



Aanbiedingsformulier voor AB

Bijlage bij agendapunt	8	
Datum	4 november 2019	
Onderwerp	Tweede begrotingswijziging 2019 en eerste begrotingswijziging 2020	Verseon: 2019194994
Vertrouwelijk	Nee	
Doel van agendering	Besluitvormend	
Toelichting door	Marlies Krul-Seen	
Bijlagen bij dit formulier	<ol style="list-style-type: none">1. Berekening indexeringspercentages2. Verschillen ODWH per jaar3. Totaaloverzicht begroting 2019 voor en na begrotingswijziging4. Totaaloverzicht begroting 2020 voor en na begrotingswijziging5. Memo aan de leden van de Werkgroep Financiële Kaderstelling Gemeenschappelijke Regelingen	

Besluitpunt

Het algemeen bestuur wordt gevraagd de tweede begrotingswijziging 2019 en de eerste begrotingswijziging 2020 vast te stellen, onder voorbehoud van positieve zienswijzen van de raden van de deelnemende gemeenten en provinciale staten van de Provincie Zuid-Holland.

Aanleiding

In de Kadernota 2019 is ervoor gekozen om in de Begroting 2019 geen indexering op de personeelskosten in 2019 door te voeren op basis van een inschatting, maar de daadwerkelijke uitkomsten van de cao-onderhandelingen af te wachten en daarna een voorstel aan het bestuur te doen voor indexering. In het algemeen bestuur is afgesproken dat de consequenties van een nieuwe cao voor 2019 en 2020 aan de deelnemers worden voorgelegd zodra de uitkomsten van de cao-onderhandelingen definitief zijn. Inmiddels is er een nieuwe cao, zijn de financiële consequenties vastgesteld en kunnen de gevolgen hiervan zichtbaar gemaakt worden. Hieronder wordt een oplossing voorgesteld om de betreffende kosten te financieren.

(Wettelijk) kader

Kadernota 2019.

Cao Gemeenten 2019-2020.

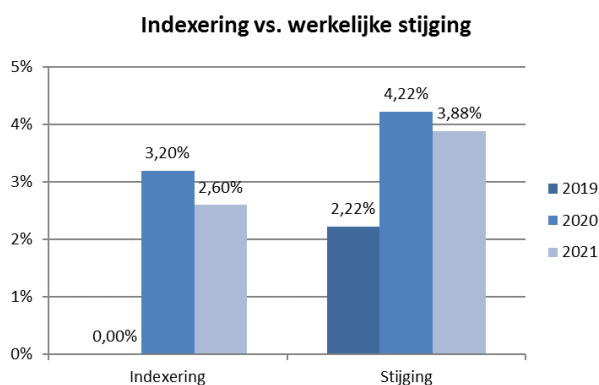
De gevolgen van de nieuwe cao

De werkgroep Financiële kaderstelling Gemeenschappelijke regelingen Hollands Midden heeft voorgesteld om voor 2019 geen nacalculatie op de in de begroting opgenomen percentages uit te voeren. Daarbij was het uitgangspunt van de werkgroep dat de gemeenschappelijke regelingen een prijsindexatie in hun begroting voor 2019 hebben opgenomen. Voor de andere gemeenschappelijke regelingen klopt dat uitgangspunt; voor onze dienst niet.

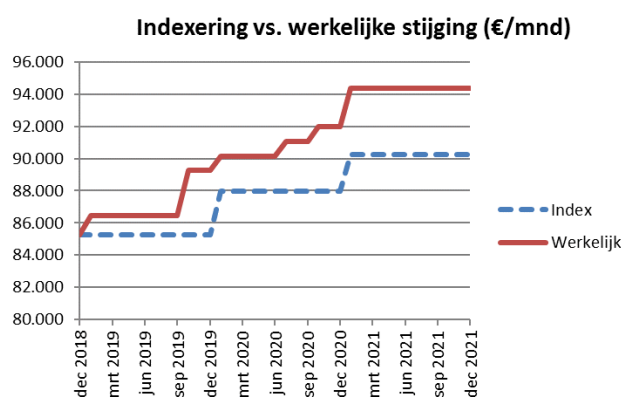
De berekeningen met de ontstane verschillen tussen aangenomen indexatie en werkelijke cao-ontwikkelingen zijn met de werkgroep Financiële Kaderstelling besproken. Eerder had de werkgroep aangegeven dat ze inzicht wilde bij ontoereikende percentages en dat ze een rol kon spelen in de bemiddeling of als adviseur. Bij grote afwijkingen zou nacalculatie overwogen worden.

Tijdens het gesprek op 11 september 2019 tussen de werkgroep Financiële Kaderstelling en de controllers van de gemeenschappelijke regelingen in de regio Hollands Midden is gebleken dat de werkgroep deze rol nu niet meer op zich neemt. De commissie gaf aan dat als er problemen zijn in de exploitatie van 2019 en 2020 als gevolg van een te laag opgenomen percentage in de begroting voor 2019 en de begroting voor 2020 hiervoor een oplossing gezocht moet worden met het eigen bestuur. De werkgroep zal zich nog richten op de indexering voor 2021, welke na week 38 verwacht wordt.

Verschil indexering en werkelijke loonkostenstijging



Doordat in 2019 met geen enkele indexering rekening is gehouden, ontstaat een structureel tekort. Doordat 2020 wordt afgesloten met een te lage index, laat 2021 door het structurele karakter ook een tekort zien, zelfs als de index voor 2021 even groot is als de werkelijke stijging in dat jaar. Dit effect is goed te zien in de illustratie hieronder.



Voor de bepaling van de met de indexatie gemoeide bedragen is een rekenmodel beschikbaar. In bijlage 1 is de berekening te zien. Daarbij is de salarislust per maand weergegeven, zodat goed te volgen is hoe de salarislusten zich daadwerkelijk ontwikkelen, zowel bij de gehanteerde index als bij de werkelijke stijging.

Bij het doorrekenen van de gevolgen van de indexering met de andere gemeenschappelijke regelingen werd duidelijk dat alle anderen een indexering van 2,3% in hun begroting hadden opgenomen voor 2019. Doordat de indexering bij onze dienst 0% is, laat de financiële opstelling een structureel financieel tekort zien dat 2,3% hoger is dan bij de andere gemeenschappelijke regelingen. Dit ontstaat vanaf 2019.

Van de andere gemeenschappelijke regelingen in Hollands Midden is er één die de aanvullende vraag voor 2019, boven de reeds toegekende 2,3%, zelf wil oplossen in de exploitatie. De andere gemeenschappelijke regelingen vragen een bijdrage aan hun deelnemers. Voor de verschillen vanaf 2020 doen alle gemeenschappelijke regelingen een beroep op hun deelnemers.

Effecten per jaar

De financiële consequenties van de loonkostenstijgingen ten opzichte van de toegekende indexering worden hieronder weergegeven.

		2019	2020	2021
Cao-stijging	S	€ 203.100	€ 336.417	€ 153.950
Tegemoetkoming ZKV *	S	€ 17.600	€ -	€ -
Vakbondsbijdrage*	S	€ 3.200	€ -	€ -
Subtotaal	S	€ 223.900	€ 336.417	€ 153.950
Eenmalige uitkering	I	€ 103.400	€ -	€ -
Totaal		€ 327.300	€ 336.417	€ 153.950
* Voor 2020 en 2021 meegenomen in de stijging CAO-stijging				

I: incidenteel effect

S: structureel effect

Wij stellen voor dat de structurele gevolgen zowel in 2019 als in 2020 met een begrotingswijziging worden doorbelast aan de deelnemers. Dit geldt ook voor de incidentele kosten in 2019, die het gevolg zijn van een in de cao opgenomen eenmalige uitkering van € 750 per fte. Dit neemt niet weg dat de omgevingsdienst blijft zoeken naar mogelijkheden om deze incidentele kosten van € 103.400 in 2019 in de exploitatie op te vangen. Of dat mogelijk is, is op dit moment niet zeker, ook omdat in dit jaar de investeringen in een nieuw zaakstelsel uit de exploitatie worden bekostigd. De structurele gevolgen voor 2020 zullen worden verwerkt in het uurtarief voor 2020. Dit zal als een wijziging van de Kadernota 2020 worden verwerkt en op een later moment worden voorgelegd.

In de 1^e begrotingswijziging is het tekort van € 301.000, met de omschrijving "Taakstelling cao-verhoging 2019 (tekort)" opgenomen. Bij de 1^e begrotingswijziging was er nog geen dekking voor deze kosten. Met de voorgestelde 2^e begrotingswijziging wordt hier invulling aan gegeven en wordt de € 301.000 uit de begroting verschoven naar de "bijdragen gemeenten/ deelnemers" en opgehoogd tot € 327.300.

Voorstel

De volgende wijzigingen worden voorgesteld als gevolg van de vaststelling van de cao 2019 en 2020:

1. De incidentele gevolgen van de cao voor 2019 ad € 103.400 te verwerken in een begrotingswijziging 2019.
2. De structurele gevolgen van de indexering voor 2019 ad € 223.900 te verwerken in een begrotingswijziging 2019.
3. De structurele gevolgen van de indexering voor 2020 ad € 336.417 te verwerken in een begrotingswijziging 2020.
4. De structurele gevolgen van de indexering voor 2021 op te nemen in de Kadernota 2021.

Doorbelasting voor 2019 op basis van het aandeel in de begroting, betekent per deelnemer:

Deelnemer	Begroting 2019 (incl. 1e begrotingswijziging) (€ x 1.000)	verdeelsleutel	2e Begrotingswijziging (€ x 1.000)	Begroting 2019 (na 2e wijziging) (€ x 1.000)
Hillegom	684	4%	15	698
Kaag en Braassem	910	6%	19	930
Katwijk	512	3%	11	523
Leiden	2.937	19%	62	3.000
Leiderdorp	509	3%	11	519
Lisse	642	4%	14	655
Nieuwkoop	884	6%	19	903
Noordwijk	3.765	24%	80	3.845
Oegstgeest	464	3%	10	474
Teylingen	865	6%	18	884
Voorschoten	259	2%	5	264
Zoeterwoude	562	4%	12	574
Provincie Zuid-Holland *	2.414	16%	51	2.465
Totaal	15.408	100%	327	15.735

* Bovenstaande opstelling is exclusief de aanvullende opdrachten van de provincie van € 1.090.000.

Doorbelasting voor 2020 op basis van het aandeel in de begroting, betekent per deelnemer:

Deelnemer	Begroting 2020 (cf. begroting) (€ x 1.000)	verdeelsleutel	1e Begrotingswijziging (€ x 1.000)	Begroting 2020 (na 1e wijziging cf. begroting) (€ x 1.000)
Hillegom	695	4%	15	711
Kaag en Braassem	927	6%	20	947
Katwijk	516	3%	11	527
Leiden	2.977	19%	64	3.041
Leiderdorp	514	3%	11	525
Lisse	645	4%	14	659
Nieuwkoop	899	6%	19	919
Noordwijk	3.737	24%	81	3.818
Oegstgeest	469	3%	10	479
Teylingen	855	5%	18	874
Voorschoten	261	2%	6	267
Zoeterwoude	573	4%	12	586
Provincie Zuid-Holland	2.480	16%	54	2.534
Totaal	15.550	100%	336	15.886

Proces

Na instemming onder voorbehoud zullen de de tweede begrotingswijziging 2019 en de eerste begrotingswijziging 2020 voor zienswijzen worden voorgelegd aan de raden de deelnemende gemeenten en provinciale staten van de Provincie Zuid-Holland. De zienswijzen zullen in de vergadering van het algemeen bestuur van 10 februari 2020 worden behandeld.

Conclusie

Het algemeen bestuur wordt gevraagd de tweede begrotingswijziging 2019 en de eerste begrotingswijziging 2020 vast te stellen, onder voorbehoud van positieve zienswijzen van de raden van de deelnemende gemeenten en provinciale staten van de Provincie Zuid-Holland.

Ingestemd in de vergadering van het algemeen bestuur van 4 november 2019,

De voorzitter,

de secretaris,

Y. Peters-Adrian

M.E. Krul-Seen

Bijlage 1: Berekening indexeringspercentages

Indexering 2019-2021, begroot versus actual

Basis = Jaarlast 2018 = €1.000.000

Afronding	0
Begrote salarislasten 2019	1.000.000
Begrote salarislasten 2018	1.000.000

	Indexering	Index	Stijging	Werkelijk	Actual (jr)
2018 dec 2018		83.333		83.333	1.000.000
2019 jan 2019	0,00%	83.333	1,40%	84.500	
2019 feb 2019		83.333		84.500	
2019 mrt 2019		83.333		84.500	
2019 apr 2019		83.333		84.500	
2019 mei 2019		83.333		84.500	
2019 jun 2019		83.333		84.500	
2019 jul 2019		83.333		84.500	
2019 aug 2019		83.333		84.500	
2019 sep 2019		83.333		84.500	
2019 okt 2019		83.333	3,25%	87.246	
2019 nov 2019		83.333		87.246	
2019 dec 2019		83.333		87.246	1.022.238
2020 jan 2020	3,20%	86.000	1,00%	88.119	
2020 feb 2020		86.000		88.119	
2020 mrt 2020		86.000		88.119	
2020 apr 2020		86.000		88.119	
2020 mei 2020		86.000		88.119	
2020 jun 2020		86.000		88.119	
2020 jul 2020		86.000	1,00%	89.000	
2020 aug 2020		86.000		89.000	
2020 sep 2020		86.000		89.000	
2020 okt 2020		86.000	1,00%	89.890	
2020 nov 2020		86.000		89.890	
2020 dec 2020		86.000		89.890	1.065.381
2021 jan 2021	2,60%	88.236	2,60%	92.227	
2021 feb 2021		88.236		92.227	
2021 mrt 2021		88.236		92.227	
2021 apr 2021		88.236		92.227	
2021 mei 2021		88.236		92.227	
2021 jun 2021		88.236		92.227	
2021 jul 2021		88.236		92.227	
2021 aug 2021		88.236		92.227	
2021 sep 2021		88.236		92.227	
2021 okt 2021		88.236		92.227	
2021 nov 2021		88.236		92.227	
2021 dec 2021		88.236		92.227	1.106.724
2022 jan 2022					

Indexering 2019-2021, begroot versus actual

	Indexering	Index	Stijging	Werkelijk
2018		1.000.000		1.000.000
2019	0,00%	1.000.000	2,22%	1.022.238
2020	3,20%	1.032.000	4,22%	1.065.381
2021	2,60%	1.058.832	3,88%	1.106.724
Stijging	5,88%		10,67%	
Basis begroting = 2019				1.023.000
Salarislasten 2020				1.065.381
Stijging t.o.v. begroting 2019				4,14%
Verkregen indexering				3,20%
Benodigde extra indexering 2020				0,94%
Salarislasten 2020				1.065.381
Salarislasten 2021				1.106.724
Stijging t.o.v. 2020				3,88%
Verkregen indexering				2,60%
Benodigde extra indexering 2021				1,28%
<hr/>				
	Indexering		Stijging	Begroot
2019	0,00%		2,22%	0,00%
2020	3,20%		4,22%	4,14%
2021	2,60%	PM	3,88%	3,88%
	5,88%		10,67%	8,18%

Bijlage 2: Verschillen ODWH per jaar

Cao-effect 2019-2021

Afronding -2

Omgevingsdienst West-Holland		prognose 2019		begroting 2020		begroting 2021	
In begroting		0,00%		3,20%		2,60%	
Stijging op jaarbasis		2,22%		4,22%		3,88%	
Benodigde nacalculatie		2,22%		1,02%		1,28%	
Salarislasten (programmabegroting 2019 resp. 2020)	0,00%	9.132.000		3,20%	9.801.000	2,60%	10.400.990
				2,42%	9.726.900	0,22%	22.882
Salarislasten bij werkelijke loonkostenstijging	2,22%	9.335.100	S	4,22%	410.517	3,88%	10.554.940
		9.335.100			10.137.417		10.554.940
Schatting nacalculatie		203.100			336.417		153.950
Verzekeringseffect		17.600	S			0	S
Vakbondsbijdrage	per persoon	21,04					
	Medewerkers	150					
Vakbondsbijdrage		3.200	S			0	S
Eenmalige uitkering	per fte	915					
	Fte	113					
Eenmalige uitkering		103.400	I	0	I	0	I
Cao-effect		9.662.400		10.473.835		10.708.890	
Afgerond		-3	327.000	336.000		154.000	817.000
Incidenteel		-3	-9.029.000	0	I	0	I
Structureel			9.356.000	336.000	S	10.555.000	S
Samenvatting		2019		2020		2021	
Salarisverhoging boven index		203.100		336.417		153.950	
Verzekeringspremie		17.600		0		0	
Vakbondsbijdrage		3.200		0		0	
Eenmalige uitkering		103.400		0		0	
Totaal		327.300		336.417		153.950	
Afgerond		-3	327.000	336.000		154.000	817.000

Bijlage 3: Totaaloverzicht begroting 2019 voor en na begrotingswijziging

		Actuele begroting (na 1e wijziging)	2e begrotingswijzi ging	Begroting na 2e wijziging
Econ.	Omschrijving	2019	2019	2019
Lasten				
1.0	Personeelskosten	€ 12.260.000	€ 26.300	€ 12.286.300
3.2	Huren en Pachten	€ 747.000	€ 0	€ 747.000
3.4	Goederen/diensten prim.proces	€ 1.908.000	€ 0	€ 1.908.000
3.4	Overige goederen en diensten	€ 1.673.000	€ 0	€ 1.673.000
4.2	Subsidies	€ 500.000	€ 0	€ 500.000
6.1	Afschrijvingen	€ 400.000	€ 0	€ 400.000
	Vennootschapsbelasting	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal uitgaven:		€ 17.488.000	€ 26.300	€ 17.514.300
Baten				
3.2	Huren en pachten	€ 31.000	€ 0	€ 31.000
3.4	Bijdrage provincie en gemeenten	€ 16.498.000	€ 327.300	€ 16.825.300
3.4	Overige goederen en diensten	€ 0	€ 0	€ 0
4.2	Subsidies	€ 500.000	€ 0	€ 500.000
Totaal inkomsten:		€ 17.029.000	€ 327.300	€ 17.356.300
Saldo voor bestemming		-€ 459.000	€ 301.000	-€ 158.000
Bestemming resultaat				
6.0	Storting in reserves	-€ 44.000	€ 0	-€ 44.000
6.0	Onttrekking uit reserves	€ 202.000	€ 0	€ 202.000
	Taakstelling CAO verhoging 2019 (€ 301.000	-€ 301.000	€ 0
Saldo na bestemming		€ 0	€ 0	€ 0

Aldus vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur van 4 november 2019,

De voorzitter,

de secretaris,

Y. Peters-Adrian

M.E. Krul-Seen

Bijlage 4: Totaaloverzicht begroting 2020 voor en na begrotingswijziging

		Begroting 2020 (vastgesteld)	Mutaties	Begroting na 1e wijziging
Econ.	Omschrijving	2020	2020	2020
Lasten				
1.0	Personeelskosten	€ 12.742.000	€ 336.417	€ 13.078.417
1.0	Salarissen	€ 9.801.000	€ 336.417	€ 10.137.417
1.1	Dekking uit frictiekostenbudget	€ 0	€ 0	€ 0
3.0	Inhuur personeel	€ 2.941.000	€ 0	€ 2.941.000
3.2	Huren en Pachten	€ 583.000	€ 0	€ 583.000
3.4	Goederen/diensten prim.proces	€ 1.306.000	€ 0	€ 1.306.000
3.4	Overige goederen en diensten	€ 1.581.000	€ 0	€ 1.581.000
4.2	Subsidies	€ 500.000	€ 0	€ 500.000
6.1	Afschrijvingen	€ 400.000	€ 0	€ 400.000
	Vennootschapsbelasting	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal uitgaven:		€ 17.112.000	€ 336.417	€ 17.448.417
Baten				
3.2	Huren en pachten	€ 31.000	€ 0	€ 31.000
3.4	Bijdrage provincie en gemeenten	€ 16.300.000	€ 336.417	€ 16.636.417
3.4	Overige goederen en diensten	€ 0	€ 0	€ 0
4.2	Subsidies	€ 500.000	€ 0	€ 500.000
Totaal inkomsten:		€ 16.831.000	€ 336.417	€ 17.167.417
Saldo voor bestemming		-€ 281.000	€ 0	-€ 281.000
Bestemming resultaat				
6.0	Storting in reserves	-€ 100.000	€ 0	-€ 100.000
6.0	Onttrekking uit reserves	€ 80.000	€ 0	€ 80.000
	Taakstelling CAO verhoging 2019 (€ 301.000	€ 0	€ 301.000
Saldo na bestemming		€ 0	€ 0	€ 0

Aldus vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur van 4 november 2019,

De voorzitter,

de secretaris,

Y. Peters-Adrian

M.E. Krul-Seen

Bijlage 5: Memo aan de leden van de Werkgroep Financiële Kaderstelling Gemeenschappelijke Regelingen



Memo

Aan : De leden van de Werkgroep Financiële Kaderstelling Gemeenschappelijke Regelingen:
Pieter Reinking (Gouda), Rick Anderson (Gouda), Hans Smit (Leiden), Marco Roelands
(Alphen aan den Rijn)

Van : De controllers van de gemeenschappelijke regelingen (GR'en) in de regio Hollands Midden:
Hans van Dinther, Regionale Dienst Openbare Gezondheidszorg Hollands Midden
Ernst Breider, Veiligheidsregio Hollands Midden
Fred Hulst, Holland Rijnland
Hans Douw, Omgevingsdienst Midden-Holland
Ed Valk, Omgevingsdienst West-Holland
René Naaktgeboren, Belasting Samenwerking Gouwe-Rijnland

Datum : 6 september 2019

Betreft : **Advies GR'en over Financiële Kaderstelling Gemeenschappelijke Regelingen**

Doel

Het doel van dit memo is

- de besturen van de (GR'en) in de regio Hollands Midden te informeren over de effecten van de cao-ontwikkeling in relatie tot het advies van de Werkgroep Financiële Kaderstelling Gemeenschappelijke Regelingen (WG FKGR),
- de dialoog met de WG FKGR te voeren en de WG FKGR mee te nemen in de gedachtevorming rondom indexering,
- een bijdrage te leveren aan een beter afstemmingsproces voor het begrotingsjaar 2021.



Inhoud

Dit memo start met het benoemen van enkele uitgangspunten. Dan wordt het proces behandeld dat de WG FKGR heeft ingeregeld, en waar de WG FKGR een reactie van de GR'en op vraagt. Vervolgens wordt inzicht gegeven in de verschillen tussen de geadviseerde indexering en de werkelijke lastenstijgingen. Daarbij is rekenvoorbeeld gegeven dat inzicht geeft in de omvang en de aard van de verschillen tussen de geadviseerde indexering en de werkelijke stijgingen.

Hieruit is het financieel effect per GR af te leiden. Vervolgens geven de GR'en aan hoe zij verwachten de compensatie voor de tekortschietende index verwachten op te vangen. Het memo besluit met een vraag aan de WG FKGR om een advies of richtinggevende opinie aan de besturen van de GR'en. In de bijlage staan de berekeningen van de financiële effecten per GR.

1.	Samenvatting	2
2.	Uitgangspunten	3
3.	Proces	4
4.	Verschil indexering en werkelijke loonkostenstijging	5
5.	Effecten per gemeenschappelijke regeling	7
6.	Compensatie	8
7.	Advies	9
8.	Vraag aan de WG FKGR	9
9.	Bijlage: Berekening per gemeenschappelijke regeling	10

1. Samenvatting

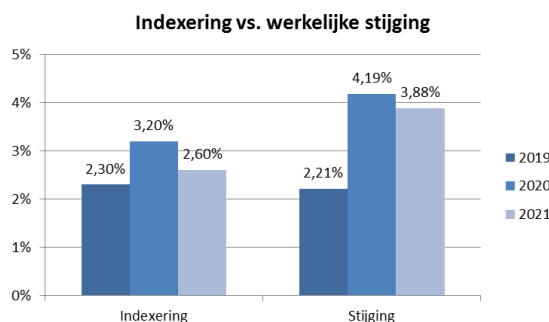
Proces

De WG FKGR is op 17 juli 2019 bijeengekomen en geeft aan dat zij op 30 september 2019 een advies zal uitbrengen aan de colleges van de deelnemende gemeenten over de financiële kaderstelling 2021, gebaseerd op de septembercirculaire 2019.

Loonkostenstijging

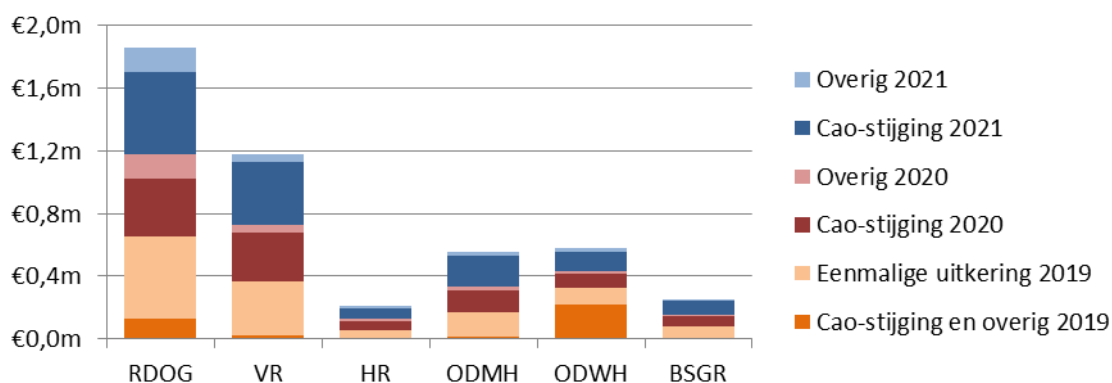
De werkelijke loonkostenstijging leidt voor de GR'en tot hogere lasten dan die zijn gecompenseerd via de indexering. De omvang van het tekort is voor de zeven GR'en in de verschillende jaren als volgt.

€1.000	RDOG	VR	HR	ODMH	ODWH	BSGR	Totaal	Inwoners	Per inw.
Fte	574	377	62	170	113	81	1.377		
2019	652	369	60	171	327	77	1.656	786.940	€2,10
2020	525	355	68	163	107	75	1.293	794.360	€1,63
2021	681	454	84	221	143	104	1.687	801.600	€2,10
Totaal	1.858	1.178	212	555	577	256	4.636		



Naast de procentuele loonstijging vindt in 2019 een eenmalige uitkering aan alle medewerkers plaats, en worden in de cao nog overige additionele vergoedingen geïntroduceerd. Hieronder is te zien hoe het verschil tussen de toegekende index en de werkelijke salariskostenstijgingen is opgebouwd.

Vershil indexering en werkelijke stijging 2019-2021



Afstemming tussen GR'en en WG FKGR

Voorafgaand aan het opstellen van een advies over de index 2021 gaan de GR'en met de WG FKGR in gesprek om het proces voor het begrotingsjaar 2021 beter te laten verlopen. De GR'en willen een systematiek hanteren die niet tot discussie leidt, ook achteraf niet. Voor een exacte compensatie van de werkelijke lastenstijging is nacalculatie een onmisbaar element in de indexeringssystematiek.

2. Uitgangspunten

Doel indexering

Het doel van de indexering is een waarde vaste begroting. De indexering hoort de inflatie en loonkostenstijging compenseren.

Een te lage indexering wordt op een later moment gecompenseerd. Zo niet, dan zou er sprake zijn van een impliciete taakstelling of bezuiniging. Taakstellingen en bezuinigingen worden echter expliciet aan de GR'en opgedragen. Deze staan los van de indexeringsdiscussie.

De indexering is een objectief gegeven, gezien vanuit het koopkrachtcriterium. De financiering van de indexering door gemeenten staat hier los van. Vergelijk het met de prijs van een brood: fluctuaties in het inkomen van de koper van brood hebben geen invloed op de verkoopprijs van het brood.

GR'en kunnen individuele afwegingen maken hoe zij omgaan met loon- en prijsstijgingen, hoe zij hun besturen en gemeenten hierin meenemen, en welke besluiten zij aan raden voorleggen.

Kostenstijgingen bij GR'en

De GR'en hebben last van een negatieve beeldvorming bij diverse stakeholders. Niet zelden wordt het sentiment uitgesproken dat een GR zich gedraagt als Rupsje Nooitgenoeg door steeds meer geld te vragen. Dat is niet de werkelijkheid. De feiten zijn anders. Beeldvorming is echter hardnekkig, daar zijn de GR'en nauwelijks of niet tegen opgewassen:

- De GR'en hebben te maken met loon- en prijsstijgingen. Hiervoor ontvangen zij compensatie. Als gemeenten dit niet willen honoreren, hebben zij de mogelijkheid om expliciet bezuinigingen op te leggen. Als dat niet gebeurt, dan worden loon- en prijsstijgingen in principe vergoed.
- Taakuitbreidingen die worden gefinancierd, geschieden altijd op verzoek van gemeenten.
- De GR'en doen hun werk naar eer en geweten en ontvangen financiering die nodig is om hun taken goed uit te voeren. Om onjuiste beeldvorming te voorkomen, dat GR'en een financiële bodemloze put zouden zijn, willen de GR'en aan de voorkant de uitgangspunten goed formuleren. Met een objectieve, feitelijke benadering willen we onjuiste (en onfaire) beeldvorming voorkomen.

Nacalculatie is dus geen issue, maar een vanzelfsprekendheid

De begrotingsuitgangspunten van iedere GR leiden tot een bepaald kostenniveau voor de organisatie. Als hier een gelijk inkomstenniveau tegenover wordt gesteld, wordt de organisatie in staat geacht om een sluitende exploitatie te realiseren. Gemeenten zullen zo minder met begrotingswijzigingen of tegenvallers worden geconfronteerd en de takendiscussie kan worden gevoerd waar deze moet worden gevoerd.

Uiteraard kunnen gemeenten voor de keuze komen te staan dat de benodigde bijdrage de mogelijkheden van gemeenten te boven gaan. Een dergelijk, collectief door gemeenten ingenomen standpunt, zal dan moeten leiden tot een verzoek van gemeenten aan het bestuur van een GR om te besluiten dat bepaalde taken niet of met een verminderd volume moeten worden uitgevoerd. Het is van belang een dergelijke discussie open en transparant te voeren, omdat de gehanteerde systematiek impliceert dat of bepaalde maatschappelijke effecten in voldoende mate worden gerealiseerd of dat bepaalde taken wat uitvoeringsniveau betreft door de wettelijke bodem zakken.

Taakstellingen worden dus expliciet geformuleerd en niet impliciet opgelegd via een tekortschietende indexering. Als gemeenten aan GR'en geen expliciete taakstelling of bezuinigingsdoelstelling (willen) opleggen, volgt daaruit dat de werkelijke loonkostenstijging moet worden gecompenseerd.

3. Proces

Kaderstelling voor het begrotingsjaar 2020

Op 26 oktober 2018 hebben controllers van de GR'en een voorstel voor de nieuwe indexeringsmethodiek voor het begrotingsjaar 2020 en verder neergelegd bij de WG FKGR. Zonder overleg met de GR'en bracht de werkgroep op 30 oktober 2018 een afwijkend advies uit aan de gemeenten in de regio Hollands Midden. De aanwezigheid van twee verschillende visies leidde tot veel discussie in besturen van de GR'en en binnen colleges en raden van de gemeenten. De discussie ging over de indexeringsgrondslag en de wijze waarop met nacalculatie wordt omgegaan.

Voor het begrotingsjaar 2021 dringen de GR'en er bij de WG FKGR op aan wel in overleg te treden met de GR'en om zo een herhaling te voorkomen.

Proces van de WG FKGR

Op 8 mei 2019 heeft de ambtelijke WG FKGR van de bestuurders de opdracht gekregen om met een voorstel te komen over de indexeringsmethodiek van de financiële kaderstelling voor GR'en in de regio Holland Midden. Daartoe zijn de volgende kaders meegegeven:

- Als uitgangspunt voor de berekeningen van de indexering 2021 worden de uitkomsten van de meicirculaire genomen;
- Mocht er naar aanleiding van de uitkomsten van cao-onderhandelingen een significant ander beeld ontstaan kan een heroverweging van de nacalculatie systematiek in heroverweging worden genomen.

Op 17 juli 2019 heeft de bestuurlijke werkgroep overleg gevoerd en besloten dat voor het op te stellen advies de septembercirculaire 2019 afgewacht wordt.

De WG FKGR wil medio augustus 2019 geïnformeerd worden over de loon- en prijsontwikkeling over 2021 die binnen de GR'en verwacht wordt en eind augustus of begin september de stand van zaken bespreken met de controllers van de GR'en.

Op 30 september 2019 wil de WG FKGR haar advies voor de indexering voor 2021 klaar hebben.

Eerste reactie van de GR'en

Als uitgangspunt voor de indexering 2021 adviseren de GR'en de WG FKGR zich te baseren op de informatie in de septembercirculaire 2019. De GR'en adviseren ook om als grondslag de indicatoren 'loonvoet sector overheid' en 'nationale consumentenrijnsindex (cpi)' te gebruiken (zie hieronder).

Naar aanleiding van de uitkomsten van cao-onderhandelingen is een significant ander beeld ontstaan over de werkelijke loonstijging dan die volgt uit het advies van de WG FKGR. Daarom wordt nacalculatie toegepast, wat betekent dat wordt voorgesteld om de hogere cao-loonkostenstijging dan begroot structureel te compenseren.

Gebruik indices

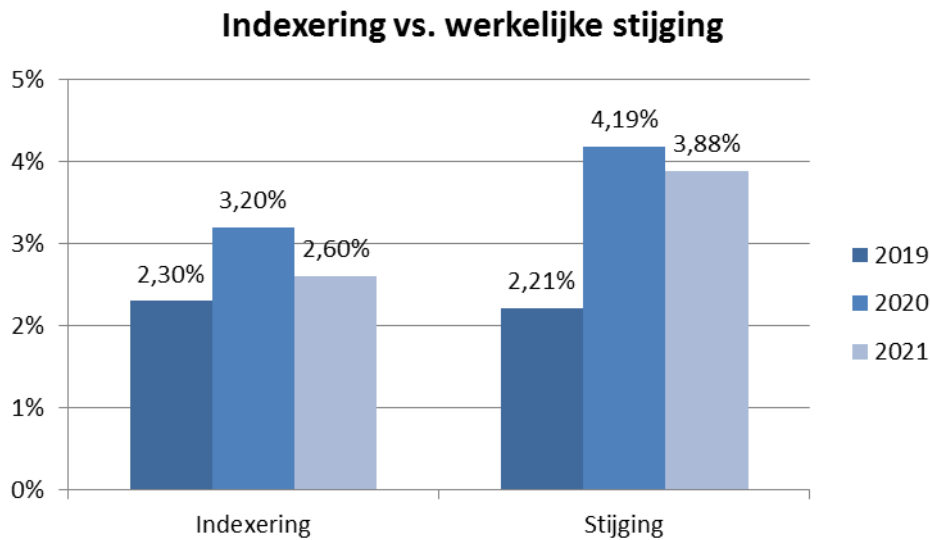
De WG FKGR maakt een keuze van index op basis van de prijs overheidsconsumptie. Deze indicator geeft naar onze mening op verschillende punten geen goede weergave van de werkelijkheid.

- a. De grondslag voor de loonkosten (prijs overheidsconsumptie, beloning werknemers) houdt geen rekening met de werkgeverslasten en incidentele loonstijgingen. De werkelijke loonkostenstijging zal dus hoger uitkomen dan de voorgestelde index. Een betere indicator is loonvoet sector overheid. Deze geeft precies weer welke ontwikkeling wordt beschreven: de ontwikkeling van de loonkosten binnen de overheid.
- b. De grondslag voor materiële kosten (prijs overheidsconsumptie, netto materieel) bevat voor twee derde een looncomponent en voor een derde een materieelcomponent. Daarom is dit naar onze mening geen goede maatstaf voor de lastenstijgingen van niet-loonkosten. Een betere indicator is de nationale consumentenprijsindex (cpi).

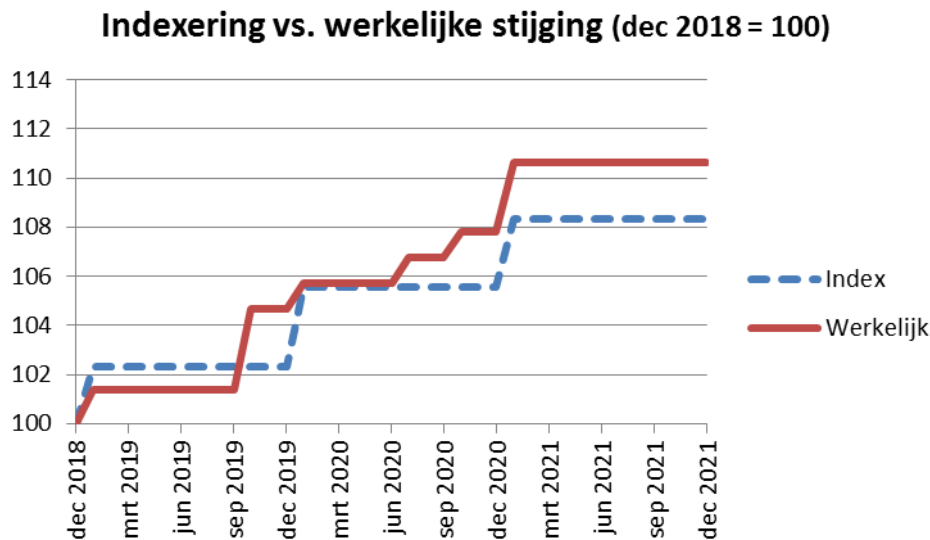
4. Verschil indexering en werkelijke loonkostenstijging

Verschil indexering en werkelijke loonkostenstijging

Het verschil in de standpunten van de WG FKGR en de GR'en voor de begroting 2020 betreft de gekozen indices en het toepassen van nacalculatie. Nu het cao-effect voor 2019 en 2020 bekend is, wordt duidelijk dat de gekozen index voor 2019 en 2020 te laag is. Hieronder zijn de indices en de werkelijke percentages te zien. Voor 2021 is pro memorie uitgegaan van een stijging van 2,60%.



Doordat 2020 wordt afgesloten met een te lage index, laat 2021 ook een tekort zien, zelfs als de index voor 2021 even groot is als de werkelijke stijging in dat jaar. Dit effect is goed te zien in de illustratie hieronder.



Voor de bepaling van deze bedragen is een rekenmodel beschikbaar. Op de volgende bladzijde is de berekening te zien. Daarbij is de salarislast per maand weergegeven, zodat goed te volgen is hoe de salarislasten zich daadwerkelijk ontwikkelen, zowel bij de gehanteerde index als bij de werkelijke stijging.

Indexering 2019-2021, begroot versus actual

Basis = Jaarlast 2018 = €1.000.000

Afronding	0
Begrote salarislasten 2019	1.023.000
Begrote salarislasten 2018	1.000.000

	Indexering	Index	Stijging	Werkelijk	Actual (jr)
2018 dec 2018		83.333		83.333	1.000.000
2019 jan 2019	2,30%	85.250	1,40%	84.500	
2019 feb 2019		85.250		84.500	
2019 mrt 2019		85.250		84.500	
2019 apr 2019		85.250		84.500	
2019 mei 2019		85.250		84.500	
2019 jun 2019		85.250		84.500	
2019 jul 2019		85.250		84.500	
2019 aug 2019		85.250		84.500	
2019 sep 2019		85.250		84.500	
2019 okt 2019		85.250	3,25%	87.246	
2019 nov 2019		85.250		87.246	
2019 dec 2019		85.250		87.246	1.022.239
2020 jan 2020	3,20%	87.978	1,00%	88.119	
2020 feb 2020		87.978		88.119	
2020 mrt 2020		87.978		88.119	
2020 apr 2020		87.978		88.119	
2020 mei 2020		87.978		88.119	
2020 jun 2020		87.978		88.119	
2020 jul 2020		87.978	1,00%	89.000	
2020 aug 2020		87.978		89.000	
2020 sep 2020		87.978		89.000	
2020 okt 2020		87.978	1,00%	89.890	
2020 nov 2020		87.978		89.890	
2020 dec 2020		87.978		89.890	1.065.382
2021 jan 2021	2,60%	90.265	2,60%	92.227	
2021 feb 2021		90.265		92.227	
2021 mrt 2021		90.265		92.227	
2021 apr 2021		90.265		92.227	
2021 mei 2021		90.265		92.227	
2021 jun 2021		90.265		92.227	
2021 jul 2021		90.265		92.227	
2021 aug 2021		90.265		92.227	
2021 sep 2021		90.265		92.227	
2021 okt 2021		90.265		92.227	
2021 nov 2021		90.265		92.227	
2021 dec 2021		90.265		92.227	1.106.724
2022 jan 2022					

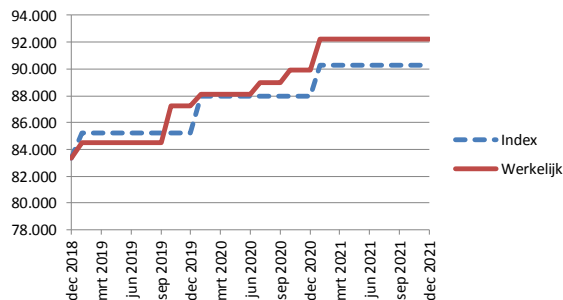
	Indexering	Index	Stijging	Werkelijk
2018		1.000.000		1.000.000
2019	2,30%	1.023.000	2,22%	1.022.239
2020	3,20%	1.055.736	4,22%	1.065.382
2021	2,60%	1.083.185	3,88%	1.106.724
Stijging	8,32%		10,67%	
Basis begroting = 2019				1.023.000
Salarislasten 2020				1.065.382
Stijging t.o.v. begroting 2019				4,14%
Verkregen indexering				3,20%
Benodigde extra indexering 2020				0,94%
Salarislasten 2020				1.065.382
Salarislasten 2021				1.106.724
Stijging t.o.v. 2020				3,88%
Verkregen indexering				2,60%
Benodigde extra indexering 2021				1,28%

	Indexering	Stijging	Begroot
2019	2,30%	2,22%	2,30%
2020	3,20%	4,22%	4,14%
2021	2,60%	3,88%	3,88%
	8,32%	10,67%	10,67%

N.B. Voor 2021 zijn de nieuwe afspraken nog niet bekend

	Indexering	Stijging	Geniddeld
2019	9 mnd	1,40%	1,40%
	3 mnd	3,25%	4,70%
Stijging t/m 2019			2,22%
2020	6 mnd	1,00%	5,74%
	3 mnd	1,00%	6,80%
	3 mnd	1,00%	7,87%
Stijging t/m 2020			6,54%
2021	12 mnd	2,60%	7,87%
Stijging t/m 2021		0,00%	10,67%
			10,67%

Indexering vs. werkelijke stijging (€/mnd)



Actual	dec 2018	83.333
Actual	dec 2019	87.246
Stijging t/m 2019 (per saldo)		4,70%
Actual	dec 2018	83.333
Actual	dec 2020	89.890
Stijging t/m 2020 (per saldo)		7,87%
Actual	dec 2018	83.333
Actual	dec 2021	92.227
Stijging t/m 2021 (per saldo)		10,67%

5. Effecten per gemeenschappelijke regeling

In deze paragraaf staan de financiële consequenties van de loonkostenstijgingen ten opzichte van de toegekende indexering. Positieve bedragen zijn hogere lasten voor de GR'en dan via de indexering in de begroting was opgenomen. Negatieve bedragen zijn lagere lasten voor de GR'en dan geïndexeerd.

Hogere lasten betekent niet automatisch dat gemeenten de GR'en hiervoor compenseren. In sommige gevallen kan de stijging namelijk, al dan niet incidenteel, binnen de begroting worden gedekt.

Begrotingsjaar 2019

Voor het jaar 2019 hebben de GR'en een indexering van 2,30% gekregen.

- De pensioenpremiestijging van 1,40% en de cao-stijging van 3,25% per 1 oktober 2019 is samen 2,22% op jaarbasis.
- De tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering wordt structureel uitgebreid naar alle medewerkers.
- Er wordt een structurele vakbondsbijdrage voor alle medewerkers geïntroduceerd.
- Alle medewerkers krijgen een eenmalige uitkering.

Voor een compensatie van de werkelijke salarislasten als gevolg van de cao-stijging zou een index van 2,22% hebben volstaan. De werkelijke index is 2,30%. Dit is een overschot van 0,08%.

Daarnaast zijn er in het salarisakkoord additionele tegemoetkomingen en bijdragen, plus een eenmalige uitkering aan alle medewerkers overeengekomen. Hierdoor zijn de werkelijke salarislasten significant hoger dan begroot.

Voor de GR'en heeft dit de volgende financiële consequenties.

€		RDOG	VR	HR	ODMH	ODWH	BSGR	Totaal
Cao-stijging	S	-29.100	-24.400	-10.500	-11.000	203.100	-5.200	122.900
Tegemoetkoming ZKV	S	138.400	39.500	12.200	22.500	17.600	5.900	236.100
Vakbondsbijdrage	S	17.400	8.700	1.400	4.100	3.200	2.000	36.800
Subtotaal	S	126.700	23.800	3.100	15.600	223.900	2.700	395.800
Eenmalige uitkering	I	525.200	345.000	56.700	155.600	103.400	74.000	1.259.900
Totaal		651.900	368.800	59.800	171.200	327.300	76.700	1.655.700

Begrotingsjaar 2020

Voor het jaar 2020 hebben de GR'en een loonindexering van 3,20% gekregen.

- De cao-stijging is 3,25% per 1 oktober 2019, 1,00% per 1 januari 2020, 1,00% per 1 juli 2020 en 1,00% per 1 oktober 2020. Dit is gemiddeld 4,22% stijging over 2020. Rekening houdend met de lagere stijging in 2019 (2,22% versus een index van 2,30%), zou de loonkostenstijging 4,14% moeten zijn in 2020 om de werkelijke salarisstijging te compenseren.
- De tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering geldt voor alle medewerkers.
- Er is een structurele vakbondsbijdrage voor alle medewerkers geïntroduceerd.

Voor de compensatie van de werkelijke salarislasten als gevolg van de cao-stijging zou de index 4,14% moeten zijn in plaats van 3,20%. Dit is een tekort van 0,94%.

Voor de GR'en heeft dit de volgende financiële consequenties.

€		RDOG	VR	HR	ODMH	ODWH	BSGR	Totaal
Cao-stijging		368.900	306.400	54.800	136.800	86.100	67.500	1.020.500
Tegemoetkoming ZKV		138.400	39.500	12.200	22.500	17.600	5.900	236.100
Vakbondsbijdrage		17.400	8.700	1.400	4.100	3.200	2.000	36.800
Totaal		524.700	354.600	68.400	163.400	106.900	75.400	1.293.400

Begrotingsjaar 2021

Doordat de stijging uit de huidige cao in 2020 niet volledig is meegenomen in 2020, werkt dit ook door naar de benodigde structurele indexering in 2021. De hoogte van de salarissen per ultimo 2020 is namelijk in werkelijkheid hoger dan die gehanteerd is voor de indexering, dus de loonkostenstijging in 2021 vindt plaats over een hoger bedrag dan begroot.

Voor de compensatie van de werkelijke salarislasten als gevolg van de cao-stijging zal de gekozen index dus moeten worden opgehoogd vanwege het inhaaleffect over 2020. De cao voor 2021 is nog niet bekend. Een stijgingspercentage van 2,60% moet worden opgehoogd met 1,28%. Dit is in de berekeningen gebruikt. Ter vergelijking: Een stijging van bijvoorbeeld 3,20% zou moeten worden opgehoogd met 1,29%. Voor de GR'en heeft dit de volgende financiële consequenties (uitgaande van een index van 2,60%).

€	RDOG	VR	HR	ODMH	ODWH	BSGR	Totaal
Cao-stijging	524.800	405.300	70.000	194.600	122.500	96.000	1.413.200
Tegemoetkoming ZKV	138.400	39.500	12.200	22.500	17.600	5.900	236.100
Vakbondsbijdrage	17.400	8.700	1.400	4.100	3.200	2.000	36.800
Totaal	680.600	453.500	83.600	221.200	143.300	103.900	1.686.100

6. Compensatie

Compensatie van het verschil tussen indexering en werkelijke loonkostenstijging

De volgende tabel geeft de verschillen weer tussen de gehanteerde indexering en de wijze waarop dit wordt opgevangen.

GR	Effect 2019	Compensatie	Effect 2020	Compensatie	Effect 2021	Compensatie
RDOG HM	652.000	BWz	525.000	BWz	681.000	PB
VRHM	369.000	ID	355.000	BWz	454.000	PB
HR	60.000		68.000		84.000	PB
BSGR	171.000		163.000		221.000	PB
ODWH	327.000	BWz	107.000	BWz	143.000	PB
ODMH	77.000		75.000		104.000	PB
Totaal (€)	1.656.000		1.293.000		1.687.000	

BWz = Begrotingswijziging; ID = Incidentele dekking binnen de begroting; PB = opnemen in programmabegroting

De effecten 2019 tot en met 2021 moeten worden gecumuleerd. Het totaal effect voor de zeven GR'en van de hogere loonkostenstijging dan geïndexeerd is dus €1.656k + €1.193k + €1.687k = €4.636k.

7. Advies

Op grond van de analyse van de effecten van de indexering ten opzichte van de werkelijke loonkostenontwikkeling, geven de GR'en aan de WG FKGR het volgende advies:

- a. Treed voorafgaand aan het uitbrengen van een advies aan gemeenten in overleg met de controllers van de GR'en over de indexeringssystematiek.
- b. Hanteer een systematiek van nacalculatie, die recht doet aan de werkelijke loonkostenstijgingen. Daarmee verdwijnt de grond voor het voeren van een discussie tussen verschillende standpunten. Een voorstel voor een goede nacalculatie is door de controllers van de GR'en op 26 oktober 2018 aan de WG FKGR gestuurd. De kern is een definitieve nacalculatie over 2020 in 2022, een definitieve nacalculatie over 2021 in 2023 en zo voorts. Zo worden altijd, met een na-ijleffect, de werkelijke loonkostenstijgingen vergoed.
- c. Gebruik de best geschikte indicatoren. De GR'en adviseren het percentage 'loonvoet sector overheid' te gebruiken, en niet 'prijs overheidsconsumptie, beloning werknemers'. De loonvoet sector overheid. geeft precies weer welke ontwikkeling wordt beschreven: de ontwikkeling van de loonkosten binnen de overheid.
- d. Adviseer gemeenten en besturen van de GR'en een door de GR'en gedragen indexeringssystematiek.

8. Vraag aan de WG FKGR

De volgende vraagstelling is een uitwerking van het laatstgenoemde hiervoor beschreven advies.

Vraag

De WG FKGR wordt gevraagd een advies of richtinggevende opinie uit te brengen aan het bestuur van de

1. Regionale Dienst Openbare Gezondheidszorg Hollands Midden
over de wijze waarop zij in alle redelijkheid zou moeten omgaan met de hogere personeelslasten in 2019, 2020 en 2021 als gevolg van een hogere loonkostenstijging dan de in de begroting gehanteerde index.
2. Veiligheidsregio Hollands Midden
over de wijze waarop zij in alle redelijkheid zou moeten omgaan met de hogere personeelslasten in 2019, 2020 en 2021 als gevolg van een hogere loonkostenstijging dan de in de begroting gehanteerde index.
3. TWO Holland Rijnland
over de wijze waarop zij in alle redelijkheid zou moeten omgaan met de hogere personeelslasten in 2019, 2020 en 2021 als gevolg van een hogere loonkostenstijging dan de in de begroting gehanteerde index.
4. Belasting Samenwerking Gouwe-Rijnland
over de wijze waarop zij in alle redelijkheid zou moeten omgaan met de hogere personeelslasten in 2019, 2020 en 2021 als gevolg van een hogere loonkostenstijging dan de in de begroting gehanteerde index.
5. Omgevingsdienst West-Holland
over de wijze waarop zij in alle redelijkheid zou moeten omgaan met de hogere personeelslasten in 2019, 2020 en 2021 als gevolg van een hogere loonkostenstijging dan de in de begroting gehanteerde index.
6. Omgevingsdienst Midden Holland
over de wijze waarop zij in alle redelijkheid zou moeten omgaan met de hogere personeelslasten in 2019, 2020 en 2021 als gevolg van een hogere loonkostenstijging dan de in de begroting gehanteerde index.
7. Regio Midden-Holland
over de wijze waarop zij in alle redelijkheid zou moeten omgaan met de hogere personeelslasten in 2019, 2020 en 2021 als gevolg van een hogere loonkostenstijging dan de in de begroting gehanteerde index.

9. Bijlage: Berekening per gemeenschappelijke regeling

Cao-effect 2019-2021

Afronding -2

RDOG Hollands Midden

	prognose 2019	begroting 2020	begroting 2021	
In begroting	2,30%	3,20%	2,60%	
Stijging op jaarbasis	2,22%	4,14%	3,88%	
Benodigde nacalculatie	-0,08%	0,94%	1,28%	
Salarislasten (programmabegroting 2019 resp. 2020)	2,30%	3,20%	2,60%	
Salarislasten bij werkelijke loonkostenstijging	2,22%	4,14%	3,88%	
Schatting nacalculatie	-29.100	368.900	524.800	S
Verzekeringseffect	138.400	138.400	138.400	S
Vakbondsbijdrage	per persoon Medewerkers			
	21,04 827			
Vakbondsbijdrage	17.400	17.400	17.400	S
Enmalige uitkering	per fte Fte			
	915 574			
Enmalige uitkering	525.200	0	0	I
Cao-effect	651.900	524.700	680.600	
Afgerond	-3	525.000	681.000	1.858.000
Incidenteel	-3	525.000	0	0
Structureel			525.000	681.000
Samenvatting	2019	2020	2021	
Salarisverhoging boven index	-29.100	368.900	524.800	
Verzekeringspremie	138.400	138.400	138.400	
Vakbondsbijdrage	17.400	17.400	17.400	
Enmalige uitkering	525.200	0	0	
Totaal	651.900	524.700	680.600	
Afgerond	-3	525.000	681.000	1.858.000

Cao-effect 2019-2021

Afronding -2

Veiligheidsregio Hollands Midden

	prognose 2019	begroting 2020	begroting 2021	
In begroting	2,30%	3,20%	2,60%	
Stijging op jaarbasis	2,22%	4,14%	3,88%	
Benodigde nacalculatie	-0,08%	0,94%	1,28%	
Salarislasten (programmabegroting 2019 resp. 2020)	2,30%	3,20%	2,60%	
Salarislasten bij werkelijke loonkostenstijging	2,22%	4,14%	3,88%	
Schatting nacalculatie	-24.400	306.400	405.300	S
Verzekeringseffect	39.500	39.500	39.500	S
Vakbondsbijdrage	per persoon Medewerkers			
	21,04 414			
Vakbondsbijdrage	8.700	8.700	8.700	S
Enmalige uitkering	per fte Fte			
	915 377			
Enmalige uitkering	345.000	0	0	I
Cao-effect	368.800	354.600	453.500	
Afgerond	-3	369.000	454.000	1.178.000
Incidenteel	-3	345.000	0	0
Structureel			355.000	454.000
Samenvatting	2019	2020	2021	
Salarisverhoging boven index	-24.400	306.400	405.300	
Verzekeringspremie	39.500	39.500	39.500	
Vakbondsbijdrage	8.700	8.700	8.700	
Enmalige uitkering	345.000	0	0	
Totaal	368.800	354.600	453.500	
Afgerond	-3	369.000	454.000	1.178.000

Cao-effect 2019-2021

Afronding -2

TWO Holland Rijnland, eigen medewerkers

	prognose 2019		begroting 2020		begroting 2021	
In begroting	2,30%		3,20%		2,60%	
Stijging op jaarbasis	2,22%		4,14%		3,88%	
Benodigde nacalculatie	-0,08%		0,94%		1,28%	
Salarislasten (programmabegroting 2019 resp. 2020)	2,30%	4.550.600	3,20%	4.696.300	2,60%	4.891.000
Salarislasten bij werkelijke loonkostenstijging	2,22%	4.547.200	4,14%	4.739.200	3,88%	4.952.000
Schatting nacalculatie		-3.400		42.900		61.000
		S		S		S
Verzekeringseffect		12.200		12.200		12.200
Vakbondsbijdrage	per persoon	21,04				
	Medewerkers	68				
Vakbondsbijdrage		1.400		1.400		1.400
		S		S		S
Enmalige uitkering	per fte	915				
	Fte	62				
Enmalige uitkering		56.700		0		0
		I		I		I
Cao-effect		66.900		56.500		74.600
Afgerond		-3		57.000		75.000
		67.000		57.000		199.000
Incidenteel		-3		0		0
Structureel		10.000		57.000		75.000
		I		I		I
		S		S		S
Samenvatting		2019		2020		2021
Salarisverhoging boven index		-3.400		42.900		61.000
Verzekeringspremie		12.200		12.200		12.200
Vakbondsbijdrage		1.400		1.400		1.400
Enmalige uitkering		56.700		0		0
Totaal		66.900		56.500		74.600
Afgerond		-3		57.000		75.000
		67.000		57.000		199.000

Cao-effect 2019-2021

Afronding -2

TWO Holland Rijnland, Servicepunt 71

	prognose 2019		begroting 2020		begroting 2021	
In begroting	2,30%		3,20%		2,60%	
Stijging op jaarbasis	1,20%		5,00%		3,88%	
Benodigde nacalculatie	-1,10%		1,80%		1,28%	
Salarislasten (programmabegroting 2019 resp. 2020)	2,30%	663.000	3,20%	684.200	2,60%	718.000
Salarislasten bij werkelijke loonkostenstijging	1,20%	655.900	5,00%	696.100	3,88%	727.000
Schatting nacalculatie		-7.100		11.900		9.000
		S		S		S
Verzekeringseffect		0		0		0
Vakbondsbijdrage	per persoon	21,04				
	Medewerkers					
Vakbondsbijdrage		0		0		0
		S		S		S
Enmalige uitkering	per fte	915				
	Fte					
Enmalige uitkering		0		0		0
		I		I		I
Cao-effect		-7.100		11.900		9.000
Afgerond		-3		11.000		9.000
		-7.000		11.000		13.000
Incidenteel		-3		0		0
Structureel		-7.000		12.000		9.000
		I		I		I
		S		S		S
Samenvatting		2019		2020		2021
Salarisverhoging boven index		-7.100		11.900		9.000
Verzekeringspremie		0		0		0
Vakbondsbijdrage		0		0		0
Enmalige uitkering		0		0		0
Totaal		-7.100		11.900		9.000
Afgerond		-3		12.000		9.000
		-7.000		12.000		14.000

Cao-effect 2019-2021

Afronding -2

Omgevingsdienst Midden-Holland

	prognose 2019		begroting 2020		begroting 2021	
In begroting	2,30%		3,20%		2,60%	
Stijging op jaarbasis	2,22%		4,14%		3,88%	
Benodigde nacalculatie	-0,08%		0,94%		1,28%	
Salarislasten (programmabegroting 2019 resp. 2020)	2,30%	14.745.000	3,20%	14.972.000	2,60%	15.592.000
Salarislasten bij werkelijke loonkostenstijging	2,22%	14.734.000	4,14%	15.108.800	3,88%	15.786.600
Schatting nacalculatie		-11.000		136.800		194.600
		S		S		S
Verzekeringseffect		22.500		22.500		22.500
Vakbondsbijdrage	per persoon	21,04				
	Medewerkers	197				
Vakbondsbijdrage		4.100		4.100		4.100
		S		S		S
Enmalige uitkering	per fte	915				
	Fte	170				
Enmalige uitkering		155.600		0		0
		I		I		I
Cao-effect		171.200		163.400		221.200
Afgerond	-3	171.000		163.000		221.000
		I		I		I
Incidenteel	-3	155.000		0		0
Structureel		16.000		163.000		221.000
		S		S		S
Samenvatting		2019		2020		2021
Salarisverhoging boven index		-11.000		136.800		194.600
Verzekeringspremie		22.500		22.500		22.500
Vakbondsbijdrage		4.100		4.100		4.100
Enmalige uitkering		155.600		0		0
Totaal		171.200		163.400		221.200
Afgerond	-3	171.000		163.000		221.000
		I		I		I
		S		S		S

Cao-effect 2019-2021

Afronding -2

Omgevingsdienst West-Holland

	prognose 2019		begroting 2020		begroting 2021	
In begroting	0,00%		3,20%		2,60%	
Stijging op jaarbasis	2,22%		4,14%		3,88%	
Benodigde nacalculatie	2,22%		0,94%		1,28%	
Salarislasten (programmabegroting 2019 resp. 2020)	0,00%	9.132.000	3,20%	9.427.000	2,60%	9.818.000
Salarislasten bij werkelijke loonkostenstijging	2,22%	9.335.100	4,14%	9.513.100	3,88%	9.940.500
Schatting nacalculatie		203.100		86.100		122.500
		S		S		S
Verzekeringseffect		17.600		17.600		17.600
Vakbondsbijdrage	per persoon	21,04				
	Medewerkers	150				
Vakbondsbijdrage		3.200		3.200		3.200
		S		S		S
Enmalige uitkering	per fte	915				
	Fte	113				
Enmalige uitkering		103.400		0		0
		I		I		I
Cao-effect		327.300		106.900		143.300
Afgerond	-3	327.000		107.000		143.000
		I		I		I
Incidenteel	-3	103.000		0		0
Structureel		224.000		107.000		143.000
		S		S		S
Samenvatting		2019		2020		2021
Salarisverhoging boven index		203.100		86.100		122.500
Verzekeringspremie		17.600		17.600		17.600
Vakbondsbijdrage		3.200		3.200		3.200
Enmalige uitkering		103.400		0		0
Totaal		327.300		106.900		143.300
Afgerond	-3	327.000		107.000		143.000
		I		I		I
		S		S		S

Cao-effect 2019-2021

Afronding -2

Belastingensamenwerking Gouwe-Rijnland		prognose 2019	begroting 2020	begroting 2021		
In begroting		2,30%	3,20%	2,60%		
Stijging op jaarbasis		2,22%	4,14%	3,88%		
Benodigde nacalculatie		-0,08%	0,94%	1,28%		
Salarislasten (programmabegroting 2019 resp. 2020)	2,30%	7.002.000	3,20%	7.383.000	2,60%	7.689.000
Salarislasten bij werkelijke loonkostenstijging	2,22%	6.996.800	4,14%	7.450.500	3,88%	7.785.000
Schatting nacalculatie		-5.200	67.500	96.000		
			S	S	S	
Verzekeringseffect		5.900	5.900	5.900		
Vakbondsbijdrage	per persoon	21,04				
	Medewerkers	94				
Vakbondsbijdrage		2.000	2.000	2.000		
			S	S	S	
Enmalige uitkering	per fte	915				
	Fte	81				
Enmalige uitkering		74.000	0	0		
			I	I	I	
Cao-effect		76.700	75.400	103.900		
Afgerond		-3	77.000	104.000		256.000
Incidenteel		-3	74.000	0	0	0
Structureel			3.000	75.000	104.000	104.000
			S	S	S	S
Samenvatting		2019	2020	2021		
Salarisverhoging boven index		-5.200	67.500	96.000		
Verzekeringspremie		5.900	5.900	5.900		
Vakbondsbijdrage		2.000	2.000	2.000		
Enmalige uitkering		74.000	0	0		
Totaal		76.700	75.400	103.900		
Afgerond		-3	77.000	104.000		256.000