



STARFSMANNAMÁL

Yfirlæsla á þjónustu við fatlað fólk frá ríki til sveitarfélaga.

Samantekt þessi hefur að geyma upplýsingar um ýmis lögræðileg og hagnýt atriði um starfsmannamál sem kjarasvið Sambands íslenskra sveitarfélaga hefur tekið saman vegna yfirlæslu málefna fatlaðs fólks frá ríki til sveitarfélaga í ársbyrjun 2011.

Nóvember 2010



Samband íslenskra sveitarfélaga

Starfsmannamál – yfirfærsla á þjónustu við fatlað fólk

© Samband íslenskra sveitarfélaga 2010

Borgartúni 30
Pósthólf 8100
128 Reykjavík

Sími 515 4900
Netfang: samband@samband.is
Veffang: www.samband.is
2010/11

EFNISYFIRLIT

1	INNGANGUR	4
2	STARFSMENN	5
	2.1 MANNAUÐUR	5
	2.2 STARFSMANNAHÓPURINN	5
	2.3 STÉTTARFÉLAGSAÐILD	6
3	RÉTTARSTAÐA STARFSMANNA VIÐ YFIRFÆRSLUNA	8
	3.1 RÉTTARSTAÐA STARFSMANNA SEM FALLA UNDIR AÐILASKIPTALÖG.....	8
	3.2 RÉTTARSTAÐA STARFSMANNA SEM FALLA EKKI UNDIR AÐILASKIPTALÖG	9
	3.3 RÉTTARSTAÐA RÍKISSTARFSMANNA Á ELDRI ÞJÓNUSTUSVÆÐUM.....	9
4	LÍFEYRISSJÓÐSAÐILD	11
5	KJARASAMNINGAR	12
	5.1 KJARASAMNINGAR RÍKISINS - LAUNASETNING	12
	5.2 KJARASAMNINGAR SVEITARFÉLAGA - LAUNASETNING	12
	5.3 NÝTT KJARASAMNINGSUMHVERFI – LAUNASETNING VIÐ YFIRFÆRSLUNA	13
	5.4 ÖNNUR STARFSKJÖR, RÉTTINDI OG SKYLDUR	13
	5.4.1 Réttindi og skyldur	14
	5.4.2 Önnur starfskjör	14
6	SÍ- OG ENDURMENNTUN	17
7	LAUNAKERFISUPPLÝSINGAR OG GÖGN UM STARFSMANNAMÁL	17
8	SAMKOMULAG UM YFIRFÆRSLUNA OG LÖGGJÖF	17
9	VERKEFNALISTI UM STARFSMANNAMÁL	18
	9.1 NÝ ÞJÓNUSTUSVÆÐI	18
	9.2 ELDRI ÞJÓNUSTUSVÆÐI	20

1 INNGANGUR

Í ársbyrjun 2011 færast öll almenn þjónusta við fatlað fólk frá ríki til sveitarfélaga. Markmið með yfirfærslunni er m.a. að bæta þjónustu við fatlað fólk, samhæfa félagsþjónustu og samþætta nærþjónustu við íbúa sveitarfélaga. Til að sett markmið náist munu mörg sveitarfélög endurskipuleggja velferðarþjónustuna hvert fyrir sig og/eða í samvinnu hvert við annað.

Rekstur málaflokksins eftir yfirfærsluna verður á 15 þjónustusvæðum. Þar af eru 5 þjónustusvæði sem hafa áralanga reynslu af rekstri málaflokksins, þ.e. sem reynslusveitarfélög og síðar með sérstökum þjónustusamningum. Þau eru Sveitarfélagið Hornafjörður, Vestmannaeyjabær, Akureyrarkaupstaður, Norðurþing og byggðasamlag á Norðurlandi vestra. Ný þjónustusvæði verða Reykjavíkurborg ásamt Seltjarnarnesi, Kópavogsbær, Garðabær, Hafnarfjarðarkaupstaður og Mosfellsbær. Sveitarfélög á Vesturlandi, Vestfjörðum, Austurlandi, Suðurlandi og Suðurnesjum munu hafa samstarf um þjónustuna innan þessara svæða.

Yfirfærslan á málefnum fatlaðra frá ríki til sveitarfélaga mun breyta stöðu um það bil 1.400 ríkisstarfsmanna sem starfa hjá sex ríkisstofnunum sem eru svæðisskrifstofur málefna fatlaðra á Vesturlandi, Vestfjörðum, Austurlandi, Suðurlandi, Reykjanesi og í Reykjavík. Auk þess mun hún endanlega breyta stöðu þeirra starfsmanna sem hafa ráðningarstöðu sem ríkisstarfsmenn en starfa undir stjórn og ábyrgð sveitarfélaga á eldri þjónustusvæðum eða samkvæmt nýrri þjónustusamningum.

Telja verður að meginhluti þeirrar þjónustustarfsemi sem svæðisskrifstofur málefna fatlaðra annast í dag verði með svipuðu sniði hjá sveitarfélögum a.m.k. fyrst um sinn eftir yfirfærsluna. Aftur á móti má ætla að stjórnsýslu- og stoðstarfsemi verði almennt samþætt annarri félagsþjónustu sveitarfélaga að meira eða minna leyti strax við tilfærsluna.

2 STARFSMENN

Starfsemi svæðisskrifstofa málefna fatlaðra felst fyrst og fremst í þjónustu við fatlað fólk. Meginuppistaðan í starfseminni felst því í vinnuframlagi starfsmanna og mannaúðnum sem í þeim býr.

2.1 MANNAUÐUR

Við yfirfærslu málaflokksins fá um 1.400 ríkisstarfsmenn nýja vinnuveitendur hjá viðkomandi sveitarfélögum. Starfsmennirnir búa yfir sérhæfðri þekkingu og reynslu. Þeir verða dýrmæt viðbót við þann öfluga starfsmannahóp sem nú þegar sinnir velferðarþjónustu sveitarfélaga.

Það er krefjandi verkefni fyrir sveitarfélögin að taka á móti svo stórum starfsmannahópi og mikilvægt að vel sé vandað til verka. Þegar ákvörðun liggur fyrir um innra skipulag hvers þjónustusvæðis með tilliti til starfsmannahalds þarf að kynna það svo fljótt sem verða má fyrir hlutaðeigandi starfsmönnum þannig að þeim verði ljóst hver verði þeirra nýi vinnuveitandi. Þar sem starfseiningar verða sameinaðar er jafnframt mikilvægt að gleyma ekki þeim starfsmönnum sem fyrir eru. Upplýsa þarf þá með sama hætti og hvetja til að taka vel á móti nýjum samstarfsmönnum. Æskilegt er að gerð sé áætlun um hvernig staðið verði að málum gagnvart þeim starfsmönnum sem verkefnaflutningurinn snertir og hvernig þeim er fylgt í gegnum ferlið.

Til að tryggja megi farsæla framkvæmd yfirfærslunnar er áriðandi að allir þeir aðilar sem að henni koma vinni vel saman. Í þessu sambandi gegna m.a. sveitarfélögin og svæðisskrifstofurnar mikilvægu hlutverki varðandi samráð og upplýsingastreymi.

Vettvangur um kjaraleg álitæfni er hjá samstarfsnefndum sem starfa samkvæmt kjarasamningum. Fyrirsvar í kringum þessar nefndir er hjá kjarasviði Sambands íslenskra sveitarfélaga en mannaúðsskrifstofa Reykjavíkurborgar sér um fyrirsvarið vegna kjarasamninga borgarinnar. Til þessara starfseininga er jafnframt hægt að leita með fyrirspurnir um hagnýt atriði varðandi starfsmannabáttinn í tengslum við yfirfærsluna.

2.2 STARFSMANNAHÓPURINN

Í maí 2010 störfuðu 1.394 starfsmenn í 905 stöðugildum hjá svæðisskrifstofum málefna fatlaðra, samanber upplýsingar úr launakerfi ríkisins. Þar á meðal eru starfsmenn sem starfa í tímavinnu.

Samkvæmt upplýsingum sem aflað hefur verið frá þeim sveitarfélögum sem hafa þjónustusamninga um málaflokkinn eru í þeirra þjónustu nokkrir tugir starfsmanna sem hafa ráðningarstöðu sem ríkisstarfsmenn¹. Ráðningarsamningar þeirra eru við ríkið en ekki hlutaðeigandi sveitarfélög enda þótt þau hafi farið með verkstjórnarvald gagnvart starfsmönnum.

Stærsti hluti starfsmannahópsins í launakerfi ríkisins, eða 85%, eru ófaglærðir eða einstaklingar með starfsnám á framhaldsskólastigi. Háskólamenntaðir eru um 15% hópsins og er þar stærsti einstaki hópurinn innan Þroskaþjálfafélags Íslands eða 151 félagsmaður.

Stærstur hluti starfsmanna vinnur á höfuðborgarsvæðinu eða 61% starfsmanna. Í Reykjavík eru 568 starfsmenn í 350 stöðugildum, í Hafnarfirði 198 starfsmenn í 119 stöðugildum og í Kópavogi 111 starfsmenn í 81 stöðugildi.

¹ Ráðningarsamband þeirra hófst hjá ríkinu og þeir teljast enn ríkisstarfsmenn enda þótt þeir hafi starfað um árabíl hjá sveitarfélögum, sbr. lið IV í bráðabirgðaákvæði laga um málefni fatlaðra. Þessir starfsmenn hafa því ráðningarsamninga við ríkið en ekki hlutaðeigandi sveitarfélög.

Flestir starfsmenn hafa starfsheitið stuðningsfulltrúi eða um 1.000, 94 starfsmenn hafa starfsheitið félagliði. Þroskaþjálfar eru 55, forstöðuþroskaþjálfar 43 og deildarstjórar eru 40.

Um 33% starfsmanna eru á aldrinum 20-29 ára, 21% starfsmanna eru á aldrinum 30-39 ára, 18% starfsmanna eru á aldrinum 40-49 ára og um 27% eru 50 ára og eldri. Konur eru 77% og karlar 23% starfsmanna.

2.3 STÉTTARFÉLAGSAÐILD

Starfsmenn svæðisskrifstofa málefna fatlaðra eru í 17 stéttarfélögum, átta starfsmenn heyrast undir Kjararáð og 27 eru utan félaga. Sjö stéttarfélög starfsmanna eru innan Starfsgreinasambands Íslands (SGS) og þar með innan Alþýðusambands Íslands (ASÍ). Sjö félög eiga aðild að Bandalagi háskólamanna (BHM), tvö stéttarfélög eru innan Bandalags starfsmanna ríkis og bæja (BSRB) og eitt félag er utan bandalaga, þ.e. Læknafélag Íslands. Af þeim starfsmönnum sem eru í stéttarfélögum eru flestir í SFR, Stéttarfélagi í almannaþjónustu eða um 1.150.

Sveitarfélögin hafa almennt kjarasamninga við hlutaðeigandi félög háskólamanna sem og almenn stéttarfélög innan ASÍ. Þá hafa sveitarfélögin samninga við hlutaðeigandi bæjarstarfsmannafélög en ekki systurfélag þeirra SFR sem er í grunninn stéttarfélag starfsmanna í ríkisþjónustu. Hjá Reykjavíkurborg er þó samningur við SFR sem hefur gilt um afmarkaðan hóp².

Samkvæmt gildandi lögum er sveitarfélögum ekki heimilt að semja við SFR. Samband íslenskra sveitarfélaga hefur sett sig upp á móti því að gerðar verði lagabreytingar sem heimila samninga við SFR og hefur í því sambandi verið bent á eftirfarandi atriði:

- Samkvæmt lögum um kjarasamninga opinberra starfsmanna nr. 94/1986 er almenna reglan sú að einungis eitt félag fari með samningsrétt gagnvart hverjum vinnuveitanda vegna almennra starfa, þ.e. starfa sem ekki krefjast lögformlegra starfsréttinda eða uppfylla skilyrði um formlega menntun sem jafna má til slíkra starfsréttinda. SFR fer með slíkan rétt gagnvart ríkinu en bæjarstarfsmannafélögin gagnvart sveitarfélögum. Til samanburðar er rétt að geta þess að almenna reglan á vinnumarkaði er sömuleiðis sú að einn kjarasamningur gildi fyrir hverja starfsgrein á hverju félagssvæði og að flutningur starfa af einu félagssvæði yfir á annað leiðir til þess að starfsmenn í staðbundnum stéttarfélögum þurfa að sæta því að systurfélag þeirra gamla félags fari með samningsaðildina vegna starfa þeirra³.
- Bæði ríki og sveitarfélög hafa jafnframt samið við almenn stéttarfélög (aðildarfélög SGS sem eru í ASÍ) um almenn störf, þ.e. störf sem ekki krefjast lögformlegra starfsréttinda eða uppfylla skilyrði um formlega menntun sem jafna má til slíkra starfsréttinda. Skilningur aðila var til skamms tíma sá að gildissvið þessara samninga skaraðist ekki heldur fylgdi þeim venjum sem gilt hefðu á hverjum stað. En dómaþróun hjá Félagsdómi hefur þó grafið undan þessum skilningi, a.m.k. á sveitarstjórnarstiginu, og verður vart skilin með öðrum hætti en svo að gildissvið samninga Sambands íslenskra sveitarfélaga (áður LN) við bæjarstarfsmannafélögin og almennu stéttarfélögin skarist heilt yfir, sbr. félagsdóma í málum nr. 1/2006 og 1/2007.

² Við flutning grunnskólans frá ríki til sveitarfélaga var samið um aðild tiltekinna starfsmanna að SFR. Enn munu nokkrir starfsmenn Reykjavíkurborgar tilheyra því félagi.

³ Dæmi er t.d. um að félagsmaður í Verslunarmannafélagi Hafnarfjarðar hafi þurft að sætta sig við breytta samningsaðild þegar starfsstöð hans hjá sama fyrirtæki færðist frá Hafnarfirði til Reykjavíkur og þar með á félagssvæði systurfélagsins þar, þ.e. Verslunarmannafélags Reykjavíkur.

- Veruleikinn er því sá að sambandið og umbjóðendur þess sitja uppi með þá niðurstöðu að í gildi séu a.m.k. tveir samningar fyrir almenn störf í þeirra þjónustu hjá hverju sveitarfélagi, þ.e. við bæjarstarfsmannafélögin og almennu stéttarfélagin. Þessi tvöfalda samningsaðild gerir samningsumhverfið mun flóknara en ella. Flækjustigið yrði illviðráðanlegt ef til viðbótar yrði gengið til samninga við nýtt opinbert stéttarfélag á landsvísu þannig að samningsaðildin yrði í reynd þreföld vegna almennra starfa í þjónustu sveitarfélaga.
- Fyrir um það bil 20 árum voru ýmis verkefni flutt frá sveitarfélögum til ríkis. Í tengslum við þá verkaskiptingu var sett sérregla í lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna þess efnis að þeir starfsmenn sem voru félagar í hlutaðeigandi bæjarstarfsmannafélögum og urðu ríkisstarfsmenn við þessa breytingu skyldu eiga þess kost að vera áfram í sama stéttarfélagi sem færi þá með samningsumboð fyrir þeirra hönd við ríkið. Jafnframt var lögfest að nýir starfsmenn sem réðu sig til ríkisins í þau störf sem verkaskiptingin tók til skyldu eftirleiðis eiga val um hvort þeir tilheyrðu viðkomandi bæjarstarfsmannafélagi eða félagi ríkisstarfsmanna (SFR). Sjá 5. og 6. mgr. 6. gr. laga nr. 94/1986. Af lögskýringargögnum verður ráðið að hjá BSRB hafi menn óttast að verkaefnaflutningurinn hefði í för með sér hrun fyrir bæjarstarfsmannafélögin ef ekki yrði sett slík sérregla. Aðstæður nú eru með allt öðrum hætti. Vissulega er um marga félagsmenn að ræða, um það bil 1.150 af 7.700, en þó ekki slíkan fjölda að ástæða sé til að óttast hrun fyrir það félag sem í hlut á.

3 RÉTTARSTAÐA STARFSMANNA VIÐ YFIRFÆRSLUNA

Gengið er út frá því að lög um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum nr. 72/2002 (aðilaskiptalög) muni gilda um starfsmannamálin við yfirfærslu á þjónustu við fatlað fólk frá ríki til sveitarfélaga.

3.1 RÉTTARSTAÐA STARFSMANNA SEM FALLA UNDIR AÐILASKIPTALÖG

Aðilaskiptalögin munu gilda um starfsmenn við allar þær starfseiningar sem halda einkennum sínum eftir yfirfærsluna, enda séu skilyrði laganna uppfyllt. Þannig verður þessu háttáð um sambýli og aðrar þjónustueiningar svæðisskrifstofa málefna fatlaðra.

Í nefndum aðilaskiptalögum segir að réttindi og skyldur samkvæmt ráðningarsamningi færast frá fyrri vinnuveitanda til hins nýja, sjá 1. mgr. 3. gr. Því þarf ekki að gera nýja ráðningarsamninga við starfsmennina. Hlutaðeigandi svæðisskrifstofa tilkynnir starfsmönnum bréflaga um tilfærsluna og þar með starfslok í þjónustu ríkisins þann 31. desember 2010 en jafnframt um rétt til áframhaldandi starfs hjá hlutaðeigandi sveitarfélagi. Sveitarfélagið staðfestir svo samhliða eða skömmu síðar tilfærsluna sem og áframhaldandi ráðningu viðkomandi starfsmanns í þess þjónustu frá og með 1. janúar 2011. Hægt verður að nálgast leiðbeiningar um inntak þessara bréfa hjá kjarasviði Sambands íslenskra sveitarfélaga.

Í 3. gr. aðilaskiptalaga er kveðið á um rétt starfsmanna að því er varðar launakjör og starfsskilyrði. Þar segir í 2. mgr. að framsalshafi, þ.e. nýi vinnuveitandinn, skuli virða áfram launakjör og starfsskilyrði samkvæmt kjarasamningi með sömu skilyrðum og giltu fyrir framseljanda, fyrri vinnuveitanda/ríkið, þar til kjarasamningi verður sagt upp eða hann rennur út eða þar til annar kjarasamningur öðlast gildi eða kemur til framkvæmda. Við yfirfærsluna breytist samningsumhverfi starfanna að því leyttinu til að kjarasamningar sveitarfélaga og hlutaðeigandi stéttarfélaga koma til framkvæmda gagnvart þeim störfum sem um ræðir. Hlutaðeigandi sveitarfélög þurfa því að upplýsa nýja starfsmenn hvern og einn um hvaða kjarasamningur komi til með að gilda um starf hans. Mælt er með því að þetta verði gert bréflaga. Leiðbeiningar þar að lútandi verður hægt að nálgast hjá kjarasviði sambandsins.

Í III. kafla aðilaskiptalaga er fjallað um rétt starfsmanna til upplýsinga og samráðs. Skyldur í þeim efnum hvíla bæði á eldri vinnuveitanda (framseljanda) og nýjum vinnuveitanda (framsalshafa). Þar eru í 6. gr. talin upp tiltekin atriði sem þarf að upplýsa um með góðum fyrirvara áður en aðilaskiptin koma til framkvæmda. Sveitarfélögin á nýju þjónustusvæðunum þurfa að huga að þessu. Í þessu sambandi er þó rétt að benda á að upplýsingagjöf hefur þegar átt sér stað til fulltrúa stéttarfélaganna á fundum samráðshóps um starfsmannamál sem verkefnastjórn um yfirfærslu málaflokksins skipaði haustið 2009⁴. Fundum hópsins var frestað um óákveðinn tíma í janúar 2010 vegna deilna um málefni SFR og kom hópurinn ekki saman aftur fyrr en nú í október. Hópurinn hefur enn ekki skilað af sér skýrslu til verkefnastjórnarinnar og úr þessu verður að teljast ólíklegt að hann muni standa sameiginlega að upplýsingagjöf til starfsmanna.

Í byrjun nóvembermánaðar mun Samband íslenskra sveitarfélaga senda upplýsingabækling um starfsumhverfi sveitarfélaga til þeirra starfsmanna sem fá nýjan vinnuveitanda við yfirfærslu málaflokksins. Þá er stefnt að því að halda sameiginlega kynningarfundum með

⁴ Hlutverk hópsins var að kortleggja starfskjör og réttindi starfsmanna, fjalla um aðferðir við tilflutning starfsmanna og skila verkefnastjórninni greinargerð ásamt tillögum. Í hópnum eru fulltrúar frá bandalögum opinberra stéttarfélaga, þ.e. BSRB og BHM, sem og fulltrúar tiltekinna félaga, þ.e. SFR, Kjalur, Sjúkraliðafélags Íslands, SGS- félagi og Þroskafjálfafélags Íslands. Þá eru þar fulltrúar frá félagsmálaráðuneyti og fjármálaráðuneyti sem og Sambandi íslenskra sveitarfélaga og Reykjavíkurborg.

starfsmönnum af hálfu félagsmálaráðuneytis, fjármálaráðuneytis og sveitarfélaga hlutaðeigandi þjónustusvæða.

3.2 RÉTTARSTAÐA STARFSMANNA SEM FALLA EKKI UNDIR AÐILASKIPTALÖG

Lög um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum (aðilaskiptalög) eiga ekki við um starfsmenn sem starfa á starfseiningum sem ekki halda einkennum sínum eftir aðilaskiptin. Gengið hefur verið út frá því að þetta eigi einungis við um störf á skrifstofum svæðisskrifstofa málefna fatlaðra (u.þ.b. 65 störf) þegar þessar stofnanir verða með lögum lagðar niður um áramótin.

Það kemur í hlut ríkisins, eftir atvikum hlutaðeigandi svæðisskrifstofu eða félags- og tryggingamálaráðuneytis, að tilkynna þessum starfsmönnum um starfslok með tilheyrandi uppsagnar- eða biðlaunarétti en um störf þeirra gilda ákvæði laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

Miðað er við að sveitarfélög leitist við að bjóða starfsmönnum sem sinna umsjá og ráðgjöf á skrifstofunum ný störf sem verða til í tengslum við yfirfærsluna. Það er misjafnt eftir sveitarfélögum hvaða fyrirkomulag verður haft á þessu, sum hafa ákveðið að fylgja reglum viðkomandi sveitarfélags um auglýsingar á lausum störfum.

3.3 RÉTTARSTAÐA RÍKISSTARFSMANNA Á ELDRI ÞJÓNUSTUSVÆÐUM

Sveitarfélög á eldri þjónustusvæðum og önnur sveitarfélög sem veita fötluðu fólki þjónustu á grundvelli þjónustusamninga (hér á eftir nefnd þjónustusveitarfélög) hafa á sínum vegum starfsmenn sem teljast ríkisstarfsmenn í skilningi laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

Þjónustusveitarfélögin þurfa að taka saman lista yfir þessa starfsmenn og eiga samráð við félags- og tryggingamálaráðuneytið sem þarf að tilkynna starfsmönnum um breytta réttarstöðu vegna yfirfærslunnar og um áframhaldandi starf hjá hlutaðeigandi sveitarfélagi sem staðfestir breytinguna fyrir sitt leyti. Þessi bréf verða áþekkt þeim sem getið er um í kaflanum um réttarstöðu starfsmanna samkvæmt aðilaskiptalögum⁵. Þar sem umræddir starfsmenn hafa starfað á vegum þjónustusveitarfélaganna um árabíl er æskilegt að yfirmenn þar eða starfsmannastjórar upplýsi starfsmenn um áhrif endanlegrar yfirfærslu málaflokksins á réttarstöðu þeirra og hafi milligöngu um afhendingu bréfa frá félags- og tryggingamálaráðuneyti sem og bæklinga frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga um starfsumhverfi sveitarfélaga.

Í bráðabirgðaákvæði laga um málefni fatlaðra er í lið IV. kveðið á um réttarstöðu starfsmanna sem hafa flust til sveitarfélaga á grundvelli tímabundinna þjónustusamninga. Ákvæðið verður fellt út við yfirfærslu málaflokksins en til fróðleiks er rétt að láta það fylgja með hér.

„Meðan á tímabundnum samningi skv. 13. gr. stendur teljast hlutaðeigandi starfsmenn svæðisskrifstofu, sem eru í starfi þegar samningurinn tekur gildi, vera í þjónustu viðkomandi sveitarfélags, byggðasamlags eða héraðsnefndar. Í slíkum samningi er félagsmálaráðherra heimilt að framselja viðkomandi sveitarfélagi, byggðasamlagi eða héraðsnefnd allar þær valdheimildir sem framkvæmdastjórar svæðisskrifstofa fara með samkvæmt lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, svo fremi að starfsmönnum sé tilkynnt hver fari með það vald. Engin formbreyting verður á ráðningarstöðu starfsmanna, þeir eru áfram ríkisstarfsmenn og um laun þeirra og önnur starfskjör fer eftir sömu kjarasamningum og fyrr.

⁵ Hægt verður að nálgast nánari leiðbeiningar um inntak þessara bréfa hjá kjarasviði Sambands íslenskra sveitarfélaga.

Nýir starfsmenn, sem ráðnir verða til verkefna er samningur aðila tekur til, skulu ráðnir sem starfsmenn viðkomandi sveitarfélags, byggðasamlags eða héraðsnefndar. Félagsmálaráðherra og fjármálaráðherra annars vegar og sveitarfélag, byggðasamlag eða héraðsnefnd hins vegar skulu semja um ábyrgðir sínar og greiðslur varðandi réttindi og kjör starfsmanna.“

Samkvæmt framansögðu leiddu slíkir þjónustusamningar ekki til nokkurrar formbreytingar á ráðningarstöðu þeirra starfsmanna sem í hlut áttu, þeir töldust áfram ríkisstarfsmenn og um laun þeirra og önnur starfskjör fór eftir sömu kjarasamningum og fyrr. Um þennan hóp starfsmanna hafa því gilt aðrar reglur heldur en um aðra starfsmenn sveitarfélaga. Þetta hefur reynst sveitarfélögum erfitt í framkvæmd, sér í lagi varðandi launasetningu.

4 LÍFEYRISSJÓÐSAÐILD

Stærsti hluti starfsmanna svæðisskrifstofa málefna fatlaðra á aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins (LSR), þar af eru langflestir í A-deild en lítil hópur er í B-deild. Aðrir starfsmenn eiga aðild að öðrum sjóðum, svo sem Almenna lífeyrissjóðnum, Festa lífeyrissjóði, Lífeyrissjóði hjúkrunarfræðinga, Lífeyrissjóði Vestfirðinga og Söfnunarsjóði lífeyrisréttinda.

Sá hópur starfsmanna sem enn hefur réttarstöðu ríkisstarfsmanna en starfar á eldri þjónustusvæðum sem og annarra sveitarfélaga sem hafa þegar tekið yfir hluta af málaflokknum á grundvelli þjónustusamninga á jafnframt aðild að LSR.

Samkvæmt kjarasamningum sveitarfélaga og opinberra stéttarfélaga (aðildarfélaga BSRB og BHM) eiga starfsmenn almennt skylduaðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga (LSS) en almenna deildin þar er sambærileg A-deild LSR. Við yfirfærsluna gefst starfsmönnum sem þess óska kostur á að halda áfram aðild að A-deild LSR með samþykki hlutaðeigandi sveitarfélags.

Starfsmönnum í B-deild LSR verður tryggður réttur til að vera þar áfram með óslitna réttindaávinnslu.

Lífeyrissjóðsaðild starfsmanna í almennum stéttarfélögum innan ASÍ helst óbreytt í hlutaðeigandi starfsgreinalífeyrissjóðum.

5 KJARASAMNINGAR

Við yfirfærslu málaflokksins til sveitarfélaga munu starfsmenn færast af hlutaðeigandi kjarasamningum ríkisins yfir á kjarasamninga sveitarfélaga og hlutaðeigandi stéttarfélaga. Þetta á bæði við um starfsmenn sem koma frá svæðisskrifstofum sem og starfsmenn sem eru fyrir á eldri þjónustusvæðum með réttarstöðu sem ríkisstarfsmenn.

Áunnin réttindi starfsmanna flytjast með þeim frá ríki til sveitarfélaga þar með talin starfsaldurstengd réttindi, t.d. að því er varðar rétt til veindalauna og launamyndandi atriða vegna starfsaldurs (viðbótarlaunaflokkar eða persónuálagsstig). Það sama á við um biðlaunarétt komi til niðurlagningar starfs síðar.

Í næstu undirköflum er fjallað almennt um kjarasamninga og launasetningu hjá ríki og sveitarfélögum, þ.e. hvernig dagvinnulaun (mánaðarlaun fyrir dagvinnu) eru ákvörðuð. Þá er fjallað um önnur starfskjör, réttindi og skyldur.

5.1 KJARASAMNINGAR RÍKISINS - LAUNASETNING

Ríkisstarfsmenn aðrir en embættismenn eiga rétt á launum samkvæmt kjarasamningi, sbr. 9. og 47. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996. Í kjarasamningum ríkisins er samið um launatöflur við hlutaðeigandi stéttarfélög en um röðun starfa í launaflokka er samið sérstaklega í stofnanasamningum og einnig um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu.

Í stofnanasamningum er samið um röðun starfa og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra (dreifstýrð aðferðarfræði). Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipulags stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins.

Fyrir aðildarfélög BHM og BSRB eru í gildi þrjú stofnanasamningar við svæðisskrifstofur málefna fatlaðra sameiginlega, einn fyrir öll BHM félögin, einn fyrir SFR og einn fyrir Sjúkraliðafélag Íslands. Í kjarasamningi ríkisins við Læknafélag Íslands er kveðið á um launasetningu lækna eftir starfsheitum þeirra. Hægt er að nálgast kjarasamninga ríkisins á heimasíðu fjármálaráðuneytisins og stofnanasamninga á heimasíðum viðkomandi stéttarfélaga.

5.2 KJARASAMNINGAR SVEITARFÉLAGA - LAUNASETNING

Á sveitarstjórnarstiginu er almenna reglan sú að um starfskjör, réttindi og skyldur starfsmanna annarra en æðstu stjórnenda fer eftir kjarasamningi. Vísast hér til 1. mgr. 57. gr. sveitarstjórnarlaga nr. 45/1998 og þeirrar skipan sem sveitarfélögin hafa sett sér í þessum efnum.

Sveitarfélög hafa með sér samvinnu í kjaramálum og kjarasamningagerð á vettvangi Sambands íslenskra sveitarfélaga (áður Launanevndar sveitarfélaga⁶), dagleg umsýsla og framkvæmd er hjá kjarasviði sambandsins. Samvinnan við Reykjavíkurborg nær ekki til þeirra starfa sem hér um ræðir heldur er fyrirsvarið hjá mannauðsskrifstofu Reykjavíkurborgar.

⁶ Á landsþingi Sambands íslenskra sveitarfélaga haustið 2010 var Launanevnd sveitarfélaga lögð af.

Í kjarasamningum sambandsins/launanevndarinnar og hlutaðeigandi stéttarféлага er samið um launatöflur og mat á símenntun og viðbótarmenntun sem nýtist í starfi. Það sama á við um kjarasamninga Reykjavíkurborgar og viðsemjenda hennar.

Röðun í launaflokka byggir á samræmdu starfsmatskerfi (SAMSTARF) sem samið hefur verið um í kjarasamningum við bæjarstarfsmannafélögin sem og almennu stéttarfélagin í ASÍ. Reykjavíkurborg og aðildarfélag BHM hafa einnig samið um starfsmat. Umsýsla og utanumhald með starfsmatinu er annars vegar hjá sambandinu og hins vegar hjá Reykjavíkurborg.

Aðrir kjarasamningar sveitarféлага hafa sérstök ákvæði um launaröðun samkvæmt starfaskilgreiningum.

Eins og að framan greinir er launasetning starfa hjá sveitarfélögum ákvörðuð miðlægt. Annað hvort með starfsheita- og greiningum í kjarasamningi eða samkvæmt tengingu starfsmatskerfisins SAMSTARFS við launatöflur kjarasamninga.

5.3 NÝTT KJARASAMNINGSUMHVERFI – LAUNASETNING VIÐ YFIRFÆRSLUNA

Í kjarasamningum ríkis og sveitarféлага er beitt mismunandi aðferðum við röðun starfa í launaflokka og við mat á þeim viðbótarpáttum er mynda dagvinnulaun, svo sem við mat á viðbótarmenntun. Samt sem áður hefur samanburður á þeim samningum sem um ræðir sýnt að laun fyrir dagvinnu eru almennt sambærileg hjá ríki og sveitarfélögum fyrir þau störf sem um ræðir. Þá eru ákvæði um vaktálag og annað sem tengist vinnu utan dagvinnumarkað sambærileg.

Gengið er út frá því að við yfirfærslu á málefnum fatlaðra frá ríki til sveitarféлага haldist dagvinnulaun samkvæmt eldri kjarasamningi almennt óbreytt reynist þau starfsmanni hagstæðari. Fjárhæð dagvinnulaunanna helst í slíkum tilvikum sú sama þar til ákvæði í kjarasamningi hlutaðeigandi stéttarfélags og Sambands íslenskra sveitarféлага eða eftir atvikum Reykjavíkurborgar leiða til hærri niðurstöðu.

Við yfirfærsluna þurfa sveitarfélög að skoða hvernig þeir starfsmenn sem flytjast til þeirra frá ríkinu raðast samkvæmt kjarasamningi hlutaðeigandi stéttarfélags og Sambands íslenskra sveitarféлага eða eftir atvikum Reykjavíkurborgar⁷. Verði niðurstaðan jafnhá eða hærri í nýju samningsumhverfi heldur en sú sem starfsmaður hafði sem ríkisstarfsmaður ber að launasetja viðkomandi strax í samræmi við það. Kjarasvið mun hafa aðgengilegar leiðbeiningar og verkfæri til að auðvelda launavörpun frá ríkissamningum yfir á kjarasamninga sambandsins.

Áunnin réttindi starfsmanna flytjast með þeim frá ríki til sveitarféлага þar með talin starfsaldurstengd réttindi.

5.4 ÖNNUR STARFSKJÖR, RÉTTINDI OG SKYLDUR

Starfskjör, réttindi og skyldur önnur en mánaðarlaun fyrir dagvinnu (launasetning) eru af tvennum toga. Annars vegar eru það atriði sem á sveitarstjórnarstiginu eru jafnan kölluð „réttindi og skyldur“. Þau varða grundvöll ráðningarsambandsins, þ.e. upphaf starfs, áminningu, breytingu á starfi og almennar starfsskyldur sem og starfslok. Hins vegar eru það starfskjör sem lúta að launagreiðslum og skilgreiningum á vinnutíma, rétti til orlofs, launa í veikindum og öðrum atriðum sem tíðkast að semja um í kjarasamningum.

⁷ Það flækir málið að kjarasamningaviðræður eru að fara í gang í nóvember 2010 bæði hjá ríki og sveitarfélögum. Gildistaka nýrra kjarasamninga miðast almennt við 1. dag þess mánaðar sem gengið er frá nýjum kjarasamningi (undirritunarmánuði).

5.4.1 Réttindi og skyldur

Líkt og um aðra ríkisstafsmenn gilda um starfsmenn svæðisskrifstofa málefna fatlaðra lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 (starfsmannalög). Það sama á við um þá starfsmenn sem hafa enn réttarstöðu sem ríkisstafsmenn en starfa hjá sveitarfélögum sem hafa þjónustusamninga um málaflokkinn við ríkið. Eftir yfirfærslu málaflokksins til sveitarfélaga falla starfsmennirnir ekki lengur undir starfsmannalögin. Í þeirra stað taka við ákvæði hlutaðeigandi kjarasamninga sveitarfélaga um réttindi og skyldur.

Sérstakri löggjöf um réttindi og skyldur starfsmanna sveitarfélaga er ekki til að dreifa, enda segir í 57. gr. sveitarstjórnarlaga að um starfskjör, réttindi og skyldur starfsmanna fari eftir ákvæðum kjarasamninga hverju sinni og/eða ákvæðum ráðningarsamninga.

Megininntak starfsmannalaga fyrir ríkisstafsmenn eru þau ákvæði sem varða grundvöll ráðningarsambandsins, þ.e. upphaf starfs, breytingu á starfi, almennar starfsskyldur, áminningu sem og starfslok. Efnislega áþekk ákvæði eru í kjarasamningum sveitarfélaga, bæði í samningum Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Við beitingu þessara ákvæða í starfsmannahaldi hjá ríki og sveitarfélögum reynir jafnframt á stjórnáskilum og óskráðar reglur stjórnáskilur⁸.

Ákvæðin um réttindi og skyldur eru samræmd í öllum kjarasamningum Reykjavíkurborgar, þar með töldum kjarasamningi við Eflingu. Að mestu leyti er um samhljóða ákvæði að ræða og gilda hjá ríki en stöku atriði eru þó með öðrum hætti. Til að mynda er blæbrigðamunur á ákvæðum sem fjalla um breytingar á störfum. Einnig er í samningum Reykjavíkurborgar heimild til fyrirvaralausrar frávikningar vegna grófs brots í starfi.

Í kjarasamningum Sambands íslenskra sveitarfélaga við bæjarstarfsmannafélög og aðildarfélög BHM eru ákvæði um réttindi og skyldur í kafla 11.1. Ákvæðin í nefndum samningum eru þó ekki samhljóða, t.d. eru ákvæðin í háskólasamningunum um uppsagnir og áminningar ítarlegri heldur en í samningunum við bæjarstarfsmannafélögin. Í fyrrnefndu samningunum er t.d. sérstakt ákvæði um gróft brot, þ.e. sambærilegt því sem er í samningum Reykjavíkurborgar. Þrátt fyrir þennan mun hafa ákvæðin í nefndum samningum jafnan verið túlkuð og framkvæmd með svipuðum hætti. Ákvæðin um ráðningar og starfslok í samningum sambandsins og almennra stéttarfélaga ASÍ þarf að skoða og breyta náist samstaða um það.

5.4.2 Önnur starfskjör

Í kjarasamningum sveitarfélaga er samið um allskyns starfskjör til viðbótar launasetningu og réttindum og skyldum. Hér er t.d. um að ræða atriði sem varða vinnutíma, vaktir, lágmarkshvöld, matar- og kaffitíma, orlof, tilhögun fæðingarorlofs og réttarstöðu í fæðingarorlofi, rétt vegna veikinda og slysa, afleysingar, tryggingar og aðbúnað og hollustuhætti.

Starfskjaraatriðin eru að stærstum hluta eins eða sambærileg í samningum sem Samband íslenskra sveitarfélaga gerir. Það sama á við um samninga Reykjavíkurborgar og samninga sem ríkið gerir. Samanburður á samningum sem nefndir aðilar eiga aðild að sýnir ennfremur að samningar sambandsins annars vegar og Reykjavíkurborgar hins vegar standast samanburð á þessum atriðum við samninga ríkisins.

⁸ Stjórnáskilur gilda um þær stöku ákvarðanir sem teljast til stjórnáskilur í starfsmannahaldi, þ.e. ákvarðanir um ráðningu í starf, starfslok, breytingar á starfi sem leiðir til lægri launasetningar, áminningu og aðrar refsikenndar ákvarðanir. (Ákvarðanir sem snerta rétt starfsmanns eða skyldu).

Til fróðleiks er hér sett upp kaflaskipanin í samningi ríkisins og SFR samanborið við samning sambandsins og Samflots bæjarstarfsmannafélaga og samning Reykjavíkur og Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar.

Eins og sjá má eru kaflaheiti samninganna hin sömu að megninu til. Kaflarnir eru þó heldur fleiri í samningi ríkisins en það breytir litlu því að samningar sveitarfélaganna taka á flestum þeim atriðum sem þar um ræðir.

	Ríkið og SFR	Sambandið og Samflot bæjarstarfsmannafélaga	Reykjavíkurborg og Starfsmannafélag Rvk.
1	Kaup launatöflur tímakaup yfirvinnukaup álagsgreiðslur persónuuppþót	Kaup launatöflur tímakaup yfirvinnukaup álagsgreiðslur persónu- og orlofsuppþót	Kaup launatöflur tímakaup yfirvinnukaup álagsgreiðslur persónuuppþót
2	Vinnutími skilgreiningar bakvaktir vaktavinna lágmarkshvöld	Vinnutími skilgreiningar bakvaktir vaktavinna lágmarkshvöld	Vinnutími skilgreiningar bakvaktir vaktavinna lágmarkshvöld
3	Matar- og kaffitímar	Matar- og kaffitímar	Matar- og kaffitímar
4	Orlof orlofsuppþót	Orlof	Orlof orlofsuppþót
5	Ferðir og gisting	Ferðir og gisting	Ferðir og gisting
6	Aðbúnaðar og hollustuhættir	Aðbúnaðar og hollustuhættir	Aðbúnaðar og hollustuhættir
7	Tryggingar	Tryggingar	Tryggingar
8	Verkfæri og vinnuföt	Verkfæri og fatnaður	Verkfæri og hlífðar-fatnaður
9	Afleysingar	Afleysingar	Réttindi og skyldur
10	Fræðslumál	Fræðslumál	Réttur í fæðingarorlofi
11	Stofnanapáttur og samstarfsnefndir	Ýmis atriði réttindi og skyldur samskipti aðila tilhögun fæðingarorlofs	Réttur v/veikinda og slysa Fjölskyldu- og styrktar-sjóður

	Ríkið og SFR	Sambandið og Samflot bæjarstarfsmannafélaga	Reykjavíkurborg og Starfsmannafélag Rvk.
12	Réttur v/veikinda og slysa	Réttur v/veikinda og slysa	Fræðslumál
13	Tilhögun fæðingarorlofs	Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur Fjölskyldu- og styrktarsjóður	Afleysingar
14	Fjölskyldu- og styrktar-sjóður	Gildistími, gildissvið og samningsforsendur	Iðgjaldagreiðslur og launaseðill
15	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar		Gildistími
16	Uppsagnarfrestur		
17	Launaseðill og félagsgjöld		
18	Félagsmálefni		
19	Gildistími og forsendur samnings		

6 SÍ- OG ENDURMENNTUN

Aðgengi starfsmanna að sí- og endurmenntun verður áfram tryggt með sama eða svipuðum hætti og áður. Þetta á meðal annars við um starfstengt nám fyrir stuðningsfulltrúa.

Sveitarfélög greiða sérstakt gjald í fræðslu- og starfsmenntunarsjóði, svo sem Sveitamennt og mannauðssjóði bæjarstarfsmannafélaga.

Fræðslusetur Starfsmenntar býður meðal annars upp á sí- og endurmenntun fyrir starfsmenn sveitarfélaga.

7 LAUNAKERFISUPPLÝSINGAR OG GÖGN UM STARFSMANNAMÁL

Við yfirfærsluna er nauðsynlegt að nýir vinnuveitendur fái í hendur upplýsingar og gögn sem varða þá starfsmenn er fá áframhaldandi ráðningu hjá þeim. Hér er annars vegar um að ræða upplýsingar úr launakerfi ríkisins (Oracle) og eftir atvikum úr viðverukerfi (Vinnustund). Hins vegar er um að ræða gögn er varða starfsmenn, sem varðveitt eru á hverri svæðis-skrifstofu fyrir sig.

Fjárýsla ríkisins er að undirbúa svokallaða færslulýsingu á þeim upplýsingum sem sveitarfélög munu fá úr launa- og viðverukerfum ríkisins. Kjarasvið Sambands íslenskra sveitarfélaga hefur kallað saman valda fulltrúa úr launadeildum sveitarfélaga til að koma að þessum undirbúningi. Launagreiðendur á hverju þjónustusvæði munu svo í framhaldinu fá þessar upplýsingar milliliðalaust frá fjársýslunni.

Viðeigandi gögn um starfsmenn þurfa launagreiðendur að nálgast hjá hlutaðeigandi svæðisskrifstofu.

Við miðlun ofangreindra upplýsinga og gagna kann að reyna á lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga. Á starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytis verður tekið saman minnisblað þar að lútandi.

8 SAMKOMULAG UM YFIRFÆRSLUNA OG LÖGGJÖF

Umsjón með samningagerð milli ríkis og sveitarfélaga um yfirfærslu á málefnum fatlaðs fólks frá ríki til sveitarfélaga hefur verið á hendi sérstakrar verkefnastjórnar með fulltrúum beggja aðila. Þess er vænst að skrifað verði undir samkomulag innan skamms og því fylgt eftir með viðeigandi lagabreytingum. Þar á meðal á ákvæðum laga um málefni fatlaðra nr. 59/1992.

Af hálfu Sambands íslenskra sveitarfélaga er gengið út frá því að ákvæðum laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna verði ekki breytt vegna yfirfærslunnar.

9 VERKEFNALISTAR UM STARFSMANNAMÁL

9.1 VERKEFNALISTI FYRIR NÝ ÞJÓNUSTUSVÆÐI

Yfirfærslan á málefnum fatlaðs fólks frá ríki til sveitarfélaga verður þann 1. janúar 2011	
samkomulag um yfirfærsluna verður undirritað bráðlega	
Ríkið	Sveitarfélög
Kynningarbréf frá félagsmálaráðuneyti sent til starfsmanna.	Samband íslenskra sveitarfélaga sendir öllum starfsmönnum svæðisskrifstofa bækling um starfsumhverfi starfsmanna sveitarfélaga ásamt bréfi frá framkvæmdastjóra. Jafnframt verða sendir nokkrir bæklingar á svæðisskrifstofurnar.
Frumvarp til breytinga á lögum málefna fatlaðra lagt fram á Alþingi.	Sveitarfélög á hverju þjónustusvæði halda kynningarfundum með starfsmönnum svæðisskrifstofu í samstarfi með svæðisskrifstofu og eftir atvikum fulltrúum félagsmála og fjármálaráðuneytis.
Lög um breytingar á lögum um málefni fatlaðra samþykkt.	Sveitarfélag/rekstraraðili sendir starfsmönnum bréf þar sem staðfestur er réttur viðkomandi til áframhaldandi starfs og grein gerð fyrir þeim kjarasamningi sem við á, launasetningu og líffeyrissjóðsaðild (fyrirmynd að slíkum bréfum verður hægt að nálgast hjá kjarasviði sambandsins).
Svæðisskrifstofa sendir öllum starfsmönnum sem starfa á þjónustueiningum bréf um yfirfærsluna og rétt til áframhaldandi starfs hjá sveitarfélagi. Aðrir starfsmenn fá bréf um starfslok með tilheyrandi uppsagnarfresti eða biðlaunarétti.	Sveitarfélag/rekstraraðili aflar gagna um starfs-menn hjá svæðisskrifstofu.
Svæðisskrifstofa afhendir sveitarfélagi gögn um starfsmenn sem fá áframhaldandi starf þar á grundvelli laga um réttarstöðu starfsmanna um aðilaskipti að fyrirtækjum.	Sveitarfélag/rekstraraðili aflar upplýsinga úr launa- og viðverukerfum ríkisins hjá Fjársýslu ríkisins.
Fjársýsla ríkisins afhendir sveitarfélagi upplýsingar úr launa- og viðverukerfum ríkisins um starfsmenn sem fá áframhaldandi starf þar á grundvelli laga um réttarstöðu starfsmanna um aðilaskipti að fyrirtækjum.	Sveitarfélag/rekstraraðili skoðar hvernig starfs-menn raðast í launaflokka og hversu mörg persónuálagsstig eða viðbótarflokka hverjum og einum ber að fá skv. kjarasamningi hlutaðeigandi félags og sveitarfélagsins (skapalón fyrir þessa vinnu verður hægt að nálgast hjá kjarasviði sambandsins). Starfsmaður heldur almennt óbreyttum dagvinnulaunum reynist launasetning skv. eldri kjarasamningi hagstæðari.

Ætla má að svæðisskrifstofurnar muni ekki senda starfsmönnum bréf um yfirfærsluna og rétt til áframhaldandi starfs hjá sveitarfélagi fyrr en búið er að breyta lögum um málefni fatlaðra.

Þá er viðbúið að það sama gildi um afhendingu gagna um starfsmenn sem og upplýsingar úr launa- og viðverukerfum ríkisins. Dragist það að ganga frá samkomulaginu og umræddum lagabreytingum er gengið út frá því að Fjársýsla ríkisins munu greiða út janúarlaun til þeirra fáu sem eru á fyrirfram-greiddum launum auk þess að greiða yfirvinnu- og álagsgreiðslur vegna desembermánaðar.

9.2 VERKEFNALISTI FYRIR ELDRI ÞJÓNUSTUSVÆÐI

Yfirfærslan á málefnum fatlaðs fólks frá ríki til sveitarfélaga verður þann 1. janúar 2011 samkomulag um yfirfærsluna verður undirritað bráðlega	
Ríkið	Sveitarfélög
<p>Kynningarbréf frá félagsmálaráðuneyti sent til starfsmanna.</p> <p>Frumvarp til breytinga á lögum málefna fatlaðra lagt fram á Alþingi.</p> <p>Lög um breytingar á lögum um málefni fatlaðra samþykkt.</p> <p>Félagsmálaráðuneyti sendir þeim starfsmönnum sem starfa á eldri þjónustusvæðum og hafa réttarstöðu sem ríkisstarfsmenn bréf þar gerð er grein fyrir því að vegna yfirfærslunnar muni þeir ekki lengur hafa réttarstöðu sem ríkisstarfsmenn heldur muni um hana fara líkt og annarra starfsmanna sveitarfélaga.</p>	<p>Sveitarfélag skoðar hverjir úr hópi starfsmanna sem hafa starfað í málaflokknum allt frá því að hann fluttist frá ríkinu skv. þjónustusamningi hafi enn réttarstöðu sem ríkisstarfsmenn, sbr. bráðabirgðaákvæði með lögum um málefni fatlaðra.</p> <p>Samband íslenskra sveitarfélaga sendir sveitar-félagi bæklinga um starfsumhverfi starfsmanna sveitarfélaga ásamt bréfi frá framkvæmdastjóra.</p> <p>Yfirmenn sveitarfélags funda með þeim starfsmönnum sem enn hafa réttarstöðu sem ríkisstarfsmenn og ræða áhrif yfirfærslunnar á réttarstöðu þeirra. Þá afhenda þeir starfsmönnum bæklinginn.</p> <p>Sveitarfélag sendir starfsmönnum sem hafa réttarstöðu ríkisstarfsmanna bréf þar sem stað-festur er réttur viðkomandi til áframhaldandi starfs og grein gerð fyrir þeim kjarasamningi sem við á, launasetningu og lífeyrissjóðsaðild (fyrirmynd að slíkum bréfum verður hægt að nálgast hjá kjarasviði sambandsins).</p> <p>Sveitarfélag skoðar hvernig starfsmenn sem hafa réttarstöðu sem ríkisstarfsmenn muni raðast í launaflokka og hversu mörg persónuálagsstig eða viðbótarflokka hverjum og einum ber að fá skv. kjarasamningi hlutaðeigandi félags og sveitarfélagsins (skapalón fyrir þessa vinnu verður hægt að nálgast hjá kjarasviði sambandsins).</p> <p>Starfsmaður heldur almennt óbreyttum dagvinnulaunum reynist launasetning skv. eldri kjarasamningi hagstæðari.</p>

Ætla má að félagsmálaráðuneytið muni ekki senda starfsmönnum hjá sveitarfélögum á eldri þjónustusvæðum með réttarstöðu sem ríkisstarfsmenn bréf um breytta réttarstöðu vegna yfirfærslunnar fyrr en búið er að breyta lögum um málefni fatlaðra.