

Часті питання про COVID-19:

Роботодавці та компанії

1) Чи може роботодавець вимагати від своїх співробітників пройти тестування на COVID-19?

Так. Згідно Комісії США з рівних можливостей працевлаштування, ADA вимагає, щоб будь-яка політика, яка зобов'язує тестування співробітників, була «пов'язана з роботою та відповідала потребам бізнесу». Тому роботодавці можуть зробити кроки, включаючи тестування, щоб визначити, чи є у співробітників, які виходять на робоче місце, COVID-19. Будь ласка, дізнайтеся більше [тут](#). Округ охорони здоров'я Снохомиш не дає вказівок роботодавцям при розробці політики тестування, крім:

- Розслідування, або
- Посилення чітко сформульованої вимоги COVID-19.

Якщо так, то кого слід тестувати?

Співробітникам з симптомами захворювання та тим, хто мав тісний контакт з людиною з підтвердженим випадком, рекомендується пройти тестування. Персонал Округу охорони здоров'я з розслідування спалахів може направляти на тестування будь-якого співробітника або групи співробітників, які він вважатиме потрібними.

2) Чи повинен роботодавець вимагати від своїх співробітників проходити тестування на COVID-19 регулярно або тільки перед поверненням на роботу?

Регулярне обстеження безсимптомних співробітників рекомендується тільки в певних ситуаціях високого ризику (наприклад, медичні працівники в установах кваліфікованого догляду). Тестування безсимптомних працівників на COVID-19 оцінює тільки працівника в цей момент часу, а тести не завжди виявляють інфікованих людей.

Округ охорони здоров'я не рекомендує засновану на тестуванні стратегію для визначення того, коли співробітник може повернутися до роботи після позитивного результату тесту на COVID-19. Це пов'язано з тим, що частинки вірусу можуть залишатися в дихальних шляхах до декількох тижнів після одужання та можуть привести до хибнопозитивного результату тесту. Якщо хтось повинен пройти повторне тестування після періоду ізоляції, він може показати позитивний результат, хоча він більше не заразний. Рекомендується стратегія, заснована на часу (див. нижче).

3) Якщо негативні результати тесту на COVID-19 не потрібні для підтвердження того, що співробітник може безпечно повернутися на роботу, то як роботодавець дізнається, що для цього співробітника безпечно повернутися на роботу?

Центр по контролю захворювань, Департамент охорони здоров'я та Округ охорони здоров'я рекомендують стратегію, засновану на часі, для визначення того, коли співробітник може повернутися до роботи [в більшості випадків](#).

Для отримання додаткової інформації відвідайте: www.snohd.org/COVID-languages

Станом на 1 жовтня 2020 р.

Люди з підтвердженою інфекцією COVID-19, що не госпіталізовані, можуть повернутися до роботи після:

- Не менше 10 днів з моменту появи перших симптомів та
- Не менше ніж 24 години без лихоманки без жарознижуючих препаратів та
- Якщо інші симптоми COVID-19 поліпшуються (Примітка: втрата смаку та запаху може зберігатися протягом тижнів або місяців після одужання, та немає необхідності відкладати закінчення ізоляції)

Людям з підтвердженою інфекцією COVID-19, які були госпіталізовані, можливо, доведеться залишатися в ізоляції до 20 днів з моменту появи перших симптомів. Ті, у кого тест позитивний, але безсимптомний, повинні залишатися в ізоляції до 10-го дня після тестування.

Ті, хто мав тісний контакт з підтвердженим випадком COVID-19, повинні залишатися на карантині протягом 14 днів після їх останнього контакту. Їх не слід тестувати раніше, ніж через 4-7 днів після їх останнього контакту, якщо симптоми не розвиваються раніше. Раніше проведене тестування може дати помилково негативний результат.

Округ охорони здоров'я заохочує роботодавців вирішувати співробітникам повернутися на роботу після виконання цих тимчасових вимог.

4) Чи повинен роботодавець вимагати довідку від лікаря або медичні записи, які підтверджують, що співробітнику дозволено повернутися на роботу?

Це залежить від роботодавця, але він повинен знати, що постачальники медичних послуг та медичних установ можуть не мати можливості своєчасно надати необхідну документацію під час цієї пандемії. З цієї причини Центр по контролю захворювань **не рекомендує** роботодавцю вимагати від хворих співробітників надання результатів тесту на COVID-19 або довідки від постачальника медичних послуг, щоб підтвердити їх хворобу, отримати відпустку через хворобу або повернутися на роботу. Важливо, щоб роботодавець спілкувався з співробітниками, щоб гарантувати, що вони не будуть працювати протягом всього періоду ізоляції або карантину. Округ охорони здоров'я не буде надавати співробітникам письмові документи, які підтверджують, що вони можуть безпечно повернутися на роботу, але надасть рекомендації зі стратегії повернення до роботи з прив'язкою до часу.

У якості альтернативи, чи повинен роботодавець у якості підтвердження вимагати довідку від лікаря, позитивний результат тесту або кореспонденцію з питань громадської охорони здоров'я від співробітника, який має позитивний результат та отримав вказівку залишатися вдома?

Це залежить від роботодавця. Тим, хто має позитивний результат тесту на COVID-19, та тим, хто був в тісному контакті з підтвердженим випадком, слід повідомити, що повернення до роботи до виходу з ізоляції або карантину, відповідно, є порушенням наказів губернатора та місцевого співробітника охорони здоров'я та, отже, це проступок. Особи, які пройшли тестування на ділянках Округу охорони здоров'я, можуть запросити копію документації про свої результати, якщо це необхідно. Округ охорони здоров'я є скоріше агентством громадської охорони здоров'я, ніж

постачальником медичних послуг, та не може заповнювати сертифікати FMLA. Це повинно бути зроблено лікарем співробітника.

5) Якщо роботодавцю відомо про декілька позитивних випадків COVID-19, чи повинен він повідомляти про інші випадки співробітникам громадської охорони здоров'я, навіть якщо вони можуть не мати відношення до розслідуваного на даний час випадка?

Так. Рішення про те, чи пов'язані справи між собою, не є обов'язком або повноваженнями роботодавця. Округ охорони здоров'я виконує цю функцію. Виявлення таких випадків, де та як вони існують або існували (тобто як в сьогоднішні, так і в минулому), є частиною співробітництва в розслідуванні інфекційних захворювань та є обов'язковим відповідно до [WAC 246-101-425](#).

6) Чи потрібна від роботодавця, орієнтованого на клієнта, який дізнається про позитивний тест співробітника на COVID-19, інформувати клієнтів про потенційне зараження?

Ні. Це входить в компетенцію розслідування Округу охорони здоров'я. Роботодавець повинен зв'язатися з Округом охорони здоров'я, щоб надати відповідну інформацію. Округ охорони здоров'я зробить подальші кроки, якщо буде встановлено, що ці клієнти були повалені впливу. Є винятки у певних обставинах, коли Округ охорони здоров'я делегує цю роль іншому суб'єкту (наприклад, профілактика лікарняних інфекцій).

7) Чи зобов'язані роботодавці збирати та пізніше розкривати особисту інформацію клієнта співробітникам громадської охорони здоров'я?

Так, Округ охорони здоров'я рекомендує, щоб усі підприємства вели журнал відвідувачів/клієнтів, який зберігається протягом 30 днів на випадок, якщо буде потрібно розслідування контактів. Відповідно до [WAC 246-101-425](#) компанії зобов'язані ділитися з нами будь-якою ідентифікуючою інформацією та інформацією про місцезнаходження, якою вони володіють для суб'єктів розслідування інфекційних захворювань, включаючи постійних відвідувачів.

8) Чи повинні орієнтовані на клієнта роботодавці у будь-який момент повідомляти керуючих, що у них нещодавно був позитивний випадок захворювання COVID-19 на їх робочому місці?

Ні. Округ охорони здоров'я працює над тим, щоб визначити, чи піддавалися клієнти ризику, та, якщо так, визначити та впровадити метод їх повідомлення. У цьому контексті роботодавець повинен співпрацювати у наданні всієї відомої ідентифікаційної інформації та інформації про місцезнаходження, як зазначено вище.

9) Чи буде Округ охорони здоров'я вимагати закриття підприємства або організації через підтверджений випадок?

У більшості випадків закриття через один випадок не відбувається. Підприємство може добровільно закритися для прибирання або може знадобитися закриття через брак персоналу для роботи, якщо кілька співробітників залишаться вдома під час карантину. Однак, якщо підприємство не співпрацює з Округом охорони здоров'я під час активного розслідування справи, може бути виданий наказ

медичного працівника. Такі накази можуть зажадати тимчасового закриття бізнесу, а також потенційного судового позову, якщо бізнес не виконає наказ.

10) Чи потрібно платити співробітникам, поки він знаходиться на карантині або в ізоляції?

При певних обставинах роботодавці зобов'язані надавати оплачувану відпустку працівникам, які постраждали від COVID-19. Роботодавці повинні переглянути [державні](#) та [федеральні](#) вимоги, щоб переконатися, що вони відповідають пільгам та заходам захисту, доступним для співробітників під час цієї пандемії. Округ охорони здоров'я закликає роботодавців підтримувати своїх співробітників, коли це можливо, та направляти їх у державні та федеральні ресурси для отримання додаткових можливостей. Будь ласка, відвідайте <https://esd.wa.gov/about-employees> та <http://www.doh.wa.gov/Coronavirus/Workplace> для отримання додаткової інформації про земельні ресурси, правила та закони як для співробітників, так і для роботодавців.