

Voorstel teksten op definities + verbeteringen

De verbeterpunten geven we per onderdeel met twee sterretjes ** aan

**** Arbeidsduur** bestaat uit de arbeidstijd en de (eventueel) doorbetaalde pauzes. De gemiddelde arbeidsduur over een jaar berekend is 36 uur per week voor een fulltimer.

Werktijd is de gewerkte tijd volgens het rooster. Dit is niet automatisch hetzelfde als de arbeidsduur. Bijvoorbeeld in een 5-ploegendienstrooster is de ingeroosterde werktijd 33,6 uur, terwijl de werknemers een fulltimesalaris krijgen op basis van 36 uur lonen per week.

Voltijder Als je gemiddelde arbeidsduur die je hebt afgesproken met je werkgever 36 uur per week is. Op basis van het gestelde in cao-artikel 5.3.2 is het mogelijk als je werkt een arbeidsduur van 40 uur overeen te komen. Jouw werkgever moet hier wel mee instemmen. De arbeidsvoorwaarden in deze cao gekoppeld aan de fulltime arbeidsduur van 36 uur stelt je werkgever naar rato (40/36) bij.

Deeltijder Als je gemiddelde arbeidsduur die je hebt afgesproken met je werkgever minder is dan 36 uur per week. De bepalingen in deze cao zijn dan naar rato voor jou van toepassing, tenzij in een artikel anders is vermeld

Uurloon is X% van de voltijdsalaris

Uurwaarde is het uurloon + de optelsom van de toeslagen van de gedraaide diensten in een roostercyclus gedeeld door de werktijd.

Uurloon bij ziekte, vakantie of cursus Ziekte, vakantie of cursus is arbeidstijd. Het uurloon wordt daarmee doorbetaald. Dit is op basis van de volgende componenten:

- Schaalsalaris
- Eventuele persoonlijke toeslag
- (afbouw) Ploegentoeslag (of toeslag op basis van de matrix in een variabel rooster) bestaande uit een component geld en tijd
- Feestdagentoeslag bestaande uit een component geld en tijd
- (vaste) consignatietoeslag
- Toeslagentabel bij variabel rooster
- ...

Voor ploegendienst of een variabel rooster zie art. XXX voor vergoeding.

Overwerk is het werken afwijkend van het aantal uren volgens je vastgestelde rooster. De overwerkvergoeding vind je in art. 5.5.2.

Ploegendienst De werknemer werkt in regelmatige ploegendienst als:

- 1) er arbeid verricht wordt in een systeem waarin de werktijden van twee of meer groepen op elkaar aansluiten of – uitsluitend om de werkzaamheden over te dragen – elkaar in geringe mate overlappen, en
- 2) in regelmaat (bijvoorbeeld wekelijks) van dienst wisselt.

Regelmatige ploegendienst is ploegendienst die ten minste gedurende 6 maanden, volgens een vooraf vastgesteld rooster is of moet worden uitgeoefend.

Bijlage 4 Werken in onregelmatige diensten

Art. 4.1.1. Ploegendienst

Je werkt op basis van een cyclisch rooster met diensten buiten het dagvenster. Er zijn drie soorten ploegendienst:

- Discontinu: je werkt niet in het weekend of 's nachts
- Semicontinu: Je werkt alle dagen en nachten van de week, maar niet tijdens het weekend.
- Volcontinu: Je werkt alle dagen en nachten van de week

Deze paragraaf geldt niet voor medewerkers in schoonmaakdiensten.

** In een ploegendienstrooster betaalt je werkgever alle pauzes door. Dit is inclusief de pauzes van andere diensten. Ochtend-, late- of dagdienst.

(opmerking: Voor variabele roosters moet nog een tekst komen (waaronder Leeuwarden))

Art 4.1.2. Roostertoeslag ploegendienst

Werk je buiten het dagvenster dan heb je recht op een compensatie. Bij een vaste cyclus ontvang je een vaste ploegentoeslag. Deze toeslag bestaat uit een component geld en tijd. De compensatie wordt vastgesteld aan de hand van de volledige roostercyclus op basis van de toelagentabel onder 4.3.1 en 4.4.1 en berekend vanuit voorcalculatie, waar bij de TOD (toeslag onregelmatige dienst in tijd) zoveel mogelijk gelijkmatig van tevoren in overleg met werknemers in het rooster wordt gepland. TOD dat niet ingepland wordt, wordt beschouwd als bovenwettelijke vakantiedagen.

Als je in vol- of semicontinudienst werkt, krijg je een ploegentoeslag van maximaal 10% van je persoonlijk maandsalaris. Werkte je vóór 1 april 1996 al bij de ING dan krijg je een ploegentoeslag van maximaal 25% van je persoonlijk maandsalaris.

Art. Roostertoeslag bij afwezigheid

Het uurloon bij afwezigheid wordt bepaald door de vaste componenten onder de definitie uurloon bij ziekte, cursus of vakantie. Je hebt recht op deze toelage(n) alsof je volgens je vastgestelde rooster hebt gewerkt.

Heb jij ook recht op variabele componenten? Dan wordt het variabele component bij afwezigheid uitbetaald zoals onder art. XXX Variabel rooster.

Art. 4.2.1 Feestdagen

Een feestdag volgens artikel 5.6 van de ING-cao die in je ploegendienstrooster valt, wordt beschouwd als een zondag. Je ontvangt als je op deze feestdag werkt hiervoor een toeslag gelijk aan de zondag volgens de tabel uit paragrafen 4.3.1 en 4.4.1.

Werk je op een feestdag die op maandag t/m vrijdag valt dan krijg je bovenop je uurwaarde 100% toeslag. Werk je op een feestdag die op zaterdag of zondag valt, dan krijg je 150% toeslag op je uurwaarde. Voor ieder feestdag krijg je bovendien een extra verlof dag (een gelijk aantal extra

vakantie-uren). Werk je op oudejaarsavond (31 december) na 20.00 uur, dan krijg je een toeslag van 150% bovenop je uurwaarde.

Werk je een regelmatige ploegendienst dan wordt de feestdagen compensatie in toeslag in geld en toeslag in vrije tijd op maandbasis uitgekeerd. Zie hiervoor tabel X. Dit komt bovenop je reguliere ploegentoeslag. Tabel X

Feestdag op	Uurwaarde	Feestdagtoeslag in geld	Feestdagtoeslag in tijd
Maandag t/m vrijdag	100%	100%	1 extra dag
Zaterdag of Zondag	100%	**150%	1 extra dag
Oudjaarsavond na 20 uur	100%	150%	

Art. 4.2.4 Vrije tijd in roosters

Artikel laten vervallen

Art. 4.3.1 Toeslag onregelmatige dienst en ploegentoeslag

**Heb je buiten het dagvenster een pauze van een half uur, dan wordt dat als werktijd gerekend.

Werk je in ploegendienst dan worden alle pauzes doorbetaald.

Maandag t/m vrijdag	Toeslag
van 00.00 - 07.00 uur	+ 60% (nu 50%)
van 07.00 – 21.00 uur	+0
van 21.00 - 24.00 uur	+ 50%
Zaterdag	Toeslag
van 00.00 – 08:00 uur	+ 60% (nu 50%)
van 08.00 – 17:00 uur	+ 50% (nu 25%)
van 17.00 - 24.00 uur	+ 100%
Zondag	Toeslag
van 00.00 - 24.00 uur	+ 100%

Art. 4.3.2 Vol- en semicontinudienst

Als je in vol- of semicontinudienst werkt, krijg je een ploegentoeslag van maximaal 10% van je persoonlijk maandsalaris. De totale roostertoeslag wordt eerst in geld uitgedrukt. Aan het eind van de maand wordt dat het geldelijke gedeelte van de ploegentoeslag dat uitbetaald wordt er afgehaald. Het restant is toeslag in de vorm van vrije tijd. Dit wordt aan de hand van je uurloon omgezet in extra compensatie uren en zal in overleg met je leidinggevende worden ingepland. Door de roostertoeslag (in geld en tijd) verandert de met jou overeengekomen arbeidsduur niet. Eindigt een ploegendienst op verzoek van ING eerder, dan heeft dat geen gevolgen voor je toeslag in tijd en geld.

Art. 4.4.2 Vol- en semicontinudienst

Werk je in vol- of semicontinudienst, dan krijg je een ploegentoeslag van maximaal 25% van je persoonlijk maandsalaris. De totale roostertoeslag wordt eerst in geld uitgedrukt. Aan het eind van de maand wordt dat het geldelijke gedeelte van de ploegentoeslag dat uitbetaald wordt er afgehaald. Het restant is toeslag in de vorm van vrije tijd. Dit wordt aan de hand van je uurloon omgezet in extra compensatie uren en zal in overleg met je leidinggevende worden ingepland. Door de roostertoeslag (in geld en tijd) verandert de met jouw overeengekomen arbeidsduur niet. Eindigt een ploegendienst op verzoek van ING eerder, dan heeft dat geen gevolgen voor je toeslag in tijd en geld.

Art. 4.5 Afbouwregeling toeslag

Indien op initiatief van de werkgever wordt overgeschakeld naar een werkrooster met een lagere- of geen roostertoeslag, geldt over het verschil tussen de oorspronkelijke roostertoeslag (in tijd en geld) en de nieuwe roostertoeslag (in tijd en geld) voor de werknemer die direct voorafgaand aan deze roosterwijziging aaneengesloten werkzaam is geweest in een werkrooster met arbeid buiten het dagvenster de volgende afbouwregeling:

Hierbij wordt uitgegaan van de toeslag die je gemiddeld kreeg in de twaalf maanden voor de toeslag helemaal of gedeeltelijk verviel. Als je minder dan 12 maanden maar meer dan 6 maanden in dienst bent of in een functie die voor jou nieuw is dan kan je werkgever nog geen gemiddelde voor jou over 12 maanden berekenen. In dit geval hanteert je werkgever een gemiddeld uurloon bij afwezigheid

dat ook van toepassing is bij de werknemers van jou afdeling.

Duur ploegentoeslag		Uitkering
Van	Tot	Toeslagmaanden
½ jaar	¾ jaar	2
¾ jaar	1 jaar	4
1 jaar	2 jaar	6
2 jaar	3 jaar	8
3 jaar	4 jaar	10
4 jaar	5 jaar	12
5 jaar	6 jaar	14
6 jaar	7 jaar	16
7 jaar	8 jaar	18
8 jaar	9 jaar	20
9 jaar	10 jaar	22
10 jaar	15 jaar	24
15 jaar	20 jaar	30
20 jaar	25 jaar	36
25 jaar	30 jaar	42
30 jaar	35 jaar	48
35 jaar en langer		54

Art. 5.6.1. Collectieve vrije dagen

We hebben afgesproken dat voor medewerkers die onder de cao vallen, boven op de bestaande verlofdagen twee collectieve vrije dagen worden toegekend. Het is de bedoeling dat we op deze dagen allemaal écht rust krijgen en/of tijd aan onze eigen vitality kunnen besteden. Voor onze medewerkers die op de kantoren, **in ploegendienst** of in het callcenter werken, die op deze data geopend zijn, zal deze extra vrije tijd op andere dagen in overleg met hen worden ingepland.

De collectieve vrije dagen vanaf 2022, zijn 5 mei en 27 december. Als de betreffende dag in een weekeinde valt of voor 5 mei in een lustrumjaar, dan geldt voor 5 mei als alternatief 1 mei en voor 27 december de eerste werkdag na Kerst.

Extra voorstellen:

- Wij vragen een ploegendienstcompensatie voor mensen die thuis werken in avonddiensten en nachtdiensten volgens hun rooster en daardoor meer kosten maken zoals:
 - o meer verwarming en hogere energie verbruik daar zij regelmatig tijdens avonddiensten, nachtdiensten en vroege diensten (aanvang 06:30) vanuit huis werken. Thuiswerkvergoeding voor mensen die werken in ploegendienst hoort daardoor **hoger** te zijn dan voor kantoorpersoneel.
 - o Waar je wel recht hebt op een maaltijdvergoeding als je op kantoor werkt heb je dat ineens niet meer als je de avonddienst (ploegendienst) vanuit huis werkt.

- Medewerker die minimaal 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt mogelijkheid bieden om eerder te kunnen stoppen met werken (prepensioen) als je dichterbij de pensioen gerechtigde leeftijd komt.
- Bovenstaande kan ook in een vorm van default 32-urige werkweek of 80-90-100% regeling
- Werknemers na hun 50^e, 55^e of 60^e vrijwillig en geleidelijk naar een dag- of avonddiensten begeleiden binnen ING (met behoud van toeslag).
- Vaststelling methodiek en uitbetaling variabele roosters

Met vriendelijke groet,

Duygu Akcay
Bestuurder FNV Finance

Mede namens de FNV Finance onderhandelingsdelegatie
Sara Guven
Mark van Alphen