

Часто задаваемые вопросы о COVID-19:

Работодатели и компании

1) Может ли работодатель потребовать от своих сотрудников пройти тестирование на COVID-19?

Да. Согласно Комиссии США по равным возможностям трудоустройства, ADA требует, чтобы любая политика, обязывающая тестирование сотрудников, была «связана с работой и соответствовала потребностям бизнеса». Поэтому работодатели могут предпринять шаги, включая тестирование, чтобы определить, есть ли у сотрудников, выходящих на рабочее место, COVID-19. Пожалуйста, узнайте больше [здесь](#). Округ здравоохранения Снохомиш не дает указаний работодателям при разработке политики тестирования, кроме:

- Расследования, или
- Усиления четко сформулированного требования COVID-19.

Если да, то кого следует тестировать?

Сотрудникам с симптомами заболевания и тем, кто имел тесный контакт с человеком с подтвержденным случаем, рекомендуется пройти тестирование. Персонал Округа здравоохранения по расследованию вспышек может направлять на тестирование любого сотрудника или группы сотрудников, которые он сочтет подходящими.

2) Должен ли работодатель требовать от своих сотрудников проходить тестирование на COVID-19 регулярно или только перед возвращением на работу?

Регулярное обследование бессимптомных сотрудников рекомендуется только в определенных ситуациях высокого риска (например, медицинские работники в учреждениях квалифицированного ухода). Тестирование бессимптомных работников на COVID-19 оценивает только работника в этот момент времени, а тесты не всегда выявляют инфицированных людей.

Округ здравоохранения не рекомендует основанную на тестировании стратегию для определения того, когда сотрудник может вернуться к работе после положительного результата теста на COVID-19. Это связано с тем, что частицы вируса могут оставаться в дыхательных путях до нескольких недель после выздоровления и могут привести к ложноположительному результату теста. Если кто-то должен пройти повторное тестирование после периода изоляции, он может показать положительный результат, хотя он больше не заразен. Рекомендуется стратегия, основанная на времени (см. ниже)..

3) Если отрицательные результаты теста на COVID-19 не требуются для подтверждения того, что сотрудник может безопасно вернуться на работу, то как работодатель узнает, что для этого сотрудника безопасно вернуться на работу?

Центр по контролю заболеваний, Департамент здравоохранения и Округ здравоохранения рекомендуют стратегию, основанную на времени, для определения того, когда сотрудник может вернуться к работе [в большинстве случаев](#).

Люди с подтвержденной инфекцией COVID-19, не госпитализированные, могут вернуться к работе после:

- Не менее 10 дней с момента появления первых симптомов и
- По крайней мере, 24 часа без лихорадки без жаропонижающих препаратов и
- Если другие симптомы COVID-19 улучшаются (Примечание: потеря вкуса и запаха может сохраняться в течение недель или месяцев после выздоровления, и нет необходимости откладывать окончание изоляции)

Людям с подтвержденной инфекцией COVID-19, которые были госпитализированы, возможно, придется оставаться в изоляции до 20 дней с момента появления первых симптомов. Те, у кого тест положительный, но бессимптомный, должны оставаться в изоляции до 10-го дня после тестирования.

Те, кто имел тесный контакт с подтвержденным случаем COVID-19, должны оставаться на карантине в течение 14 дней после их последнего контакта. Их не следует тестировать раньше, чем через 4-7 дней после их последнего контакта, если симптомы не развиваются раньше. Ранее проведенное тестирование может дать ложноотрицательный результат.

Округ здравоохранения поощряет работодателей разрешать сотрудникам вернуться на работу после выполнения этих временных требований.

4) Должен ли работодатель требовать справку от врача или медицинские записи, подтверждающие, что сотруднику разрешено вернуться на работу?

Это зависит от работодателя, но он должен знать, что поставщики медицинских услуг и медицинские учреждения могут не иметь возможности своевременно предоставить необходимую документацию во время этой пандемии. По этой причине Центр по контролю заболеваний [не рекомендует](#) работодателю требовать от больных сотрудников предоставления результатов теста на COVID-19 или справки от поставщика медицинских услуг, чтобы подтвердить их болезнь, получить отпуск по болезни или вернуться на работу. Важно, чтобы работодатель общался с сотрудниками, чтобы гарантировать, что они не будут работать в течение всего периода изоляции или карантина. Округ здравоохранения не будет предоставлять сотрудникам письменные документы, подтверждающие, что они могут безопасно вернуться на работу, но предоставит рекомендации по стратегиям возвращения к работе с привязкой ко времени.

В качестве альтернативы, должен ли работодатель в качестве подтверждения требовать справку от врача, положительный результат теста или корреспонденцию по вопросам общественного здравоохранения от сотрудника, который имеет положительный результат и получил указание оставаться дома?

Это зависит от работодателя. Тем, кто имеет положительный результат теста на COVID-19, и тем, кто был в тесном контакте с подтвержденным случаем, следует сообщить, что возвращение к работе до выхода из изоляции или карантина, соответственно, является нарушением приказов губернатора и местного сотрудника здравоохранения и, следовательно, это проступок. Лица, прошедшие тестирование на участках Округа здравоохранения, могут запросить копию документации о своих результатах, если это необходимо. Округ здравоохранения является скорее агентством общественного здравоохранения, чем поставщиком медицинских услуг, и не может заполнять сертификаты FMLA. Это должно быть сделано лечащим врачом сотрудника.

5) Если работодателю известно о нескольких положительных случаях COVID-19, должен ли он сообщать о других случаях сотруднику общественного здравоохранения, даже если они могут не иметь отношения к расследуемому в настоящее время случаю?

Да. Решение о том, связаны ли дела между собой, не является обязанностью или полномочиями работодателя. Округ здравоохранения выполняет эту функцию. Выявление таких случаев, где и как они ни существуют или существовали (т.е. как в настоящем, так и в прошлом), является частью сотрудничества в расследовании инфекционных заболеваний и является обязательным в соответствии с [WAC 246-101-425](#).

6) Требуется ли от работодателя, ориентированного на клиента, который узнает о положительном тесте сотрудника на COVID-19, информировать клиентов о потенциальном заражении?

Нет. Это входит в компетенцию расследования Округа здравоохранения. Работодатель должен связаться с Округом здравоохранения, чтобы предоставить соответствующую информацию. Округ здравоохранения предпримет дальнейшие шаги, если будет установлено, что эти клиенты были повержены воздействию. Есть исключения в определенных обстоятельствах, когда Округ здравоохранения делегирует эту роль другому субъекту (например, профилактика больничных инфекций).

7) Обязаны ли работодатели собирать и позже раскрывать личную информацию клиента сотрудникам общественного здравоохранения?

Да, Округ здравоохранения рекомендует, чтобы все предприятия вели журнал посетителей/клиентов, который хранится в течение 30 дней на случай, если потребуется расследование контактов. В соответствии с [WAC 246-101-425](#) компании обязаны делиться с нами любой идентифицирующей информацией и информацией о местонахождении, которой они располагают для субъектов расследования инфекционных заболеваний, включая постоянных посетителей.

8) Должны ли ориентированные на клиента работодатели в какой-либо момент сообщать управляющим, что у них недавно был положительный случай заболевания COVID-19 на их рабочем месте?

Нет. Округ здравоохранения работает над тем, чтобы определить, подвергались ли клиенты риску, и, если да, определить и внедрить метод их уведомления. В этом контексте работодатель должен сотрудничать в предоставлении всей известной идентификационной информации и информации о местонахождении, как указано выше.

9) Будет ли Округ здравоохранения требовать закрытия предприятия или организации из-за подтвержденного случая?

В большинстве случаев закрытие из-за одного случая не происходит. Предприятие может добровольно закрыться для уборки или может потребоваться закрытие из-за нехватки персонала для работы, если несколько сотрудников останутся дома во время карантина. Однако, если предприятие не сотрудничает с Округом здравоохранения во время активного расследования дела, может быть выдан приказ медицинского сотрудника. Такие приказы могут потребовать временного закрытия бизнеса, а также потенциального судебного иска, если бизнес не выполнит приказ.

10) Нужно ли платить сотруднику, пока он находится на карантине или в изоляции?

При определенных обстоятельствах работодатели обязаны предоставлять оплачиваемый отпуск работникам, пострадавшим от COVID-19. Работодатели должны пересмотреть [государственные](#) и [федеральные](#) требования, чтобы убедиться, что они соответствуют льготам и мерам защиты, доступным для сотрудников во время этой пандемии. Округ здравоохранения призывает работодателей поддерживать своих сотрудников, когда это возможно, и направлять их в государственные и федеральные ресурсы для получения дополнительных возможностей. Пожалуйста, посетите <https://esd.wa.gov/about-employees> и <http://www.doh.wa.gov/Coronavirus/Workplace> для получения дополнительной информации о ресурсах, правилах и законах как для сотрудников, так и для работодателей.