



# Kadernota 2023 - 2026

## 5 Slot

Voor u ligt een Kadernota met een aanpassing van de lopende begroting en een vooruitblik op de route naar de begroting 2023. Dat zal geen gemakkelijke route zijn. Er is sprake van grote prijsstijgingen, onzekerheid ten aanzien van de rijksmiddelen en de nodige ambitie om voor de begroting 2023 klaar te zijn met de uitwerking van de keuzes. Dit in de wetenschap dat de organisatie uit de coronaperiode komt en ook druk is met de opgaven van nu zoals de opvang van vluchtelingen uit Oekraïne. Daarom ziet u in deze Kadernota vooral formatie knelpunten, onvermijdelijke uitgaven en indexeringsknelpunten. De Programmabegroting 2023 wordt het afwegingsdocument voor 2023. We leggen deze Kadernota aan u voor in de overtuiging dat dit de juiste koers is voor dit moment.

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Purmerend,

de secretaris,

de burgemeester,

# Bijlage I Kaders en uitgangspunten Kadernota

## Algemene kaders en uitgangspunten

- De ontwikkeling van de loonkosten van de gemeenteambtenaren volgt de cao. De in 2019 afgesloten cao had een looptijd tot 1-1-2021. De nieuwe cao is eind januari 2022 afgesloten voor de periode 1-1-2021 tem 31-12-2022: een thuiswerkvergoeding, verlofsparen, verlofharmonisatie, betaald ouderschapsverlof, salarismaatregelen (loonsverhoging van 1,5% m.i.v. 01-12-2021 en 2,4% m.i.v. 01-04-2022 en een minimum salaris van € 14 per uur) en een eenmalige uitkering van € 1.200 bruto totaal in 2021 (inclusief coronavergoeding van € 300). De uitwerking van de cao inclusief de pensioen- en werkgeverspremies valt lager uit dan was begroot voor 2022. Oorzaak hiervoor is dat de eenmalige uitkering 2021 incidenteel is en niet structureel doorwerkt in de loonsom van 2022. Tegenover deze vrijval staat het begroten van de thuiswerkvergoeding en het hogere minimumloon. Deze onderdelen worden geactualiseerd in de voorbereiding van de begroting 2023-2026 en het te verwachten voordelige resultaat 2022 van deze actie zal bij de najaarsrapportage 2022 worden verwerkt in de bijgestelde begroting 2022. De loonkostenbegroting voor 2022 wordt conform cao geactualiseerd. De loonkostenbegroting 2023 wordt gebaseerd op 2022 + 3,6%. Dit betreft 3% indexering +0,6% omdat de loonsverhoging van 2,4% per 1-4-2022 is ingegaan hetgeen op jaarbasis voor 2022 1,8% is. Voor de jaren na 2023 wordt er vanuit gegaan dat de stijging opgevangen kan worden binnen de begrote 3% per jaar voor loonsverhogingen en (pensioen-) premies werkgevers.
- De personeelsformatie is gebaseerd op het organogram per 1 april 2022, inclusief besluitvorming Kadernota 2023. De ambtelijke functies begroten we tegen de functionele schaal met een anciënniteit van trede 10.
- De domeinen geven per team aan hoe de personeelskosten moeten worden verdeeld over de programma's en beleidsvelden (procentuele verdeling), tenzij er sprake is van tijdschrijven. Een belangrijk onderscheid hierbij is de verdeling tussen overhead- en lijnfuncties. De overheadkosten worden uitgedrukt in een percentage van de loonsom van de lijnafdelingen. Dit percentage wordt gehanteerd bij de toerekening van overheadkosten aan investeringen, grondexploitaties en projecten (anterieure overeenkomsten) en kostendekkende lokale heffingen. Aan producten waar de buitendienst voornamelijk aan werkt (riool, afval) is de overheadopslag 54%. Voor de overige leges is de overheadopslag 68%. Dit percentage wordt herijkt bij de begroting 2023 (volgens de methode van de programmabegroting 2022).
- Voor de subsidies houden we rekening met een jaarlijkse indexatieverhoging van 2,5%. Indien instellingen zelf een hogere cao-ontwikkeling hebben, volgt er geen aanvullende compensatie. Met de instellingen is afgesproken dat voor het lopende jaar niet meer wordt gecompenseerd voor loonkostenstijgingen gekoppeld aan de ambtenaren cao. De jaarlijkse indexatieverhoging vindt plaats bij de verleningsbeschikking voor het subsidie.