

Specificatie premies sociale verzekeringen en bedrijfstakeigen regelingen per 1 januari 2013 (Bouwplaatspersoneel)

		Werkgever		Werknemer		Totaal	
Zorgverzekeringswet	a)	7,75	%	0,00	%	7,75	%
Werkloosheid							
- Wachtgeldverzekering (Wa) lang	b)	3,27	%	0,00	%	3,27	%
- Wachtgeldverzekering (Wa) kort	b)	10,69	%	0,00	%	10,69	%
- Werkloosheidsverzekering (AWF)	c)	1,70	%	0,00	%	1,70	%
- Aanvullingsfonds WW (SAB)	d)	1,39	%	0,24	%	1,63	%
Arbeidsongeschiktheid	e)						
- WAO/WIA Basispremie		4,65	%	0,00	%	4,65	%
- WAO uniforme premie		0,00	%	0,00	%	0,00	%
- WGA Gediff. premie		1,105	% (- 0,5525)	0,5525	%	1,105	%
- Ziekteverzuimverzekering		3,00	%	0,00	%	3,00	%
Pensioenfonds (Bpf)	f)						
- pensioenpremie		13,8079	%	8,7921	%	22,60	%
- premie aanvullingsregeling 55-		6,4762	%	4,1238	%	10,60	%
- premie aanvullingsregeling 55+		1,25	%	1,25	%	2,50	%
- premie arbeidsongeschiktheidpensioen		0,075	%	0,075	%	0,15	%
Onwerkbaar weer	g)	7,00	%	0,00	%	7,00	%
O&O-fonds (O&O)	h)	2,2842	%	0,00	%	2,2842	%
Scholingsfonds	h)						
- werknemer 55 > 4-daagse werkweek		0,00	%	0,00	%	0,00	%
- overige werknemers		0,8613	%	0,20	%	1,0613	%
Reservering wettig verzuim (WAZ)		1,00	%	0,00	%	1,00	%
Tijdsparfondsen	i)						
OR Heffing (indien van toepassing)	j)	0,00	%	0,00	%	0,00	%

Maximum premiedaglonen met ingang van 1 januari 2013

Maximale premie-inkomensgrens WW/Awf en Zorgverzekering per dag	€ 195,58
Maximale premie-inkomensgrens werknemersverzekeringen per dag	€ 195,58
Franchise WW/Awf	€ 0,00

Nadrukkelijk wijzen wij erop dat het voorbeeldberekeningen betreft. Een aantal kostencomponenten zijn immers alleen per individueel bedrijf vast te stellen. Gedoeld wordt hier op de componenten: WGA-premie, premie tweede ziektejaar, voorziening wettig verzuim, kledingvergoeding, ziekte dagen en vorstdagen.

Zorgverzekeringswet (a)

De maximale premie inkomensgrens is vastgesteld op € 50.853,00 per jaar. De werkgever is de inkomensafhankelijke premie verschuldigd over het loon voor Loonheffing en SV-premies.

Wachtgeldfonds/Sectorpremie 03 bouw (b)

De wachtgeldpremie wordt volledig door werkgevers betaald. Voor het wachtgeldfonds geldt geen franchise.

De premie bouwnijverheid voor het sectorfonds is als volgt vastgesteld:

Vast dienstverband/arbeidsovereenkomsten langer dan 1 jaar: 3,27 % (inclusief 0,5 % opslag voor kinderopvang).

Kort dienstverbanden/arbeidsovereenkomsten korter dan 1 jaar: 10,69% (inclusief 0,5 % opslag voor kinderopvang).

In de voorbeeldberekening hebben wij vanwege de kredietcrisis (meer tijdelijke contracten) een gemiddeld percentage opgenomen, t.w. **6,98%**.

Werkloosheidsverzekering (c)

Per 1 januari 2013 is de Wet uniformering loonbegrip in werking getreden. Hierdoor is de franchise WW/Awf afgeschaft en de premie aangepast.

Aanvullingsfonds WW (d)

Het werkgeverspremie SAB wordt berekend over het vast overeengekomen loon. Omdat deze premie een aftrekpost vormt voor alle heffingen, moet deze worden geboekt in kolom 7 van de modelloonstaat. De premie is 1,39% voor de werkgever en 0,24 voor werknemer t.b.v. Seniorendagen (voorheen opgenomen in Vakantiefonds) en eenmalige uitkering bij werkloosheid. De premie wordt over 261 dagen berekend. Berekeningsformule: zie onder (h) OenO-fonds/Scholingsfonds.

Arbeidongeschiktheid (e)

De premie bestaat uit een basispremie WAO/WIA van 4,65 %. De uniforme premie WAO is vastgesteld op 0,00%.

Werkgevers betalen naast de WAO/WIA-premie ook een gedifferentieerde WGA-premie. De gedifferentieerde WGA- premie bedraagt voor grote werkgevers minimaal 0,13 % en maximaal 2,08 %. Ook de kleine werkgevers (gemiddelde loonsom kleiner dan € 757.500,-) betalen een gedifferentieerde premie, met een minimum van 0,47 % en een maximum van 1,56 %. Uit praktische overwegingen is in de voorbeeldberekeningen het rekenkundig gemiddelde van de minimum- en maximumpremie van grote werkgevers gehanteerd: 1,105 % (0,13 + 2,08 : 2). Rentehobbel is per 1-1-2013 afgeschaft.

In de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV) is vastgelegd dat de helft van de gedifferentieerde WGA-premie voor rekening van de werknemer is. De gemiddelde premie 2013 bedraagt 1,105 %: werkgever en werknemer ieder 0,5525 %. De werknemersbijdrage moet ingehouden worden op het nettoloon.

Vanaf 1 januari 2004 is de loondoorbetaling verplichting bij ziekte twee jaar. Een gemiddelde verzekeringspremie (3%) is in het model opgenomen. Voor elke onderneming is deze premie echter verschillend.

Pensioenfonds (f)

De pensioenpremie en de premie aanvullingsregeling 55- wordt berekend over het vast overeengekomen loon (pensioen-grondslag) verminderd met het bodemloon. Het bodemloon werkgever en werknemer bedraagt voor 2013 € 13.226,91. Het maximumloon waarover pensioenpremie is verschuldigd, onder aftrek van het bodemloon, is vastgesteld op € 55.348,13 (incl. VT). De premie aanvullingsregeling 55+ wordt ook berekend over maximaal € 55.348,13 zonder aftrek van het bodemloon.

Let op: pensioengrondslag = vast overeengekomen loon + vakantietoeslag (8 % van vol)

Er moet over het jaar 2013 over 261 dagen per kalenderjaar pensioenpremie worden afgedragen. De in te houden pensioenpremie blijft iedere betalingsperiode hetzelfde ongeacht het aantal gewerkte uren. Over de 18 dagen Tijdsparfonds (opname onbetaald) moet wel pensioenpremie worden afgedragen. Neemt een werknemer meer dan 18 dagen onbetaald verlof op dat hoeft er over deze dagen geen pensioenpremie te worden afgedragen (max. afdracht over 18 dagen onbetaald verlof TSF).

Berekeningsformule:

$$\frac{\text{vast overeengekomen uurloon (premieloon)} \times 8 \times 261 \times 8\% + 13^{\text{e}} \text{ maand/eindejaarsuitkering} - \text{bodemloon} \times \text{premie}}{12 \text{ of } 13 \text{ of } 52}$$

Arbeidongeschiktheidpensioen-AP: Vanaf 1 januari 2013 is de premie vastgesteld op 0,15 %.

Onwerkbaar weer - voorziening (g)

Vanaf 1 januari 2010 hebben wij er voor gekozen om 7 % te berekenen in de loonkosten. **)

O&O-fonds/Scholingsfonds (h)

De O&O-fondspremie wordt geheven over het vast overeengekomen loon. De premie wordt over alle SV-dagen 2013 t.w. 261 berekend. De werknemersbijdrage Scholingsfonds (0,2%) moet op het nettoloon worden ingehouden (geen deelnemer 55+ regel art.11a).

Berekeningsformule: $\frac{\text{vast overeengekomen uurloon} \times 8 \times 261 \times \text{premie}}{12 \text{ of } 13 \text{ of } 52 \text{ (loonperiode)}}$

Tijdsparfonds (i)

De formule voor berekening van de opbouw van de 18 dagen (3 kortverzuim dagen, 5 bovenwettelijke vakantiedagen en 10 roostervrije dagen) is per 4 weken als volgt vastgesteld: $18/13 \times 8 \times \text{vast overeengekomen (vol) uurloon}$. De 8% vakantietoeslag wordt berekend over het 4 weken uitbetaalde loon plus het bedrag voor opbouw van de 18 dagen.

Heffing ondernemingsraden (j)

De Sociaal-Economische Raad (SER) is van mening dat het systeem van gesubsidieerde scholing niet meer effectief is. Het draagvlak is de afgelopen jaren afgenomen. Om die reden wordt de WOR-heffing met ingang van 1 januari 2013 afgeschaft.

Omrekeningsfactor loonkosten per gewerkt uur

De loonkosten per gewerkt uur worden berekend door de loonkosten per week te delen door de omrekeningsfactor. In de voorbeeldberekening loonkosten is uitgegaan van 203 productieve dagen. De omrekeningsfactor is met ingang van 1 januari 2013 derhalve als volgt opgebouwd:

Aantal werkdagen 2013		261
Af: vakantie- en snipperdagen	20	
Af: doordeweekse feestdagen	5	
		<u>- 25</u>
		236
Af: roostervrije dagen (betaald)	10	
Af: vrije dagen (TSF) gemiddeld	10 *)	
Af: ziekteverzuim 5% van 261 dagen	13	
		<u>33</u>
Resteert:		203 **)

*) Gemiddelde opname vrije dagen TSF van 5 (2009) verhoogd naar 10 i.v.m. minder werk en onwerkbaar weer.

**) Berekeningstabel loonkosten per uur

De situatie omtrent onwerkbaar weer verschilt per sector en per bedrijf. Daarom dient ook per bedrijf nagegaan te worden hoeveel procent van het personeel gemiddeld kan doorwerken. Afhankelijk van dit risico kan buiten de voorziening van 7% (= 17,5 dagen) nog extra dagen worden ingevoerd.