

## Specificatie premies sociale verzekeringen en bedrijfstakeigen regelingen per 1 januari 2018 - Bouwplaatsmedewerkers

		Werkgever		Werknemer		Totaal	
Zorgverzekeringswet	a)	6,90	%	0,00	%	6,90	%
Werkloosheid							
- Sectorpremie Wa lang	b)	1,30	%	0,00	%	1,30	%
- Sectorpremie Wa kort	b)	5,74	%	0,00	%	5,74	%
- Werkloosheidsverzekering (AWF)		2,85	%	0,00	%	2,85	%
- Aanvullingsfonds (SAB) (incl. ERVD)	d)	1,27	%	0,17	%	1,44	%
Arbeidsongeschiktheid	e)						
- WAO/WIA Basispremie (incl. 0,5% kinderopvang)		6,77	%	0,00	%	6,77	%
- Gediff. premie Werkhervattingskas WGA totaal *)							
. grote werkgevers		1,59	%	-0,795	%	1,59	%
. middelgrote werkgevers		1,29	%	-0,645	%	1,29	%
. kleine werkgevers		0,99	%	-0,495	%	0,99	%
- Gediff. premie Werkhervattingskas ZW flex *)							
. grote werkgevers		0,87	%	0,00	%	0,87	%
. middelgrote werkgevers		0,56	%	0,00	%	0,56	%
. kleine werkgevers		0,25	%	0,00	%	0,25	%
- Ziekteverzuimverzekering		3,00	%	0,00	%	3,00	%
Pensioenfondsen (Bpf)	f)						
- pensioenpremie		12,8573	%	7,3427	%	20,20	%
- premie aanvullingsregeling 55-		6,4923	%	3,7077	%	10,20	%
- premie aanvullingsregeling 55- bouwloon		1,25	%	1,25	%	2,50	%
- premie arbeidsongeschiktheidspensioen		0,075	%	0,075	%	0,15	%
O&O-fonds (O&O)	g)	1,50	%	0,00	%	1,50	%
Onwerkbaar weer		7,00	%	0,00	%	7,00	%
Reservering wettig verzuim (WAZ)		1,00	%	0,00	%	1,00	%
Tijdsparfondsen duurzame inzetbaarheid	h)	4,06	%	0,00	%	4,06	%

\*) gemiddelde premie

### Maximum premiedaglonen met ingang van 1 januari 2018

Maximale premieloon Werknemersverzekeringen en ZVW per dag	€ 210,05
Maximale premieloon Werknemersverzekeringen en ZVW per 4 weken	€ 4.201,07

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)

Het maximale premieloon Zvw is voor 2018 vastgesteld op € 54.614,00. De werkgever is 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: 1,30 %.

Kort dienstverbanden/arbeidsovereenkomsten korter dan 1 jaar: 5,74 %.

In de voorbeeldberekening hebben wij vanwege de kredietcrisis (meer tijdelijke contracten) een gemiddeld percentage opgenomen, t.w. 7,04 % : 2 = 3,52

### 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 2,13% (1,925% voor de werkgever en 0,205 voor werknemer) t.b.v. Seniorendagen (voorheen opgenomen in Vakantiefonds) en eenmalige uitkering bij werkloosheid. De premie wordt over 260 dagen berekend. Berekeningsformule: zie onder (h) OenO-fonds.

### Arbeidsongeschiktheid (e)

De premie bestaat uit een basispremie WAO/WIA van 6,27 en 0,5 % voor bijdrage kinderopvang: totaal 6,77 %.

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 2018 is dus gebaseerd op de gegevens van 2016. 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.: 1,85 % (2,46 + 1,24 : 2); werknemersdeel totaal (1,59 + 0,99 : 2) = 1,29 : 2 = 0,645 %.**

De individuele Whk-premie bedraagt voor grote werkgevers (loonsom > € 3.280.000):

WGA totaal: minimaal 0,18 % en maximaal 3,00 % = 3,18 = gemiddeld 1,59 %

ZW – flex : minimaal 0,10 % en maximaal 1,64 % = 1,74 = gemiddeld 0,87 % = Totaal gemiddeld 2,46 %

Voor middelgrote werkgevers (loonsom > € 328.000 maar < € 3.280.000) wordt de premie vastgesteld op basis van een gewogen gemiddelde van de sectorale en individuele premie: t.w. 2,46 + 1,24 : 2 = gemiddeld totale premie 1,85%.

Voor kleine werkgevers (loonsom < 328.000) is een sectorale premie vastgesteld:

- Sectorpremie WGA totaal 0,99 %  
- Sectorpremie ZW- flex 0,25 % = totaal 1,24 %

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 2018 (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 2018 € 13.343,36. Het maximumloon waarover pensioenpremie is verschuldigd, onder aftrek van het bodemloon, is vastgesteld op € 59.378,53 (incl. VT). De premie aanvulling 55- bouwloon wordt ook berekend over maximaal € 59.378,53 zonder aftrek van het bodemloon.

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

Er moet over het jaar 2018 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

Tijdsparfondsen (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:

$$\frac{(\text{vast overeengekomen}) \text{ uurloon (premieloon)} \times 8 \times 261 \times 8\% + 13^{\text{e}} \text{ maand/eindejaarsuitkering} - \text{bodemloon} \times \text{premie}}{12,13 \text{ of } 52/53}$$

Arbeidsongeschiktheidspensioen-AP: Per 1 januari 2018 is de premie vastgesteld op 0,15 % (werkgever 0,075 % en werknemer 0,075%).

### O&O-fonds (g)

De O&O-fondspremie wordt geheven over het vast overeengekomen loon. De premie wordt over alle SV-dagen 2018 t.w. 261 berekend.

Berekeningsformule: 
$$\frac{(\text{vast overeengekomen}) \text{ uurloon} \times 8 \times 261 \times \text{premie}}{12,13 \text{ of } 52/53 \text{ (loonperiode)}}$$

### Tijdsparfondsen (h)

TSF Dagen: De formule voor berekening van de opbouw van de 18 dagen (3 kortverzuim dagen, 5 bovenwettelijke vakantiedagen en 8 roostervrije dagen) is per 4 weken als volgt vastgesteld: TSF uurloon x 8 x 18 - : 12, 13 of 52/53 loonperiodes

TSF VT: De 8% vakantietoeslag wordt berekend over het 4 weken uitbetaalde loon plus het bedrag voor opbouw van de 18 dagen.

TSF duurzame inzetbaarheid: De totale premie bedraagt 4,06% en wordt als volgt berekend: 
$$\text{uurloon} \times 8 \times 261 \times 4,06\% : 12, 13 \text{ of } 52/53 \text{ loonperiodes.}$$

### 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 201 productieve dagen. De omrekeningsfactor is met ingang van 1 januari 2018 derhalve als volgt opgebouwd:

Aantal werkdagen 2018		261
Af: vakantie- en snipperdagen	20	
Af roostervrije dagen	10	
Af: doordeweekse feestdagen	7	
Af: wettig verzuim	1	
Af: opname dagen TSF	10 *)	
Af: ziekteverzuim 5% van 261 dagen	13	
		<u>61</u>
Resteert:		200 **)

\*) 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.