



## Overgangsregeling Beloningsbeleid en inpassing 2018

### I. Beloning

In de loop van 2018 wordt een nieuw beloningsbeleid van kracht.

Totdat het nieuwe beleid is vastgesteld, gelden de beloningsregelingen van de drie oude HSSM gemeenten voor de betreffende medewerkers.

Op grond van het sociaal statuut herindeling Midden-Groningen geldt voor iedereen dat niemand er als gevolg van de herindeling qua beloning op achteruit gaat. Het sociaal statuut garandeert het salaris en het salarispectief van alle medewerkers met een vaste aanstelling (artikel 11, lid 2). Het uitgangspunt hiervoor is per medewerker vastgelegd in de basis op orde.

Dit betekent het volgende.

1. Als medewerkers in hun nieuwe functie in Midden-Groningen in een lagere of gelijke functieschaal worden geplaatst zijn de oude rechten gegarandeerd.
2. Als medewerkers van de drie HSSM gemeentes in hun 'oude functie' nog niet op het maximum van hun salarispectief zijn terechtgekomen gaat de doorgroei in 2018 door, zonder beoordeling.
3. Worden medewerkers in een hogere schaal geplaatst dan wat in de huidige gemeente hun functie- of uitloopschaal<sup>1</sup> is, dan gaan ze in feite ook hun oude perspectief voorbij. Het nieuwe, nog af te spreken, beloningsbeleid is op hen van toepassing.
4. Voor nieuwe medewerkers die al in dienst zijn getreden en voor een functie in de gemeente Midden-Groningen zijn geworven geldt de functieschaal. Het nieuwe, nog af te spreken, beloningsbeleid is op hen van toepassing.
5. De periodiekdatum wordt voor iedereen gelijk, namelijk 1 januari (de start van de nieuwe aanstelling).

### II. Inpassingsregels van de medewerkers in Midden-Groningen

1. Is de nieuwe functieschaal gelijk aan de oude functieschaal en is de medewerker nog niet in de uitloopschaal terechtgekomen, dan gaat de medewerker per 1/1/2018 naar de volgende periodiek dan wel naar de uitloopschaal als hij op maximum van de functieschaal zit in 2017. In beide gevallen ontvangt de medewerker een periodiek (zonder beoordeling) als het maximum van het salarispectief nog niet is bereikt in 2017. Het salarispectief blijft gegarandeerd, tot het maximum is bereikt.
2. Wordt de nieuwe functieschaal gelijk aan de oude functieschaal, maar zit de medewerker al in zijn uitloopschaal, dan ontvangt hij per 1/1/2018 de eerstvolgende periodiek en groeit hij door tot het maximum van de uitloopschaal bereikt is. Als het maximum van de uitloopschaal al bereikt is, dan is dat waar de medewerker wordt ingepast.

---

<sup>1</sup> De uitloopschaal is alleen van toepassing voor de medewerkers van de gemeenten Hoogezand-Sappemeer en Slochteren

3. Wordt de nieuwe functieschaal een schaal hoger dan de huidige functieschaal (of de huidige uitloopschaal) dan wordt de medewerker per 1/1/2018 ingepast op de naasthogere periodiek van de nieuwe functieschaal dan wel huidige uitloopschaal (als het maximum daarvan nog niet in 2017 bereikt is).
4. Wordt de nieuwe functieschaal twee schalen hoger dan de huidige functieschaal dan wordt de medewerker per 1/1/2018 op de naasthogere periodiek in de nieuwe functieschaal ingepast.
5. Als een medewerker geplaatst wordt in een functie waarvan de functieschaal lager is dan zijn huidige functieschaal dan behoudt de medewerker zijn salarisgarantie en perspectiefgarantie. Zit hij nog niet in de hoogste periodiek van de uitloopschaal, dan wordt hij per 1/1/2018 in de eerstvolgende periodiek van zijn huidige schaal geplaatst.
6. Bij inpassing in een hogere schaal dan de huidige schaal wordt de 75% regel gehanteerd. Dit betekent dat de medewerker er ten minste 75% van zijn laatst genoten periodieke salarisstijging op vooruit moet gaan.
7. In bijzondere gevallen of in gevallen waarin deze overgangsregeling niet voorziet, kan door het College worden afgeweken van de hierboven beschreven regels.

Aldus vastgesteld door het College van Midden-Groningen d.d. 2 januari 2018,  
en de Gemeenteraad van de gemeente Midden-Groningen d.d. 22 februari 2018,  
met instemming van de commissie voor het BGO d.d. 25 oktober 2017.