


Soạn thảo	Xem xét	Phê duyệt	Đóng dấu
THẠCH THỊ THU CÚC	NGUYỄN THỊ KIM ANH	NGUYỄN LÂM HOÀNG ÁI	

## HƯỚNG DẪN CÔNG VIỆC

### QUẢN LÝ LAO ĐỘNG KHUYẾT TẬT

#### **1.MỤC ĐÍCH:**

- Nhằm đảm bảo việc quản lý các lao động khuyết tật trong Công ty luôn tuân thủ theo Pháp luật quy định.

#### **2.PHẠM VI:**

- Được áp dụng cho tất cả các lao động khuyết tật trong công ty.
- Lao động khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, sinh hoạt gặp khó khăn.  
Việc xác định Lao động khuyết tật: căn cứ vào “Giấy xác nhận khuyết tật” do “Hội đồng xác định mức độ khuyết tật” theo quy định của pháp luật hiện hành cấp.

#### **3. NỘI DUNG HƯỚNG DẪN:**

- 3.1 BP HR chỉ tuyển dụng lao động khuyết tật khi có phê duyệt của BTGD.
- 3.2 Việc tuyển dụng lao động khuyết tật sẽ được căn cứ vào sức khỏe, đặc điểm của lao động khuyết tật và các công đoạn sản xuất trong công ty có thể sử dụng lao động khuyết tật để thực hiện.
- 3.3 BP HR tùy theo điều kiện cụ thể bố trí sắp xếp công việc, bảo đảm điều kiện và môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật.
- 3.4 BP HR có trách nhiệm phối hợp cùng BP CR đào tạo nhận thức của chủ quản các BP-PX để đảm bảo việc đối xử với các lao động khuyết tật dựa trên cơ sở bình đẳng với những lao động khác, không để lao động khuyết tật bị hành hạ hoặc đối xử tàn ác, vô nhân đạo, làm giảm phẩm giá hay ngược đãi họ.
- 3.5 Đồng thời, chủ quản các BP-PX có trách nhiệm giúp cho lao động khuyết tật hòa nhập với môi trường làm việc tại công ty nói chung và tại đơn vị mình nói riêng.
- 3.6 BP CR có trách nhiệm phối hợp cùng với các bộ phận liên quan tư vấn cho BTGD thiết kế, cải tạo các dịch vụ và hạ tầng cơ sở để người khuyết tật sử dụng phù hợp với nhu cầu của họ như xem xét các lối đi trong khu vực nhà xưởng, khu vực nhà ăn, các khu vực khác hoặc những chỗ ưu tiên nhằm đảm bảo điều kiện tiếp cận của họ được thuận lợi.