

## **Новости COVID-19 для сотрудников и работодателей: 1 октября 2020 г.**

Во время пандемии коронавируса рабочие места действуют по-другому, чтобы предотвратить распространение болезни. Временами это может сбивать с толку и расстраивать работников, руководителей и владельцев бизнеса.

Случаи COVID-19 на рабочих местах в округе Снохомиш были зарегистрированы, и их число будет еще больше, поскольку предприятия вновь открываются или расширяют свою деятельность. Группа реагирования бизнеса и работодателей Округа Здравоохранения работала с более чем 80 работодателями в связи со вспышками COVID-19, а также с десятками других по отдельным случаям и соблюдению мер предосторожности на рабочем месте. Чем больше людей возвращается на работу, тем больше тесных контактов, и именно поэтому эта болезнь распространяется.

Мы настоятельно призываем предприятия принять все рекомендуемые меры предосторожности, такие как требование по ношению масок, дистанцирование сотрудников и клиентов, дезинфекция поверхностей и оборудования, оптимизация вентиляции, предложение вариантов удаленной работы, когда это возможно, и обеспечение того, чтобы больные люди не приходили на работу. Это включает в себя предоставление сотрудникам отпуска и гибкого графика, которые им необходимы, чтобы оставаться дома, пока они не перестанут быть заразными.

Создание безопасных и здоровых рабочих мест имеет решающее значение, если мы хотим повысить и поддерживать экономическую активность во время пандемии.

Однако даже если приложить максимум усилий, может произойти заражение. Эта болезнь быстро передается.

Крайне важно, чтобы работодатели работали с общественным здравоохранением для решения проблем на рабочем месте и снижения вероятности обострения вспышки.

### **Уведомление работодателя и отслеживание контактов**

Когда у кого-то из сотрудников оказывается положительный результат на COVID-19, сотрудники общественного здравоохранения начинают процесс уведомления работодателя, а также отслеживание контактов. Есть три основных шага. Сначала сотрудник связывается с человеком, у которого был положительный результат теста, и беседует с ним.

Это интервью также является первым шагом в отслеживании контактов. Сотрудник спросит, имеет ли человек работу и работал ли он, когда был потенциально заразным. Период заразности длится от двух дней до появления и как минимум 10 дней после появления симптомов. Если у кого-то нет симптомов, заразный период наступает за два дня до, по крайней мере, и через 10 дней после положительной даты теста.

Если сотрудник потенциально заразил кого-либо на своем рабочем месте, сотрудник проконсультируется с эпидемиологами отдела здравоохранения, чтобы определить, является ли это единичным случаем или частью вспышки.

Вспышка COVID-19 на рабочем месте — это когда двое или более сотрудников, не являющихся членами семьи, заболевают COVID в течение 14 дней. Исключение составляют учреждения долгосрочного ухода, где один случай считается вспышкой из-за высокого риска жителей.

Если будет установлено, что есть вспышка, сотрудники общественного здравоохранения позвонят работодателю, чтобы убедиться, что инфицированный человек работает на них и что работодатель осведомлен о случившемся. На веб-сайте <http://www.snohd.org/employernotifications> доступна онлайн-форма, в которой можно указать человека, наиболее подходящего для контакта общественного здравоохранения на рабочем месте в случае вспышки.

Сотрудник попросит учреждение собрать полный список ближайших рабочих контактов в течение 24 часов. Сюда входят все, кто:

- находился в пределах 6 футов от работника с положительным тестом в течение 15 или более минут (это может включать обед или перерывы), или
- часто делится инструментами или оборудованием, не прошедшими дезинфекцию, между пользователями или руками без перчаток, или
- использует совместное транспортное средство на место работы и обратно.

Следуйте инструкциям по безопасному предоставлению этой информации в Округ здравоохранения. Не отправляйте ее по обычной электронной почте, поскольку передача медицинской информации через незашифрованные и незащищенные порталы является нарушением законов о конфиденциальности. Служба общественного здравоохранения свяжется с каждым человеком в списке, чтобы обсудить его статус близкого контакта, как и на какой срок проводить карантин, а также поможет ответить на вопросы.

Сотрудники общественного здравоохранения также обсудят с работодателем меры по обеспечению безопасности сотрудников. Это может включать проверку сотрудников, уборку и дезинфекцию или предоставление средств индивидуальной защиты.

Наконец, с работодателем будет работать группа посещения объекта. Посещение объекта — это не проверка. Это разговор, посвященный образованию и расширению прав и возможностей. Команда посещения объекта проведет экскурсию по объекту, расскажет о действующих стандартах безопасности и предоставит рекомендации по их соблюдению. Если в учреждении возникла вспышка, необходимо посещение объекта. Если в учреждении есть один случай, посещение не является обязательным.

Сотрудник может узнать о положительном результате теста непосредственно от своего поставщика медицинских услуг до того, как Округ здравоохранения получит отчет о болезни из лаборатории. Если сотрудник сообщает своему руководителю о положительном результате теста, работодатель может отправить электронное письмо по адресу [CDQuestions@snohd.org](mailto:CDQuestions@snohd.org) или позвонить по телефону 425.339.5278. Опять же, не отправляйте личную медицинскую информацию сотрудника по электронной почте. Примером подходящего электронного письма может быть: «Сотрудник сообщил, что у меня на работе был положительный результат теста на COVID-19. Как (начальник, владелец, менеджер) я хотел бы проконсультироваться с медицинским персоналом. Мой контактный номер: XXX-XXX-XXXX».

### **Что касается сотрудников: что произойдет, если я заболею и мне не хватит отпуска или мне скажут, что мне нужно на работу?**

Были приняты и расширены правовые гарантии для поддержки рабочих во время пандемии. В Вашингтоне [действует несколько механизмов](#), помогающих тем, чья занятость пострадала. Они расширяют ранее существовавшие отпускные пособия, а также были созданы новые пособия с помощью [экстренных приказов для защиты прав трудящихся](#).

В дополнение к этим положениям государственного уровня [Закон о реагировании на коронавирус в первую очередь для семей \(FFCRA\)](#) обеспечивает [дополнительную защиту и помощь](#) сотрудникам.

Согласно FFCRA, работодатели «не могут увольнять, наказывать или иным образом дискриминировать» сотрудников, которым необходимо получить доступ к этим льготам или подать жалобу.

[Согласно FFCRA](#), работник имеет право на оплачиваемый больничный, если он не может работать,

потому что он:

- обязан оставаться дома в соответствии с приказом о изоляции и карантине COVID-19 ([местный приказ действует для округа Снохомиш](#)) или ухаживает за кем-то, подпадающим под действие такого приказа
- • медицинский работник посоветовал ему самостоятельно пройти карантин или он ухаживает за кем-то, кому было сказано пройти карантин,
- • имеет симптомы COVID-19 и ждет результатов анализов,
- • ухаживает за ребенком, чья школа или детский сад закрыты по причинам, связанным с COVID, или
- • находится в аналогичной ситуации, описанной выше (как указано министром здравоохранения и социальными службами и министрами труда и казначейства)

FFCRA требует, чтобы [работодатели](#) предоставляли до 80 часов/двух недель отпуска по болезни и до 10 дополнительных недель семейного отпуска. Работодатели и сотрудники должны найти время, чтобы изучить детали. Например, отпуск должен быть оплачен, но не обязательно в размере 100% от обычной ставки работника.

Работодатели, подпадающие под действие FFCRA, имеют право на возмещение в виде [возвращаемых налоговых льгот](#) за все расходы, связанные с квалифицированным оплачиваемым отпуском, отпуском по семейным обстоятельствам и медицинским отпуском, доступ к которому сотрудник через FFCRA, а также определенных расходов, связанных с обеспечением медицинского страхования сотрудника, пока сотрудник находится в отпуске.

**Когда сотрудник может вернуться на работу после положительного результата теста на COVID-19 или после помещения на карантин в качестве близкого контакта? Нужен ли им отрицательный результат теста?**

Округ здравоохранения Снохомиш, [Департамент здравоохранения штата Вашингтон](#) и [Центр по контролю заболеваний](#) не рекомендуют требовать отрицательный результат теста для возвращения сотрудников на работу. Вместо этого оно должно быть основано на времени.

В [Интернете доступна таблица](#) с инструкциями по изоляции и карантину. Несколько важных напоминаний:

- Лицам с положительным результатом теста не следует возвращаться к работе до тех пор, пока у них не будет температуры в течение как минимум 24 часов, не улучшатся другие их симптомы и не пройдет не менее 10 дней с тех пор, как они впервые почувствовали симптомы. Тем, у кого нет симптомов, следует подождать не менее 10 дней после положительного результата теста.

- Лицу, которое находится в тесном контакте с человеком с подтвержденным случаем, но у которого нет положительного результата теста, все равно необходимо завершить полный 14-дневный период карантина после последнего контакта с человеком с положительным случаем, даже если у него нет симптомов.
- Возможно, наиболее важно то, что если кто-то испытывает какие-либо симптомы COVID-19 (кашель, жар, боль в горле, одышка и т. д.), он не должен находиться на работе независимо от статуса тестирования.

Работодатели не должны требовать от сотрудников предоставления отрицательного результата теста перед возвращением на работу или началом новой работы, поскольку это может вызвать ненужные задержки и сбои. Частицы вируса могут оставаться в дыхательных путях до нескольких недель после выздоровления и могут вызывать ложноположительный результат теста еще долго после того, как случай перестанет быть заразным.

Сотрудники также могут взглянуть на этот [инструмент Департамента здравоохранения](#), чтобы помочь им отследить сроки возвращения на работу. Если у вас ослабленная иммунная система или если вы серьезно заболели COVID-19, ваш лечащий врач может порекомендовать продлить вашу изоляцию (например, до 20 дней после начала заболевания).

### **Могут ли работодатели предоставлять услуги по уходу за детьми или учебные центры для семей своих сотрудников?**

Потребности в уходе за детьми и закрытие школ усложнили график работы для многих родителей, и работодатели придумывают творческие варианты помощи, включая гибкий график, удаленную работу и учебные «группы» или группы по уходу за детьми для детей своих сотрудников. Родители также могут обратиться в бесплатную справочную службу по уходу за детьми на территории штата, которую ведет [Семейный центр по вопросам ухода за детьми](#).

Закон штата требует, чтобы любое физическое или юридическое лицо, включая работодателя, которое предоставляет услуги по уходу за ребенком вне дома ребенка, должно иметь лицензию Департамента по делам детей, молодежи и семьи, если не применяется исключение. Работодатели и другие лица, рассматривающие возможность предоставления или организации ухода за детьми, должны сначала понять, требуется ли лицензия, проконсультировавшись с DCYF. [Более подробная информация](#) о раннем обучении и лицензировании ухода за детьми [доступна на веб-сайте DCYF](#).

Важно, чтобы работодатели, которые организуют услуги по уходу за детьми и/или дистанционное обучение на рабочем месте или в любом другом месте, ознакомились и соблюдали правила Департамента здравоохранения штата Вашингтон [по уходу за детьми, развитию молодежи и дневным лагерям](#). При организации ухода за детьми или обучения на рабочем месте необходимо соблюдать все рекомендации по обеспечению здоровья и безопасности детей и персонала. Для детей школьного возраста, посещающих государственные школы, варианты виртуального обучения должны соответствовать требованиям к образованию и безопасности, которым школы

следуют со стороны [Министерства здравоохранения](#) и [Управления суперинтенданта общественного образования](#).

Количество участников, допущенных к участию в программе ухода за детьми, будь то детский сад или временная обучающая площадка на рабочем месте или в другом месте, должно соответствовать указанным выше руководящим принципам штата по уходу за детьми, а также всем соотношениям количества детей к персоналу, требуемым лицензированием. Не основывайте количество детей на требованиях к профессиональным услугам, которые бизнес должен выполнять для своих сотрудников.

### **Как работодатели могут обеспечить безопасность сотрудников, сохраняя при этом возможность вести бизнес?**

Есть множество вещей, за которыми нужно следить, поэтому вот несколько советов:

- Ознакомьтесь с [часто задаваемыми вопросами](#) для работодателей и предприятий.
- Сотрудникам необходимо идти домой или оставаться дома, если у них есть какие-либо симптомы или если они были в тесном контакте с кем-то, кто болен COVID.
- Очистка и дезинфекция на рабочем месте должны быть тщательными и частыми, особенно в случае поверхностей с частым касанием, и общего оборудования.
- Защитные маски необходимо носить, когда сотрудники находятся не одни в своем собственном пространстве (собственное пространство = офис, транспортное средство, одни на рабочем месте или в кабинке, удаленной и отделенной от других барьерами).
- Соблюдайте дистанцию между людьми (сотрудниками и клиентами) на рабочем месте. Это может быть наклейка на полу, чтобы помочь людям узнать, где стоять или ждать, или перестановка рабочих зон так, чтобы они были дальше друг от друга, или другая стратегия, подходящая для вашего рабочего пространства.
- Разрешить удаленную работу, когда это необходимо. Рассмотрите варианты удаленной или модифицированной работы для работников с высоким уровнем риска.
- Просмотрите [недавнюю презентацию доктора Спиттерса](#) для экономического альянса округа Снохомиш.
- Ознакомьтесь с информацией о безопасном старте и бизнес-инструментах ([ссылки доступны здесь](#)) для получения информации и рекомендаций, относящихся к отрасли, в которой вы работаете.
- Посетите нашу страницу [компаний и организаций](#) для получения дополнительных ресурсов.