

**Specificatie SV/BTER premies (UTA-CAO) 1 januari 2014**

		Werkgever		Werknemer		Totaal	
Zorgverzekeringswet	a)	7,5	%	0,00	%	7,5	%
Werkloosheid							
- Wachtgeldverzekering (Wa) lang	b)	4,19	%	0,00	%	4,19	%
- Wachtgeldverzekering (Wa) kort	b)	12,84	%	0,00	%	12,84	%
- Werkloosheidsverzekering (AWF)	c)	2,15	%	0,00	%	2,15	%
- Aanvullingsfonds WW (SAB)	d)	0,285	%	0,285	%	0,57	%
Arbeidsongeschiktheid	e)						
- WAO/WIA Basispremie (incl. 0,5% kinderopvang)		5,45	%	0,00	%	5,45	%
- Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas vast							
. grote werkgevers		1,08	% (- 0,54 %)	0,54	%	1,08	%
. middelgrote werkgevers		0,965	%	- 0,4825	%	0,965	%
. kleine werkgevers		0,89	%	- 0,445	%	0,89	%
- Ziekteverzuimverzekering		3,00	%	0,00	%	3,00	%
- UFO-premie (eigen risicodragers ZW/WIA)		0,78	%	0,00	%	0,78	%
Pensioenfonds (Bpf)	f)						
- pensioenpremie		12,3602	%	9,4398	%	21,80	%
- premie aanvullingsregeling 55-		1,5876	%	1,2124	%	2,80	%
- premie aanvullingsregeling 55+		0,60	%	0,60	%	1,20	%
- premie aanvullingsregeling 55+ excedent-regeling		0,00	%	0,00	%	0,00	%
- premie arbeidsongeschiktheidpensioen		0,075	%	0,075	%	0,15	%
O&O-fonds (O&O)	g)	0,752	%	0,20	%	0,952	%
Reservering wettig verzuim (WAZ)		1,00	%	0,00	%	1,00	%

**Maximum premiedaglonen met ingang van 1 januari 2014**

Maximale premie-inkomensgrens Werknemersverzekeringen en ZVW per dag	€ 195,58
Maximale premie-inkomensgrens Werknemersverzekeringen en ZVW per 4 weken	€ 3.954,92

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, ziekte-dagen, belasting- en premievrije onkostenvergoedingen, vergoedingen voor het privé-gebruik van een auto van de zaak door de werknemer, telefoonvergoedingen en representatiekosten. Ook dient rekening te worden gehouden met eventuele afspraken over een 13e maand, Kerstgratificatie etc. Elk bedrijf dient met deze zaken rekening te houden als het de salariskosten van de individuele werknemer wil berekenen.

**Zorgverzekeringswet (a)**

De maximale premie inkomensgrens is vastgesteld op € 51,414,00 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: 4,19 %

Kort dienstverbanden/arbeidsovereenkomsten korter dan 1 jaar: 12,84%

In de voorbeeldberekening hebben wij vanwege de kredietcrisis (meer tijdelijke contracten) een gemiddeld percentage opgenomen, t.w. **8,515 %**.

**Aanvullingsfonds WW (d)**

De premie is met ingang van 1 januari 2014 vastgesteld op 0,57%. Werkgever en werknemer betalen ieder 50% van de premie, t.w. 0,285%.

**Arbeidongeschiktheid (e)**

De premie bestaat uit een basispremie WAO/WIA van 5,45% inclusief 0,5% voor bijdrage kinderopvang.

Per 1 januari 2014 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa) in werking getreden met bijbehorende sectorale premies voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk). Voor het berekenen van de gedifferentieerde premie Whk gebruikt UWV de loongegevens van 2 jaar eerder. De gedifferentieerde premie Whk over 2014 is dus gebaseerd op de gegevens van 2012.

Werkgevers betalen naast de WAO/WIA-premie daarom ook een premie voor de Werkhervattingskas of een sector WGA-premie.

**Uit praktische overwegingen is in de voorbeeldberekeningen uitgegaan van de gemiddelde premie WGA/ZW voor middelgrote werkgevers t.w.: 1,86 % (2,055 + 1,68 : 2).**

De individuele Whk-premie bedraagt voor grote werkgevers (loonsom > € 3.070.000):

WGA vast: minimaal 0,12 % en maximaal 1,96 = gemiddeld 1,04%

WGA flex : minimaal 0,04 % en maximaal 0,68% = gemiddeld 0,36%

ZW : minimaal 0,07 % en maximaal 1,24% = gemiddeld 0,655% = Totaal 2,055 %

Voor middelgrote werkgevers (loonsom > € 307.000 maar < € 3.070.000) wordt de premie vastgesteld op basis van een gewogen gemiddelde van de sectorale en individuele premie: gemiddeld premie 1,86 %

Voor kleine werkgevers (loonsom < 307.000) is een sectorale premie vastgesteld:

- Sectorpremie WGA vast	0,89	%
- Sectorpremie WGA flex	0,27	%
- Sectorpremie ZW-flex	0,52	% = totaal 1,68 %

In de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV) is vastgelegd dat de helft van de WGA-premie voor rekening van de werknemer is. 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 (pensioengrondslag) verminderd met het bodemloon. Het bodemloon werkgever en werknemer bedraagt voor 2014 € 13.448,91. Het maximumloon waarover pensioenpremie is verschuldigd, onder aftrek van het bodemloon, is vastgesteld op € 55.353,66 (incl. VT). De premie aanvullingsregeling 55+ wordt ook berekend over maximaal € 55.348,13 zonder aftrek van het bodemloon.

Indien het max. pensioenloon hoger is dan € 55.353,66 maar lager dan € 84.430,22 is de premie excedentregeling over het volledige pensioenloon (geen bodemloon) 0,0 %

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

Er moet over het jaar 2014 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 Tijdsparfond (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 2014 is de premie vastgesteld op 0,15 %.

### O&O-fonds/Scholingsfonds (g)

De O&O-fondspremie wordt geheven over het vast overeengekomen loon. De premie wordt over alle SV-dagen 2014 t.w. 261 berekend. De werknemersbijdrage Scholingsfonds (0,2%) moet op het nettoloon worden ingehouden (geen deelnemer 55+ regel art.11a).

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

### DOOR TE BEREKENEN DAGEN

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 2014 derhalve als volgt opgebouwd:

Aantal werkdagen 2014		261
Af: vakantie- en snipperdagen	25	
Af roostervrije dagen	15	
Af: doordeweekse feestdagen	5	
Af: kort doorbetaald verzuim	3	
Af: scholingsdagen ingevolge artikel 29 UTA-CAO	2 *)	
Af: ziekteverzuim 3% van 261 dagen	<u>8</u> (afgerond)	
		<u>58</u>
Resteert:		203
		=====

\*) Ingevolge artikel 29 van de UTA-CAO zal elke werkgever een aantal scholingsdagen aanwenden gelijk aan tweemaal het aantal werknemers dat valt onder de werkingssfeer van de UTA-CAO. Gemiddeld hebben wij 2 dagen opgenomen in bovenvermeld overzicht.

De loonkosten per uur worden gevonden door de loonkosten per jaar te delen door 1.616 uur. Deze uren komen overeen met 202 werkelijk door te belasten werkdagen, waarbij rekening is gehouden met vakantie- en snipperdagen, feestdagen, scholingsdagen en de volgens de CAO voor de Bouwnijverheid 2011 afgesproken 15 roostervrije dagen over 2011. Ook is bij de loonkosten per uur rekening gehouden met 3% kosten voor het ziekteverzuim van het UTA-personeel.