

Руководство для работодателя в условиях COVID-19

Обеспечение
безопасной среды для
работников и клиентов

28 июля 2020 г.

covid19.ca.gov

CALIFORNIA
ALL

Your Actions
Save Lives



Содержание

Краткий обзор	3
Цель.....	4
Процесс безопасного возобновления деятельности	5
<i>Отраслевые рекомендации и списки задач</i>	<i>6</i>
Порядок действий при обнаружении на рабочем месте случая заболевания COVID-19	8
<i>Контроль вспышки заболевания и возвращение к работе</i>	<i>8</i>
<i>Готовность к выявлению вспышки</i>	<i>10</i>
<i>Сообщение о выявленных случаях заражения COVID-19</i>	<i>12</i>
<i>Предотвращение дальнейшего распространения на рабочем месте</i>	<i>15</i>
<i>Рассмотрение вопроса о временном приостановлении работы</i>	<i>16</i>
<i>Возвращение к работе</i>	<i>18</i>
<i>Руководство по уборке для работодателей</i>	<i>22</i>
<i>Правила и руководство по отчетности и предоставлению больничного</i>	<i>23</i>
<i>Регистрация случаев заболевания COVID-19.....</i>	<i>23</i>
<i>Уведомление Cal/OSHA о случаях заражения COVID-19</i>	<i>24</i>
<i>Закон штата Калифорния о правах семьи: отпуск с сохранением рабочего места ..</i>	<i>26</i>
<i>Оплачиваемый отпуск по болезни</i>	<i>26</i>
<i>Государственное страхование на случай потери трудоспособности и оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам.....</i>	<i>28</i>
<i>Компенсация сотрудникам.....</i>	<i>29</i>
Соблюдение нормативных требований	30
Обучение сотрудников	31
<i>ПОНИМАНИЕ СУТИ COVID-19</i>	<i>31</i>
<i>ЗАЩИТА ОТ ВИРУСА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ.....</i>	<i>31</i>
<i>ЗАЩИТА ОТ ВИРУСА ДОМА</i>	<i>32</i>
Приложение А: Ресурсы	33
<i>Ссылки на ресурсы работодателя</i>	<i>33</i>
<i>Ссылки на ресурсы для сотрудников</i>	<i>33</i>
<i>Рекомендации</i>	<i>34</i>
<i>Ресурсы, упомянутые в Руководстве.....</i>	<i>35</i>
<i>Руководство для работодателей и сотрудников по обеспечению соблюдения масочного режима</i>	<i>35</i>
Приложение В: Контактные данные надзорных и правоохранительных органов	37

Приложение С: Практические примеры	41
КОМПАНИЯ ПО ПРОИЗВОДСТВУ УПАКОВАННЫХ ПРОДУКТОВ	41
Роль местного департамента здравоохранения.....	42
Сеть супермаркетов	42

Краткий обзор

Безопасное возобновление работы требует соблюдения рекомендаций на уровне штата и местных органов в сфере здравоохранения, при этом рекомендации местных органов могут быть предоставлены как органами вашего округа, так и вашего города. Ознакомление с рекомендациями всех органов является обязательным.

19 марта 2020 г. инспектор общественного здравоохранения штата и директор Департамента общественного здравоохранения штата Калифорния (CDPH) издали приказ, согласно которому большинство жителей Калифорнии должны оставаться дома, чтобы прекратить распространение COVID-19 среди населения.

4 мая 2020 г. губернатор штата Гэвин Ньюсон издал [Указ](#), информируя местные органы здравоохранения и предприятия соответствующих отраслей промышленности о возможности постепенного возобновления своей деятельности с учетом изменений и рекомендаций, предоставленных штатом, в соответствии с [Указом в сфере здравоохранения](#) от 7 мая 2020 г.

Местные инспектора общественного здравоохранения могут устанавливать более строгие рекомендации по сравнению с рекомендациями на уровне штата. Работодатели обязаны ознакомиться с веб-сайтом своего округа или обратиться в департамент здравоохранения округа или [местный департамент здравоохранения \(LHD\)](#) для получения актуальной информации об ограничениях, установленных в их юрисдикции.

В [Дорожной карте по возобновлению деятельности](#) содержатся рекомендации по прохождению этапов возобновления деятельности в различных отраслях после периода самоизоляции в масштабе штата:

1. Этап 1: Безопасность и готовность
2. Этап 2: Виды работ с низким уровнем риска
3. Этап 3: Виды работ с повышенным риском
4. Этап 4: Выход из самоизоляции

Информация и рекомендации, представленные на каждом этапе, предлагают жителям и предприятиям инструменты изучения требований для закрепления позиции на текущем этапе и перехода к следующему. В рамках этапа 2 могут открываться розничные магазины, логистические и производственные предприятия, офисы, некоторые предприятия персонального обслуживания, музеи под открытым небом, детские дошкольные учреждения и компании с учетом установленных изменений в

зависимости от готовности их округа. Штат предоставит дополнительные рекомендации для конкретных отраслей промышленности и секторов бизнеса, которые помогают работодателям возобновить свою деятельность (см. **Приложение А: Ресурсы**).

По мере открытия компаний в штате Калифорния, необходимо предпринять все возможные меры для обеспечения безопасности работников и населения. Кроме того, критически важно наладить соответствующие процессы для выявления новых случаев заболевания на рабочих местах с последующим оперативным вмешательством и сотрудничеством с органами общественного здравоохранения с целью приостановления распространения вируса. Эти усилия необходимы для предотвращения дальнейших остановок в деятельности предприятий.

Цель

В данном Руководстве для работодателей содержатся рекомендации, которые помогут им в планировании и подготовке к возобновлению своего бизнеса и обеспечении безопасной и чистой среды для работников и клиентов. Содержащиеся в каждом разделе рекомендации и ссылки предназначены для предоставления работодателям инструментов, необходимых для безопасного возобновления деятельности и снижения рисков, связанных с COVID-19. Руководство не предусматривает аннулирование каких-либо прав работников, как законодательных, нормативных, так и предусмотренных коллективными договорами, а также не является исчерпывающим, поскольку не включает в себя действующие в округе предписания в сфере здравоохранения. Настоящее руководство не заменяет существующие нормативные требования, связанные с безопасностью и здоровьем, в том числе требования Управления по охране труда и здоровья штата Калифорния (Cal/OSHA). Следите за изменениями в рекомендациях по обеспечению здоровья населения и приказах правительства штата и органов местного самоуправления, поскольку ситуация с COVID-19 остается напряженной. Управление по охране труда и здоровья штата Калифорния также опубликовало временные рекомендации по безопасности и охране здоровья, [Общие принципы защиты работников Управления по охране труда и здоровья штата Калифорния](#). Центр по контролю и профилактике заболеваний (CDC) разместил дополнительную информацию, касающуюся [рекомендаций](#) для работодателей.

Согласно настоящему Руководству для работодателей, работодатели смогут внести свой вклад в снижение риска заболевания COVID-19 и

предотвращения распространения COVID-19 на рабочем месте, а также обеспечить непрерывное функционирование компаний Калифорнии.

Процесс безопасного возобновления деятельности

Компании и работодатели могут предотвратить и замедлить распространение COVID-19, а также снизить воздействие на свои рабочие места, создавая более безопасную среду с низким уровнем риска как для сотрудников, так и для клиентов. Решения, касающиеся работы компаний, должны основываться как на уровне заболеваемости в регионе, так и на вашей готовности защищать безопасность и здоровье ваших сотрудников и клиентов.

Компаниям и работодателям рекомендуется координировать свои действия с органами здравоохранения штата и местными органами здравоохранения для получения своевременной и точной информации с целью принятия соответствующих ответных мер. Локальные условия повлияют на решения, принимаемые органами здравоохранения штата, относительно региональных стратегий.

Возобновление нормальной или поэтапной деятельности дает возможность вам, как работодателю, обновить свои планы обеспечения готовности, реагирования и контроля COVID-19 в случае временного приостановления вашей деятельности. Все работодатели должны внедрять (и обновлять по мере необходимости) план, который:

- Является специфичным для вашего рабочего места,
- Определяет все области и задачи, при реализации которых существует повышенный риск заражения COVID-19,
- Включает меры контроля для устранения или уменьшения таких рисков,
- Обеспечивает проведение деловых операций безопасным для здоровья способом,
- Обеспечивает здоровую рабочую среду,
- Обеспечивает эффективное обучение работников и
- Поощряет сотрудников вносить свой вклад в план создания эффективных рабочих мест.

Поговорите со своими сотрудниками о планируемых изменениях и узнайте их мнение. Кроме того, сотрудничайте с сотрудниками и профсоюзами с целью эффективного обмена важной информацией о COVID-19. Все

работодатели обязаны рассмотреть способы снижения темпов распространения COVID-19 и уменьшения воздействия на сотрудников. Следующие разделы данного Руководства для работодателей содержат конкретные отраслевые рекомендации, списки задач и тематические исследования, которые помогут работодателям и предприятиям безопасно возобновить свою деятельность и непрерывно функционировать.

ОТРАСЛЕВЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ И СПИСКИ ЗАДАЧ

Перед возобновлением деятельности все предприятия должны:

1. Провести детальную оценку рисков и разработать план профилактики COVID-19 для конкретного рабочего места
2. Провести подготовку сотрудников по вопросам ограничения распространения COVID-19. Такая подготовка включает информирование о самостоятельном скрининге на наличие симптомов и самоизоляции
3. Предусмотреть меры индивидуального контроля и скрининг
4. Создать протоколы дезинфекции на местах
5. Установить правила по соблюдению физической дистанции
6. Установить универсальные требования к использованию защитных масок (с допустимыми исключениями) в соответствии с [Рекомендациями CDPH](#). Кроме того, см. **Приложение А: Ресурсы** для ознакомления с дополнительными рекомендациями для работодателей и сотрудников по обеспечению соблюдения масочного режима.

По мере выхода из карантина в Калифорнии каждый бизнес должен создать более безопасную среду для своих сотрудников и клиентов. CDPH и Cal/OSHA разработали применимые на уровне штата [Отраслевые рекомендации и списки задач](#) для оказания содействия работодателям в вопросах возобновления своей деятельности. Рекомендации предназначены для удовлетворения потребностей всех секторов промышленности, но при этом они могут адаптироваться к индивидуальным потребностям бизнеса.

В рекомендациях изложены темы, которые должны быть рассмотрены в плане профилактики COVID-19 для конкретных рабочих местах, который будет разработан работодателями и менеджерами с целью определения политик и процедур, которым должны следовать их сотрудники и клиенты. Планы для конкретных рабочих мест имеют решающее значение для предотвращения распространения COVID-19 на рабочем месте. Эти

планы будут содержать подробные сведения и инструкции, например, о том, как связаться с местным департаментом здравоохранения (LHD) по поводу вспышек COVID-19 среди сотрудников, обучения и подготовки сотрудников и их представителей, а также что делать в случае вспышки заболевания.

Рекомендации также содержат темы для подготовки сотрудников, которые должны быть включены в план для конкретных рабочих мест. Эффективное обучение имеет решающее значение для оказания сотрудникам и их представителям содействия в понимании своей роли в предотвращении распространения COVID-19. Эти темы включают информацию о проведении самостоятельного скрининга на наличие симптомов COVID-19 в домашних условиях, основных заболеваниях и патологиях, наличие которых делает людей более восприимчивыми к заражению вирусом, а также о важности физического дистанцирования, использования защитных масок и мытья рук как в рабочее, так и в нерабочее время.

Помимо обучения, рекомендации содержат инструкции по индивидуальным мерам контроля. Эти меры имеют решающее значение для предотвращения допуска сотрудников, поставщиков или других лиц, имеющих симптомы COVID-19, на рабочее место или в учреждение. Индивидуальные меры контроля включают в себя инструкции по проведению скрининга и самостоятельного скрининга сотрудников.

Отраслевые рекомендации и списки задач также предоставляют работодателям инструкции по соблюдению протоколов эффективной очистки и дезинфекции, а также физического дистанцирования. Оба эти фактора необходимы для замедления и предотвращения распространения COVID-19. Реализация мер по надлежащей очистке и дезинфекции рабочего места, а также соблюдению надлежащей физической дистанции должна быть включена в план для конкретного рабочего места.

Отрасли, охватываемые отраслевыми рекомендациями и списками задач, включают:

**Сельское хозяйство и
животноводство**
Автосалоны
**Детские дошкольные
учреждения**
Предприятия связи

Отели и проживание
**Медико-биологическая
отрасль**
**Поставщики, оказывающие
определенный набор услуг**

Порты
**Профессиональные виды
спорта (без живой
аудитории)**

Строительство	Логистика и складские помещения	Общественный транспорт и междугородный пассажирский транспорт
Дневные лагеря	Производство	Сделки с недвижимостью
Службы доставки	Добыча и лесозаготовка	Розничная торговля
Предприятия энергоснабжения и коммунальных услуг	Производство музыки, кино и телепередач	Школы
Ориентированные на семью практики для работодателей	Офисная работа	Поддержка работающих семей
Упаковка пищевых продуктов	Музеи под открытым небом	Торговые центры
	Место проведения религиозных и культурных церемоний	Рестораны на вынос

Для получения доступа к рекомендациям по этим индивидуальным секторам, пожалуйста, обратитесь к **Приложение А: Ресурсы**, где содержится полный список ссылок.

Если работодатель не уверен в том, разрешен ли какой-либо конкретный вид деятельности, он может проконсультироваться по электронной почте essentialservices@cdph.ca.gov.

Наиболее актуальная информация содержится на веб-сайте штата по вопросам COVID-19 по адресу: <https://covid19.ca.gov/> и на веб-сайте местного управления здравоохранения.

Порядок действий при обнаружении на рабочем месте случая заболевания COVID-19

КОНТРОЛЬ ВСПЫШКИ ЗАБОЛЕВАНИЯ И ВОЗВРАЩЕНИЕ К РАБОТЕ

Настоящее [руководство](#) не предназначено для использования с целью контроля или предотвращения вспышек заболевания в учреждениях здравоохранения, в местах скопления людей или других рабочих местах, где применяется стандарт штата Калифорния по предотвращению заболеваний, передающихся воздушно-капельным путём.

В Cal/OSHA имеются следующие рекомендации для учреждений здравоохранения:

- [Предупреждение об опасности: Доступность средств индивидуальной защиты в условиях COVID-19](#)
- [Временное руководство в случае серьезной нехватки респираторов](#)
- [Временное руководство по защите медицинских работников от заражения коронавирусом \(COVID-19\)](#)
- [Временное руководство по защите сотрудников учреждений, предоставляющих услуги квалифицированного сестринского ухода и долгосрочного ухода](#)

Если работодателем был выявлен сотрудник с положительным результатом теста на COVID-19 или с соответствующими симптомами, он обязан временно освободить такого сотрудника от обязанностей и связаться с LHD для получения инструкций по изоляции или карантину, возможному проведению тестирований и возобновлению работы таким сотрудником. Работодатели должны предоставить сотрудникам возможность отсутствовать на рабочих местах с целью защиты окружающих посредством применения гибких политик предоставления отпусков.

Работодатели должны проявлять инициативу и помнить, что выявление даже одного случая заболевания среди работников может быстро превратиться в вспышку. Поскольку обстоятельства возникновения вспышки заболевания и методы работы меняются, работодателям может потребоваться помощь [LHD](#) в планировании и координировании мер реагирования на вспышку, отвечающих потребностям рабочего места.

В местах массового скопления людей, за исключением медицинских учреждений или жилых домов, [вспышкой](#) считается три или более подтвержденных лабораторией случаев заболевания COVID-19 среди сотрудников, проживающих в разных семьях, в течение двухнедельного периода. По состоянию на 28 июля 2020 года, работодатели обязаны сообщать о вспышках заболевания в LHD той юрисдикции, где находится рабочее место, а также в LHD по месту проживания сотрудников с COVID-19.

Действия по реагированию на случай заболевания COVID-19 или вспышки заболевания должны быть включены в план работодателя для конкретного рабочего места. Каждый работодатель несет ответственность за защиту здоровья и благополучия своих работников, и знание мер, принимаемых в

случае вспышки, может помочь замедлить и остановить распространение заболевания.

Руководство предоставляет работодателям инструменты и информацию о мерах по реагированию на вспышки на рабочем месте, включая:



- Меры, принимаемые сотрудниками при наличии симптомов
- Важность контакта и координации с LHD
- Понимание требований к отчетности для предоставления отчетов в Cal/OSHA
- Тестирование и отслеживание контакта на рабочем месте
- Понятие близкого контакта
- Конфиденциальность данных о сотрудниках
- [Очистка и дезинфекция рабочих мест](#)
- Отведение необходимого времени на возобновление трудовых обязанностей
- Повторная оценка планировки рабочих мест с целью предотвращения дальнейших вспышек

Работодатели также должны обратиться (см. **Приложение А: Ресурсы** для получения дополнительной информации) к:


- Руководству CDC для [компаний](#) и [малых предприятий](#) для получения информации о предотвращении вспышек; и
- [Отраслевым рекомендациям](#) штата Калифорния для снижения рисков во время и после возобновления работы компании.

Готовность к выявлению вспышки



В следующей таблице представлены действия, которые должны быть предприняты работодателями для подготовки к выявлению вспышек заболевания COVID-19 на рабочем месте.

Меры по обеспечению готовности к выявлению вспышки	
	Назначьте координатора по профилактике инфекций на рабочем месте (если таковой еще не назначен) для внедрения процедур профилактики заражения COVID-19 и решения проблем, связанных с COVID-19, среди сотрудников.
	Обеспечьте гибкость политики по предоставлению больничных отпусков, с тем, чтобы заболевшие сотрудники могли оставаться дома без применения к ним штрафных санкций, и убедитесь, что сотрудники осведомлены о таких политиках. Если применимо, работодатели также обязаны

Меры по обеспечению готовности к выявлению вспышки

	<p>проинформировать своих работников о следующих правах на отпуск:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Частные работодатели, в штате которых находится менее 500 сотрудников. До 31 декабря 2020 года Федеральный закон о реагировании на коронавирус в семьях требует от таких работодателей предоставления сотрудникам до 80 часов оплачиваемого отпуска по причинам, связанным с COVID-19. Такие работодатели должны направить своим сотрудникам уведомление о таком праве. Дополнительную информацию об оплачиваемом отпуске в рамках Федерального закона о реагировании на коронавирус в семьях можно получить в Отделе по вопросам заработной платы и продолжительности рабочего дня Министерства труда США • Работодатели в пищевой отрасли, в штате которых находится свыше 500 сотрудников. Указ N-51-20 требует от определенных работодателей предоставления оплачиваемого больничного отпуска работникам пищевой промышленности. Такие работодатели должны направить своим сотрудникам уведомление о таком праве. Дополнительная информация об оплачиваемых больничных отпусках для работников пищевой промышленности предоставляется Уполномоченным штата по вопросам труда. • В соответствии с Законом Калифорнии о правах семьи сотрудники могут иметь право на отпуск продолжительностью до 12 недель с сохранением рабочего места по состоянию здоровья или по уходу за супругом, родителем или ребенком-иждивенцем с серьезным заболеванием. См. Часто задаваемые вопросы.
	<p>Попросите сотрудников оставаться дома и сообщать об этом работодателю при возникновении симптомов COVID-19, выявлении у них COVID-19 или при ожидании результатов анализов на COVID-19.</p>

Меры по обеспечению готовности к выявлению вспышки

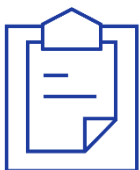
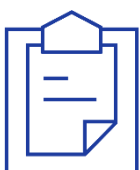
	Совместно с LHD разработайте механизмы отслеживания подозреваемых и подтвержденных случаев среди сотрудников.
	Укажите контактную информацию местного департамента здравоохранения в юрисдикции, в которой находится рабочее место. Работодатели должны уведомить LHD о наличии или подозрении на вспышку заболевания на рабочем месте. В местах массового скопления людей, за исключением медицинских учреждений или жилых домов, вспышкой считается три или более подтвержденных лабораторией случаев заболевания COVID-19 среди сотрудников, проживающих в разных семьях, в течение двухнедельного периода.

Сообщение о выявленных случаях заражения COVID-19




В следующих таблицах указаны аспекты, которые следует учитывать работодателям при сообщении в LHD о случаях заражения и при общении со своими сотрудниками.

Обратите внимание, что LHD в юрисдикции, где находится рабочее место, может иметь конкретные критерии для предъявления требований к отчетности. Работодатели должны следовать конкретным инструкциям LHD, при наличии таковых. См. раздел **Уведомление Cal/OSHA о случаях заражения COVID-19** для получения дополнительной информации.



Аспекты, которые должны быть учтены работодателями при сообщении в LHD о выявленных случаях заболевания COVID-19

	LHD регулярно передает и защищает конфиденциальную медицинскую информацию. Безопасный обмен конфиденциальной информацией о сотрудниках с COVID-19 имеет решающее значение для обеспечения всесторонней поддержки работодателя и защиты здоровья населения.
	Сотрудники могут проживать в округах / юрисдикциях за пределами того места, где находится рабочее место. При возникновении вспышки заболевания на рабочем месте работодатели должны связаться с LHD в любой юрисдикции, где проживает работник с диагнозом COVID-19, и сообщить им о вспышке.







Аспекты, которые должны быть учтены работодателями при сообщении в LHD о выявленных случаях заболевания COVID-19

	<p>Как правило, LHD в юрисдикции, где находится рабочее место, дает работодателю рекомендации по контролю вспышки заболевания.</p>
	<p>Обсудите с LHD вопрос частоты предоставления обновленной информации о вновь выявленных случаях и сотрудниках с симптомами COVID-19.</p>
	<p>Направьте в LHD в юрисдикции, где находится рабочее место, список всех сотрудников.</p> <ul style="list-style-type: none"> • LHD может попросить работодателя предоставить дополнительную информацию о сотрудниках, включая описание должностных обязанностей, местонахождение, график работы, город и округ проживания, а также другие сведения, которые могут помочь в расследовании и выявлении других сотрудников на рабочем месте, которые могут подвергаться риску инфицирования COVID-19.

Аспекты, которые должны быть учтены работодателями при сообщении сотрудникам о выявленных случаях заболевания COVID-19







	<p>При общении с сотрудниками работодатели должны прилагать все усилия для сохранения конфиденциальности информации о сотрудниках с подозреваемой или подтвержденной инфекцией COVID-19. Работодатели должны обращаться к руководству, изданному DFEH и EEOC.</p>
	<p>Работодатели должны уведомить всех сотрудников, которые могли иметь контакт с лицами, зараженными COVID-19. Работодатели должны сотрудничать с работниками для получения доступа к медицинскому обслуживанию, необходимому для решения проблемы контакта с сотрудниками, что может быть особенно важно для людей, находящихся в группе высокого риска (например, иммунная недостаточность или беременность).</p>

Аспекты, которые должны быть учтены работодателями при сообщении сотрудникам о выявленных случаях заболевания COVID-19




	Лицам, имевшим тесный контакт с больными, должны быть даны инструкции по самоизоляции и мониторингу симптомов, информация о ближайших центрах тестирования на COVID-19, а также контактные данные их LHD.
	Предоставьте всем работникам, которых отправляют домой до или во время смены, информацию о том, чего ожидать после отправки домой (например, инструкции, как связаться с поставщиком медицинских услуг или LHD по поводу тестирования, а также информация о правах на больничных отпуск в соответствии с федеральными, местными законами и законами штата, а также политиками компании, требованиями к возвращению на работу).
	Включите группы представителей сотрудников в стратегии коммуникации.
	Если на объекте привлекаются нанятые по договору или временные сотрудники, определите, кто (принимающая сторона или работодатель-подрядчик) должен сообщить этим лицам информацию и инструкции о вспышке заболевания.
	Все работники на рабочем месте должны следовать инструкциям по предотвращению инфекций и принятию мер по борьбе со вспышками, предоставленным принимающим работодателем, LHD по месту нахождения рабочего места LHD по месту жительства.
	При некоторых вспышках, но не при всех, сотрудники, у которых никогда не было симптомов и тесного контакта с больным с лабораторно подтвержденным заболеванием, могут продолжать работать, если работодатель принял все меры контроля, рекомендованные органами здравоохранения, Cal/OSHA или другими регулирующими органами. LHD принимает решение на основе стратегий, используемых для борьбы со вспышкой и выявления новых случаев.

Предотвращение дальнейшего распространения на рабочем месте

В следующей таблице представлены действия, которые должны быть предприняты работодателями для предотвращения дальнейшего распространения COVID-19 на рабочем месте после выявления одного случая.

Меры по предотвращению дальнейшего распространения на рабочем месте	
	Работодатели должны обратиться за помощью в LHD для разработки стратегии тестирования с целью определения круга лиц, подлежащих тестированию.
	Если тестирование ограничено или не рекомендуется, ваш LHD может порекомендовать альтернативные методы борьбы со вспышкой, включая, помимо прочего, отслеживание всех близких контактов подтвержденного больного и предоставление таким лицам инструкций относительно самоизоляции, а также временное закрытие рабочего места и введение карантина для всех сотрудников.
	Работодатель должен предоставить в LHD информацию о подтвержденных случаях заболевания COVID-19 на рабочем месте, включая названия должностей, сферы деятельности, тесные контакты на рабочем месте, даты появления симптомов и смены, отработанные зараженным сотрудником.
	Определите, кто будет опрашивать больного с целью выявления близких контактов, работодатель, LHD или оба.
	По согласованию с LHD, опросите по телефону сотрудников с лабораторно подтвержденным COVID-19 для определения времени возникновения симптомов, смен, когда они работали в период заразности, а также для выявления других сотрудников, с которыми они близко контактировали в период заразности.
	Под близким контактом подразумевается лицо, которое в течение 15 минут или более находилось на расстоянии 6 футов от человека с COVID-19 в период заразности, т.е., как минимум, 48 часов до появления у человека симптомов.


Меры по предотвращению дальнейшего распространения на рабочем месте

	Близким контактам следует соблюдать режим самоизоляции в течение 14 дней с момента их последнего известного контакта с сотрудником с COVID-19 и пройти тестирование на COVID-19.
	Изучите производственные документы для определения смен работы зараженного сотрудника и выявления других сотрудников, которые могли контактировать с больным сотрудником в течение этого периода.
	Находясь дома, близкие контакты должны ежедневно самостоятельно контролировать наличие симптомов COVID-19 (включая лихорадку, озноб, потрясающий озноб, кашель, затрудненное дыхание, боль в горле, заложенность носа или насморк, усталость, боли в теле или мышцах, потерю вкуса и запаха, тошноту или рвоту, диарею, потерю аппетита).





Рассмотрение вопроса о временном приостановлении работы

В следующей таблице приведены рекомендации для работодателей, которые рассматривают вопрос о возможности временного приостановления работы из-за заражения COVID-19 на рабочем месте.

Аспекты, которые должны быть учтены работодателями при принятии решения о временном приостановлении работы из-за заражения COVID-19

	Компании могут добровольно приостановить свою деятельность, если на рабочем месте произошел случай заражения COVID-19, контакт с зараженным больным или возникла вспышка заболевания. В период такого приостановления будут отслежены контакты с зараженным человеком и проведена тщательная очистка и дезинфекция. Компании могут пойти на такой шаг в том случае, если контактировавшим лицом является сотрудник, клиент или посетитель рабочего места. Чтобы понять, подходит ли такое решение для вашего бизнеса, вы можете обратиться в местный департамент здравоохранения (LHD) для получения указаний.
---	--

Аспекты, которые должны быть учтены работодателями при принятии решения о временном приостановлении работы из-за заражения COVID-19

	Местный департамент здравоохранения в юрисдикции, в которой находится рабочее место, имеет право приостановить деятельность компании на время отслеживания контактов или борьбы со вспышкой.
	Критерии для принятия решения о закрытии могут включать численность персонала, количество или процентную долю затронутого персонала, уязвимость потребителей, которые посещают предприятие, перед серьезной инфекцией COVID-19 или многие другие местные факторы, включая эпидемиологию распространения заболевания в сообществе в целом.
	Критерии для принятия решения о закрытии могут включать численность персонала, количество или процентную долю затронутого персонала, уязвимость потребителей, которые посещают предприятие, перед серьезной инфекцией COVID-19 или многие другие местные факторы, включая эпидемиологию распространения заболевания в сообществе в целом.
	Местные департаменты здравоохранения могут иметь разные требования в части проведения исследований на рабочем месте, отчетности и приостановки деятельности.

Возвращение к работе

Работодатели должны проконсультироваться с LHD и изучить обновленное [Руководство CDC](#) для получения сведений о том, когда сотрудник с подтвержденным заболеванием может выйти из домашней изоляции и вернуться к работе. В следующей таблице приведены для информации рекомендации CDC. LHD может рекомендовать стратегию возвращения к работе, аналогичную приведенной ниже, при этом могут возникать некоторые различия в зависимости от юрисдикции и вспышки заболевания.

Сотрудники	Минимальные критерии возвращения к работе <i>(По состоянию на 28 июля 2020 года)</i>	Справочная страница CDC <i>(Ознакомьтесь с последним руководством CDC, прежде чем разрешить работнику вернуться к работе)</i>
Сотрудники с подтвержденным симптомами Работники с лабораторно подтвержденными симптомами COVID- 19	С момента последней лихорадки, определяемой как разрешение лихорадки без использования жаропонижающих препаратов, и улучшения симптомов (например, кашля, одышки) прошел, по крайней мере, 1 день (24 часа); и прошло не менее 10 дней с момента появления первых симптомов.	В случаях, когда сотрудникам не требовалась госпитализация В случаях, когда сотрудникам потребовалась госпитализация
Сотрудники с подтвержденным заболеванием без наличия симптомов Работники без наличия симптомов с лабораторно подтвержденным диагнозом COVID-19	С момента первого положительного результата теста на COVID-19 прошло не менее 10 дней. Если у них развиваются симптомы, то применяются критерии для лабораторно подтвержденных случаев с симптомами.	Прекращение самоизоляции
Сотрудники с неподтвержденными симптомами	Используйте те же критерии для возвращения на работу, что и для лабораторно подтвержденных случаев.	

Сотрудники Минимальные критерии возвращения к работе <i>(По состоянию на 28 июля 2020 года)</i>		Справочная страница CDC <i>(Ознакомьтесь с последним руководством CDC, прежде чем разрешить работнику вернуться к работе)</i>
Сотрудники с неподтвержденным заболеванием без наличия симптомов Сотрудники, у которых отсутствовали симптомы, но они были обследованы вследствие тесного контакта с пациентом с лабораторно подтвержденным диагнозом, а результаты такого теста оказались отрицательными	Сотрудники должны находиться дома на самоизоляции в течение 14 дней после последнего известного тесного контакта с заболевшим лицом. Симптомы могут развиваться даже после отрицательного результата теста в течение 14 дней после контакта. LHD может рассмотреть возможность более раннего возвращения к работе только для работников жизненно важных объектов инфраструктуры, если самоизоляция сотрудника ставит под угрозу основные операции на рабочем, при этом отсутствует альтернативный персонал, способный выполнить эти функции.*	
Сотрудники с симптомами, не прошедшие тестирование Сотрудники, у которых имелись симптомы COVID-19, но которые не прошли тестирование	Настоятельно рекомендуется провести тестирование. Если сотрудник не может быть протестирован, используйте те же критерии для возвращения на работу, что и для лабораторно подтвержденных случаев.	

Сотрудники	Минимальные критерии возвращения к работе <i>(По состоянию на 28 июля 2020 года)</i>	Справочная страница CDC <i>(Ознакомьтесь с последним руководством CDC, прежде чем разрешить работнику вернуться к работе)</i>
<p>Сотрудники без симптомов не прошедшие тестирование</p> <p>Сотрудники, которые имели тесный контакт с лабораторно подтвержденным случаем на работе, дома или в обществе, и не имели симптомов.</p> <p>ИЛИ</p> <p>Сотрудники, которые отказываются или не могут пройти тестирование после тесного контакта с лабораторно подтвержденным случаем, несмотря на полученную от LHD или лечащего врача рекомендацию о проведении тестирования, и не имеют симптомов.</p>	<p>Сотрудники должны находиться дома на самоизоляции в течение 14 дней после последнего известного тесного контакта с заболевшим лицом. Настоятельно рекомендуется провести тестирование; если тестирование не проводилось, LHD может разрешить сотруднику, имевшему тесный контакт с подтвержденным случаем, продолжить работу только в том случае, если такой сотрудник является работником жизненно важных объектов инфраструктуры, если самоизоляция сотрудника ставит под угрозу основные операции на рабочем, при этом отсутствует альтернативный персонал, способный выполнить эти функции.*</p> <p>Сотрудникам, у которых во время карантина развиваются симптомы COVID-19, следует обратиться к своему лечащему врачу. Даже при отсутствии тестирования используйте те же критерии для возвращения на работу, что и для лабораторно подтвержденных случаев.</p>	<p>Для сотрудников, которым не требовалась госпитализация</p>


***Что касается следующих двух групп работников жизненно важных объектов инфраструктуры в случае вспышки заболевания на рабочем месте: (а) сотрудники без симптомов с отрицательным результатом теста, (б) сотрудники, которые были в близком контакте с лицами с подтвержденным диагнозом:**

Если 14-дневный карантин поставит под угрозу важные операции, LHD может принять решение о возвращении на работу некоторых работников из этих двух групп раньше, чем через 14 дней, с учетом определенных критериев, специфичных для рабочего места и работника:

- Сотрудник может носить защитную медицинскую маску на протяжении рабочего дня, кроме периода приема пищи, и соблюдать все процедуры для профилактики инфекции. В случае нехватки масок также можно использовать тканевую маску.
- В учреждении внедрены все передовые методы профилактики инфекций, определенные LHD.
- Перед началом работы был проведен предварительный скрининг для измерения температуры и оценки симптомов у работника, в идеале - перед входом в помещение.
- Сотрудник может самостоятельно контролировать температуру и симптомы дома и на работе.
- Сотрудник может находиться на расстоянии не менее шести футов от других сотрудников на рабочем месте. Следует отметить, что расстояние шесть футов не предотвращает передачу вируса SARS-CoV-2.
- Помимо дистанцирования, между постоянными рабочими местами имеются физические барьеры.
- Очистка и дезинфекция всех зон и общего оборудования может проводиться на рабочем месте в обычном порядке.

Руководство по уборке для работодателей

В следующей таблице представлены действия по уборке, выполняемые работодателями после выхода на работу сотрудника с Covid-19. При этой дезинфекции необходимо учитывать следующее:

Руководство по уборке для работодателей	
	Сотрудники не должны входить в рабочие зоны инфицированных сотрудников, пока такие зоны не будут очищены и продезинфицированы средствами, одобренными EPA для профилактики COVID-19. Работу должны выполнять уборщики, обученные безопасному использованию таких средств и снабженные всеми необходимыми и рекомендованными СИЗ.

Руководство по уборке для работодателей

	Проводите постоянную глубокую очистку/дезинфекцию рабочих зон при выявлении работника с COVID-19 согласно Рекомендациям CDC .
	Продолжайте выявлять и регулярно очищать и дезинфицировать на рабочем месте поверхности, к которым часто прикасаются, такие как дверные ручки, оборудование и поручни.
	Работники не должны совместно использовать гарнитуры или другие предметы, которые могут соприкасаться с их лицом, ртом или носом.
	Сведите к минимуму совместное использование сотрудниками оборудования; оборудование, используемое совместно, следует очищать после каждого использования.
	Обучите работников безопасному использованию чистящих и дезинфицирующих средств и обеспечьте наличие необходимого защитного оборудования.
	Работодатели должны регулярно проверять наличие и соблюдать новые и обновленные рекомендации по своей конкретной отрасли из следующих источников в Приложение А: Ресурсы .

ПРАВИЛА И РУКОВОДСТВО ПО ОТЧЕТНОСТИ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ БОЛЬНИЧНОГО

Регистрация случаев заболевания COVID-19

Работодатели штата Калифорния, которые обязаны регистрировать случаи производственного травматизма, должны регистрировать также случаи заболевания COVID-19 на производстве, в том числе с летальным исходом, равно как и любое другое профессиональное заболевание.

Регистрируются только те случаи, которые были выявлены на производстве и имели одно из следующих последствий:

- Смерть,
- Отсутствие на работе,
- Ограничение работы или перевод на другую работу,
- Медицинское обслуживание помимо оказания первой помощи,
- Потеря сознания; или

- Серьезная травма или заболевание, диагностированное врачом или другим лицензированным медицинским работником.

Если случай заражения COVID-19 на производстве соответствует одному из этих критериев, то покрываемые страховкой работодатели в Калифорнии должны указать этот случай в формах 300, 300A и 301 или аналогичных формах.

См. Свод правил штата Калифорния, раздел 8, глава 7, подглава 1, статья 2, [Записи работодателя о профессиональных травмах или заболеваниях](#), для получения более подробной информации о том, кто из работодателей обязан сообщать о случаях заражения и иных требованиях.

Уведомление Cal/OSHA о случаях заражения COVID-19

В дополнение к описанным выше требованиям к регистрации случаев заражения, работодатели штата Калифорния также должны уведомлять Cal/OSHA о серьезных заболеваниях, травмах или смерти сотрудника, которые произошли на производстве или в связи с выполняемой работой, в течение восьми часов после того, как они узнали или должны были знать о заболевании; для получения дополнительной информации см. [раздел 342\(a\)](#) Правил Cal/OSHA, касающихся сообщения о производственных травмах. Это относится и к COVID-19, если оно соответствует определению серьезного заболевания.

Серьезное заболевание включает, помимо прочего, любое заболевание, возникающее на рабочем месте или в связи с выполняемой работой, требующее госпитализации в стационар (за исключением случаев, когда госпитализация связана с необходимостью медицинского наблюдения или диагностического обследования), определения см. в [разделе 330\(h\)](#) Правил Cal/OSHA. Это означает, что если сотрудник заболел на рабочем месте и был госпитализирован в больницу, независимо от продолжительности госпитализации, заболевание является производственным, поэтому работодатель должен сообщить об этом заболевании в ближайшее управление Cal/OSHA. Подлежащие сообщению заболевания не ограничиваются случаями заболеваний на производстве. К серьезным заболеваниям относятся болезни, полученные «в связи с выполняемой работой», в том числе болезни, полученные на производстве, с симптомами, которые начинают проявляться в нерабочее время.

Уведомления о случаях заражения должны быть направлены незамедлительно, но не позднее восьми часов после того, как работодатель узнал или мог узнать о серьезном заболевании после наведения справок.

Для получения дополнительной информации о требованиях к уведомлениям и регистрации случаев, пожалуйста, ознакомьтесь с Требованиями Cal/OSHA к регистрации и отчетности о случаях COVID-19, раздел [Часто задаваемые вопросы](#), и [Информацией о COVID-19 на производстве](#) Департамента по защите трудовых и жилищных прав Калифорнии.

Правила предоставления информации о лицах, больных COVID-19

Если работодатели выявляют работника с положительным результатом теста на COVID-19 или работника с симптомами заболевания, они должны обеспечить отсутствие такого сотрудника на рабочем месте. Работодатель должен сотрудничать с LHD для получения указаний относительно изоляции и карантина, возможного тестирования и возвращения на работу. Работодатели должны оказывать содействие сотрудникам, временно отстраненным от работы, с помощью гибкой политики предоставления отпусков.

Для обеспечения соблюдения законов о конфиденциальности работодатели не должны разглашать имена заболевших сотрудников. Если у сотрудника положительный результат теста на COVID-19 или имеется подозрение на его наличие, работодатель должен соблюдать обновленные рекомендации в области здравоохранения, предоставленные местными, федеральными органами или органами штата. По указанию местного департамента здравоохранения, работодатели должны предпринять дальнейшие шаги, в том числе закрытие рабочего места, уборка, добровольный или обязательный перевод сотрудников на удаленную работу.

Уведомления, направленные сотрудникам для информирования о случаях заражения COVID-19 или подозрении на заражение, должны быть составлены таким образом, чтобы не раскрывать сведения о состоянии здоровья сотрудника. Работодатели **не могут** подтверждать информацию или сообщать о состоянии здоровья сотрудника. Например, работодатель может пообщаться с сотрудниками или отправить им электронное письмо или иное письменное сообщение, в котором говорится следующее:

[Работодатель] узнал о том, что один из сотрудников, работающий в [место нахождения офиса], имеет положительный результат теста на COVID-19. Сотрудник получил результаты анализов [дата]. Это электронное письмо направлено с целью уведомления вас о том, что вы могли подвергнуться воздействию нового вируса. Вам следует обратиться в местный

департамент здравоохранения для получения указаний относительно возможных действий, которые следует предпринять в зависимости от индивидуальных обстоятельств или при появлении симптомов COVID-19.

Закон штата Калифорния о правах семьи: отпуск с сохранением рабочего места

В соответствии с [Законом штата Калифорния о правах семьи](#) (CFRA), сотрудники могут иметь право на отпуск продолжительностью до 12 недель с сохранением рабочего места при наличии серьезного заболевания или по уходу за супругом, родителем или ребенком-иждивенцем с серьезным заболеванием.

Заболевание COVID-19 квалифицируется как серьезное заболевание, если оно приводит к стационарному лечению, продолжительному лечению или наблюдению со стороны лечащего врача. Оно также может считаться серьезным заболеванием, если приводит к таким осложнениям, как пневмония.

Сотрудники имеют право на отпуск с сохранением рабочего места (CFRA), если они работают на работодателя, штат которого насчитывает не менее 50 сотрудников, проживают в пределах 75 миль от рабочего места; проработали на этом месте не менее года и не менее 1250 часов в год, прежде чем им потребовался отпуск.

Дополнительную информацию см. в разделе [Часто задаваемые вопросы DFEH \(ответы на часто задаваемые вопросы для работодателей и сотрудников\)](#).

Оплачиваемый отпуск по болезни

Сотрудники в штате Калифорния получают оплачиваемый отпуск по болезни с первого дня работы. При приеме на работу работодатели должны предоставлять сотрудникам памятку с указанием порядка предоставления оплачиваемого отпуска по болезни. Кроме того, губернатор издал указ о предоставлении обязательного оплачиваемого отпуска по болезни в связи с COVID-19 для сотрудников пищевой промышленности, работающих на работодателей, штат которых насчитывает не менее 500 работников. Законы об оплачиваемых отпусках по болезни содержат строгие положения о недопустимости ответных мер для защиты работников, которые запрашивают и/или используют оплачиваемый отпуск по болезни в соответствии с этими законами. Для получения дополнительной информации о правах на оплачиваемый отпуск по болезни см. следующее:

- **Оплачиваемый отпуск по болезни в штате Калифорния.** Согласно законодательству штата Калифорния, сотрудники получают минимум один час за каждые 30 отработанных часов, при этом работодатель может на основании установленных правил ограничить продолжительность отпуска по болезни, установив годовую норму не менее 48 часов отпуска; а также может ограничить использование оплачиваемого отпуска по болезни минимум 3 днями или 24 часами накопленного отпуска по болезни в год. Работодатели могут также разработать правила, позволяющие увеличить продолжительность накопленных оплачиваемых отпусков по болезни и их использования. Дополнительная информация об [оплачиваемом отпуске по болезни в штате Калифорния](#), а также [об отпуске в случае заражения COVID-19](#), размещается в сети Интернет.
- **Дополнительный оплачиваемый отпуск по болезни в случае заражения COVID-19 в штате Калифорния.** Согласно [Указу N-51-20](#), нанимающие организации со штатом не менее 500 сотрудников должны предоставлять до 80 часов оплачиваемого отпуска по болезни работникам пищевой промышленности, которые работают на нанимающую организацию или через нее. [Дополнительная информация о дополнительном оплачиваемом отпуске по болезни](#) публикуется в часто задаваемых вопросах.

Кроме того, работники могут иметь право на оплачиваемый отпуск по болезни в соответствии с федеральным или местным законодательством следующим образом:

- **Федеральный оплачиваемый отпуск по болезни продолжительностью до 80 часов в соответствии с Законом о помощи семьям, пострадавшим от коронавируса (FFCRA).** Этот закон применяется Министерством труда США в отношении предприятий, в которых работает менее 500 человек. Помимо всего прочего, сотрудник может иметь право на этот отпуск в зависимости от размера предприятия-работодателя. Отдел по вопросам заработной платы и продолжительности рабочего дня Министерства труда США опубликовал [дополнительную информацию о FFCRA в разделе «Часто задаваемые вопросы»](#).
- **Местные законы об оплачиваемых отпусках по болезни.** В некоторых населенных пунктах также действуют законы об оплачиваемых отпусках по болезни. Если на сотрудников распространяются местные постановления об отпусках по болезни,

работодатель должен соблюдать законы штата и местные законы, которые могут отличаться в некоторых отношениях. Работодатель должен предоставить сотруднику наиболее благоприятные условия или льготы. Для получения дополнительной информации сотрудникам следует проконсультироваться с соответствующим местным органом принудительного исполнения того региона, где они работают.

Рекомендации и ссылки на законы, применяемые Уполномоченным штата по вопросам труда

- [Законы, применяемые Уполномоченным штата по вопросам труда](#)
- [Обновленные сведения об основных и неосновных работниках](#)
- [Руководство по условному приостановлению действия требований к уведомлениям по Закону WARN штата Калифорния](#)
- [Часто задаваемые вопросы об указах о дополнительном оплачиваемом отпуске по болезни для работников пищевой промышленности в компаниях со штатом свыше 500 сотрудников.](#)
 - [Плакат на рабочем месте — дополнительный оплачиваемый отпуск по болезни для работников пищевой промышленности \(Версия на испанском языке\)](#)
- [Отпуск по болезни в случае заражения COVID-19](#) (для параллельного сравнения Закона Калифорнии об оплачиваемом отпуске по семейным обстоятельствам, Закона Калифорнии об оплачиваемом отпуске по болезни и Закона о помощи семьям, пострадавшим от коронавируса)
- [Льготы для работников, пострадавших от COVID-19](#) (диаграмма с описанием федеральных, местных законов и законов штата об оплачиваемых отпусках, пособий по безработице и инвалидности, а также компенсаций работникам)

Государственное страхование на случай потери трудоспособности и оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам

Сотрудники, которые могут не получить оплачиваемый отпуск по болезни, могут иметь право на получение пособия по страхованию на случай потери трудоспособности. Такие пособия доступны сотрудникам, которые не могут работать в связи с заражением или подозрением на заражение COVID-19.

Кроме того, работники, не получающие оплачиваемый отпуск по болезни для ухода за членами семьи, могут иметь право на получение оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам. Такой оплачиваемый отпуск предоставляется сотрудникам, потерявшим заработную плату в результате необходимости использовать отпуск по уходу за ребенком, родителем, бабушкой и дедушкой, внуком, братом или сестрой, супругом/супругой или сожителем, который серьезно болен COVID-19.

Для получения пособия по страхованию на случай потери трудоспособности и оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам требуется наличие медицинской справки. Более подробную информацию о праве на получение пособия по страхованию на случай потери трудоспособности и оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам можно получить в [Департаменте по развитию наемного труда](#).

Пособия по безработице в рамках обычной программы страхования на случай безработицы или программы помощи по безработице при пандемии

Лица, потерявшие работу или бизнес, или имеющие частичную занятость по причинам, связанным с COVID-19, могут иметь право на получение частичного возмещения заработной платы в рамках обычной Программы страхования на случай безработицы или Программы помощи по безработице при пандемии. Программа помощи по безработице при пандемии доступна, в частности, в тех случаях, когда лицо не может работать по причине, связанной с COVID-19, в том числе если такому лицу был поставлен диагноз COVID-19 или у него имеются симптомы и он проходит обследование, либо если такому лицу была рекомендована самоизоляция.

Дополнительная информация о Страховании на случай безработицы и Помощи по безработице при пандемии предоставляется [Департаментом по развитию наемного труда](#).

Компенсация сотрудникам

Сотрудники, заразившиеся COVID-19 на рабочем месте, имеют право на получение компенсационных выплат для прохождения лечения с целью восстановления после производственной травмы или болезни, частичного возмещения заработной платы, которую они теряют в период лечения, и оказания содействия при возвращении на работу. Согласно [Указу N-62-20](#),

некоторые сотрудники, которые заразились COVID-19 в период с 19 марта по 5 июля 2020 года, предположительно, заразились этим заболеванием на работе, что, предположительно, дает им право на получение компенсационных выплат.

Более подробную информацию о компенсации сотрудникам и действии Указа N-62-20 можно получить в [Отделе компенсации сотрудникам](#).

Соблюдение нормативных требований

Управление по чрезвычайным ситуациям штата Калифорния учредило Рабочую группу по обеспечению выполнения мероприятий по противодействию COVID-19 для мониторинга и обеспечения устранения нарушений законов штата и указов. Органы власти штата, представленные в рабочей группе, включают Департамент по контролю за алкогольными напитками (ABC), Департамент по делам потребителей (DCA), Департамент по вопросам производственных отношений, включая Управления по охране труда и здоровья штата Калифорния (Cal OSHA), и Управление по обеспечению соблюдения стандартов труда (Уполномоченный штата по вопросам труда). К другим членам относятся органы, которые не имеют регулирующих полномочий, но при этом имеют обязанности, направленные на информирование и повышение осведомленности.

Миссия Рабочей группы по обеспечению выполнения мероприятий по противодействию COVID-19 заключается в обеспечении и поддержании безопасной среды для защиты работодателей, сотрудников и клиентов. Рабочая группа будет оказывать помощь и поддержку работодателям, помогая им отслеживать соблюдение законодательных актов и указов, а также реагировать на нарушения и обеспечивать устранение таких нарушений, связанных с работой в помещениях, использованием защитных масок, социальным дистанцированием и административными действиями.

Работодатели могут обратиться за технической помощью в ABC, к Уполномоченному штата по вопросам труда в Cal/OSHA, либо получить от них ответы на вопросы, касающиеся законов и указов в отношении COVID-19. Контактные данные этих органов содержатся в **Приложение В: Контактные данные** надзорных и правоохранительных органов.

Обучение сотрудников

ПОНИМАНИЕ СУТИ COVID-19

Коронавирус (COVID-19) — это заболевание, вызываемое вирусом, который может передаваться от человека к человеку. Симптомы COVID-19 могут варьироваться от легких (или полного отсутствия симптомов) до тяжелых. Все работники должны иметь базовое представление о COVID-19, [о распространении заболевания](#), [симптомах](#), а также о способах предотвращения или минимизации распространения.

ЗАЩИТА ОТ ВИРУСА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Сотрудники должны принимать следующие меры [для защиты от вируса](#) на рабочем месте:

- Соблюдать политики и процедуры работодателя, связанные с заболеваниями, чисткой и дезинфекцией, а также рабочими встречами и поездками.
- В случае появления симптомов находиться дома на самоизоляции, за исключением необходимости получения медицинской помощи.
- Практиковать социальное дистанцирование, стараясь, по возможности, держаться на расстоянии не менее 6 футов от коллег, клиентов и посетителей, даже в комнатах отдыха, около кулеров для воды и/или в других местах или рядом с ними.
- Использовать защитные маски, особенно если социальное дистанцирование является невозможным. Защитные маски предназначены для защиты окружающих, а не лица, надевающего такую маску.
- Сотрудники должны проинформировать своего руководителя о возникновении у них или их коллег [симптомов](#) заболевания на рабочем месте. Ни один сотрудник с [симптомами](#) COVID-19 не вправе присутствовать на рабочем месте.
- Часто мыть руки водой с мылом в течение не менее 20 секунд, особенно после сморкания, [кашля или чихания](#), а также после пребывания в общественном месте.
 - Использовать дезинфицирующее средство для рук, содержащее не менее 60% спирта, если мыло и вода недоступны.
 - НЕ использовать дезинфицирующее средство для рук, содержащее метиловый спирт, ввиду его высокой токсичности.
- Не касаться глаз, носа и рта.

- По возможности избегать прикосновения к общедоступным поверхностям в общественных местах — кнопкам лифта, дверным ручкам, перилам (в максимально возможной степени) и т. д.
- По возможности избегать прямого физического контакта, такого как рукопожатия с людьми.
- По возможности свести к минимуму использование наличных денег, кредитных карт, мобильных или электронных устройств.
- Избегать всех несущественных поездок.

[Больные сотрудники](#) должны следовать [рекомендуемым CDC шагам для предотвращения распространения COVID-19](#). Сотрудники с COVID-19, которые находились на самоизоляции, могут выйти из такой самоизоляции и вернуться к работе в том случае, если они удовлетворяют одному из следующих [критериев](#).

Сотрудники, пользующиеся общественным транспортом, такси, осуществляющие совместные поездки или поочерёдное использование своих автомобилей на работу и с работы, должны [защитить себя от вируса](#). Не забывайте использовать защитные маски для лица, практиковать социальное дистанцирование, по возможности, и мыть руки с мылом и водой в течение не менее 20 секунд до и после использования такого транспорта.

ЗАЩИТА ОТ ВИРУСА ДОМА

Очень важно [защитить себя и других](#) дома. Сотрудники, которые живут вместе с другими людьми, должны следовать [Рекомендациям CDC по защите от вируса дома](#), если они живут на [близком расстоянии](#) или [вместе](#) с другими людьми.

Кроме того, вы или ваши знакомые можете испытывать повышенный стресс во время пандемии. Действия, направленные на охрану здоровья, такие как социальное дистанцирование, могут создать ощущение изолированности и одиночества и усилить стресс и беспокойство. [Правильное преодоление стресса](#) сделает вас, людей, о которых вы заботитесь, и ваше сообщество сильнее.

Приложение А: Ресурсы

ССЫЛКИ НА РЕСУРСЫ РАБОТОДАТЕЛЯ

- Временное руководство для компаний и работодателей по реагированию на коронавирусное заболевание (COVID-19), май 2020 года: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>
- Ресурсы по коронавирусу 2019 (COVID-19) для работодателей и сотрудников: <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/>
- Льготы для сотрудников, пострадавших от COVID-19: <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- Руководство по семейным практикам для работодателей: <https://files.covid19.ca.gov/pdf/guidance-familyfriendlypracticesemployers.pdf>

ССЫЛКИ НА РЕСУРСЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

- Часто задаваемые вопросы по основной деятельности CDC (COVID-19): <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/general-business-faq.html>
- Симптомы коронавируса (CDC): <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms.html>
- Как защитить себя и других (CDC): <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/prevention.html>
- Что делать, если вы заболели (CDC): <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/if-you-are-sick/steps-when-sick.html>
- Преодоление стресса и немедленная помощь в кризисных ситуациях (CDC): <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managing-stress-anxiety.html>

РЕКОМЕНДАЦИИ

CAL/OSHA	CDC	CDPH
Отраслевые рекомендации Cal/OSHA, применимые на уровне штата	Дошкольные, школьные и молодежные программы (планирование, подготовка и реагирование)	Отраслевые рекомендации по снижению риска
Общие отраслевые рекомендации	Информация о работодателе для офисных зданий	Отраслевые рекомендации (по снижению риска)
Рекомендации для конкретных отраслей	Рекомендации для предприятий и сотрудников по реагированию на COVID-19	Рекомендации для других отраслей (учет различий по округам)
	Рекомендации по переработке мяса животных и птицы	Отраслевые рекомендации и списки задач
	Заболевания с высоким риском	Дорожная карта по возобновлению деятельности
	Информация для работников продовольственных магазинов	Транспортировка и доставка (подготовка плана и реагирование)
	Временное руководство по сохранению и увеличению поставок фильтрующих лицевых респираторов в немедицинских секторах	Руководство по использованию защитных масок
	Временное руководство для компаний и работодателей	
	Целевая страница для отраслевых рекомендаций по безопасности сотрудников (планирование, подготовка и реагирование)	
	Целевая страница для рабочих мест (планирование, подготовка и реагирование)	
	Безопасность сотрудников и поддержка малых предприятий	
	Рекомендации относительно места проживания, работы, учебы, молитвы и игры (сообщества, школы, рабочие места и мероприятия)	

РЕСУРСЫ, УПОМЯНУТЫЕ В РУКОВОДСТВЕ

Название	Источник
Дополнительная информация	
Дополнительные услуги	CA.gov
Отпуск по болезни в связи с COVID-19	CA.gov
Часто задаваемые вопросы DFH	CA.gov
Записи работодателя о профессиональных травмах или заболеваниях	CA.gov
Местный департамент здравоохранения (LHD)	CA.gov
Помощь по безработице при пандемии	CA.gov
Дополнительный оплачиваемый отпуск по болезни для работников пищевой промышленности	CA.gov
Компенсация сотрудникам	CA.gov
Руководство по самостоятельному скринингу	CDC
Контактная информация	
Контактная информация для региональных офисов	Cal/OSHA
Поступающие в Cal/OSHA сообщения о несчастном случае	Cal/OSHA
Государственный указ	
Указ	CA.gov
Указ органа здравоохранения	CA.gov
Нормативные требования	
Положения Управления по охране труда и здоровья штата Калифорния (CAL/OSHA) — Определения	Cal/OSHA
Сообщение о несчастных случаях на производстве и серьезных травмах	Cal/OSHA
Закон о помощи семьям, пострадавшим от коронавируса	DOL.gov

РУКОВОДСТВО ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОБЛЮДЕНИЯ МАСОЧНОГО РЕЖИМА

Сотрудникам не следует приближаться к коллегам или представителям общественности, которые не носят защитные маски, с целью обеспечения выполнения каких-либо рекомендаций или требований, касающихся масочного режима.

В таких случаях сотрудники должны находиться на расстоянии не менее 6 футов от других лиц и сообщать о любых проблемах своему руководителю.

Руководители должны обсудить любые проблемы с отделом кадров для получения указаний по разрешению таких ситуаций.

Работодатели должны проинструктировать своих работников относительно действий, предпринимаемых в таких ситуациях, в том числе относительно мер по сведению к минимуму риска насилия на рабочем месте и получению поддержки в случае, когда усилия по деэскалации не увенчались успехом. Также могут возникнуть обстоятельства, когда работодателю потребуется вмешаться в разногласие с сотрудниками и /или клиентами, которые заявляют, что могут носить маску по состоянию здоровья, для оценки мер, требуемых для обеспечения безопасности на рабочем месте.

Рассмотрите возможность использования следующих формулировок:

- «Следование рекомендациям (касательно масок или дистанцирования) может защитить вас и окружающих, поэтому мы просим вас следовать им».
- «Если у вас нет маски, мы будем рады предоставить ее вам (при наличии таковой)».
- Для клиентов и посетителей на рабочем месте: «Мы сожалеем, что вы не можете следовать рекомендациям. Пожалуйста, дайте нам немного времени, чтобы организовать зону для обеспечения дополнительного физического расстояния между вами и нашими коллегами».

Во всех случаях важно сосредоточиться на минимизации риска и применять меры по деэскалации:

- Говорите спокойным голосом, негромко, при этом своей позой и выражением лица высказывайте уважение к человеку.
- Определите способ вызова сотрудников службы безопасности или правоохранительных органов, если это необходимо.

Приложение В: Контактные данные надзорных и правоохранительных органов

Таблица 1: Контактные данные органов по контролю над спиртными напитками

Офис	Округи	Контактное лицо	Контактные номера
Южное управление (административный офис)	Все округа Южной Калифорнии	Kathleen Barnes Начальник управления	562-677-5235
Бейкерсфилд	Иньо, Керн, Моно	Victoria Wood	661-395-2734
Серритос	Центральная часть Лос-Анджелеса	Gerry Sanchez	562-865-6501
Монровия	Северо-восточная часть Лос-Анджелеса	Jeannine Peregrina	626-359-2568
Лейквуд	Юго-западная часть Лос-Анджелеса	Brad Beach	562-982-1390
Палм-Дезерт	Империал и пустынные районы Риверсайда и Сан-Бернардино	Eric Burlingame	760-324-2869
Риверсайд	Риверсайд и Сан-Бернардино	Sean Ramos	951-782-4403
Сан-Диего	Южная часть Сан-Диего	Melissa Ryan	619-525-4605
Сан-Маркос	Северная часть Сан-Диего	Jennifer Hill	760-510-1260
Санта-Ана	Ориндж	Truc Vo	657-205-3479
Сан-Луис-Обиспо	Сан-Луис-Обиспо и северная часть Санта-Барбары	Nick Sartuche	805-289-0103
Ван-Найс	Северная и северо-западная части Лос-Анджелеса	Enrique Alcala	818-901-5009
Вентура	Вентура и южная часть Санта-Барбары	Nick Sartuche	805-289-0103
Северное управление (административный офис)	Все округа Северной Калифорнии	Joseph McCullough Начальник управления	916-870-2004
Конкорд	Аламеда, Контра Коста, Сан-Франциско, Сан-Матео и Солано	Erik Szakacs	925-602-7712
Юрика	Дель-Норте и Гумбольдт	Tony Carrancho	707-576-2207
Фресно	Фресно, Кингс, Мадера и Туларе	Jason Montgomery	559-243-4030

Офис	Округи	Контактное лицо	Контактные номера
Реддинг	Бьютт, Гленн, Лассен, Модок, Плумас, Шаста, Сискию, Техейма и Тринити	Luke Blehm	530-224-4832
Сакраменто	Алпайн, Амадор, Эль-Дорадо, Плэсер, Сакраменто, Йоло, Колуза, Невада, Сьерра, Саттер и Юба	Luke Blehm	530-224-4832
Салинас	Монтерей, Сан-Бенито и Санта-Крус	Summer Johst	831-755-1993
Сан-Хосе	Санта-Клара и Сан-Матео	Summer Johst	408-277-3309
Санта-Роза	Лейк, Марин, Мендосино, Напа и Сонома	Tony Carrancho	707-576-2207
Стоктон	Калаверас, Марипоса, Мерсед, Сан-Хоакин, Станисло и Туолумне	Paul Fuentes	209-948-7999

Таблица 2: Контактные лица Уполномоченного штата по вопросам труда

Офис	Контактное лицо	Контактные номера
Северная Калифорния	Benny Cheng	408-422-1797 bcheng@dir.ca.gov
Южная Калифорния	Jesus Covarrubias	714-715-5065 jcovarrubias@dir.ca.gov

Таблица 3: [Контактное лицо администратора Cal/OSHA](#)

Регион	Контактные номера
Регион 1	415-557-0300
Регион 2	916-263-2803
Регион 3	714-558-4300
Регион 4	626-471-9122
Подразделение по управлению безопасностью процессов	925-602-2665
Подразделение по вопросам консультирования	559-445-6806

Рисунок 1: Регионы Cal/OSHA



Приложение С: Практические примеры

КОМПАНИЯ ПО ПРОИЗВОДСТВУ УПАКОВАННЫХ ПРОДУКТОВ

Компания по производству упакованных продуктов в центральной долине мониторит состояние здоровья всех сотрудников и продавцов посредством измерения температуры, анкетирования и дезинфекции рук по прибытии.

В зоне производства /упаковки пищевых продуктов между рабочими линии висят листы из оргстекла. Компания поручила сотрудникам увеличить расстояние между сотрудниками на одной стороне линии. В настоящее время разрешено расстояние до 6 футов. Работники носят защитные маски, в зависимости от производственной зоны одни носят маски с защитными экранами для лица, а другие - очки; все работники на производстве носят поверх одежды чистый лабораторный халат. Один из вопросов, по которому компания запросила у LHD рекомендации, касался машины, для эксплуатации которой требуется два человека. Это не позволяет людям находиться на расстоянии 6 футов или установить перегородку из оргстекла. В это время работники надевают маску с защитным экраном, при этом LHD рекомендовал провести индивидуальный подбор масок N95 для этой зоны.

Компания также обсуждает со своими работниками такие темы, как совместное использование автомобилей и риски для работников в нерабочее время. Они убрали стулья около столиков для отдыха для обеспечения дистанции и раздвинули столы. Кроме того, для столиков для отдыха заказывается оргстекло. Компания готова рассматривать вопрос увольнения в ответ на несоблюдение требований.

Таким образом, компания предприняла следующие действия на своем предприятии:

- Установлены барьеры в местах, где трудно поддерживать социальное дистанцирование;
- Размещены дозаторы дезинфицирующего средства для рук в разных местах на объекте,
- Работникам предоставляется время для уборки до и после смены,
- Предоставлены защитные маски и экраны для сотрудников,
- Убраны стулья за столиками для ограничения количества сидящих за ними людей,
- Повсюду размещены плакаты, предоставленные работодателем, и

- Руководство следит за тем, чтобы работники правильно носили защитные маски,
 - На сотрудника, который не соблюдает правила, может быть написана жалоба, а впоследствии такой сотрудник может быть уволен, если он не будет следовать протоколам.

Роль местного департамента здравоохранения

Сотрудники департамента здравоохранения, владеющие иностранными языками, провели презентацию в компании в Стоктоне. Затронутые темы:

- Статус передачи болезни в округе
- Как распространяется вирус
- Важность социального дистанцирования и недопущение скопления людей
- Почему нам нужно носить маски
- Как безопасно носить и очищать маски
- Недопустимость совместного использования личных вещей
- Важность дезинфекции поверхностей, к которым часто прикасаются
- Важность частого мытья рук
- Какие секторы открыты и не открыты в SJC
- Предоставлен веб-сайт департамента здравоохранения и адрес электронной почты для ресурсов.
- Серия вопросов и ответов, задаваемых сотрудниками

СЕТЬ СУПЕРМАРКЕТОВ

Водители, работающие с сетью супермаркетов в центральной долине, Калифорния, определили ряд извлеченных уроков в отношении смягчения последствий COVID-19:

- **Важность рабочего места:** определяет уровень участия, необходимого для партнеров из округа и штата.
 - Пример: Склад компании — это площадка на 1000 человек, которая является центральным распределительным центром сети супермаркетов для половины штата
- **План отслеживания контакта:** Работодатель должен разработать план отслеживания контакта. Компания уже разработала план до вспышки, и это была критически важная часть эффективного решения.
- **Данные:** Крайне важно иметь точные данные для оценки степени вспышек и информирования сотрудников. Иногда бывает затруднительно оценить количество положительных случаев.

Отсутствующие работники не всегда могут сообщить причину своего отсутствия.

- У работодателя может быть больше возможностей для получения точных данных. Данные о здоровье населения округа не всегда можно использовать, поскольку работники часто работают и живут в разных округах, и в каждом округе имеются данные только по жителям.
- **Коммуникация:** Необходимо иметь точные данные и планы, которые могут быть доведены до сведения сотрудников. Отсутствие информации приведет к замешательству, страху и тревоге, а также может привести к заболеванию.
- **Обучение сотрудников:** Необходимо целенаправленно обучать работников методам и способам предотвращения дальнейшего заражения.
- **Другие важные факторы:**
 - Обеспечить достаточное количество средств индивидуальной защиты для каждого сотрудника
 - Обеспечить станции санитарно-гигиенического контроля на объекте
 - Переоснащение операций для обеспечения социального дистанцирования
- **Партнеры среди государственных органов:**
 - Cal/OSHA сыграл важную роль в обеспечении соблюдения требований. Проверки на местах были критически важными.
 - CDPH играл важную роль в предоставлении технической помощи и связи с работодателем. CDPH также оказывал техническую помощь и поддержку местным департаментам здравоохранения.