



A&O Services

het *eigen huis* voor de
sector Afbouw & Onderhoud

PRIS Rekenwijzer 2010

CAO-regelingen voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf

Geldig vanaf 4 januari 2010

Inhoud

| | | |
|------|---|----|
| 1 | Inleiding | 3 |
| 2 | Werkwijze | 4 |
| 2.1 | Verzekerings- en deelnemingsplicht | 4 |
| 2.2 | Personeel | 4 |
| 2.3 | Premiedagen | 4 |
| 2.4 | Altijd fulltime loon | 4 |
| 2.5 | Week- en maandverloners | 5 |
| 2.6 | Loon voor de werknemersverzekeringen = cumulatief bruto sv-loon | 5 |
| 2.7 | Cumulatieve premielonen en bedragen | 5 |
| 2.8 | Correcties over voorgaande perioden | 5 |
| 2.9 | Premieberekening | 6 |
| 2.10 | Loonopgave bij ziekte | 6 |
| 3 | Rekenregels | 7 |
| 3.1 | Algemeen | 7 |
| 3.2 | Vakantiefonds (VFW) | 8 |
| 3.3 | Ouderdomspensioen (OP) | 9 |
| 3.4 | Overgangsregeling Ouderdomspensioen (OVOP) | 10 |
| 3.5 | Opleiding & Ontwikkeling (O&O) | 11 |
| 3.6 | Regeling extra verlof oudere werknemers (55+) | 12 |
| 3.7 | Ongevallenverzekering (OV) | 13 |
| 3.8 | Administratiekosten vakantiefonds (ADMVF) | 14 |
| 3.9 | Individuele Budgetrekening (IBR) | 15 |

1 Inleiding

De premies voor de cao-regelingen van het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf worden geadmistreerd met het Premie Rechten Informatie Systeem (PRIS). Dit systeem sluit aan bij een vierwekelijkse verloning. In deze rekenwijzer vindt u een toelichting op de werkwijze en de rekenregels per cao-regeling.

U ontvangt na afloop van iedere loonperiode formulieren van ons om de loonopgave te kunnen doen. U kunt loongegevens ook digitaal bij ons aanleveren. U geeft daarbij de aanwezige gegevens in uw loonadministratie aan ons door zonder tussenkomst van formulieren. Dit heeft meerdere voordelen:

1. het scheelt een hoop invulwerk voor u;
2. de verwerking gaat een stuk sneller;
3. de kans op fouten wordt kleiner.

Meer informatie over digitaal aanleveren vindt u in de brochure Handleiding voor digitale aanlevering, die u kunt downloaden van onze website of aanvragen bij onze Klantenservice. Daar kunt u ook terecht met vragen over deze rekenwijzer.

Klantenservice

Op werkdagen telefonisch bereikbaar van 8.15 tot 17.00 uur op nummer 070 – 33 66 210.

E-mailadres: info@ao-services.nl
Internet: www.ao-services.nl

2 Werkwijze

Iedere werkgever in de bedrijfstak (of zijn gemachtigde) geeft aan het einde van elke vierwekelijkse loonperiode de lonen op van de werknemers voor wie hij premieplichtig is. Hiervoor stuurt A&O Services formulieren toe waarop de bekende gegevens voorgedrukt zijn. Levert u digitaal aan, dan ontvangt u geen formulieren.

De periodiek aan te leveren gegevens zijn:

- het aantal premiedagen;
- het aantal PRIS-uren;
- het PRIS-uurloon;
- het eventueel vastloon met de periodiciteitscode;
- het cumulatief bruto sv-loon;
- wijzigingen in de bij A&O Services bekende gegevens.

Aan de hand van de loonopgave en de al bekende gegevens worden de premies voor alle cao-regelingen tegelijk vastgesteld en opgelegd. De werkgever ontvangt dan ook per periode één gespecificeerde factuur.

2.1 Verzekerings- en deelnemingsplicht

Onze administratie is gebaseerd op de Aan- en Afmelding Dienstbetrekking (AAD). Na ontvangst van uw melding wordt door ons de deelnemingsplicht voor de cao-regelingen bepaald.

Meld de desbetreffende werknemer altijd tijdig af bij de beëindiging van een arbeidsverhouding door middel van een AAD.

2.2 Personeel

Uw personeel wordt voor de cao-regelingen onderverdeeld in twee categorieën:

1. werknemers die geen rechten opbouwen in het Vakantiefonds (bijvoorbeeld UTA-personeel, winkel-personeel). Voor deze categorie geeft u het vast loon op;
2. werknemers die wel rechten opbouwen in het Vakantiefonds. Voor deze categorie geeft u het PRIS-uurloon op.

2.3 Premiedagen

Premiedagen zijn de dagen waarover loon of uitkering is betaald. Dit is bij de vierwekelijkse loonperiode het aantal dagen dat in kolom 2 van de individuele loonstaat is vermeld.

Voor werknemers met een maandloon worden alleen de dagen opgegeven die binnen de periode vallen (maximaal 20). Voor deze werknemers kunnen de dagen niet worden overgenomen van de loonstaat. Als een jaar uit 53 weken bestaat, telt de laatste pris-periode 5 weken met maximaal 25 dagen. A&O Services hanteert hiervoor een aparte planning.

2.4 Altijd fulltime loon

Voor een juiste berekening van de pensioenpremie is het volgende van groot belang. Voor een CAO-werknemer die parttime werkt, geeft u het fulltime uurloon op. In de rubriek Pris-uren geeft u aan hoeveel uren hij daadwerkelijk heeft gewerkt. Voor een UTA-werknemer die parttime werkt, geeft u het vastloon op fulltime basis (bij 150 uren) op. Bij Pris-uren vult u het daadwerkelijk aantal gewerkte uren in. Ook bij werknemers met verminderde productiviteit (bijvoorbeeld wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) geeft u altijd het fulltime loon op. Vervolgens vermeldt u het aantal effectief gewerkte uren.

2.5 Week- en maandverloners

Als u per week of maand verloont levert u toch 13 periodes aan. Wij rekenen voor de premieberekening het loon om naar vierwekelijkse periodes (max. 150 uur per periode).

2.6 Loon voor de werknemersverzekeringen = cumulatief bruto sv-loon

Enkele premies zijn gebaseerd op het bruto sv-loon, dat is vermeld in kolom 8 van de individuele loonstaat.

Om te zorgen voor een juiste premie-afdracht, moet na afloop van iedere (deel)periode het cumulatief bruto sv-loon van iedere werknemer worden opgegeven.

Wanneer een werknemer van functie verandert en daardoor in een andere categorie terechtkomt, moet het cumulatief bruto sv-loon in de betreffende periode gescheiden per functie opgegeven worden. Op de PLO vult u dan eenmalig op twee regels het cumulatief bruto sv-loon in bij de bijbehorende functies.

2.7 Cumulatieve premielonen en bedragen

De premielonen van alle individuele werknemers worden vanaf het begin van het premiejaar iedere periode opgeteld. Daarna wordt bepaald wat in de vorige premienota aan premielonen is berekend. Bijvoorbeeld:

$\text{totaal premieloon t/m periode09} - \text{premieloon t/m periode08} = \text{premieloon periode09} \times \text{premiepercentage} = \text{premie periode09}$

2.8 Correcties over voorgaande perioden

Het is mogelijk dat op een eerdere opgave verkeerde gegevens zijn vermeld. Deze corrigeert u met het opgeven van de juiste gegevens op het Mutatieformulier Periodieke Loonopgave. Wij verwerken correcties op een eerdere opgave in de premieberekening voor de eerstvolgende periode. Correcties leiden dus niet tot een herziene premienota over de betreffende periode maar worden verrekend.

Geef bij een correctie altijd de gehele periode op. Wanneer de perioden bijvoorbeeld in 4 delen zijn gesplitst en er maar 1 deel wijzigt moet u toch alle 4 de delen opgeven.

Geeft u echter alleen die werknemers op waarvoor een correctie geldt. De overige werknemers kunt u buiten beschouwing laten.

Als u een correctie wilt doorgeven, vult u de volgende gegevens in op het mutatieformulier:

1. aansluitingsnummer werkgever;
2. naam werkgever;
3. nummer van de betreffende periode;
4. naam betrokken werknemer(s);
5. burgerservicenummer van de betrokken werknemers;
6. PRIS-uurloon/vast loon;
7. evt. periodiciteitscode;
8. premiedagen;
9. PRIS-uren;
10. cumulatief bruto sv-loon;
11. handtekening werkgever.

De werknemer moet het mutatieformulier mede ondertekenen als de volgende voorwaarden gelden:

1. de wijziging heeft betrekking op een periode van meer dan acht weken geleden, én
2. de vakantierechten van de betrokken werknemer worden door de wijziging verlaagd.

2.9 Premieberekening

Alle premies en rechten worden iedere periode exact berekend op basis van de loonopgave. Als premiegrondslag wordt het vast loon/uurloon, pensioenjaarloon of een vaste premie per uur/dag of het SV-loon gehanteerd, afhankelijk van de regeling.

Met de rekenregels berekenen wij de premielonen per regeling per werknemer. Vervolgens worden per werkgever de individuele premielonen per regeling opgeteld en vermenigvuldigd met het bijbehorende premiepercentage. Het resultaat is een totaalpremie per regeling. Deze berekeningswijze geldt niet voor VF, OP, IBR en regelingen met een vaste premie per dag. Bij deze regelingen wordt de premie per werknemer berekend en vervolgens per regeling bij elkaar opgeteld.

De som van de totaalpremies van alle regelingen is het uiteindelijke notabedrag.

2.10 Loonopgave bij ziekte

In het eerste ziektejaar moet het Pris-loon voor 100% opgegeven worden. In het tweede ziektejaar hoeft nog maar 70% van het Pris-loon opgegeven te worden.

Het SV-loon moet als volgt worden opgegeven:

- het eerste halfjaar 95%
- het tweede halfjaar 90%
- het derde halfjaar 85%
- het vierde halfjaar 70%

Gaat een werknemer tijdens de ziekteperiode gedeeltelijk werken, dan geldt voor de gewerkte uren wel het volledige (100%) Pris-uurloon en het volledige SV-loon.

U kunt dit aan ons opgeven door middel van het formulier "*aanvullende loonopgave*".

3 Rekenregels

3.1 Algemeen

Leeftijdgebonden premies

Een aantal cao-regelingen heeft een leeftijdgebonden premieverplichting. Wanneer de leeftijd van een werknemer wijzigt in een loonperiode, gaat voor de bepaling van de premieverplichting de nieuwe leeftijd in op de eerste dag van die periode.

Uitzondering hierop is de aanpassing van het VFW-premiepercentage.

Bijvoorbeeld:

de premieplicht voor het Opleiding- en Ontwikkelingsfonds (O&O) loopt tot 65 jaar. Als een werknemer op 12 februari 65 jaar wordt en de loonperiode loopt bijvoorbeeld van 29 januari tot en met 25 februari, dan eindigt de premieplicht voor die werknemer op 28 januari.

Afkappen en afronden

In de regel worden alle getallen afgerond op 2 decimalen, waarbij het derde cijfer achter de komma bepalend is voor het tweede cijfer. Uitzondering hierop zijn de premielonen, die per regeling afgekapt worden op hele euro's.

Andere uitzonderingen zijn expliciet vermeld bij de rekenregels per regeling.

Deelperiode

Berekeningen die gebaseerd zijn op het cumulatief bruto sv-loon worden per deelperiode (loonregel) uitgevoerd.

Percentages

In deze rekenregels zijn geen premiepercentages en andere variabelen verwerkt. Hiervoor verwijzen wij u naar het document *Premiepercentages en variabelen* van het betreffende jaar. Deze kunt u onder andere terugvinden op onze internetsite www.ao-services.nl (werkgevers – actuele premies en historie).

3.2 Vakantiefonds (VFW)

| | | |
|-----------------|--|-----|
| Doel | bijdrage voor de opbouw van loon over verlof- en feestdagen en vakantiegeld | |
| Deelname | CAO-personeel | ja |
| | UTA-personeel | nee |
| | DGA's/Zelfstandigen | nee |
| Leeftijdgrenzen | Nee | |
| Dispensatie | Nee | |
| Premieperiode | hele jaar | |
| Premiegrondslag | PRIS-uurloon x PRIS-uren | |
| Rekenregels | $VFW\text{-premie} = (VFW\% \times \text{premiegrondslag}) / 100$ | |
| Bijzonderheden | <ul style="list-style-type: none">▪ grondslagen worden tussentijds afgerond op 4 decimalen▪ 130 dagen na de eerste ziektedag wordt het Vakantiefonds percentage verlaagd▪ wanneer een werknemer 1 jaar ziek is, wordt voor het gehele 2^e ziektejaar het verlaagde percentage berekend▪ wanneer een werknemer (gedeeltelijk) werkt na de 130^e ziektedag, dan moet dit apart worden opgegeven door middel van het formulier Aanvullende loonopgave. U ontvangt vervolgens een aparte nota.▪ vanaf de dag van de verjaardag (16, 17 of 18 jaar) dient het bijbehorende premiepercentage te worden toegepast | |

3.3 Ouderdomspensioen (OP)

| | | |
|-----------------|---|---------------------------------|
| Doel | opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioenen en premievrije voortzetting in verband met arbeidsongeschiktheid | |
| Deelname | CAO-personeel | ja |
| | UTA-personeel | ja |
| | DGA's/Zelfstandigen | ja |
| Leeftijdgrenzen | aspirant-deelnemer | 16 tot 18 jaar |
| | deelnemer die geboren is voor 1950 | 18 tot 61 jaar |
| | deelnemer die geboren is op of na 1950 | 18 tot 65 jaar |
| | pensioenleeftijd | 65 jaar |
| Dispensatie | nee | |
| Premieperiode | hele jaar | |
| Premiegrondslag | CAO-personeel | PRIS-uurloon (=pensioenuurloon) |
| | UTA-personeel | vast uurloon (=pensioenuurloon) |
| | DGA geboren in of na 1950 | gekozen pensioenjaarloon |
| | DGA geboren voor 1950 | premieloon |
| Rekenregels | <ol style="list-style-type: none"> 1. als pensioenuurloon > maximum pensioen uurloon dan premieloon OP = maximum pensioenuurloon 2. als pensioenuurloon < maximum pensioen uurloon dan premieloon OP = pensioenuurloon 3. als deelnemer = DGA of zelfstandige dan premieloon = gekozen pensioenjaarloon / 261 / 7,5 4. premiegrondslag OP = premieloon OP – uurfranchise OP 5. OP premie per uur = premiegrondslag OP x premiepercentage OP 6. premie OP = OP premie per uur x PRIS-uren | |
| Bijzonderheden | <ul style="list-style-type: none"> ▪ bij stap 5 wordt afgerond op 4 decimalen ▪ op de eerste dag van de periode waarin de verjaardag van de deelnemer valt, wordt bepaald of de OP-premie al dan niet berekend wordt ▪ het vast uurloon van UTA-personeel wordt als volgt berekend: <ol style="list-style-type: none"> 1. als periodiciteitscode = W (weekloon) dan (weekloon / 5 dagen) / standaard werkuren per dag 2. als periodiciteitscode = V (vierwekenloon) dan (vierwekenloon / 20 dagen) / standaard werkuren per dag 3. als periodiciteitscode = M (maand) dan (((maandloon x 12) / 13) / 20) / standaard werkuren per dag ▪ vanaf het tweede ziektejaar wordt deze premie niet meer berekend. Het OP wordt dan premie vrij voortgezet | |

3.4 Overgangsregeling Ouderdomspensioen (OVOP)

| | | |
|-----------------|--|---------------------------------|
| Doel | aanvulling 'oude'pensioenregeling | |
| Deelname | CAO-personeel | ja |
| | UTA-personeel | ja |
| | DGA's/Zelfstandigen | nee |
| Leeftijdgrenzen | deelnemer die geboren is voor 1950 | 18 tot 61 jaar |
| | deelnemer die geboren is op of na 1950 | 18 tot 65 jaar |
| | pensioenleeftijd | 65 jaar |
| Dispensatie | Nee | |
| Premieperiode | hele jaar | |
| Premiegrondslag | CAO-personeel | PRIS-uurloon (=pensioenuurloon) |
| | UTA-personeel | vast uurloon (=pensioenuurloon) |
| Rekenregels | <ol style="list-style-type: none"> 1. als pensioenuurloon > maximum pensioen uurloon dan premieloon OVOP = maximum pensioenuurloon 2. als pensioenuurloon < maximum pensioen uurloon dan premieloon OVOP = pensioenuurloon 3. premiegrondslag OVOP = premieloon OVOP – uurfranchise OVOP 4. OVOP premie per uur = premiegrondslag OVOP x premiepercentage OVOP 5. premie OVOP = OVOP premie per uur x PRIS-uren | |
| Bijzonderheden | <ul style="list-style-type: none"> ▪ bij stap 4 wordt afgerond op 4 decimalen ▪ op de eerste dag van de periode waarin de verjaardag van de deelnemer valt, wordt bepaald of de OVOP-premie al dan niet berekend wordt ▪ het vast uurloon van UTA-personeel wordt als volgt berekend: <ol style="list-style-type: none"> 1. als periodiciteitscode = W (weekloon) dan (weekloon / 5 dagen) / standaard werkuren per dag 2. als periodiciteitscode = V (vierwekenloon) dan (vierwekenloon / 20 dagen) / standaard werkuren per dag 3. als periodiciteitscode = M (maand) dan (((maandloon x 12) / 13) / 20) / standaard werkuren per dag ▪ vanaf het tweede ziektejaar wordt deze premie niet meer berekend | |

3.5 Opleiding & Ontwikkeling (O&O)

| | | |
|-----------------|--|-----|
| Doel | financiering en subsidiëring van activiteiten op het gebied van ondermeer opleiding en ontwikkeling/arbeidsomstandigheden, bedrijfsgezondheidszorg, aanvullingsregelingen, kinderopvang en vakopleiding | |
| Deelname | CAO-personeel | ja |
| | UTA-personeel | ja |
| | DGA's/Zelfstandigen | nee |
| Leeftijdgrenzen | jonger dan 65 jaar | |
| Dispensatie | Nee | |
| Premieperiode | hele jaar | |
| Premiegrondslag | sv-loon | |
| Rekenregels | <ol style="list-style-type: none">1. als $sv\text{-loon} > \text{premiedagen} \times \text{maximum dagloon}$ dan $\text{premieloon O\&O} = \text{premiedagen} \times \text{maximum dagloon}$2. als $sv\text{-loon} \leq \text{premiedagen} \times \text{maximum dagloon}$ dan $\text{premieloon O\&O} = \text{cumulatief bruto sv-loon}$3. $\text{premie O\&O} = \text{premieloon O\&O} \times \text{premiepercentage O\&O}$ | |
| Bijzonderheden | <ul style="list-style-type: none">▪ SV-loon wordt afgerond op hele euro's▪ vanaf het tweede ziektejaar wordt deze premie niet meer berekend | |

3.6 Regeling extra verlof oudere werknemers (55+)

| | | |
|-----------------|---|-----|
| Doel | financiering van de extra verlofdagen van werknemers van 55 jaar en ouder | |
| Deelname | CAO-personeel | ja |
| | UTA-personeel | nee |
| | DGA's/Zelfstandigen | nee |
| Leeftijdgrenzen | Nee | |
| Dispensatie | Nee | |
| Standaard uren | 7,5 | |
| Premieperiode | hele jaar | |
| Premiegrondslag | gewerkte dagen | |
| Rekenregels | dagpremie / standaard uren per dag = uurpremie premie 55+ = PRIS-uren x uurpremie | |
| Bijzonderheden | <ul style="list-style-type: none">▪ de uurpremie wordt afgerond op 5 decimalen▪ vanaf het tweede ziektejaar wordt deze premie niet meer berekend | |

3.7 Ongevallenverzekering (OV)

| | | |
|-----------------|---|-----|
| Doel | uitkering bij overlijden of blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval | |
| Deelname | CAO-personeel | ja |
| | UTA-personeel | ja |
| | DGA's/Zelfstandigen | nee |
| Leeftijdgrenzen | Nee | |
| Dispensatie | Ja | |
| Standaard uren | 7,5 | |
| Premieperiode | hele jaar | |
| Premiegrondslag | gewerkte dagen | |
| Rekenregels | dagpremie / standaard uren per dag = uurpremie premie OV = PRIS-uren x uurpremie | |
| Bijzonderheden | <ul style="list-style-type: none">▪ de uurpremie wordt afgerond op 5 decimalen▪ vanaf het tweede ziektejaar wordt deze premie niet meer berekend | |

3.8 Administratiekosten vakantiefonds (ADMVF)

| | | |
|-----------------|---|-----|
| Doel | financiering van uitvoering van de vakantieregeling | |
| Deelname | CAO-personeel | ja |
| | UTA-personeel | nee |
| | DGA's/Zelfstandigen | nee |
| Leeftijdgrenzen | Nee | |
| Dispensatie | Nee | |
| Standaard uren | 7,5 | |
| Premieperiode | hele jaar | |
| Premiegrondslag | gewerkte dagen | |
| Rekenregels | dagpremie / standaard uren per dag = uurpremie premie ADMVF = PRIS-uren x uurpremie | |
| Bijzonderheden | <ul style="list-style-type: none">▪ de uurpremie wordt afgerond op 5 decimalen▪ vanaf het tweede ziektejaar wordt deze premie niet meer berekend | |

3.9 Individuele Budgetrekening (IBR)

| | | |
|-----------------|---|---|
| Doel | een individuele bijdrage voor het volgen van werkgerelateerde cursussen | |
| Deelname | CAO-personeel | ja |
| | UTA-personeel | ja |
| | DGA's/Zelfstandigen | nee |
| Leeftijdgrenzen | Geen | |
| Dispensatie | Nee | |
| Premieperiode | hele jaar (ook in het 2 ^e ziektejaar) | |
| Premiegrondslag | CAO-personeel | PRIS-uurloon (=IBR-uurloon) x PRIS-uren |
| | UTA-personeel | vast-uurloon (=IBR-uurloon) x PRIS-uren |
| Rekenregels | $IBR\text{-premie} = (IBR\% \times \text{premiegrondslag}) / 100$ | |
| Bijzonderheden | voor het UTA-personeel wordt het vast-uurloon (IBR-uurloon) als volgt berekend: 1. als periodiciteitscode = W (weekloon) dan $(\text{weekloon} / 5 \text{ dagen}) / 7,5$ standaard werkuren per dag 2. als periodiciteitscode = V (vierwekenloon) dan $(\text{vierwekenloon} / 20 \text{ dagen}) / 7,5$ standaard werkuren per dag 3. als periodiciteitscode = M (maandloon) dan $((\text{maandloon} \times 12) / 13) / 20 \text{ dagen}) / 7,5$ standaard werkuren per dag | |