

REGLUGERÐ

um verndaða vinnustaði.

1. gr.

Verndaðir vinnustaðir eru starfræktir í þeim tilgangi að:

- a) veita fötluðum þjálfun og endurhæfingu til starfa á almennum vinnumarkaði.
- b) veita þeim, sem ekki eiga kost á að starfa á almennum vinnumarkaði atvinnu við sitt hæfi.
- c) veita starfsmenntun í samvinnu við Greiningar- og ráðgjafarstöð ríkisins og/eða skóla á viðkomandi sviði.

Ekki er nauðsynlegt að sérhver verndaður vinnustaður uppfylli alla liði þessarar greinar, en verður a. m. k. að uppfylla einn lið greinarinnar.

2. gr.

Reynt skal að hafa framboð á vinnu sem fjölbreytilegast til að mæta þörfum, sem skapast af mismunandi afkastagetu, þroskamöguleikum, hæfni og löngunum.

Verndaðir vinnustaðir skulu reknir í því skyni að veita einstaklingum með skerta vinnugetu tækifæri til iðju, þannig að hver þeirra hafi frá fyrirtækisins hálfu svigrúm til að haga viðveru, vinnuhraða, verkefnum og verklagi eftir getu og þörfum.

3. gr.

Verndaðir vinnustaðir skulu opnir fötluðum án tillits til fötlunar.

Stjórn viðkomandi vinnustaðar eða forstöðumaður í umboði hennar, annast ráðningar starfsfólks í samráði við þá aðila sem annast félagslega og atvinnulega þjónustu.

4. gr.

Svæðisstjórnir, sveitarfélög, félög fatlaðra og styrktarfélög þeirra geta sett á stofn verndaða vinnustaði að fengnu samþykki félagsmálaráðuneytis sbr. 3. og 7. gr. laga um málefni fatlaðra.

5. gr.

Umsókn um starfsleyfi skulu fylgja ítarlegar upplýsingar um skipulag starfseminnar, stofnkostnað, rekstraráætlanir, fjölda starfsmanna og stjórnunarliðs, framleiðslu, markaðsmöguleika og tengsl við vinnumarkaðinn.

6. gr.

Verndaðir vinnustaðir skulu reknir eftir því sem kostur er í tengslum við endurhæfingarstöðvar eða aðra endurhæfingarstarfsemi. Starfsfólk verndaðra vinnustaða skal svo sem kostur er veitt félagsráðgjöf og sálfræðiþjónusta.

7. gr.

Verndaðir vinnustaðir skulu uppfylla allar kröfur, sem gerðar eru til almennra vinnustaða, s. s. til húsnæðis, aðbúnaðar, eldvarna, öryggis og hollustuhátta, sbr. lög nr. 74/1982 og lög nr. 46/1980, auk aðgengi fatlaðra, sbr. lög nr. 54/1978.

8. gr.

Um stofnkostnað og rekstrarkostnað fer samkvæmt 26. 27. og 28. gr. laga um málefni fatlaðra.

Svæðisstjórnir og forstöðumenn verndaðra vinnustaða skulu senda félagsmálaráðuneytinu yfirlit um reksturinn á síðasta almanaksári eigi síðar en fyrir lok mars árið eftir, ásamt rekstraráætlun fyrir það almanaksár sem hafið er.

Fyrir 1. ágúst skal forstöðumaður senda félagsmálaráðuneytinu yfirlit um reksturinn fyrstu sex mánuði ársins og horfur varðandi reksturinn til loka ársins, ef breytingar eru fyrrsjáanlegar. Forstöðumaður (stjórn) verndaðs vinnustaðar ásamt hlutadeigandi svæðisstjórn skulu skila fjárveitingabeidni ásamt greinargerð til félagsmálaráðuneytisins fyrir 1. maí ár hvert.

9. gr.

Handhafi rekstrarleyfis verndaðs vinnustaðar ræður forstöðumann, sem annast daglegan rekstur vinnustaðarins. Allar ákvarðanir sem hafa í för með sér fjárhagslegar skuldbindingar aðrar en varða daglegan rekstur skulu hljóta samþykki handhafa rekstrarleyfis og staðfestingar félagsmálaráðuneytisins.

Forstöðumaður skal hafa samráð við starfsfólk og trúnaðarmann þess viðvíkjandi vinnutilhögum og öðrum málefnum vinnustaðarins.

10. gr.

Svæðisstjórnir skulu annast eftirlit með starfsemi verndaðra vinnustaða sbr. 11. gr. laga um málefni fatlaðra.

11. gr.

Öll almenn ákvæði kjarasamninga viðkomandi stéttarfélaga skulu gilda á vernduðum vinnustöðum. Sömuleiðis lög og reglugerðir er varða kjaramál og réttindi fólks til inngöngu í stéttarfélög, enda verði stéttarfélagasáðild í samræmi við starf hvers og eins á vinnustaðnum. Fatlað starfsfólk skal njóta sömu réttinda og aðrir í sama stéttarfélagi, s. s. aðild að lífeyrissjóði, orlofsdvalar, greiðslna úr sjúkrasjóðum o. fl. Stéttarfélögum og vernduðum vinnustöðum er heimilt að gera sérstaka kjarasamninga vegna vinnu á vernduðum vinnustöðum og vegna vinnu á dagvistunarstofnunum er taki mið af almennum kjarasamningum. Kaupliðir slíkra samninga skulu hljóta staðfestingu félagsmálaráðuneytisins.

12. gr.

Gera skal skriflegan ráðningarsamning á milli vinnustaðar og starfsmanns, þar sem fram kemur m. a. laun, vinnutími, reynslutími og til hvaða starfa starfsmaður er ráðinn. Senda skal viðkomandi svæðisstjórn afrit af ráðningarsamningum.

Einu sinni á ári skal forstöðumaður í samráði við svæðisstjórn meta starfsgetu fatlaðs starfsmanns með tilliti til þess hvort unnt sé að útvega viðkomandi starf við sitt hæfi á almennum vinnumarkaði.

13. gr.

Sé starfsmanni sagt upp starfi, skal ástæða uppsagnar tilgreind í uppsagnarbréfi.

Telji starfsmaður uppsögn óréttmæta getur hann skotið máli sínu til stjórnarnefndar sbr. 5. mgr. 3. gr. laga um málefni fatlaðra.

Í slíkum málum skal stjórnarnefnd leita álits viðkomandi svæðisstjórnar.

Starfsmanni samkvæmt 1. gr. þessarar reglugerðar, lið a eða c verður ekki sagt upp starfi fyrr en honum hefur verið útvegað annað starf. Forstöðumaður skal í því tilviki hafa frumkvæði að útvegum nýs starfs í samvinnu við atvinnuleit á viðkomandi svæði sbr. 10. lið 6. gr. laga um málefni fatlaðra. Hægt er að segja starfsmanni upp, ef sýnt þykir að hann er alls ófær um að geta sinnt störfum á vinnustaðnum. Fara skal með slík mál með sama hætti og segir í 2. málsg. þessarar greinar.

Reglugerð þessi er sett samkvæmt lögum nr. 41/1983 um málefni fatlaðra og öðlast gildi 1. janúar 1984.

Félagsmálaráðuneytið, 25. maí 1983.

Svavar Gestsson.

Margrét Margeirsdóttir.