

Uitgangspunten begroting RAZU

Deze notitie is bedoeld:

- Als discussiestuk over nieuwe begrotingsregels die het RAZU wil hanteren vanaf de begroting 2023-2026. Hierbij zijn de vragen:
 1. Kan het bestuur zich vinden in de begrotingsuitgangspunten die, in overleg met financieel specialisten, zijn geformuleerd voor de toekomstige begrotingen van het RAZU (dat wil zeggen vanaf begroting 2023-2026); specifiek:
 2. Kan het bestuur zich vinden in het voorstel om vanaf 2023 de CPI te hanteren als prijsindex?
 3. Kan het bestuur zich vinden in het voorstel om voortaan de post salariskosten te begroten op basis van maximale loonsom (= vastgestelde formatie en eindperiodiek, geen loonsubsidies begroten, begroten in formatieschaal en niet in aanloopschaal, vigerende CAO hanteren) waarbij dit eventueel gefaseerd ingevoerd wordt? Te weten in 2023 90%, in 2024 95% en dan in 2025 100%?

Voor de volledigheid: de nieuwe begrotingsregels hebben geen invloed op de begroting 2022.

Inleiding

Het RAZU is een gemeenschappelijke regeling, type Bedrijfsvoeringsorganisatie. Het RAZU stelt zijn kadernota, programmabegroting en jaarrekening op vanuit de volgende kaders:

- De gemeenschappelijke regeling RAZU (zie [tekst regeling](#))
- De wet- en regelgeving, specifiek de Gemeentewet (GW), de Wet Gemeenschappelijke regelingen en het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV)
- Het vigerende beleidsplan RAZU (NB. het [huidige beleidsplan](#) betreft de periode 2019-2022. In 2022 wordt een nieuw beleidsplan opgesteld voor de periode 2023-2026. De Kadernota 2023 en de Programmabegroting 2023-2026 zijn daarom in eerste instantie beleidsarm.)

Bij het opstellen van de concept Kadernota 2023 is geconstateerd dat het goed zou zijn om de door het RAZU gehanteerde uitgangspunten voor de financiële begroting te evalueren en, waar nodig, te herzien. Over de wijze waarop het RAZU zijn financiële begroting opstelt (volgend op de kadernota) en nieuwe uitgangspunten is op 21 januari overleg gevoerd tussen RAZU en vijf van de zes¹ deelnemende gemeenten. Het vertrekpunt was:

- te komen tot heldere afspraken over de opzet van de financiële begroting, zoveel mogelijk aansluitend bij de praktijk van de deelnemende gemeenten;
- de wens om nieuwe uitgangspunten zo eenvoudig mogelijk te houden, gezien de omvang van het RAZU;
- deze uitgangspunten, waar mogelijk, direct toe te passen bij het opstellen van de Programmabegroting 2023-2026.

Besproken punten

Systematiek van begroten van de post salariskosten *

Afgesproken is om de post salariskosten voortaan te begroten op basis van de vastgestelde omvang van de formatie en de hoogste periodiek per functieschaal.

NB. De facto gaat dit een verhoging van het begrootte bedrag betekenen, aangezien een aantal medewerkers nog niet in de maximum periodiek is aangekomen. Maar dit wordt toch voorgesteld omdat het (a) de 'meest eenvoudige' systematiek is, met het minste werk voor zowel Houten als RAZU bij het begroten, (b) zorgt voor een stabiel meerjarenbedrag, waardoor zowel RAZU als deelnemende gemeenten op langere termijn weten waar ze financieel aan toe zijn, en (c) aansluit bij de systematiek die bij (de meeste) gemeenten gebruikelijk.

¹ Vanwege personele wisselingen was er geen gesprekspartner vanuit de gemeente Wijk bij Duurstede aanwezig. De nieuwe ambtelijk contactpersoon is achteraf bijgepraat over het besprokene.

Systematiek voor het in de meerjarenbegroting verwerken van verwachte stijging salariskosten *

Afgesproken wordt om uit te gaan van de vigerende CAO en een loonindex voor de meerjarenraming. De gemeente Houten (formeel werkgever) zal gevraagd worden jaarlijks voor 15 oktober de raming salariskosten (incl. sociale premies) door te geven ten behoeve van de kadernota en daaropvolgende begroting.

NB. Voor de huidige CAO ontwikkeling: de nieuwe CAO 2021-2022 wordt verwerkt in de post salarissen in de begrotingswijziging 2022 en structureel in de programmabegroting 2023.

Systematiek voor in meerjarenbegroting verwerken van prijsstijgingen *

Afgesproken is om voortaan alle posten te indexeren en hiervoor één index te hanteren. Voorgesteld wordt hiervoor de CPI (consumentenprijsindex) aan te houden.

Indexatie in meerjarenraming *

Afgesproken is om zowel de loon- als de prijsindexatie voortaan enkel op het primaire jaar toe te passen en in de meerjaren doorrekening een nullijn ten opzichte van het primaire jaar aan te houden. Dus: begroting 2023-2026: indexatie toepassen vanuit 2022 op 2023, de jaren 2024 t/m 2026 in de meerjarenraming houden op zelfde loon- en prijspeil als 2023.

Materiaalkosten *

Besproken is de samenstelling van de posten materiaal en digitalisering en de wens van het RAZU om tot een andere indeling te komen. RAZU wil de huidige posten 'materiaalkosten' en 'digitaliseringskosten' veranderen in 3 posten: 'organisatiekosten' (bureaunkosten, bestuurskosten, vrijwilligerskosten), 'collectiekosten' (= alle kosten die te maken hebben met het verwerven, beheren, behouden en beschikbaar stellen van de archieven) en 'digitaliseringskosten' (= alle kosten die te maken hebben met het digitaal beheer, behoud en beschikbaar stellen van zowel de analoge als de digital born collectie). De achterliggende opbouw heeft een permanent karakter als insteek. Als hierin wijzigingen nodig zijn wordt dit in de begrotingsstukken expliciet gemaakt.

Afgesproken is dat het aan het RAZU is om te bepalen hoe deze posten worden benoemd en opgebouwd.

Omgaan met investeringen

Besproken is dat het voor de hand ligt dat het RAZU grotere investeringen activeert en jaarlijks afschrijft en kleinere investeringen direct verwerkt in de lopende uitgaven. Het advies vanuit gemeenten is om dit bedrag niet te laag te maken, om te grote administratieve last te voorkomen. Bij meerdere of omvangrijke grote investeringen is een investeringsplan gewenst. Een notitie waardering, afschrijven en activeren is voor het RAZU niet per se nodig (en zou beknopt moeten zijn, max 2 A4), maar het advies is om wel dan wel de grondslagen van activaties/afschrijvingen in de jaarrekening te vermelden. Afgesproken is dat dit in de eerstvolgende begroting (2023-2026) nog niet verwerkt hoeft te zijn, in de zomer volgt vervolgoverleg zodat dit in de daaropvolgende P&C cyclus ingevoerd kan worden.

Omgaan met reserves RAZU

Besproken is dat er 3 types reserves zijn. De 'Algemene reserve' is eigenlijk een bestemmingsreserve die wordt gevormd vanuit de 2% winstopslag en geoormerkt is voor cultuurhistorische projecten. Een echte 'algemene reserve' ontbreekt daardoor. Een 'echte' algemene reserve zou vanuit het oogpunt van weerstandvermogen en risicobeheersing wel wenselijk zijn. Afgesproken is dat het RAZU deze zomer uitzoeken of het mogelijk is dit te veranderen (het zal mogelijk een wijziging van de GR-tekst met zich mee brengen). Ten aanzien van de bestemmingsreserves is besproken dat achter iedere bestemmingsreserve een bestedingsplan hoort te liggen. NB. Dit is een gebruikelijke werkwijze bij het RAZU.

De reserve Vijfheerenlanden is groot en eigenlijk geen reserve maar eerder een voorziening of een vooruitbetaling voor nog uit te voeren werkzaamheden. De foutieve classificatie van deze reserve levert veel vragen op, vanuit gemeenten en vanuit raden. Dit komt o.a. doordat in de GR is bepaald dat de reserves een maximum hebben van 10% van de jaaromzet. Door de betaling van Vijfheerenlanden als reserve te classificeren komt het RAZU ruim boven deze grens uit.

Afgesproken is dat het RAZU gaat kijken of deze reserve toch nog omgezet kan worden naar een voorziening o.i.d. **

Omgaan met overschot / te kort in jaarrekening

Besproken is dat, conform het bepaalde in de regeling, het bestuur bij besluit een overschot toevoegt aan de reserves van het RAZU of uitkeert aan de gemeenten. In de afgelopen jaren is een overschot altijd toegevoegd aan de reserves. Met behulp van bestedingsplannen is te onderbouwen of toevoegingen aan reserves al dan niet nodig zijn.

Weerstandsvermogen

Besproken is dat het weerstandsvermogen wel in de tekst van de begroting (Hoofdstuk 4: paragrafen) is benoemd, maar dat hier geen bedrag bij genoemd is.

Afgesproken is dat het RAZU in de zomer hier naar zal kijken, dit vergt nog uitzoekwerk. Ook dit zal in de volgende P&C cyclus worden verwerkt.

Vervolg

Afgesproken is

1. dat in de eerstvolgende bestuursvergadering (9 maart 2022) de nieuwe uitgangspunten ten aanzien van de opbouw van de post salariskosten, de systematiek van loon- en prijsindexering en de verandering van de opzet van de post materiaal- en digitaliseringskosten ter bespreking aan het bestuur worden voorgelegd. (zie de met * gemarkeerde punten hierboven). Bij positieve reactie van het bestuur zullen deze uitgangspunten worden verwerkt in de ontwerp programmabegroting 2023 – 2026.
2. Over een eventuele verandering van de reserve VHL , bijvoorbeeld in een voorziening, zal het RAZU een voorstel te doen in de eerstvolgende bestuursvergadering (9 maart 2022). Zie bijlage
3. De overige punten worden de komende maanden / in de zomer verder uitgezocht en zullen worden verwerkt in de volgende P&C cyclus. In de zomer zal daarover en over een vernieuwing van de beleidsbegroting verder ambtelijk overlegd worden.

Financieel effect

Het verwerken van de begrotingsuitgangspunten ten aanzien van de opbouw van de post salariskosten en het hanteren van eenzelfde prijsindex voor alle posten heeft een hogere begroting tot gevolg.

Prijsindexatie conform CPI leidt tot indexatie van de post materiaalkosten (waarschijnlijk ca. € 1200,- verhoging) en een hogere indexatie van de posten archiefbewaarplaats en overhead/oudbouw (raming ca. € 1.500,-).

In de post salariskosten uitgaan van eindperiodiek in plaats van feitelijke periodiek levert een grotere verhoging op. Deze is wat lastiger te berekenen, omdat er sprake is van meerdere zaken:

1. Eindperiodiek per functie in plaats van daadwerkelijke periodiek zoals dat tot op heden werd gedaan (terugkijkend naar 2021 zou inschaling in de eindperiodiek een verhoging van de salariskosten met € 57.000,- hebben betekend)
2. Voor 2 medewerkers wordt subsidie ontvangen (gemeente Bunnik en op basis van loonwaardemeting). Van deze 2 functies is de afgelopen jaren een veel lager bedrag begroot, namelijk een bedrag waar de subsidie al in verwerkt is.
(Als uitgegaan wordt van de eindperiodiek in deze schalen, zonder subsidie, dan zou dit in 2021 een verhoging van de post salariskosten met € 32.000,- hebben betekend.)
3. Twee medewerkers zijn begroot in hun aanloopschaal in plaats van de functieschaal. Inmiddels zijn beide in vaste dienst. Dat betekent een (iets) hogere begroting.
4. Er is een CAO verhoging in 2022 en 2023.

In de Kadernota 2023 is de post salariskosten begroot op € 678.165,-. Als uitgegaan wordt van de nieuwe begrotingsuitgangspunten (eindperiodiek, geen subsidies begroten, functieschaal begroten in formatieschaal en niet in aanloopschaal, vigerende CAO) dan zal deze post in 2023 € 773.186,- zijn. Dat is een verhoging van € 95.000,-.

Het financieel effect van de nieuwe begrotingsregels heeft een doorwerking in de post overige loonkosten (3% van de salariskosten, raming € 2.850) en 2% winstopslag (raming € 2.000,-).

Het financieel effect van het doorvoeren van deze twee begrotingsuitgangspunten wordt daarmee geraamd op een verhoging van € 102.550 ten opzichte van de begroting in de Kadernota.

Voorstel toepassing nieuwe begrotingsregels

Het doorvoeren van de nieuwe begrotingsregels vanaf 2023 zorgt voor een forse verhoging van de begroting. Omdat de grootste verhoging zit in de post salariskosten is het voorstel deze begrotingsregels gefaseerd in te voeren door:

- Vanaf de begroting 2023 eenzelfde prijsindex (CPI) te hanteren
- In de begroting 2023 uit te gaan van 90% van de maximale loonsom. Dat zou dan € 695.867 zijn in plaats van € 773.186
- In de begroting 2024 uit te gaan van 95% van de maximale loonsom.
- In de begroting 2025 uit te gaan van de maximale loonsom

Waarbij de maximale loonsom betekent: vastgestelde formatie, eindperiodiek, geen subsidies begroten, functieschaal begroten in formatieschaal en niet in aanloopschaal, vigerende CAO hanteren.

Voor de volledigheid: de nieuwe begrotingsregels hebben geen invloed op de begroting 2022.