGELS SCHOLING EN ONTWIKKELING

Artikel 40 – EHBO/BHV

Heb je een EHBO- of BHV-diploma?

- Je werkgever zorgt dan dat je dit kunt verlengen.
- Herhalingslessen tellen als werktijd.
- Kosten voor cursus, examen en reizen worden vergoed.
- Collega's worden geïnformeerd dat jij EHBO/BHV hebt.

Artikel 41 – Leerbudget

Wat krijg je?

- Jaarlijks € 200 opleidingsbudget.
- Parttimer: minimaal € 50.
- Dit geldt niet voor oproepkrachten.

Het budget mag je gebruiken voor opleidingen die je inzetbaarheid vergroten binnen of rond het veiligheidsdomein (bijvoorbeeld administratie of onderwijs). Een loopbaanscan (1x per 5 jaar) valt hier ook onder.

Opsparen

Gebruik je het budget niet?

- Dan mag je het 4 jaar opsparen.
- Maximaal bedrag in 5 jaar: € 1.000.

Na gebruik bouw je opnieuw op tot het maximum.

Verrekening met transitievergoeding

Je kunt schriftelijk afspreken dat gebruikt opleidingsbudget wordt verrekend met je eventuele transitievergoeding bij ontslag.

Andere opleidingen

Voor andere opleidingen is soms ook een vergoeding mogelijk, vooral als daar fiscale voordelen voor zijn. Opleidingen via het SFV hebben die beperking niet.

Artikel 42 – Premie Sociaal Fonds Veiligheidsdomein (SFV)

Je werkgever betaalt 0,5% van je SV-loon aan het SFV. Je werkgever mag 20% van die premie inhouden op jouw loon (je betaalt dus een klein deel mee). Het SFV organiseert (branche)activiteiten zoals scholing en ontwikkeling.

SPELREGELS PENSIOEN

Artikel 43 – Pensioen

Val je onder het pensioenfonds voor de particuliere beveiliging (als je werkgever een beveiligingsbedrijf is)? Dan geldt de pensioenregeling voor jou. Je pensioen wordt geregeld via het Bedrijfstakpensioenfonds Particuliere Beveiliging. Verdeling premie:

- Je werkgever betaalt 60%.
- Jij betaalt 40%.

Bijlagen

Bijlage 1. Loon-functieschalen

Verkeersregelaar

Als verkeersregelaar zorg je dat het verkeer veilig en soepel doorrijdt:

- Bij wegwerkzaamheden (infrastructurele werkzaamheden).
- Bij evenementen.

Je belangrijkste taak is: zorgen voor veiligheid en een goede doorstroming van het verkeer.

Welke loonschaal hoort bij jouw functie?

Je loonschaal hangt af van:

- Je diploma's.
- Je ervaring.
- Of je leiding geeft.

Hieronder zie je de verschillen.

Verkeersregelaar (Schaal 2)

Je:

- Hebt het diploma Verkeersregelaar.
- Hebt een geldige landelijke aanstellingspas.
- Regelt verkeer op locatie.
- Werkt op complexe locaties onder toezicht van een zelfstandig verkeersregelaar of leidinggevende.
- Bent eventueel aanspreekpunt voor de opdrachtgever.

Je salaris valt in schaal 2 van de loontabel voor verkeersregelaars.

Zelfstandig Verkeersregelaar (Schaal 3)

Je:

- Hebt het diploma Verkeersregelaar.
- Hebt een geldige landelijke aanstellingspas.
- Wordt structureel ingezet op complexe locaties.
- Werkt daar zelfstandig (zonder leidinggevende).
- Onderhoudt zo nodig contact met de opdrachtgever.

Je salaris valt in schaal 3 van de loontabel.

Coördinator (Schaal 4, max trede 3)

Je:

- Hebt het diploma Verkeersregelaar.
- Hebt een geldige landelijke aanstellingspas.
- Geeft structureel leiding aan minimaal 8 verkeersregelaars.
- Onderhoudt zo nodig contact met de opdrachtgever.

Je salaris valt in schaal 4, tot en met trede 3.

Loonschalen

Loontabel verkeersregelaar met ingang van 1 januari 2026

Periodiek	Uur - periode maand	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
0	U	Wettelijk Minimum (jeugd) Loon	Wettelijk Minimum (jeugd) Loon	15,06
	P			2.289,12
	M			2.479,88
0,5	U			16,82
	P			2.556,64
	M			2.769,69
1	U	102,5% WM(j)L	106% WM(j)L	18,58
	P			2.824,16
	M			3.059,51
2	U	105% WM(j)L	108,5% WM(j)L	18,97
	P			2.883,44
	M			3.123,73
3	U	107,5% WM(j)L	111% WM(j)L	19,35
	P			2.941,20
	M			3.186,30

Doelgroepenregister | Wettelijk Minimum (jeugd) Loon

Download voor meer informatie de 'Loontabel Verkeersregelaars Tool' op www.jouwveiligheidsdomein.nl.

Bijlage 2.

Controlevoorschriften bij arbeidsongeschiktheid (ziekte)

Ziekmelden

- Meld je vóór je normale begintijd ziek bij je directe leidinggevende.
- Is die niet bereikbaar? Meld je dan ziek bij de aangewezen vervanger.
- Geef ook een inschatting hoe lang je denkt ziek te zijn.

Adreswijziging tijdens ziekte

Verhuis je of verblijf je tijdelijk ergens anders (bijvoorbeeld ziekenhuis)? Dan moet je dit binnen 24 uur melden aan je werkgever.

Thuisblijven

- Blijf thuis tot de eerste controle is geweest.
- Je mag alleen weg voor:
 - huisarts
 - bedrijfsarts
 - werkhervatting

Na de eerste controle:

- Volg je de adviezen van de arbo-arts.
- De eerste maand moet je thuis zijn:
 - van 10:00–12:00 uur
 - van 14:00–16:00 uur

Vrijstelling hiervoor kun je aanvragen bij de arbo-arts.

Controlebezoek

- Zorg dat een controleur toegang krijgt tot je woning/verpleegadres.
- Ben je niet thuis? Dan moet bekend zijn waar je bent.
- Is je adres lastig bereikbaar? Meld dit bij de arbo-dienst.

Spreekuur

- Je moet verschijnen als je wordt opgeroepen door de arbo-arts.
- Kun je echt niet (bijv. ziekenhuisopname)? Dan moet je dit melden.

Medische informatie

Je moet toestemming geven dat de arbo-dienst medische informatie mag opvragen bij je huisarts/specialist.

Meewerken aan herstel

- Doe alles wat helpt om weer aan het werk te gaan.
- Werk je eigen herstel niet tegen.

Beter melden

Ben je beter? Dan meld je dit vóór je dienst bij je leidinggevende. Je hoeft niet te wachten op toestemming van de arbo-arts.

Vervangend werk

- Tijdens ziekte mag je alleen werk doen dat je werkgever aanbiedt.
- Dit werk mag je herstel niet belemmeren.
- Het wordt afgestemd met de arbo-arts.

Deskundigenoordeel

Je mag een onafhankelijke beoordeling aanvragen bij het UWV.

Sancties

Overtreed je de regels? Dan mag je werkgever:

- Je loon tijdelijk stopzetten.
- Of weigeren te betalen zolang je niet meewerkt.

Dit moet altijd schriftelijk en met uitleg gebeuren.

Regeling Onwerkbaar Weer

Dit geldt bij extreem weer waardoor je niet kunt werken.

Vorst/ijzel/sneeuw (1 nov – 31 mrt)

Als het tussen 00:00 en 07:00 uur kouder was dan -3°C (volgens de KNMI):

- Je werkgever betaalt loon niet door.
- Je werkgever vraagt WW-uitkering voor je aan.
- De eerste 2 vorstdagen per winter betaalt de werkgever zelf.

Overvloedige regen

Als het tussen 07:00 en 19:00 uur minimaal 300 minuten regent:

- Geen loondoorbetaling.
- Werkgever vraagt WW aan.
- Eerste 19 regendagen per jaar zijn voor rekening werkgever.

Storm

Bij KNMI code rood:

- Geen loondoorbetaling.
- Werkgever vraagt WW aan.
- Eerste 2 stormdagen per jaar betaalt werkgever.

Algemeen

- Werkgever meldt iedere dag onwerkbaar weer bij het UWV.
- Je mag die dag niet werken.
- Je krijgt vóór 10:00 uur bericht dat je niet hoeft te komen of naar huis mag.

Cao-control protocol

Het Sociaal Fonds Veiligheidsdomein (SFV) controleert of werkgevers zich aan de cao houden.

Wanneer controle?

Bij een serieus vermoeden dat de cao niet wordt nageleefd.

Hoe kan controle gebeuren?

1. Controle op kantoor bij de werkgever
2. Schriftelijke controle (werkgever levert documenten aan)

Vooraf

- Werkgever krijgt vooraf te horen:
 - welke cao-onderdelen worden gecontroleerd
 - over welke periode
- Controle op locatie wordt minimaal 4 weken vooraf aangekondigd

Na controle

- De controleur maakt een schriftelijk verslag.
- Werkgever mag daarop reageren.



Vereniging Veiligheidsdomein Nederland
veiligheidsdomein.nl | info@veiligheidsdomein.nl | 043 205 71 74



AVV: De Democratische Vakbond

AVV: De Democratische Vakbond
avv.nu / info@avv.nu
070 444 21 40