

SOPOH

Begroting
2016 en
MJB 2017-2019

*Voor ieder kind het beste bereiken,
met passie, plezier en
professionaliteit*



Personeel

Onderwijs

Organisatie

Huisvesting

Pr-Marketing

Financiën

Inhoudsopgave
Begroting 2016 en Meer-jaren begroting 2017-2019
 De Stichting Openbaar Primair Onderwijs Haarlemmermeer

-1-	Inleiding algemeen	3
	1.1. “De kracht van de leerkracht”	3
	1.2. De Koers van SOPOH.....	4
-2-	Exploitatiesaldo 2016-2019 & reserves en voorzieningen van SOPOH	6
	2.1. Reserves per 31-12-2014:	6
	2.2. Voorzieningen per 31-12-2014	6
	2.3. Conclusie en verklaring van het resultaat.....	7
	2.4. Risicoparagraaf:	7
	2.5. Uitgangspunten begroting 2016-2019 en totaal overzicht financieel	8
-3-	Begroting 2016	8
	3.1. Algemeen	8
	3.2. Personeel	9
	3.3. OLP school.....	10
	3.4. Huisvesting.....	10
	3.4.1. Algemeen	10
	3.4.2. Samenwerking met externe partners	11
	3.4.3. Rijksinkomsten materiële instandhouding	11
	3.4.4. Inkomsten uit verhuur en medegebruik.....	11
	3.4.5. Toelichting op de uitgaven	12
	3.5. SPB personeel	12
	3.6. Bestuurskantoor	17
	3.7. Treasury	18
-4-	Uitgangspunten bij de meerjarenbegroting 2017-2019	19
	4.1. Algemeen	19
	4.2. Personeel	19
	4.3. OLP school.....	20
	4.4. Huisvesting.....	20
	4.5. SPB Personeel	20
	4.6. Bestuurskantoor	20
-5-	Deelbegroting personeel	21
-6-	Deelbegroting OLP school	22
-7-	Deelbegroting Huisvesting	23
-8-	Deelbegroting SPB Personeel	24
-9-	Deelbegroting bestuurskantoor	25

Toelichting op de begroting 2016 en de Meerjarenbegroting 2016-2019



-1- Inleiding algemeen

1.1. “De kracht van de leerkracht”

De Stichting Openbaar Primair Onderwijs Haarlemmermeer (SOPOH) verzorgt op 21 scholen eigentijds onderwijs, waarbij plezier in leren voorop staat. Kinderen en medewerkers vinden het fijn om goede prestaties te leveren en een plezierige leeromgeving draagt bij aan goede prestaties.

De basis in het vormgeven van ons onderwijs is gebaseerd op de kernwaarden die gelden in het openbaar onderwijs:

- . Het openbaar onderwijs is er voor iedereen
- . Wederzijds respect
- . Waarden en normen
- . Democratische organisatie
- . Aandacht voor godsdienst en levensbeschouwing

In alle SOPOH-scholen staan de genoemde kernwaarden centraal waarbij er ruimte is om vanuit eigen pedagogische uitgangspunten een eigen invulling te geven aan de visie van de school.

In alle SOPOH-scholen staat de kwaliteit van het onderwijs op één. Elke SOPOH-leerling heeft het recht op goed en kwalitatief onderwijs in een inspirerende en uitdagende omgeving.

In alle SOPOH-scholen mag je zijn wie je bent en is de diversiteit aan mogelijkheden binnen de organisatie van grote waarde.

Om de uitgangspunten inhoud te geven en te verankeren in de organisatie is in 2014 een nieuw koersplan geschreven. In dit koersplan is verwoord op welke wijze alle betrokkenen bij SOPOH in de periode 2014-2018 gaan werken vanuit de geformuleerde doelstellingen in het plan. De kern van de ontwikkeling is gericht op het versterken van de kracht van de leerkracht. Vanuit de gezamenlijkheid werken aan het vergroten van kennis en kunde bij de leerkracht om uiteindelijk het beste te kunnen bereiken voor ieder kind.

Elk jaar van het koersplan stelt SOPOH een aantal ontwikkelonderwerpen centraal die verwoord worden in een jaarplan.

Het koersplan is unaniem in de organisatie vastgesteld en geldt als leidraad voor al ons handelen voor nu en in de toekomst. De begroting voor 2016 en de meerjarenbegroting 2016-2019 sluit hier naadloos op aan.

Alle keuzes die in deze begroting zijn gemaakt hebben een relatie met de uitgangspunten van het koersplan. In het koersplan staat het volgende geschreven:

- SOPOH gaat voor solide financieel beleid. Bij inzet van middelen zal steeds de vraag zijn of de inzet van de gelden leidt tot verhoging van de kwaliteit van het onderwijs.

Vanuit de jaarrekening 2013 is er een Investeringsreserve gecreëerd die beschikbaar is voor nieuwe activiteiten. In 2014 is gestart met activiteiten die voortvloeien uit het Koersplan 14-18 en in 2016 wordt hier een gevolg aan gegeven. De inzet van de investeringsreserve leidt jaarlijks tot een verantwoord negatief resultaat.

In het voorjaar van 2016 worden de activiteiten voor de jaarschijf 16-17 opgesteld.

Zodra de investeringsreserve gebruikt is voor de uitvoering van de koersplanactiviteiten is in de meerjarenbegroting rekening gehouden met nieuwe budgetten voor het voortzetten van de activiteiten van de SOPOH-academie, de competentie thermometer en de inzet jonge leerkracht.

- Het niet overschrijden van beschikbare budgetten in elke geleding. Door met elkaar in gesprek te gaan over de inkomsten en uitgaven op school en bovenschools niveau werken we aan inzicht en kostenbewustzijn.

Een ieder binnen SOPOH volgt maatschappelijke ontwikkelingen. Een organisatie als deze vraagt om creatief en doordacht handelen. Binnen SOPOH zijn we ons hiervan zeer bewust. Daar waar kansen en uitdagingen zijn, zullen we deze waar mogelijk benutten.

1.2. De Koers van SOPOH

In het koersplan 2014-2018, dat per 1 augustus 2014 van kracht is geworden, staat verwoord, dat de SOPOH en haar scholen gaan voor kwalitatief goed onderwijs aan ieder kind. De missie **“Voor ieder kind het beste bereiken met Passie, Plezier en Professionaliteit”** is het uitgangspunt. Voor het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs is de kracht van de leerkracht een bepalende factor. Vandaar dat het Koersplan 2014-2018 gericht is op het versterken van de kracht van de leerkracht. De leerkracht doet er toe. Door maatschappelijke ontwikkelingen en de intrede van de wet op het Passend Onderwijs per augustus 2014 wordt de leerkracht gevraagd toegerust te zijn voor het onderwijs aan het kind voor nu en voor de toekomst. SOPOH heeft goed gekwalificeerde leerkrachten.

Professionals willen zich blijven ontwikkelen, vragen om ondersteuning, bijscholing en nascholing. De komende jaren zal op SOPOH niveau én op schoolniveau gewerkt worden aan het versterken van de leerkracht met als resultaat het beste bereiken voor ieder kind, met passie, plezier en professionaliteit. Kinderen worden gestimuleerd om hun talenten en persoonlijkheid in een veilige en uitdagende omgeving te ontwikkelen. De onderwijsvraag van het kind staat bij het leren centraal. Door garant te staan voor goed en kwalitatief onderwijs aan ieder kind, zal de ouder in de Haarlemmermeer de SOPOH-school weten te vinden. SOPOH-scholen zorgen voor een heldere en duidelijke communicatie. SOPOH-scholen dragen er zorg voor dat regelmatig de publiciteit gezocht wordt. Zorg dat je de beste bent, zorg dat je goede en leuke dingen doet en laat dit weten. Op SOPOH-scholen is er

aandacht voor: plezier in leren, respectvol omgaan met elkaar, waarden en normen, sociaal-emotionele vaardigheden, duidelijke regels en afspraken en het benutten van de mogelijkheden die ICT kan bieden. SOPOH ziet de ouders als partner. SOPOH staat garant voor het gebruik van de vaardigheden die de 21^e eeuw te bieden heeft met aandacht voor sociale en culturele vaardigheden, samenwerking, probleem oplossend vermogen, ICT geletterdheid, creatief en kritisch denken en helder communiceren. Er is een grote diversiteit aan SOPOH-scholen, zodat er voor iedereen een passende SOPOH school beschikbaar is.

Voor verdere informatie is het Koersplan 2014-2018 beschikbaar en de daaraan gekoppelde jaarplannen waarin de uitwerking nader beschreven wordt.

Hoofddorp, november 2015

Peter Schreuder
Evert van Putten
College van Bestuur SOPOH

-2- Exploitatiesaldo 2016-2019 & reserves en voorzieningen van SOPOH

SOPOH kent een aantal reserves en voorzieningen. De reserves worden bovenschools beheerd. In de jaarrekening 2013 is er een Investeringsreserve vastgesteld die beschikbaar is voor nieuwe activiteiten. Eind 2014 is er ruim € 908.000 beschikbaar voor activiteiten die vanuit het Koersplan in gang gezet worden. De begroting 2016 sluit met een negatief resultaat van € 370.300 en dit bedrag wordt verrekend met de Investeringsreserve (Koersplanactiviteiten € 273.800) en de Herwaarderingsreserve (€ 96.500).

De hoogte van het Eigen Vermogen (Algemene Reserve) van SOPOH is voldoende om de risico's op te kunnen vangen. De hoogte hiervan wordt jaarlijks herijkt in de jaarrekening. De volgende reserves zijn benoemd vanuit de jaarrekening 2014:

2.1. Reserves per 31-12-2014:

Investeringsreserve	€ 908.059
Reserve herwaardering	€ 507.242
Reserve ouders	€ 126.495
Algemene Reserve	€ 3.305.675
Totaal reserves	€ 4.847.471

In de Meerjarenbegroting ontstaat het volgende beeld:

Stand per 31-12-2014		verrekening resultaat 2015	verrekening resultaat 2016	verrekening resultaat 2017	verrekening resultaat 2018	verrekening resultaat 2019	Stand van de reserve
Algemene reserve	3.305.675	1.600	0	0	0	0	3.307.275
Reserve herwaardering	507.242	-127.520	-96.500	-18.300	0	-27.900	237.022
Reserve ouders	126.495			0	0	0	126.495
Investeringsreserve	908.059	-268.600	-273.800	-198.400	-122.800	-16.800	27.659
							0
subtotaal	4.847.471	-394.520	-370.300	-216.700	-122.800	-44.700	3.698.451

2.2. Voorzieningen per 31-12-2014

Voorziening instroomtoets WW	€ 59.644	tbv doorlopen instroomtoetsprocedures
Voorziening jubilea	€ 128.941	
Voorziening onderhoud	€ 361.469	

De uitgaven ten laste van de Voorziening instroomtoets WW zijn niet voorzien, de inhoudingen vinden plaats via de subsidie van het Rijk. De Voorziening Jubilea is voldoende gevuld om de kosten te dekken.

De Voorziening onderhoud is bedoeld voor de stortingen en onttrekkingen met betrekking tot het geplande onderhoud en geeft het volgende beeld:

Voorziening Onderhoud	2015	2016	2017	2018	2019
Stand voorziening per 01-01-14	361.469	346.469	242.165	399.216	422.839
Onderhoudskosten jaarschijf	-755.000	-844.304	-582.949	-716.377	-598.706
Storting jaarschijf	740.000	740.000	740.000	740.000	740.000
Stand per 31-12	346.469	242.165	399.216	422.839	564.133

2.3. Conclusie en verklaring van het resultaat

De komende jaren wordt er veel geïnvesteerd in de kwaliteit van het onderwijs. Financieel gezien beschikt SOPOH over voldoende middelen om een extra impuls te geven. De Investeringsreserve is speciaal voor dit doel apart benoemd en beschikbaar voor de kosten die voortvloeien uit het Koersplan.

Met ingang van het schooljaar 2016-2017 wordt de rijksvergoeding P&A stapsgewijs verhoogd met € 10 per leerling, een jaar later € 40 en daarna € 30. Met deze bedragen is rekening gehouden in de begroting en scheidt ruimte voor nieuw beleid (zie onderdeel SPB personeel). Na afloop van de Koersplanactiviteiten wordt een aantal onderdelen structureel opgenomen in de begroting (SOPOH-Academie, competentie thermometer en de regeling jonge leerkrachten).

2.4. Risicoparagraaf:

Het leerlingenaantal binnen de gemeentegrens is dalend en bij SOPOH daalt het leerlingenaantal ook. In deze krimpende markt is het zaak om ervoor te zorgen dat onze SOPOH-scholen een goede concurrentiepositie hebben door te zorgen voor een goede naam, een goede sfeer, een positieve uitstraling en kwalitatief goed onderwijs. Bij krimp zal er een toenemend aantal lokalen leeg komen te staan en dit heeft negatieve gevolgen voor de exploitatie.

De daling van het leerlingenaantal zorgt ook voor daling van de personele formatie. In de begroting 2016 is uitgegaan van 4.700 en elk volgend jaar 100 leerlingen minder. De daling van de formatie die te maken heeft met de krimp wordt via natuurlijk verloop ingevuld. Tijdelijk personeel krijgt bij voldoende functioneren een verlengde tijdelijke aanstelling. De personele lasten ten opzichte van de subsidie personeel liet in 2015 een negatief resultaat zien. Vanaf 2016 verwachten we een kleiner negatief resultaat ten opzichte van de begroting 2015 bij de personele kosten vanwege de terugloop van de formatie en de daling van een aantal premies. Er is rekening gehouden met een salarisstijging van 5,05% vanaf 1 januari 2016. De verwachting is dat dit volledig gecompenseerd wordt door een hogere rijksbijdrage.

Er wordt ons door de regelgeving opgelegd dat tijdelijke medewerkers sneller dan voorheen recht hebben op een contract voor onbepaalde tijd. Vooral vervangers kunnen daardoor sneller in aanmerking komen voor een vast contract omdat zij meerdere malen vaak kortdurend invallen. Om dit probleem op te lossen wordt er gewerkt aan een Regionaal Transfer Centrum waarbij vervangers na drie keer in kunnen gaan vallen bij een ander schoolbestuur.

Per 1 januari 2015 is het buitenonderhoud overgedragen van de gemeente aan het schoolbestuur. Daartoe is een Meerjaren Onderhouds Plan gemaakt waaruit blijkt dat de extra rijkssubsidie voldoende is om de extra kosten te dekken.

2.5. Uitgangspunten begroting 2016-2019 en totaal overzicht financieel

Begroting		2016	2017	2018	2019
Personeel	inkomsten	17.389.000	16.936.500	16.487.400	16.236.600
	uitgaven	-17.725.900	-17.323.700	-16.931.800	-16.669.300
	saldo	-336.900	-387.200	-444.400	-432.700
OLP school	inkomsten	1.690.500	1.643.100	1.603.200	1.603.200
	uitgaven	-1.690.500	-1.643.100	-1.603.200	-1.603.200
	saldo	0	0	0	0
Huisvesting	inkomsten	1.859.900	1.817.800	1.775.700	1.733.600
	uitgaven	-2.065.800	-2.028.400	-1.998.200	-1.977.700
	saldo	-205.900	-210.600	-222.500	-244.100
SPB Personeel	inkomsten	3.018.400	3.046.800	3.130.800	3.166.100
	uitgaven	-2.209.500	-2.020.200	-1.955.800	-1.908.500
	saldo	808.900	1.026.600	1.175.000	1.257.600
Bestuurskantoor	inkomsten	483.800	473.300	465.100	465.100
	uitgaven	-1.120.200	-1.119.500	-1.096.000	-1.090.600
	saldo	-636.400	-646.200	-630.900	-625.500
Totaal		-370.300	-217.400	-122.800	-44.700

Waarvan

Koersplan	-273.800	-198.400	-122.800	-16.800
Herwaardering	-96.500	-18.300	0	-27.900

Prognose leerlingaantal:

1-10-2015	4.700
1-10-2016	4.568
1-10-2017	4.457
1-10-2018	4.357

De prognose is gebaseerd op de prognose van de leerlingaantallen die de scholen voorzien. De rijksvergoeding voor het onderdeel OLP school, huisvesting en Bestuurskantoor wordt toegekend per kalenderjaar op basis van de 1 oktobertelling voorafgaand. De rijksvergoeding voor personeel en SPB personeel wordt toegekend voor een schooljaar en is gebaseerd op dezelfde 1 oktobertelling.

-3- Begroting 2016

3.1. Algemeen

Bij de invoering van de lumpsum vergoeding is besloten de scholen de volledige beschikking te geven over de toegekende rijksvergoeding voor personeel. Op basis van de prognose van de scholen voor de 1 oktobertelling in het lopende schooljaar worden de formaties van de scholen toebedeeld. Naast de vergoeding van het Rijk is er subsidie van het Samenwerking Verband (SWV), externen en eigen budgetten van de school beschikbaar.

Het koersplan 2014-2018 is de leidraad voor alle ontwikkelingen die in gang gezet worden. Voor de financiering van deze activiteiten is de Investeringsreserve beschikbaar.

3.2. Personeel

Er wordt een salarisverhoging voorzien per 1 jan. 2016 van 5,05%, deze salarisstijging is meegenomen in de kosten. De PO-raad gaat er van uit dat de salarisstijging volledig gecompenseerd wordt met een aanvullende rijksvergoeding of lagere werkgeverspremies. Hiermee wordt de loonsverhoging afdoende gefinancierd. Er wordt rekening gehouden met een ziekteverzuim percentage van ruim 5%. De salarislaster van het Bestuurskantoor maken onderdeel uit van de totale salarislaster en stijgen met hetzelfde percentage, hier staat geen aanvullende Rijksvergoeding tegenover. Het leerlingaantal daalt met 100 leerlingen en hierdoor krimpt de formatie met ruim 6 fte (leerkrachten). Deze daling wordt via natuurlijk verloop (vanwege leeftijd of vrijwillig ontslag) bereikt. We gaan uit van een gelijkblijvend aantal scholen en directeuren.

De omvang van de formatie 2016 en de onderverdeling voor het schooljaar 2015-2016 en 2016-2017 is als volgt:

Omvang formatie	2015-2016	2016-2017	2016	
Reguliere bekostiging Rijk	252,4	246,5	249,9	op basis van aantal leerlingen
Voormalige LGF	2,2	0,6	1,5	financiering vanuit SWV
Aanvullende financiering Rijk	1,2	0,4	0,9	extra budget vanwege schoolgewicht
Budget vanuit school/CvB	9,9	10,7	10,2	inzet budget vanuit SPB personeel
Financiering IB/SBO via SWV	13,1	14,2	13,6	financiering vanuit SWV
Externe financiering	3,1	3,1	3,1	bijdrage St. Leonardo, ouders en externen
Totaal	281,9	275,5	279,2	

De basis voor de personele bekostiging bedraagt € 60.920 en de basis voor de kosten GPL bedraagt € 64.080. Hierbij is rekening gehouden met de salarisverhoging van ruim 5% en een verhoogde rijksvergoeding. Vanaf het schooljaar 16-17 wordt er extra budget ingezet bij 'budget vanuit school/CvB' voor de derde Leonardo vestiging, personele knelpunten en het Koersplan personeel. Vanaf het schooljaar 16-17 komt er een hogere financiering voor 'Financiering IB/SBO via SWV' waardoor er een hogere personele inzet gerealiseerd wordt. De vergoeding voor het VF wordt minder omdat de vergoeding van vervanging tijdens schorsing verlaagd is van 6 maanden naar 6 weken en er gaan normbedragen uitgekeerd worden in plaats van de werkelijke salariskosten.

De medewerkers populatie bestaat voor een groot deel uit vrouwen en dat vormt geen afspiegeling van de maatschappij. SOPOH vindt het wenselijk de verhouding man-vrouw aan te passen zodanig dat het aantrekkelijker wordt voor mannen om bij SOPOH te komen werken.

3.3. OLP school

3.3.1. Inkomsten

Op basis van de jaarlijkse teldatum op 1 oktober stelt de overheid de vergoeding vast voor de uitgaven die op schoolniveau plaatsvinden. De betreffende schooldirecteur is budgethouder van deze onderdelen. Vanuit het door de overheid toegekende budget verdeelt de school dit over de voor de school benodigde onderdelen zoals aanschaf materiaal, investeringen OLP en ICT, telefoon en reproductiekosten, jaarlijkse kosten voor ICT en dergelijke.

Wanneer een school in de periode tot 1 maart van een schooljaar een groot aantal nieuwe inschrijvingen krijgt, wordt de rijksvergoeding bijgesteld met terugwerkende kracht voor het lopende kalenderjaar. Als dit aan de orde is krijgt de school alsnog de beschikking over een extra budget.

Hier zijn ook de inkomsten opgenomen die door de ouders gegenereerd worden.

Vanuit de Rijksoverheid wordt er een subsidie verstrekt van € 11 per leerling voor culturele activiteiten, de gemeente kent eenzelfde bedrag per leerling toe voor activiteiten in het kader van het Kunstmenu.

3.3.2. Uitgaven

De schooldirecteur krijgt informatie over het totaal te besteden budget op basis van de Rijksvergoeding. Vervolgens maakt de directeur voor de eigen school een begroting.

Lopende het jaar is de directeur budgethouder.

Hier zijn ook de uitgaven opgenomen die door de ouders gegenereerd worden.

3.3.3. Budget tussenschoolse opvang

In de jaarvergoeding van de school is een vergoeding opgenomen voor de tussenschoolse opvang. Dit geld is bijvoorbeeld bestemd voor het oplossen van personele knelpunten of het verzorgen van opleidingen en niet voor de exploitatiekosten.

De verantwoordelijkheid voor het organiseren van de tussenschoolse opvang ligt bij het schoolbestuur. Er is afgesproken dat de school zorg draagt voor de uitvoering van de tussenschoolse opvang in samenspraak met de MR en de ouders van de school.

3.4. Huisvesting

3.4.1. Algemeen

Per 1 januari 2015 is de overheveling van de onderhoudstaken aan de buitenzijde van de schoolgebouwen doorgevoerd. Bij SOPOH heeft dit proces zonder problemen plaatsgevonden. De jaarlijkse dotatie aan de voorziening voor groot onderhoud is daarop afgestemd, ingaande het begrotingsjaar 2016 vooralsnog steeds € 740.000 waarbij rekening gehouden wordt met een aanvaardbaar onderhoudspeil. Toch zijn er zorgen ontstaan. Dat wordt vooral veroorzaakt door de relatie tussen het teruglopend aantal leerlingen en de daaraan gekoppelde vergoedingen voor de materiële instandhouding. In het licht van deze omstandigheden valt er niet aan te ontkomen, hoe lastig dat ook zal zijn, om de capaciteit

van de gebouwen én de materiële exploitatie af te stemmen op het aantal leerlingen c.q. de daaraan te relateren vergoedingen voor de materiële instandhouding.

3.4.2. Samenwerking met externe partners

Door de overheveling van het buitenkantonderhoud heeft de gemeente vrijwel volledig afstand genomen van de directe betrokkenheid bij de materiële instandhouding van schoolgebouwen. De rol van de gemeente is daarmee niet geheel verdwenen. Het blijft namelijk de verantwoordelijkheid van de gemeente om te zorgen voor huisvestingsvoorzieningen in termen van nieuwbouw, uitbreiding en renovatie. Deze rol wordt door de gemeente Haarlemmermeer met betekenis ingezien. Inmiddels hebben de gemeente en alle lokale onderwijsorganisaties voor PO en VO een intentieovereenkomst getekend met als doel om de kwaliteit van de onderhuisvesting de komende jaren te verbeteren. Kort gezegd zal dat enerzijds moeten leiden tot een verhoging van de gemeentelijke budgetten voor nieuwbouw e.d., anderzijds zal het volume van de onderwijsgebouwen moeten dalen. Er wordt overleg gevoerd op een wijze dat in 2016 door het gemeentebestuur een kwaliteitsstandaard voor de onderwijshuisvesting wordt vastgesteld, in hoofdzaak bestaande uit kwaliteitscriteria waaraan nieuwe schoolgebouwen in bouwkundig en technisch opzicht moeten voldoen en welk investeringsbedrag per m² bouwvolume daarvoor nodig zal zijn. Parallel aan dit proces is aan de onderscheidenlijke onderwijsorganisaties gevraagd om een eigen school bestuurlijk beleid te formuleren met betrekking tot de mate waarin, en de wijze waarop, op meerjarige wijze scholen in stand worden gehouden. Vaak is het dan nodig om met andere onderwijsorganisaties in overleg te treden.

3.4.3. Rijksinkomsten materiële instandhouding

De rijksvergoeding voor de materiële instandhouding is nagenoeg volledig lineair afhankelijk van het aantal leerlingen. Door de gestadige daling van het aantal leerlingen is er dus ook sprake van een daling van de hiervoor aangehaalde rijksvergoeding. Dat baart zorgen omdat het in praktische zin vaak heel lastig is om bij de materiële exploitatie het onderscheid te maken tussen de gebouwcapaciteit waar wél vergoeding voor wordt ontvangen en niet. Waar dat mogelijk is wordt dat uiteraard wel gedaan, bijvoorbeeld het schoonmaakonderhoud.

3.4.4. Inkomsten uit verhuur en medegebruik

De geraamde uitgaven voor medegebruik, dat willen zeggen het gebruik van lokalen in andere scholen en in noodlokalen/schoolwoningen van de gemeente, laten een neerwaartse trend zien. Dat is het directe gevolg van de daling van het aantal groepen leerlingen.

De verhuur van ruimten aan derde partijen zoals bijvoorbeeld private aanbieders van kinderopvang, laat een stabiele situatie zien. Op grond hiervan worden de ramingen van de daaraan verbonden inkomsten gelijk gehouden.

3.4.5. Toelichting op de uitgaven

3.4.5.1. Energie

Ook al zijn de afgelopen jaren grote investeringen gedaan op het gebied van energiebesparende maatregelen, zoals bijvoorbeeld het vernieuwen van cv-installaties, plaatsen HR++ glas e.d., de uitgaven blijven onverkort veel hoger dan de rijksvergoedingen. Eind 2015 is door het College van Bestuur het protocol “energiebesparing SOPOH” vastgesteld en op persoonlijke wijze schriftelijk aan alle SOPOH-medewerkers uitgereikt. In dit protocol worden op dringende wijze instructies en adviezen gegeven op welke wijze men zowel gezamenlijk als individueel een wezenlijke bijdrage aan het verlagen van de energiekosten kan leveren. In de begroting 2016 wordt, ook gezien de ervaring uit 2015, rekening gehouden met lagere elektrakosten.

3.4.5.2. Schoonmaakonderhoud

In 2015 is als resultaat van een nieuw uitgevoerde aanbesteding overeenkomstig de verplichte Europese Richtlijnen het schoonmaakwerk aan een drietal nieuwe bedrijven opgedragen. Dat heeft op het merendeel van de scholen tot een wezenlijke verbetering van de kwaliteit van het schoonmaakonderhoud geleid. De ramingen van de uitgaven voor het schoonmaakonderhoud volgen een directe lijn met de vermindering van het aantal normatieve lokalen.

3.5. SPB personeel

3.5.1 Inleiding

Een deel van de subsidie voor opbrengstgericht werken, schoolbegeleiding en schoolplanbudget worden grotendeels toegevoegd aan het budget van de scholen ten behoeve van het optimaliseren van het opbrengstgericht werken, de schoolbegeleiding en andere school specifieke zaken. Een deel van het budget is boven schools beschikbaar om daar waar nodig gelden beschikbaar te stellen aan scholen die een impuls behoeven. Het budget voor professionalisering van de schoolleiders is boven schools beschikbaar en wordt ingezet voor onder meer de scholing van directeurs.

De invulling van het jaarplan 2014-2015 van het Koersplan 2014-2018 heeft geleid tot 4 budgetten die hieruit voortvloeien nl. Koersplan personeel, -onderwijs en – organisatie en de afschrijfkosten die betrekking hebben op de investering in ICT.

Vanaf 2016 zijn de budgetten voor personele knelpunten en het ontwikkelbudget verhoogd. Deze budgetten staan ter beschikking aan het CvB, zij kunnen dit inzetten op het moment dat er sprake is van knelpunten die met een impuls op personeels- of huisvestingsgebied opgelost worden.

3.5.2. Toelichting op de inkomsten

De rijksvergoeding schoolbudget personeel is gebaseerd op een basisbedrag, een vergoeding per leerling, een vergoeding voor kleinere scholen en een vergoeding per schoolgewicht. De totale vergoeding voor alle scholen is hier begroot. Hiernaast is hier de vergoeding voor het opbrengstgericht werken opgenomen.

De vergoeding voor BGZ (bedrijfsgezondheidszorg) wordt toegevoegd aan het schoolbudget personeel omdat hier de kosten verwerkt zijn.

Vanuit het Rijk wordt een verhoging voorzien van het subsidie bedrag per leerling van +€ 10 voor het schooljaar 2016-2017.

3.5.3. Toelichting op de uitgaven

3.5.3.1. Koersplan Onderwijs, Personeel en Organisatie:

Koersplan onderdeel Onderwijs:

- Passend onderwijs

Om tegemoet te komen aan de uitgangspunten van passend onderwijs heeft SOPOH er voor gekozen extra handen in de klassen te brengen door de inzet van onderwijsassistenten. In augustus zijn 7 bovenschoolse onderwijsassistenten gestart op verschillende SOPOH-scholen. Zij hebben de taak meegekregen samen met de leerkracht het onderwijs aan de kinderen van een extra impuls te voorzien. De kosten van de inzet van de onderwijsassistenten maken deel uit van het koersplan onderwijs en worden gedeeltelijk verrekend met een deel van het budget voor Passend Onderwijs.

- Goede Tussenopbrengsten

Alle SOPOH-scholen zijn gestart met een leestraject waarbij alle scholen samenwerken om het leesonderwijs een extra impuls te geven, waardoor de resultaten bij de tussentoetsen in januari en juni 2016 positief worden beïnvloed.

Het streven is om in januari alle leerlingen van de groepen 3 en 4 een voldoende te laten scoren voor technisch lezen op de tussentoetsen van het Cito Leerlingen Volg Systeem. Het traject bestaat o.a. uit netwerkbijeenkomsten van leerkrachten van de verschillende jaargroepen. In deze netwerkbijeenkomsten bespreekt men met elkaar de wijze waarop het onderwijs in deze groepen op de scholen worden aangeboden. Door dit met elkaar te bespreken wordt er veel van elkaar geleerd. Ook de resultaten van toetsen uit de methode worden per maand geanalyseerd, zodat het onderwijs aan het kind geoptimaliseerd wordt. Daarnaast worden er specifieke bijeenkomsten georganiseerd voor de leerkrachten van de verschillende jaargroepen. Alles in het kader van het goed leren lezen. Het traject is georganiseerd en wordt begeleid door de werkgroep Kwaliteit van SOPOH. De werkgroep wordt ondersteund door een extern bureau. De kosten maken onderdeel uit van het koersplanbudget onderwijs.

Koersplan onderdeel Personeel:

- Competentiethermometer

In het schooljaar 2014-2015 is dit instrument ingezet om in kaart te brengen hoe de ontwikkeling van de leerkracht is gevorderd op de competentieonderdelen die horen bij het vak van leerkracht primair onderwijs. Ook in de schooljaren 2015-2018 wordt het instrument gebruikt. Tevens wordt het instrument ingezet in het kader van de vernieuwde CAO. In de CAO staat, dat de kwaliteit van de (startende) leerkracht beoordeeld moet worden met een genormeerd instrument. Het inzetten van de competentethermometer brengt kosten met zich mee. Deze kosten maken onderdeel uit van het koersplanbudget personeel.

- Opleiden in de school

Ook in het schooljaar participeert SOPOH in het project Opleiden in de school 2.0. Op 't Joppe en op de Optimist zijn nu stagiaires van de PABO Leiden hun stage aan het doen en zij worden begeleid vanuit dit project. Het doel van dit project is de student nog beter voor te bereiden op het vak van leerkracht. Kosten in het kader van dit project maken onderdeel uit van het koersplanbudget personeel.

Koersplan onderdeel Organisatie:

- SOPOH-academie

De SOPOH-academie organiseert dit schooljaar allerlei bijeenkomsten waar de medewerkers van SOPOH kennis en kunde kunnen komen halen en brengen. Dit houdt ook in dat leerkrachten met specialismen uitgenodigd worden vanuit hun expertise workshops te organiseren zodat andere leerkrachten hun kennis kunnen vergroten.

In de normjaartaak van elke medewerker is ruimte gemaakt om deel te kunnen nemen aan SOPOH-academie activiteiten. Verder zijn er 4 woensdagmiddagen gereserveerd waarop de SOPOH-academie leerkrachten kan vragen aan specifieke bijeenkomsten deel te nemen. De uitgaven van de SOPOH-academie maken onderdeel uit van het koersplanbudget organisatie .

- Mediawijsheid

Een mediacoach ondersteunt in het schooljaar 2015-2016 SOPOH-scholen bij het opzetten van een leerlijn door de hele school op het gebied van mediawijsheid. Mediawijsheid is een verzamelbegrip waarbij kinderen worden geleerd gebruik te maken van de digitale leeromgeving. Hierbij wordt de leerling geleerd verantwoord met media te leren omgaan. De inzet van de mediacoach maakt onderdeel uit van koersplanbudget organisatie.

- ICT-ontwikkelingen

In de scholen vinden gesprekken plaats onder leiding van Heutink ICT in het kader van het DNA traject. Het DNA traject is een traject waarbij scholenteams worden betrokken bij het bedenken van de ICT-toepassingen in de school. Met een blik op de horizon wordt in elke school een plan gemaakt om de ICT mogelijkheden op een gepaste manier in de school te integreren waarbij ICT een waardevolle bijdrage levert aan het onderwijsleerproces.

Uit het DNA-traject komt informatie over de ICT-ontwikkelingen die elke school nastreeft, zodat op bestuursniveau op een juiste manier aangehaakt kan worden. Tevens is dan inzichtelijk hoe ICT-vaardig de SOPOH-medewerker nu is en welke ontwikkeling de medewerker nog moet maken.

De kosten van het DNA-traject worden gefinancierd uit het koersplanbudget.

In alle scholen wordt een basis-wifi-systeem aangelegd. Dit zorgt er voor, dat er in alle SOPOH-scholen draadloos gewerkt kan worden met diverse devices. Dit geeft de school mogelijkheden om verschillende soorten computertoepassingen in de school te integreren. De investering van de basis-wifi-systemen wordt geboekt onder afschrijvingen koersplanbudget.

Bij het onderdeel P&A zijn een aantal budgetten toegekend aan de scholen en de volgende budgetten worden bovenschools beheerd:

3.5.3.2. Ouderschapsverlof

De opname van ouderschapsverlof is in 2015 toegenomen en voor 2016 voorzien we dat dit op het niveau van 2015 blijft.

3.5.3.3. Talentmanagement/competentiemanagement

Vanuit de kweekvijver gedachte kunnen leerkrachten op voordracht van hun directeur en na een gesprek met het CvB een schoolleidersopleiding volgen. Er wordt voor 3 leerkrachten budget beschikbaar gesteld.

3.5.3.4. Huisvesting in verband met extra groepen

In sommige omstandigheden maakt een school gebruik van meer lokalen dan er aan rijks bekostiging binnenkomt. De huisvestingskosten worden in dat geval uit dit budget betaald. Er is rekening gehouden met het gebruik van 4 extra lokalen.

3.5.3.5. ARBO contract en dienstverlening

SOPOH is wettelijk verplicht zieke medewerkers te begeleiden. Daartoe is er een overeenkomst afgesloten met een bedrijfsarts. Daarnaast kunnen medewerkers een beroep doen op verschillende vormen van ondersteuning waarvoor apart een budget gereserveerd is bij 'Externe deskundigheid/interventies'. Voor een deel van deze ondersteuningskosten komt er een vergoeding van het Vervangingsfonds en Loyalis. Ook zijn er diverse verplichtingen op het gebied van de arbeidsomstandigheden zoals de BHV en de RIE. SOPOH gaat meer inzetten op preventie van verzuim.

3.5.3.6. Externe deskundigheid / interventies

Daar waar mogelijk wordt subsidie aangevraagd om de ingezette interventies te bekostigen en worden de kosten verhaald op de zorgverzekering van de betrokken medewerker. Er is tevens budget gereserveerd voor interventies, zoals bedrijfsmaatschappelijk werk, coaching en multidisciplinaire training ter bevordering van de re-integratie van langdurig zieke medewerkers.

3.5.3.7. Gratificatiebeleid

Binnen dit beleid zijn de dienstjaren bij SOPOH (incl. gem. Haarlemmermeer) de basis voor de toegekende gratificaties. Het gaat hier om de kosten van een cadeau en een receptie.

3.5.3.8. Professionalisering Schoolleiders

Dit budget wordt ingezet voor de schooldirecteuren, op basis van jaarlijks budget van € 2.000 per schooldirecteur. Uit dit budget bekostigen we een studie tweedaagse, directie trainingen/bijeenkomsten, individuele trainingen van de schooldirecteuren en de kosten voor de registratie in het Schoolleidersregister.

3.5.3.9. Personeel op school boven formatief Personele frictie

De focus bij SOPOH op kwaliteit maakt ontwikkelingen op de scholen zichtbaar. Wanneer blijkt dat medewerkers niet kunnen voldoen aan de door ons gevraagde competenties gaan we met die medewerkers op zoek naar een passende oplossing. In situaties waarin op scholen knelpunten ontstaan kan het CvB extra formatiemiddelen beschikbaar stellen. De afgelopen jaren hebben we ervaren dat de kosten oplopen waardoor er vanaf 2016 rekening gehouden wordt met een budget van € 200.000. De benodigde kosten voor outplacement en begeleiding zijn opgenomen bij het budget voor Externe deskundigheid/interventies.

3.5.3.10. Invoering LB/ functiemix

Het aantal medewerkers met een LB benoeming is gestegen en dat brengt hogere kosten met zich mee. Het verschil in kosten tussen een LA en LB functie bedraagt 10%. Vanuit de personele bekostiging van het Rijk worden deze kosten voor 75% gedekt, 25% wordt vanuit het budget SPB personeel betaald. Het aantal fte LB is in 2015 gestegen van 64 naar 78.

3.5.3.11. SOPOH academie

Vanuit het Koersplan worden er in het kader van het leertraject scholings sessies aangeboden voor de medewerkers en wordt er gebruik gemaakt van een extern bureau. Daarnaast worden er verdeeld over het schooljaar minimaal 20 workshops georganiseerd met uiteenlopende onderwerpen die aan alle medewerkers van SOPOH worden aangeboden in het kader van deskundigheidsbevordering.

3.5.3.12. SOPOH studiemiddag

In het najaar van 2016 organiseert SOPOH voor alle medewerkers een SOPOH-studiedag. Deze studiedag staat in het teken van “verbinden” en wordt afgesloten met een informeel samenzijn.

3.5.3.13. Start derde Leonardovestiging

In februari 2016 start SOPOH met een derde locatie waar voltijds hoogbegaafden onderwijs wordt aangeboden. Deze Locatie is op Obs Twickel. Voor de opstart van deze locatie is budget nodig voor de aanschaf van onderwijsleermiddelen en zijn er extra kosten voor inzet personeel. De verwachting is dat de locatie start met tenminste 5 leerlingen. Daarna kan de groep uitgroeien tot een groep van maximaal 16 leerlingen in het schooljaar 17-18. De ouders betalen een vrijwillige bijdrage aan Stichting Hoogbegaafden Onderwijs Badhoevedorp. De stichting bekostigt hieruit de extra kosten voor het onderwijsleerpakket en aanverwante uitgaven.

3.5.3.14. Competentie Thermometer

In het kader van de nieuwe CAO heeft SOPOH gekozen voor het gebruik maken van de Competentie Thermometer. Dit instrument wordt gebruikt om inzicht te krijgen in de kwaliteit van de leerkracht. De inzet van het instrument wordt bekostigd uit het Koersplanbudget personeel. Indien de uitkomst leidt tot interventies om de leerkracht extra te ondersteunen is hiervoor budget gereserveerd.

3.5.3.15. SOPOH ontwikkelbudget

Scholen zijn bezig met hun schoolontwikkeling en zetten hiervoor middelen in die hiervoor aan de scholen zijn toegewezen. Het CvB kan het SOPOH ontwikkelbudget gebruiken om scholen die aan hun eigen budget niet genoeg hebben om de noodzakelijke ontwikkeling door te maken te ondersteunen. Voor 2016 worden de scholen nadrukkelijker ondersteund in de ontwikkelingen. Het CvB wil dit budget niet alleen inzetten om ontstane situaties te herstellen maar ook inzetten op scholen die naar excellentie streven.

3.5.3.16. Impulsgelden huisvesting

Alle scholen zijn ingepland binnen het meer jaren onderhoudsplan en waar nodig kunnen ook vanuit het jaarlijks huisvestingsbudget noodzakelijke uitgaven worden gedaan. Vanuit de impulsgelden huisvesting zorgen we ervoor dat scholen op het gebied van huisvesting, naar buiten toe, aantrekkelijk zijn.

3.5.3.17. Schoolplan budget personeel en materieel en prestatiebox en schoolbegeleiding

De scholen maken in het verlengde van het eigen schoolplan een begroting voor het lopende schooljaar. Het budget kan ingezet worden voor personele of materiële kosten. Na vaststelling van de begroting maken de scholen een onderverdeling over de volgende

posten: toelage/gratificaties, Innovatie, verbetering onderwijskundige kwaliteit, nascholing, schoolbegeleiding kinderen/team, zelfbeschikking en opbrengstgericht werken. Deze budgetten worden door de scholen beheerd.

3.5.4. Regionaal Transfer Centrum

Per 1 juli 2015 is de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) in werking getreden. Deze wet wordt in de nieuwe CAO per 1 juli 2016 vertaald. Dit houdt onder andere in dat korttijdelijke (vervangers) medewerkers veel sneller recht kunnen doen gelden op een aanstelling voor onbepaalde tijd. De eventuele verplichtingen die hierdoor kunnen ontstaan zijn niet gewenst en waarschijnlijk te duur. Om die reden wordt er samenwerking gezocht met 9 andere schoolbesturen uit de regio waarbij tijdelijk personeel onderling gaat rouleren waardoor er geen ongewenste verplichtingen ontstaan. Deze samenwerking wordt organisatorisch vormgegeven door het instellen van een RTC.

3.6. Bestuurskantoor

3.6.1. Algemeen

Het bestuurskantoor voert de werkgeverstaken uit.

De dienstverlening bestaat uit ondersteuning en ontwikkeling op het gebied van personeel, huisvesting en financiën voor SOPOH en SOKS. Alle administratieve financiële, salaris- en personele taken worden uitgevoerd op het bestuurskantoor. Hiervoor is ruim 10 fte beschikbaar waarvan ruim 1 fte ingezet wordt voor SOKS aangelegenheden. De kosten van de SOKS werkzaamheden worden verrekend met SOKS. Er wordt gewerkt met het administratieprogramma AFAS waardoor alles digitaal opgeslagen wordt en alle scholen via Internet gebruik kunnen maken van AFAS. Het bestuurskantoor staat in dienst en valt onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur (CvB).

3.6.2. Toelichting op de inkomsten

De vergoeding administratie, beheer en bestuur en bestuur en management is gebaseerd op de rijksvergoeding per leerling.

Het kantoor heeft een dienstverleningscontract met SOKS. Op basis van dit contract wordt de financiële, personele en kinderadministratie gevoerd.

3.6.3. Toelichting op uitgaven

De kosten van het bestuurskantoor zijn gebaseerd op de bezetting voor de uitvoering van de werkzaamheden die in de inleiding beschreven staan. Het College van Bestuur bestaat uit twee personen; de voorzitter en een lid.

Het bestuurskantoor is een erkend stage bedrijf. Jaarlijks wordt gelegenheid geboden aan stagiaires van het ROC / opleiding FA/ BA.

In de overige begrotingsposten staan de kosten opgenomen voor de bedrijfsvoering van het bestuurskantoor.

3.7. Treasury

De niet direct benodigde liquide middelen zijn ondergebracht bij dagelijks opvraagbare spaarrekeningen. De verwachting is dat dit in 2016 en verder gecontinueerd wordt. We houden ons in deze aan het vastgestelde Treasurystatuut.

-4- Uitgangspunten bij de meerjarenbegroting 2017-2019

Zie begrotingsbedragen op pagina 8.

4.1. Algemeen

Uitgangspunt: de verdeling van de middelen blijft dezelfde. Scholen krijgen de beschikking over een formatiebudget op basis van het aantal leerlingen, een budget voor uitgaven op school (OLP school) en een budget voor schoolbegeleiding, prestatiebox en schoolactiviteiten (SPB personeel). De toenemende rijksvergoeding wordt ingezet voor de personele kosten en een verhoging van de budgetten van het CvB (zie SPB personeel).

4.2. Personeel

Door de afname van het aantal leerlingen neemt de formatie af met ruim 6 fte per schooljaar. Deze afname wordt via natuurlijk verloop bereikt. De basis formatietoedeling blijft gelijk. Op basis van het leerlingaantal krijgt de school de beschikking over een formatie omvang.

In de begroting is rekening gehouden met herbezetting wegens ziekte van 5,5 %. Naast de vergoeding van het Rijk is er subsidie van het Samenwerking Verband (SWV), externen en eigen budgetten van de school beschikbaar.

Het huidige personeelsbestand laat het volgende beeld zien:

leeftijd	fte	%
21-30	65,11	0,20
31-40	75,59	0,24
41-50	65,92	0,21
51-60	82,93	0,26
61+	29,98	0,09

In de meerjarenbegroting wordt uitgegaan van een gelijkmatige leeftijdsopbouw waar geen grote schommelingen in leeftijd te verwachten zijn.

De omvang van de formatie op school voor de komende jaren:

Omvang formatie	2017-2018	2018-2019	2019-2020	
Reguliere bekostiging Rijk	240,5	235,2	235,2	op basis van aantal leerlingen
Voormalige LGF	0,6	0,3	0	financiering vanuit SWV
Aanvullende financiering Rijk	0,4	0,4	0,4	extra budget vanwege schoolgewicht
Budget vanuit school/CvB	9,9	8,6	7,4	inzet budget vanuit SPB personeel
Financiering IB/SBO via SWV	13,8	13,5	13,5	financiering vanuit SWV
Externe financiering	3,1	3,1	3,1	bijdrage St. Leonardo, ouders en externen
Totaal	268,3	261,1	259,6	

Het in de begroting opgenomen budget voor personeel is inclusief de salarislasteren voor de medewerkers van het bestuurskantoor en de interne verrekening. Via een interne overboeking worden deze kosten op de betreffende posten overgeboekt.

4.3. OLP school

De budgettoewijzing blijft gelijk aan die in 2016. De school maakt zelf een investeringsbegroting voor ICT en OLP.

4.4. Huisvesting

Elk jaar neemt het normatieve gebruik van de lokalen af met 5 lokalen. In overleg met de scholen wordt gestreefd naar een efficiënt gebruik van de lokalen. In overleg met de gemeente wordt gewerkt aan een kwaliteitsstandaard die medio 2016 vastgesteld wordt. Het in stand houden van alle scholen wordt nader onderzocht en kan op termijn leiden tot fusie of sluiting van een school. Vooralsnog is daar in de begroting geen rekening mee gehouden.

4.5. SPB Personeel

Vanuit het Rijk wordt een verhoging voorzien van het subsidie bedrag per leerling van +€ 10 voor het schooljaar 2016-2017, +€ 40 in het schooljaar 2017/2018 en + € 30 in het schooljaar 2018-2019. Dit wordt benut voor de volgende onderdelen:

- Opname ouderschapsverlof is vanaf 2016 voor een hoger bedrag opgenomen in verband met de toename van de aanvragen.
- Het budget voor Personeel op school boven formatief is structureel verhoogd in verband met de toegenomen knelpunten op personeel gebied.
- Er is een extra budget opgenomen voor de SOPOH academie zodat er meer workshops en trainingen aangeboden kunnen worden.
- Elk schooljaar organiseert SOPOH een studiedag voor al haar medewerkers. .
- Vanaf 2018 wordt het budget Inzet jonge leerkrachten opgenomen in de begroting (is tot die tijd opgenomen bij het Koersplan) zodat de inzet op dit punt gecontinueerd wordt.

4.6. Bestuurskantoor

De structurele kosten die het bestuurskantoor maakt om het werk uit te kunnen voeren blijven gehandhaafd. De formatie wordt vanaf 2018 lager omdat één van de medewerkers met pensioen gaat en de vacature niet herbezet wordt.

-5- Deelbegroting personeel

Inkomsten:	2015	2016	2017	2018	2019
Rijksvergoeding personeel regulier lumpsum	15.680.500	16.075.000	15.663.300	15.247.700	15.029.300
Bijzondere bekostiging wegens samenvoeging	0	80.000	80.000	80.000	80.000
Rijksvergoeding groei	70.000				
Ontvangen WAO ZW gelden	100.000	300.000	300.000	300.000	300.000
Vergoeding Passend Onderwijs tbv oude LGF	159.500	70.400	37.800	31.200	11.900
Vergoeding Passend Onderwijs nog in te zetten	125.300				
Passend Onderwijs IB formatie en JPHeye	669.400	863.600	855.400	828.500	815.400
Totaal personele inkomsten	16.804.700	17.389.000	16.936.500	16.487.400	16.236.600
Uitgaven personeel					
Bruto salarissen	12.609.100	13.114.700	12.805.000	12.465.600	12.226.200
Korting salarissen	-38.900	-52.100	-50.900	-49.500	-48.600
Toeslagen/vakantiegeld	990.900	1.029.800	1.005.500	978.800	960.000
Eindejaarsuitkering	885.300	1.051.800	1.027.000	999.800	980.600
Bijzondere beloningen	3.600	20.000	19.600	19.000	18.700
Werkgeversdeel sociale lasten	1.612.800	1.817.400	1.774.800	1.728.300	1.694.700
Premies vervangingsfonds	828.400	871.500	850.900	828.400	812.500
Premies Risicofonds	11.900	12.000	11.700	11.400	11.200
Premies Participatiefonds	562.100	442.800	432.300	420.900	412.800
Pensioenpremie werkgever	1.880.900	1.843.200	1.799.700	1.752.000	1.718.300
Reiskosten onbelast (ivm cafetaria reiskosten)		-116.500	-114.000	-111.500	-109.000
Personele lsn onvoorz./kst zwangerschapsverlof	120.000	70.300	70.400	70.300	70.400
Salariskosten payroll	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000
Salariskosten poolers inde formatie	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
Vergoeding vervangingsfonds	-758.100	-715.400	-697.200	-678.500	-666.100
Verrekening schoolplanbudget uit bestuursformatieplan	-440.000	-686.200	-633.700	-549.300	-475.400
Verrekening extern uit bestuursformatieplan	-239.300	-197.000	-197.000	-197.000	-197.000
Bijdrage LB en sportschool vanuit P&A budget	-87.000	-110.000	-110.000	-110.000	-110.000
Personele kosten Bestuurskantoor	-800.000	-840.400	-840.400	-816.900	-800.000
Totaal personele uitgaven	17.497.300	17.725.900	17.323.700	16.931.800	16.669.300
Exploitatiesaldo	-692.600	-336.900	-387.200	-444.400	-432.700

-6- Deelbegroting OLP school

Inkomsten	2015	2016	2017	2018	2019
Rijksvergoeding mi OLP	1.300.000	1.269.000	1.233.400	1.203.400	1.203.400
Bestemmingsbox cultuureducatie	49.000	47.800	46.500	45.400	45.400
Kunstmenu gemeente	49.500	48.300	46.900	45.800	45.800
LGF materieel	26.000	25.400	24.700	24.100	24.100
Inkomsten activiteiten ouders	560.000	300.000	291.600	284.500	284.500
Totaal inkomsten	1.984.500	1.690.500	1.643.100	1.603.200	1.603.200
Uitgaven	2015				
Jaarbudget OLP incl. afschrijving	1.385.000	1.342.200	1.304.600	1.272.900	1.272.900
Uitgaven activiteiten ouders	560.000	300.000	291.600	284.500	284.500
Uitgaven Kunstmenu	49.500	48.300	46.900	45.800	45.800
Totaal uitgaven	1.994.500	1.690.500	1.643.100	1.603.200	1.603.200
Saldo	-10.000	0	0	0	0

-7- Deelbegroting Huisvesting

Begroting huisvesting	aantal groepen	208	203	198	193	188
Budgetbeheerder :College van Bestuur/ beleidsmedewerker huisvesting						
Inkomsten		2015	2016	2017	2018	2019
Rijksinkomsten mi huisvesting		1.301.300	1.258.800	1.227.800	1.196.800	1.165.800
Rijksvergoeding buitenonderhoud		359.300	355.400	346.600	337.800	329.000
Inkomsten uit verhuur en medegebruik		137.000	151.000	151.000	151.000	151.000
Vergoeding aanbouw Zevensprong		14.000				
Rijksvergoeding meubilair		99.000	94.700	92.400	90.100	87.800
Overige opbrengsten		26.000				
Totaal van de inkomsten		1.936.600	1.859.900	1.817.800	1.775.700	1.733.600
Uitgaven						
Afdracht brede scholen Merlijn en Optimist		106.900	167.800	155.500	149.400	149.400
Kosten inwoning, medegebruik, noodlokalen		30.200	23.800	19.200	15.600	15.600
Onderhoud en inspectie speeltoestellen		10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Alarmopvolging		6.000	4.500	4.500	4.500	4.500
Onderhoud		60.000	60.000	55.000	50.000	45.000
Storting in de voorziening groot onderhoud		850.000	740.000	740.000	740.000	740.000
Dekking exploitatiekosten groot onderhoud begrotingsjaar		-823.000	-844.300	-583.000	-716.400	-598.700
Kosten groot onderhoud conform MOP		823.000	844.300	583.000	716.400	598.700
Gas water licht						
	gas	230.000	240.000	235.000	230.000	225.000
	water	26.000	28.000	27.500	27.000	26.500
	elektra	195.000	145.000	140.000	135.000	130.000
Tuinonderhoud		15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Afschrijving verbouwing Zevensprong		14.000	14.700	14.700	14.700	14.700
Schoonmaakkosten		494.000	480.000	475.000	470.000	465.000
Heffingen		60.000	60.000	60.000	60.000	60.000
Afschrijving meubilair		72.000	77.000	77.000	77.000	77.000
Totaal van de uitgaven		2.169.100	2.065.800	2.028.400	1.998.200	1.977.700
	Saldo	-232.500	-205.900	-210.600	-222.500	-244.100

-8- Deelbegroting SPB Personeel

Budgetbeheerder bovenschools: College van Bestuur						
Budgetbeheerder op schoolniveau (schoolplanbudget): schooldirecteur						
	2015		2016	2017	2018	2019
Inkomsten						
Subsidie schoolbudget personeel	1.889.500		1.933.100	1.979.600	2.078.800	2.114.100
Subsidie BGZ (uit MI)	24.800		24.000	24.000	24.000	24.000
Stagevergoeding PABO's	35.600		23.000	23.000	23.000	23.000
Subsidie professionalisering schoolleiders	44.000		42.000	42.000	42.000	42.000
Subsidie opbrengstgericht werken	382.000		352.400	352.400	352.400	352.400
Subsidie schoolplanbudget	656.600		643.900	625.800	610.600	610.600
Totaal inkomsten O&O	3.032.500		3.018.400	3.046.800	3.130.800	3.166.100
Uitgaven						
Afhandeling boven schools:						
Betaald ouderschapsverlof	35.000		100.000	100.000	100.000	100.000
Nascholing bestuurskantoor	14.000		14.000	14.000	14.000	14.000
Talent- competentie management	20.000		18.000	18.000	18.000	18.000
Huisvesting in verband met 4 extra groepen	20.000		20.000	20.000	20.000	20.000
Werving en selectie	10.000		10.000	10.000	10.000	10.000
ARBO contract en dienstverlening	55.000		55.000	55.000	55.000	55.000
Externe deskundigheid/interventies	37.000		37.000	37.000	37.000	37.000
Hogere inschaling directeur kleine school (opgenomen in BFP)	35.000					
Gratificaties 25 en 40 j ambtsjubilea receptie ed	4.000		4.000	4.000	4.000	4.000
Professionalisering schoolleiders	44.000		42.000	56.000	42.000	42.000
Personeel op school boven formatief	100.000		200.000	200.000	200.000	200.000
Invoering LB/functiemix 25% vd kosten	87.000		110.000	110.000	110.000	110.000
SOPHO Academie			30.000	30.000	41.700	60.000
Jubileumfeest/PR activiteiten SOPHO (studie)dag			39.600	39.600	39.600	39.600
Competentie thermometer			10.000	10.000	10.000	10.000
Inzet jonge leerkrachten			0	0	77.500	90.000
Afschrijvingskosten herwaardering			96.500	18.300	0	27.900
Start derde Leonardo vestiging	10.000		50.000	25.000		
Stagebegeleiding PABO studenten	34.800		34.800	34.800	34.800	34.800
Sopoh ontwikkel budget	90.000		120.000	120.000	120.000	120.000
Koersplan Onderwijs	110.400		49.800	30.000	17.500	0
Koersplan Personeel	58.700		118.000	112.200	65.500	0
Koersplan Organisatie	92.700		89.200	39.400	23.000	0
Afschrijving Koersplan investeringen	8.400		16.800	16.800	16.800	16.800
Transfercentrum			25.900	25.900	25.900	25.900
Impulsgelden huisvesting/duurzaamheid	40.000		40.000	40.000	40.000	40.000
Afhandeling op schoolniveau						
Schoolplanbudget personeel en materieel	421.400		423.000	411.100	401.100	401.100
Opbrengstgericht werken	238.100		235.000	228.400	222.900	222.900
Schoolbegeleiding	225.200		220.900	214.700	209.500	209.500
Totaal	1.790.700		2.209.500	2.020.200	1.955.800	1.908.500
Saldo	1.241.800		808.900	1.026.600	1.175.000	1.257.600

-9- Deelbegroting bestuurskantoor

Budgetbeheerder: College van Bestuur					
Inkomsten	2015	2016	2017	2018	2019
Rijkssubsidie ABB	359.300	347.800	337.300	329.100	329.100
Rente-inkomsten	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000
Dienstverlening SOKS	96.000	96.000	96.000	96.000	96.000
Totaal van de inkomsten	495.300	483.800	473.300	465.100	465.100
Uitgaven					
Loonkosten bestuurskantoor	800.000	840.400	840.400	816.900	813.400
Huisvestingslasten	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Div. organisatiekosten	15.000	15.000	15.000	15.000	13.300
Telefoon	5.500	5.000	5.000	5.000	5.000
Repro	2.000	2.600	2.600	2.600	2.600
ICT	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Onkosten RvT	25.500	27.000	27.000	27.000	27.000
Po-raad en geschillencie	21.500	22.000	22.000	22.000	22.000
Bestuursondersteuning	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000
Verzekeringen (WEGAM best.aanspr.)	4.300	7.400	7.400	7.400	7.400
Externe adviezen	22.000	22.600	22.600	22.600	22.600
GMR	8.600	7.000	7.000	7.000	7.000
Externe begeleiding AFAS	18.000	18.000	18.000	18.000	18.000
Accountantskosten	21.000	22.000	22.000	22.000	22.000
Onderhoudscontracten factuurenscaan	3.200	3.200	3.200	3.200	3.200
PR	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
ICT AFAS, HRM en CRM	57.000	61.000	61.000	61.000	61.000
Representatiekosten	16.000	16.000	15.300	15.300	15.100
Totaal van de uitgaven	1.070.600	1.120.200	1.119.500	1.096.000	1.090.600
Saldo	-575.300	-636.400	-646.200	-630.900	-625.500