

## Definitieve specificatie premies sociale verzekeringen en bedrijfstakeigen regelingen per 1 januari 2015 – bouwplaatsmedewerker

		Werkgever		Werknemer		Totaal	
Zorgverzekeringswet	a)	6,95	%	0,00	%	6,95	%
Werkloosheid							
- Sectorpremie Wa lang	b)	4,12	%	0,00	%	4,12	%
- Sectorpremie Wa kort	b)	12,83	%	0,00	%	12,83	%
- Werkloosheidsverzekering (AWF)	c)	2,22	%	0,00	%	2,22	%
- Aanvullingsfonds WW (SAB)	d)	1,32	%	0,31	%	1,63	%
Arbeidsongeschiktheid	e)						
- WAO/WIA Basispremie (incl. 0,5% kinderopvang)		5,75	%	0,00	%	5,45	%
- Gediff. premie Werkhervattingskas WGA vast							
. grote werkgevers		1,02	% (- 0,51 %)	0,51	%	1,02	%
. middelgrote werkgevers		0,94	%	0,47	%	0,94	%
. kleine werkgevers		0,86	%	0,43	%	0,86	%
- Gediff. premie Werkhervattingskas WGA flex							
. grote werkgevers		0,51	%	0,255	%	0,51	%
. middelgrote werkgevers		0,395	%	0,1975	%	0,395	%
. kleine werkgevers		0,28	%	0,14	%	0,28	%
- Gediff. premie Werkhervattingskas ZW flex							
. grote werkgevers		0,74	%	0,00	%	0,74	%
. middelgrote werkgevers		0,64	%	0,00	%	0,64	%
. kleine werkgevers		0,54	%	0,00	%	0,54	%
- Ziekteverzuimverzekering		3,00	%	0,00	%	3,00	%
Pensioenfonds (Bpf)	f)						
- pensioenpremie		12,8573	%	7,3427	%	20,20	%
- premie aanvullingsregeling 55-		6,4923	%	3,7077	%	10,20	%
- premie aanvullingsregeling 55+		1,25	%	1,25	%	2,50	%
- premie arbeidsongeschiktheidspensioen		0,05	%	0,05	%	0,10	%
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)						

### Maximum premiedaglonen met ingang van 1 januari 2015

Maximale premie-inkomensgrens Werknemersverzekeringen en ZVW per dag	€ 199,90
Maximale premie-inkomensgrens Werknemersverzekeringen en SVW per 4 weken	€ 3.998,00

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 € 51.974,00 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: 4,12 %.

Kort dienstverbanden/arbeidsovereenkomsten korter dan 1 jaar: 12,83% .

In de voorbeeldberekening hebben wij vanwege de kredietcrisis (meer tijdelijke contracten) een gemiddeld percentage opgenomen, t.w. 8,475 %.

### 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 1,32% voor de werkgever en 0,31 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 5,75% 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 2015 is dus gebaseerd op de gegevens van 2013. 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.: 1.975 % (2,27 + 1,68 : 2).**

De individuele Whk-premie bedraagt voor grote werkgevers (loonsom > € 3.140.000):

WGA vast: minimaal 0,12 % en maximaal 1,92 = 2,04 = gemiddeld 1,02%

WGA flex : minimaal 0,06 % en maximaal 0,96% = 1,02 = gemiddeld 0,51%

ZW flex : minimaal 0,08 % en maximaal 1,40% = 1,48 = gemiddeld 0,74% = Totaal gemiddeld 2,27 %

Voor middelgrote werkgevers (loonsom > € 314.000 maar < € 3.140.000) wordt de premie vastgesteld op basis van een gewogen gemiddelde van de sectorale en individuele premie: t.w. 2,27 + 1,68 : 2 = gemiddeld premie 1,975 %

Voor kleine werkgevers (loonsom < 314.000) is een sectorale premie vastgesteld:

- Sectorpremie WGA vast	0,86	%
- Sectorpremie WGA flex	0,28	%
- Sectorpremie ZW- flex	0,54	% = 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 2015 (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 2015 € 12.641,76. Het maximumloon waarover pensioenpremie is verschuldigd, onder aftrek van het bodemloon, is vastgesteld op € 55.397,95 (incl. VT). De premie aanvullingsregeling 55+ wordt ook berekend over maximaal € 55.397,95 zonder aftrek van het bodemloon.

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

Er moet over het jaar 2015 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:

vast overeengekomen uurloon (premieloon) x 8 x 261 x 8% + 13<sup>e</sup> maand/eindejaarsuitkering - bodemloon x premie  
12 of 13 of 52/53

Arbeidongeschiktheidpensioen-AP: Vanaf 1 januari 2015 is de premie vastgesteld op 0,10 %.

### 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 2015 t.w. 261 berekend. De werknemersbijdrage Scholingsfonds (0,2%) moet op het nettoloon worden ingehouden (geen deelnemer 55+ regel art.11a).

Berekeningsformule: vast overeengekomen uurloon x 8 x 261 x premie  
12 of 13 of 52/53 (loonperiode)

### Tijdsparfond (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 x 8 x vast overeengekomen (vol) uurloon. De 8% vakantietoeslag wordt berekend over het 4 weken uitbetaalde loon plus het bedrag voor opbouw van de 18 dagen.

### 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 2015 derhalve als volgt opgebouwd:

Aantal werkdagen 2015		261
Af: vakantie- en snipperdagen	20	
Af: doordeweekse feestdagen	7	
		<u>- 27</u>
		234
Af: roostervrije dagen (betaald)	10	
Af: vrije dagen (TSF) gemiddeld	10 *)	
Af: ziekteverzuim 5% van 261 dagen	13	
		<u>33</u>
Resteert:		201 **)

\*) 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% (= 18,27 dagen) nog extra dagen worden ingevoerd.