

Գործատուների՝ COVID-19-ի ռևոլեցիոյց

Աշխատողների և
հաճախորդների համար
ավելի անվտանգ
միջավայրի ապահովում

28 հոկտեմբեր, 2020թ.

covid19.ca.gov

CALIFORNIA
ALL

Your Actions
Save Lives



Բովանդակություն

Ակնարկ.....	3
Նպատակ	4
Ինչպես կարելի է անվտանգ կերպով բացվել.....	5
Արտադրությանը ներհատուկ ուղեցույցներ և ստուգացանկեր	6
Ինչպես վարվել, եթե աշխատավայրում COVID-19-ի դեպք կա:	9
Կառավարել բռնկումը և վերադարձը աշխատանքի.....	9
Բռնկման բացահայտման պատրաստվածություն	10
COVID-19-ի բացահայտված դեպքերի հաղորդումը.....	12
Աշխատավայրում հետագա տարածման կանխարգելում.....	15
Դիտարկել գործողությունների ժամանակավոր կասեցումը.....	16
Վերադարձ աշխատանքին	17
Գործատուների մաքրման ուղեցույց	21
Կանոնակարգեր և ուղեցույց՝ զեկուցելու և հիվանդության պատճառով վարձատրվող արձակուրդ տրամադրելու մասին.....	22
COVID-19-ի դեպքերի արձանագրում.....	22
COVID-19-ի դեպքերի զեկուցումը Cal/OSHA-ին	23
Կալիֆորնիայի ընտանեկան իրավունքի մասին ակտ. Աշխատանքով պաշտպանված արձակուրդ	24
Հիվանդության պատճառով վարձատրվող արձակուրդ	25
Նահանգային՝ հաշմանդամության ապահովագրություն և Վճարովի ընտանեկան արձակուրդ	27
Աշխատողների փոխհատուցում	28
Օրենքով հարկադիր կիրառումը և համապատասխանեցումը	28
Աշխատողների կրթություն	29
COVID-19-Ը ՀԱՍՎԱՆԱԼԸ	29
ՁԵՐ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱԶՅՐՈՒՄ	29
ՁԵՐ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ՏԱՆԸ	30
Հավելված Ա. Աղբյուրներ	31
Գործատուի ռեսուրսների հղումներ	31
Աշխատողների ռեսուրսների հղումներ	31
Ուղեցույց	31
Ուղեցույցում վկայակոչված աղբյուրներ	32
Գործատուների և աշխատողների համար դիմակների պահանջների օրենքով հարկադրաբար կիրառման ուղեցույց	33
Հավելված Բ. Կոնտակտների կիրարկում և համապատասխանեցում	35
Հավելված Գ. Դեպքերի ուսումնասիրություն	39

Փաթեթավորված սննդի ընկերություն	39
Տեղական հասարակական առողջապահության դերը	40
Սուպերմարկետների ցանց	40

Ակնարկ

Անվտանգ վերաբացումը պահանջում է համապատասխանություն ինչպես պետական, այնպես էլ տեղական առողջապահական ուղեցույցներին, իսկ տեղական ուղեցույցը կարող է ստացվել Ձեր վարչաշրջանից և քաղաքից: Բավական չէ ծանոթ լինել դրանցից միայն մեկին:

2020 թ. մարտի 19-ին Կալիֆորնիայի Հանրային առողջապահության պետական ծառայողը և Կալիֆորնիայի Հանրային առողջապահության վարչությունը (CDPH) հրամանագիր ստորագրեցին, համաձայն որի Կալիֆորնիայի բնակչության մեծ մասից պահանջվում էր մնալ տանը՝ բնակչության շրջանում COVID-19-ի տարածումը խափանելու նպատակով:

2020 թ. մայիսի 4-ին Կալիֆորնիայի Նահանգապետ Գևին Նյուսոնը [Գործադիր կարգադրություն հրապարակեց](#), որով տեղական առողջապահական մարմիններին և արդյունաբերության ոլորտներին ծանուցվում էր այն մասին, որ նրանք կարող են աստիճանաբար վերաբացվել՝ Նահանգի կողմից տրամադրված նոր փոփոխությունների և ուղղորդման համաձայն՝ ըստ 2020 թ. մայիսի 7-ի [պետական հանրային առողջապահական կարգի](#):

Տեղական առողջապահական ծառայողները կարող են պահանջել ավելի խիստ ցուցումներ, քան պետության պահանջներն են: Գործատուները պետք է վերանայեն իրենց վարչաշրջանի կայքէջը կամ խորհրդակցեն իրենց վաչաշրջանի կամ [տեղական առողջապահական վարչության \(LHD\) հետ](#)՝ հավաստիանալու, որ նրանք տիրապետում են իրենց իրավասության սահմաններում թույլատրված ամենաթարմ տեղեկություններին:

Կալիֆորնիայի [ձկնորսության ճանապարհային քարտեզը](#) տրամադրում է ուղեցույց՝ որոշ Նահանգով մեկ «մնացե՛ք տանը» կարգադրությունից հետո տարբեր ոլորտների վերաբացման փուլերով անցնելու համար.

1. Փուլ 1. Անվտանգություն և պատրաստվածություն
2. Փուլ 2. Ավելի ցածր ռիսկայնությամբ աշխատատեղեր
3. Փուլ 3. Ավելի բարձր ռիսկայնությամբ աշխատատեղեր
4. Փուլ 4. «Մնացե՛ք տանը»-ի կարգադրության ավարտ

Յուրաքանչյուր փուլում ներկայացված տեղեկատվությունն ու ուղեցույցը բնակիչներին և բիզնեսի ներկայացուցիչներին առաջարկում է ընթացիկ փուլում դիրքը պահպանելու և հաջորդ փուլ տեղափոխվելու պահանջներում կողմնորոշելու գործիքներ: 2-րդ փուլում, ըստ իրենց վարչաշրջանի պատրաստվածության փոփոխությունների, կարող են բացվել մանրածախ առևտրի խանութները, հարակից մատակարարման և արտադրության, գրասենյակային աշխատավայրերի, սահմանափակ անձնական ծառայությունները, բացօթյա թանգարանները, մանկապարտեզները, խնամքի կենտրոնները և բիզնեսները: Պետության կողմից առանձնահատուկ արտադրություններին և բիզնեսի ոլորտներին վերաբերող

լրացուցիչ ուղեցույցներ են տրամադրվել՝ օգնելու գործատուներին վերսկսել իրենց բիզնեսը (տես՝ **Հավելված Ա. Աղբյուրներ**):

Կալիֆորնիայի բիզնեսների վերաբացվելուն պես անհրաժեշտ է ձեռնարկել բոլոր հնարավոր քայլերը՝ աշխատողների և հասարակության անվտանգությունն ապահովելու համար: Բացի այդ, շատ կարևոր կլինի համապատասխան պատշաճ գործընթացներ ունենալ՝ աշխատավայրում հիվանդության նոր դեպքեր հայտնաբերելու, և դրանց բացահայտվելուն պես արագ միջամտելու և առողջապահական պետական մարմինների հետ աշխատելու՝ վիրուսի տարածումը դադարեցնելու համար: Այս ջանքերն անհրաժեշտ են հետագա խափանումներից խուսափելու համար:

Նպատակ

Գործատուների այս ուղեցույցը ցուցումներ է տրամադրում գործատուներին՝ օգնելու նրանց պլանավորել և նախապատրաստվել իրենց բիզնեսի վերաբացմանը, ինչպես նաև աշխատողների և հաճախորդների համար անվտանգ, մաքուր միջավայր ապահովել: Յուրաքանչյուր բաժնում ներկայացված ուղեցույցներն ու հղումները տրամադրվում են գործատուներին որպես գործիքներ, որոնք անհրաժեշտ են նրանց՝ ապահով կերպով բացվելու և մեղմելու COVID-19-ի հետ կապված ռիսկերը:

Ուղեցույցը որևէ աշխատողի իրավունքները վերացնելու կամ չեղարկելու նպատակ կամ կանոնադրական, կանոնակարգող կամ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու մասին բանակցություններ վարելու նպատակ չի հետապնդում, և սպառիչ չէ, քանի որ այն չի ներառում վարչաշրջանի առողջապահական հրամանները, ոչ էլ փոխարինում է անվտանգությանը և առողջությանն առնչվող գոյություն ունեցող կանոնակարգող որևէ պահանջի, ինչպիսիք են Cal/OSHA-ի նման պահանջները: Շարունակեք իրազեկված մնալ հանրային առողջապահական ուղեցույցներում և նահանգային/տեղական հրամաններում կատարված փոփոխություններին, քանի որ COVID-19 իրավիճակը շարունակվում է: Cal/OSHA-ն նաև հրապարակել է անվտանգության և առողջապահության միջանկյալ ուղեցույցներ, [Cal/OSHA-ի աշխատողների պաշտպանության ընդհանուր ուղեցույցներ](#): CDC-ն (Հիվանդությունների վերահսկման կենտրոն) ուղղորդման [իրենց լրացուցիչ տեղեկություններն ունի](#)՝ նախատեսված գործատուների համար:

Հետևելով գործատուների ուղեցույցին՝ գործատուներն ի վիճակի կլինեն կատարել աշխատավայրում COVID-19-ի ռիսկի և տարածման նվազեցման ուղղությամբ իրենց աշխատանքի չափաբաժինը և ապահովել, որ Կալիֆորնիայի բիզնեսները շարունակեն իրենց աշխատանքը:

Ինչպես կարելի է անվտանգ կերպով բացվել

Բիզնեսները և գործատուները կարող են կանխել և դանդաղեցնել COVID-19-ի տարածումը, ինչպես նաև նվազեցնել ազդեցությունն իրենց աշխատավայրում՝ աշխատողների և նման հաճախորդների համար ավելի անվտանգ, ցածր ռիսկային միջավայր ստեղծելով: Բիզնեսի գործառնական որոշումները պետք է հիմնված լինեն ինչպես համայնքում հիվանդությունների փոխանցման մակարդակի, այնպես էլ Ձեր աշխատողների և հաճախորդների անվտանգությունն ու առողջությունը պաշտպանելու Ձեր պատրաստակամության վրա:

Բիզնեսներին և գործատուներին խրախուսվում է համագործակցել պետական և տեղական առողջապահության պատասխանատուների հետ՝ ժամանակին և ճշգրիտ տեղեկատվություն ստանալու համար՝ համարժեք պատասխաններ տրամադրելու նպատակով: Տեղական պայմանները կանդրադառնան այն որոշումների վրա, որոնք հանրային առողջապահության պատասխանատուները կկայացնեն համայնքային մակարդակի ռազմավարությունների վերաբերյալ:

Որպես գործատու, եթե Ձեր բիզնեսի գործողություններն ընդհատվել են, ապա բնականոն կամ փոխարին գործունեության վերսկսումը հնարավորություն կտա թարմացնել COVID-19-ին առնչվող Ձեր պատրաստվածությունը, արձագանքը և վերահսկման պլանները: Բոլոր գործատուները պետք է ծրագիր իրականացնեն (և անհրաժեշտության դեպքում թարմացնեն), որը.

- բնորոշ է Ձեր աշխատավայրին,
- նույնականացնում է բոլոր ոլորտների և աշխատանքների խնդիրները՝ COVID-19-ի բոլոր հնարավոր ազդեցություններով,
- ներառում է վերահսկողության միջոցներ՝ նման ազդեցությունները վերացնելու կամ նվազեցնելու համար,
- իրականացնում է առողջապահական բիզնես գործողություններ,
- պահպանում է առողջ աշխատանքային միջավայր,
- տրամադրում է արդյունավետ դասընթացներ աշխատողների համար, և
- աշխատողներին խրախուսում է ներդրում ունենալ արդյունավետ աշխատավայրի պլանում:

Խոսքը Ձեր աշխատողների հետ պլանավորված փոփոխությունների մասին և հայցքը նրանց ներդրումը: Ի հավելումս, համագործակցեք աշխատողների և արհմիությունների հետ՝ COVID-19-ի կարևոր տեղեկատվությունն արդյունավետ կերպով հաղորդելու համար: Բոլոր գործատուները պետք է դիտարկեն, թե ինչպես լավագույնս նվազեցնել COVID-19-ի տարածումը և ազդեցությունը Ձեր աշխատավայրում: Գործատուների այս ուղեցույցի հետևյալ բաժինները ներկայացնում են արտադրությանը ներհատուկ ուղեցույցներ, ստուգացանկեր և դեպքերի ուսումնասիրություններ՝ գործատուներին և բիզնեսներին ուղղորդելու համար, թե ինչպես կարելի է անվտանգ վերաբացվել և բաց մնալ:

ԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՆԵՐՅԱՏՈՒԿ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑՆԵՐ և ՍՏՈՒԳԱՑԱՆԿԵՐ

Նախքան վերաբացումը բոլոր հաստատությունները պետք է.

1. կատարեն ռիսկերի մանրամասն գնահատում և ստեղծեն աշխատավայրին հատուկ COVID-19-ի կանխարգելման պլան.
2. Աշխատողներին վերապատրաստեն, թե ինչպես պետք է սահմանափակել COVID-19-ի տարածումը: Սա ներառում է, թե ինչպես ինքնուրույն ախտանիշների սքրինինգ կատարել և երբ մնալ տանը.
3. Ստեղծել անհատական հսկողության միջոցառումներ և սքրինինգներ.
4. Տեղում գործարկել ախտահանման ընթացակարգեր.
5. Սահմանել ֆիզիկական հեռավորության ուղեցույցներ.
6. Սահմանել դիմակների (դեմքի ծածկույթի) համընդհանուր պահանջներ՝ (թույլատրված բացառություններով) համաձայն [CDPH ուղեցույցների](#): Ի հավելում, տեղեկություններ կարող եք ստանալ **Հավելված Ա-ից. Ռեսուրսներ**՝ գործատուների և աշխատողների հետագա ուղղորդման նպատակով՝ դիմակների պահանջները կիրառելու համար:

Կալիֆորնիայի վերաբացվելուն պես՝ անհրաժեշտ կլինի, որ յուրաքանչյուր բիզնես ստեղծի ավելի անվտանգ միջավայր՝ իր աշխատողների և հաճախորդների համար: CDPH-ը և Cal/OSHA-ը թողարկել են ողջ նահանգով մեկ կիրառման ենթակա [արտադրությանը բնորոշ ուղեցույց և Ստուգագրանկներ](#)՝ օգնելու գործատուներին՝ վերաբացել իրենց բիզնեսները: Ուղեցույցը նախատեսված է արտադրության յուրաքանչյուր ոլորտի կարիքների բավարարման համար, բայց նաև հարմարեցված է անհատական բիզնեսի կարիքները հոգալու համար:

Ուղեցույցն անդրադառնում է այն թեմաներին, որոնք պետք է ընդգրկվեն COVID-19-ի կանխարգելման աշխատանքային հատուկ պլանում, որը գործատուներն ու ղեկավարները կստեղծեն՝ համառոտ շարադրելու այն կանոնները և ընթացակարգերը, որոնց պետք է հետևեն իրենց աշխատողները և հաճախորդները: Աշխատավայրերին ներհատուկ պլանները կարևոր նշանակություն ունեն՝ օգնելու կանխել COVID-19-ի տարածումը ողջ աշխատավայրում: Այս պլանները պարունակում են մանրամասներ և հրահանգներ, օրինակ՝ ինչպես պետք է շփվել տեղական առողջապահական վարչության (LHD) հետ՝ աշխատողների շրջանում COVID-19-ի բռնկման դեպքում, աշխատողների և աշխատողների ներկայացուցիչների վերապատրաստման և հաղորդակցման վերաբերյալ, և ինչ անել բռնկման դեպքում:

Ուղեցույցը պարունակում է նաև աշխատողների վերապատրաստման թեմաներ, որոնք պետք է ներառվեն աշխատավայրի հատուկ պլանում: Արդյունավետ դասընթացները շատ կարևոր են՝ օգնելու աշխատողներին և աշխատողների ներկայացուցիչներին հասկանալ իրենց դերը COVID-19-ի տարածումը կանխելու

գործում: Այս թեմաները տեղեկություններ են ներառում առ այն, թե ինչպես տանը COVID-19-ի ախտանիշների ինքնասքրինինգ կատարել, որ թաքնված առողջապահական խնդիրները կարող են մարդկանց ավելի զգայուն դարձնել վիրուսով վարակվելու, ինչպես նաև ֆիզիկական հեռավորության պահպանման, դիմակների (դեմքի ծածկույթների) օգտագործման և ձեռքերի լվացման կարևորությունը՝ և՛ աշխատանքի ընթացքում և՛ աշխատանքից դուրս:

Վերապատրաստման հետ մեկտեղ ուղեցույցը հրահանգներ և առաջարկություններ է ներառում՝ անհատական վերահսկողության միջոցառումների համար: Այս միջոցառումները կարևոր են COVID-19-ի ախտանիշներ ունեցող աշխատողների, վաճառողների կամ այլ անձանց համար, որպեսզի նրանք մոտոք չգործեն աշխատավայր կամ հաստատություն: Անհատական վերահսկողության միջոցառումները ներառում են ցուցումներ առ այն, թե ինչպես անցկացնել աշխատողների սքրինինգ, ինչպես նաև այն, թե աշխատողներն ինչպես կարող են իրենց ախտանիշների ինքնասքրինինգ կատարել:

Արտադրությանը ներհատուկ ուղեցույցները և ստուգացանկերը գործատուներին տրամադրում են նաև արդյունավետ մաքրման և ախտահանման ընթացակարգեր, ինչպես նաև ֆիզիկական հեռավորության պահպանման ուղեցույցներ: Երկուսն էլ անհրաժեշտ են COVID-19-ի տարածումը դանդաղեցնելու և կանխելու համար: Աշխատավայրի պատշաճ մաքրման և ախտահանման, ինչպես նաև պատշաճ ֆիզիկական հեռավորության պահպանումը պետք է ներառվի գործատուի աշխատավայրի հատուկ ծրագրում:

Արտադրությանը ներհատուկ ուղեցույցներում և ստուգացանկներում պարունակվող բիզնես ոլորտները ներառում են.

Գյուղատնտեսություն և անասնաբուծություն	Հյուրանոցներ և հյուրատներ	Նավահանգիստներ
Ավտոմեքենաների վաճառք	Բնական գիտություններ	Մասնագիտական սպորտաձևեր (առանց կենդանի լսարանի)
Մանկական խնամք	Սահմանափակ ծառայություններ	Հանրային տարանցիկ և միջքաղաքային ուղևորափոխադրման երկաթուղի
Կապի ենթակառուցվածք	Մատակարարում և պահեստային հաստատություններ	Անշարժ գույքի գործարքներ
Շինարարություն	Արդյունաբերություն	Մանրածախ առևտուր
Ցերեկային ճամբարներ	Հանքարդյունաբերություն և անտառահատումներ	Դպրոցներ
Առաքման ծառայություններ	Երաժշտություն, կինո և հեռուստատեսային արտադրություն	Աջակցություն՝ աշխատող ընտանիքներին
Էլեկտրաէներգիա և կոմունալ ծառայություններ	Գրասենյակային աշխատավայրեր	Առևտրի կենտրոններ
Գործատուների՝ ընտանիքներին հարմար գործելակերպեր	Բացօթյա թանգարաններ	Պատվիրվող սնունդով ռեստորաններ
Սննդի փաթեթավորում	Երկրագութության վայրեր և մշակութային արարողությունների վայրեր	

Անհատական բիզնեսի այս ոլորտների վերաբերյալ ցուցումներից օգտվելու համար, խնդրում ենք հավելյալ տեղեկություններ ստանալ **Հավելված Ա.**

Աղբյուրների հղումների ամբողջական ցանկի համար:

Եթե գործատուն վստահ չէ, թե տվյալ գործունեությունը թույլատրվում է, թե ոչ, ապա նա կարող է խորհուրդ հարցնել՝ նամակ ուղարկելով հետևյալ Էլեկտրոնային հասցեին essentialservicesinquiries@cdph.ca.gov:

Ամենաթարմ տեղեկատվություն ստանալու համար խնդրում ենք նայել նահանգի COVID-19-ի կայքէջը՝ <https://covid19.ca.gov/> և Ձեր տեղական հանրային առողջապահական վարչության կայքէջը:

Ինչպես վարվել, եթե աշխատավայրում COVID-19-ի դեպք կա:

ԿԱՌԱՎԱՐԵԼ ԲՈՆԿՈՒՄԸ և ՎԵՐԱԴԱՐՁԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ

Այս [նուղեցույցը](#) նախատեսված չէ օգտագործել առողջապահական, համատեղ բնակության վայրերում կամ այլ աշխատատեղերում բռնկումների կառավարման կամ կանխարգելման համար, որտեղ կիրառվում են օդակաթիլային ճանապարհով փոխանցվող հիվանդություններին (ATD) վերաբերող Կալիֆորնիայի չափորոշիչները:

Cal/OSHA-ն ունի առողջապահական հաստատությունների համար նախատեսված հետևյալ ցուցումները.

- [Վտանգի ահագանգ. COVID-19-ի՝ PPE \(Անհատական պաշտպանիչ սարքավորումներ\) հասանելիությունը](#)
- [Միջանկյալ ուղեցույց՝ շնչուղիների սուր անբավարարության սարքերի պակասի վերաբերյալ](#)
- [Միջանկյալ ուղեցույց՝ հիվանդանոցների աշխատակիցներին կորոնավիրուս հիվանդությունից \(COVID-19\) պաշտպանելու համար](#)
- [Միջանկյալ ուղեցույց՝ որակյալ տուն-ինտերնատների և երկարաժամկետ խնամքի հաստատությունների աշխատակիցներին պաշտպանելու համար](#)

Եթե գործատուն հայտնաբերի COVID-19-ի թեստի դրական արդյունքով աշխատողի կամ ախտանիշեր ունեցող աշխատողի, ապա նա պետք է ապահովի, որ աշխատողը չմնա աշխատավայրում, իսկ գործատուն պետք է համագործակցի իր տարածքի LHD-ի հետ՝ հետևելու մեկուսացման կամ կարանտինի ուղեցույցներին, հնարավոր թեստավորմանը, և այն, թե երբ է նպատակահարմար, որ աշխատողը վերադառնա աշխատանքի: Գործատուները պետք է արձակուրդային ճկուն քաղաքականությամբ աջակցեն այն աշխատողներին, որոնք կարող են աշխատանքի չգալ՝ ուրիշների պաշտպանելու համար:

Գործատուները պետք է լինեն նախաձեռնող և հիշեն, որ աշխատողների շրջանում նույնիսկ մեկ դրական դեպքի հայտնաբերումը կարող է արագ վերածվել բռնկման: Զանի որ բռնկման հանգամանքները և աշխատանքային պրակտիկան տարբերվում են, գործատուները կարող են իրենց [LHD-ի](#) օգնության կարիքն ունենալ՝ բռնկման ուղղված արձագանք պլանավորելու և համակարգելու, որը բավարարում է աշխատատեղի պահանջներին:

Ոչ առողջապահական կամ ոչ համատեղ բնակությամբ աշխատանքային վայրերում բռնկումը [երկշաբաթյա ժամանակահատվածում](#) տարբեր տնային տնտեսություններում բնակվող աշխատողների շրջանում COVID-19-ի՝

լաբորատորիայի կողմից հաստատված երեք կամ ավելի դեպքերն են: 2020 թ. հունիսի 28-ի դրությամբ գործատուներից պահանջվում է LHD-ին զեկուցել իր իրավասության ենթակա տարածքում գտնվող աշխատավայրի բնկումների մասին, ինչպես նաև COVID-19-ով աշխատողների բնակության վայրի LHD-ներին:

COVID-19-ի դրական կամ բնկման դեպքին արձագանքելու քայլերը պետք է ներառվեն գործատուի աշխատավայրի հատուկ պլանում: Յուրաքանչյուր գործատուի պարտականությունն է պաշտպանել իր աշխատողների առողջությունն ու բարեկեցությունը և իմանալ, թե ինչ է պետք անել բնկման դեպքում, ինչը կարող է օգնել դանդաղեցնել և դադարեցնել տարածումը:

Ուղեցույցը գործատուներին տրամադրում է գործիքներ և քայլեր՝ աշխատավայրում բնկմանը արձագանքելու համար, ներառելով, բայց չսահմանափակվելով հետևյալով.


- Ի՞նչ պետք է անեն աշխատողները՝ ախտանիշներ ունենալու դեպքում
- LHD-ի հետ հաղորդակցման և համակարգման կարևորությունը
- Cal/OSHA-ին զեկուցելու հաշվետվության պահանջների ընկալումը
- Փորձարկումը և աշխատավայրում կոնտակտավորին հետևելը
- Ինչ է սերտ կապը
- Աշխատողների գաղտնիությունը
- [Աշխատավայրերի մաքրումը և ախտահանումը](#)
- Երբ է նպատակահարմար վերադառնալ աշխատանքի
- Աշխատավայրի պլանի վերազնահատումը՝ հետագա բնկումները կանխելու համար

Գործատուները պետք է նաև խորհրդակցեն՝ (տես՝ **Հավելված Ա. Աղբյուրներ** լրացուցիչ աղբյուրների համար).


- [Բիզնեսների](#) և [փոքր բիզնեսների CDC ուղեցույցը](#)՝ բնկումը կանխելու տեղեկատվության համար; և
- Կալիֆորնիայի ողջ նահանգի [արտադրություններին ներհատուկ ուղեցույցները](#)՝ վազեցնելու ռիսկերը՝ բիզնեսների վերաբացման ընթացքում և դրանից հետո:




Բնկման բացահայտման պատրաստվածություն

Հետևյալ աղյուսակը ներկայացնում է այն գործողությունները, որոնք գործատուները պետք է իրականացնեն՝ աշխատավայրում COVID-19-ի բնկումների բացահայտմանը նախապատրաստվելու համար:

Բնկման բացահայտման պատրաստվածության գործողություններ	
	Աշխատատեղերում նշանակեք վարակների կանխարգելման համակարգող (եթե արդեն նշանակված չէ)՝ իրականացնելու COVID-19-ի վարակի կանխարգելման գործընթացները և

Բռնկման բացահայտման պատրաստվածության գործողություններ


	աշխատողների շրջանում COVID-ի հետ կապված խնդիրները կառավարելու համար:
	<p>Ապահովել, որպեսզի հիվանդության պատճառով արձակուրդի կանոնները լինեն բավականաչափ հագեցած և ճկուն, որպեսզի հիվանդ աշխատողները հնարավորություն ունենան առանց տույժի մնալ տանը և ապահովեն, որ աշխատողները տեղյակ լինեն նման կանոններից: Ըստ հարմարության, գործատուները պետք է իրենց աշխատողներին տեղյակ պահեն նաև արձակուրդի հետևյալ իրավունքների մասին.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 500-ից քիչ աշխատողներ ունեցող մասնավոր գործատուներ Մինչև 2020 թվականի դեկտեմբերի 31-ը «Ընտանիքների՝ կորոնավիրուսի առաջին արձագանքման մասին» դաշնային ակտը նման գործատուներից պահանջում է աշխատողներին տրամադրել մինչև 80 ժամ վճարովի արձակուրդ՝ COVID-19-ին առնչվող պատճառներով: Ապահովագրված գործատուները պետք է այս արտոնության վերաբերյալ ծանուցում տրամադրեն իրենց աշխատողներին: FFCRA-ի վճարովի արձակուրդային նպաստի վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկատվությունը հասանելի է ԱՄՆ Աշխատանքի վարչության աշխատավարձի և ժամերի բաժանմունքից: • 500 և ավելի աշխատողներ ունեցող Սննդի ոլորտի գործատուները: Թիվ-51-20 Գործադիր կարգադրությունը որոշ գործատուներից պահանջում է սննդի ոլորտի աշխատողներին հիվանդության պատճառով վճարովի արձակուրդ տրամադրել: Ապահովագրված գործատուները պետք է այս արտոնության վերաբերյալ ծանուցում տրամադրեն իրենց աշխատողներին: Սննդի ոլորտի աշխատողներին հիվանդության պատճառով վճարովի արձակուրդի տրամադրման վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկատվություն կարող եք ստանալ Աշխատանքի հանձնակատարի գրասենյակից: • Կալիֆորնիայի ընտանիքի իրավունքների մասին օրենքի համաձայն աշխատողները իրենց սեփական առողջական լուրջ խնդրի համար կարող են ունենալ մինչև 12 շաբաթ տևողությամբ արձակուրդի իրավունք, կամ արձակուրդ՝ ամուսնու, ծնողի, առողջական ծանր վիճակում գտնվող երեխայի խնամքի համար: Հղում կատարեք հետևյալ ՀՏՀ-ին՝ (հաճախ տրվող հարցեր) լրացուցիչ տեղեկատվության համար:

Բռնկման բացահայտման պատրաստվածության գործողություններ	
	Հրահանգեք աշխատողներին մնալ տանը և զերկուցել գործատուին, եթե նրանք COVID-19-ի ախտանիշ ունեն կամ սպասում են COVID-19-ի թեստի արդյունքներին:
	Ձեր LHD-ի համակարգմամբ մշակեք աշխատողների շրջանում կասկածելի և հաստատված դեպքերին հետևելու մեխանիզմներ:
	Պարզեք տեղական առողջապահական վարչության կոնտակտային տվյալները, որի իրավասության տակ է գտնվում տվյալ աշխատավայրը: Գործատուները պետք է LHD-ին տեղեկացնեն, եթե աշխատավայրում առկա է հայտնի կամ կասկածելի բռնկում: Ոչ առողջապահական կամ ոչ համատեղ բնակությամբ աշխատանքային վայրերում բռնկումը երկշաբաթյա ժամանակահատվածում տարբեր տնային տնտեսություններում բնակվող աշխատողների շրջանում COVID-19-ի հաստատված լաբորատոր երեք կամ ավելի դեպքերն են:





COVID-19-ի բացահայտված դեպքերի հաղորդումը

Հետևյալ աղյուսակներում նշվում են LHD-ին զերկուցվող դեպքերի վերաբերյալ գործատուների նկատառումները և իրենց աշխատողների հետ շփումները:


Խնդրում ենք ի նկատի ունենալ, որ LHD-ը, որի իրավասության տակ է գտնվում աշխատավայրը, կարող է ունենալ դեպքերի զերկուցման պահանջների հատուկ չափանիշներ: Գործատուները, ըստ հասանելիության, պետք է հետևեն իրենց LHD-ի հատուկ ցուցումներին: Լրացուցիչ տեղեկատվության համար տես՝ **COVID-19-ի դեպքերի զերկուցումը Cal/OSHA-ին** բաժինը:

COVID-19-ի նույնականացված դեպքերը LHD-ին հաղորդելու վերաբերյալ նկատառումներ գործատուների համար	
	LHD-ները պարբերաբար փոխանցում և պաշտպանում են գաղտնի առողջապահական տվյալներ: COVID-19-ով աշխատողների մասին գաղտնի տվյալների համոզագործումը կարևոր է LHD-ի համար՝ գործատուին համակողմանի աջակցություն ցուցաբերելու և համայնքի առողջությունը պաշտպանելու համար:







COVID-19-ի նույնականացված դեպքերը LHD-ին հաղորդելու վերաբերյալ նկատառումներ գործատուների համար

	<p>Աշխատավայրում աշխատողները կարող են բնակվել այն վարչաշրջաններում/իրավասություններում, որից դուրս գտնվում է աշխատավայրը: Աշխատատեղերում բռնկումների դեպքում, գործատուները պետք է կապ հաստատեն այն LHD-ի հետ, որի իրավասության ներքո է գտնվում այն վայրը, որտեղ բնակվում է դրական COVID-19-ով աշխատողը և սրանց տեղեկացնեն այդ բռնկման մասին:</p>
	<p>Սովորաբար, LHD-ն իր իրավասության ներքո գտնվող տեղանքում ներառված աշխատատեղերում գործատուներին ցուցումներ է տրամադրում բռնկումների կառավարման վերաբերյալ:</p>
	<p>Հաղորդակցվեք LHD-ի հետ այն մասին, թե որքան հաճախ է LHD-ը գործատուից թարմացումներ ակնկալում աշխատանքային վայրում հայտնաբերված նոր դեպքերի և ախտանիշ ունեցող աշխատողների վերաբերյալ:</p>
	<p>Բոլոր աշխատողների ցուցակը փոխանցեք այն LHD-ին, որի իրավասության ներքո գտնվում է աշխատավայրը:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LHD-ը կարող է գործատուին խնդրել աշխատողների վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկատվություն տրամադրել, ներառյալ աշխատանքի նկարագրությունը, գտնվելու վայրը, աշխատանքային գրաֆիկը, բնակության քաղաքը և վարչաշրջանը, և այլ մանրամասներ, որոնք կարող են օգնել հետաքննության գործընթացում տեղեկություններ տրամադրել և որոշել, թե աշխատավայրի որ այլ աշխատողները կարող են COVID-19-ի վարակի վտանգի տակ լինել:

COVID-19-ի բացահայտված դեպքերը աշխատողներին հաղորդելու վերաբերյալ նկատառումներ՝ գործատուների համար

	<p>Այլ աշխատողների հետ շփվելիս գործատուները պետք է բոլոր ջանքերը գործադրեն՝ COVID-19-ի վարակով կասկածվող կամ հաստատված աշխատողների գաղտնիությունը պահապանելու համար: Գործատուները պետք է վկայակոչեն DFEH-ի և EEOC-ի կողմից տրված ուղեցույցներին:</p>
---	--

COVID-19-ի բացահայտված դեպքերը աշխատողներին հաղորդելու վերաբերյալ նկատառումներ՝ գործատուների համար

	<p>Գործատուները պետք է տեղեկացնեն բոլոր այն աշխատողներին, ովքեր հավանական շփում են ունեցել COVID-19-ով մարդկանց հետ: Գործատուները պետք է համագործակցեն աշխատողների հետ՝ ազդեցության ենթարկված աշխատողների՝ անհրաժեշտ առողջապահական խնամքից օգտվելու համար, որը կարող է հատկապես կարևոր լինել նրանց համար, ովքեր բարձր ռիսկայնությամբ առողջական խնդիրներ ունեն(օր.՝ իմունազերծումը կամ հղիությունը):</p>
	<p>Անմիջական կոնտակտավորները պետք է տնային կարանտինի կամ ախտանիշների մոնիտորինգի հրահանգներ, COVID-19-ի թեստավորման ամենամոտ կենտրոնների վերաբերյալ տեղեկություններ, ինչպես նաև ուղեգրեր ստանան իրենց LHD-ին դիմելու համար:</p>
	<p>Ցանկացած աշխատողի, որը տուն է ուղարկվել նախքան հերթափոխը կամ դրա ընթացքում, տեղեկատվություն տրամադրեք առ այն, թե պետք է ակնկալել տուն ուղարկվելուց հետո (օր.՝ իրենց բժշկական մատակարարին կամ LHD-ին թեստի վերաբերյալ դիմելու հրահանգներ, ինչպես նաև հիվանդության պատճառով վարձատրվող արձակուրդի վերաբերյալ տեղեկություններ՝ դաշնային, նահանգային, ինչպես նաև տեղական օրենքների և ընկերության քաղաքականությունների, աշխատանքի վերադարձի պահանջներ ներքո):</p>
	<p>Հաղորդակցման ռազմավարություններում ներառեք աշխատող ներկայացուցչական խմբերին:</p>
	<p>Եթե հաստատությունն ունի պայմանագրային կամ ժամանակավոր աշխատողներ, պարզեք, թե ով (հյուրընկալող կողմը կամ կապալառու գործատուն) պետք է այդ անհատներին բռնկման մասին տեղեկատվություն և ցուցումներ հաղորդի:</p>
	<p>Աշխատավայրում գտնվող բոլոր աշխատողները պետք է հետևեն գործատուի, աշխատավայրի գտնվելու վայրի LHD-ի և բնակության վայրի LHD-ի՝ վարակի կանխարգելման և բռնկումների կառավարման միջոցառումների բոլոր ցուցումներին:</p>

COVID-19-ի բացահայտված դեպքերը աշխատողներին հաղորդելու վերաբերյալ նկատառումներ՝ գործատուների համար



Որոշ, բայց ոչ բոլոր բռնկումների դեպքում, աշխատողները, ովքեր երբեք ախտանիշներ չեն ունեցել և լաբորատոր հաստատված որևէ դեպքի հետ սերտ կապ չեն ունեցել, կարող են շարունակել աշխատել, քանի դեռ գործատուն իրականացրել է հանրային առողջապահական մարմինների, Cal/OSHA-ի կամ կանոնակարգող այլ մարմիններ կողմից առաջարկված վերահսկողության բոլոր միջոցառումները: LHD-ը սույն որոշումը կկայացնի այն ռազմավարությունների վրա, որոնք կօգտագործվեն բռնկումները վերահսկելու և նոր դեպքեր հայտնաբերելու համար:






Աշխատավայրում հետագա տարածման կանխարգելում

Հետևյալ աղյուսակը ներկայացնում է այն գործողությունները, որոնք գործատուները պետք է իրականացնեն՝ դեպքի բացահայտումից հետո աշխատավայրում COVID-19-ի հետագա տարածումը կանխարգելելու համար:

Աշխատավայրում հետագա տարածումը կանխարգելելու գործողություններ

	Գործատուները պետք է LHD-ից թեստավորման ռազմավարության մշակման ցուցում ստանան՝ որոշելու, թե ովքեր պետք է թեստավորվեն:
	Եթե թեստավորումը սահմանափակ է, կամ խորհուրդ չի տրվում, Ձեր LHD-ը կարող է առաջարկել բռնկումները վերահսկելու այլընտրանքային մեթոդներ, ներառելով, բայց չսահմանափակվելով հաստատված դեպքերի բոլոր սերտ կոնտակտավորներին հետևելով և այդ անձանց հրահանգելով մնալ կարանտինի մեջ կամ ժամանակավորապես փակել աշխատավայրը և կարանտինացնել բոլոր աշխատողներին:
	Գործատուն պետք է LHD-ին տեղեկատվություն տրամադրի աշխատավայրում COVID-19-ի հաստատված դեպքով աշխատողների մասին, ներառյալ աշխատանքի տիտղոսները, աշխատանքային տարածքները, աշխատավայրում սերտ շփումները, ախտանիշի սկզբի ամսաթիվը և վարակված լինելու ընթացքում աշխատած հերթափոխները:
	Ճշտեք, թե արդյոք գործատուն, LHD-ը, կամ և՛ գործատուն, և՛ LHD-ը հարցազրույցներ կանցկացնեն դեպքերի վերաբերյալ՝ իրենց սերտ կոնտակտները որոշելու համար:






Աշխատավայրում հետագա տարածումը կանխարգելելու գործողություններ

	LHD-ի հետ խորհրդակցելով՝ COVID-19-ի լաբորատոր հաստատված աշխատողների հետ հեռախոսային հարցազրույց անցկացրեք՝ որոշելու համար, թե երբ են սկսվել նրանց ախտանիշները, վարակած լինելու ընթացքում նրանց աշխատած հերթափոխները, ինչպես նաև նույնականացնելու համար այն աշխատողներին, որոնց հետ վարակված ժամանակահատվածում նրանք սերտ կապ են ունեցել:
	Սերտ կոնտակտն այն անձն է, ով վարակիչ ժամանակահատվածում COVID-19-ով վարակված անձի հետ անցկացրել է 15 րոպե կամ ավելի՝ ավելի քիչ, քան 6 ոտնաչափ հեռավորության վրա գտնվելով, որը ներառում է նվազագույնը 48 ժամ՝ նախքան անհատի մոտ ախտանիշների զարգացումը:
	Սերտ կոնտակտներին պետք է հրահանգել 14 օր կարանտինացվել տանը՝ COVID-19 հայտնի կոնտակտի հետ շփումից հետո և պետք է նրանց թեստավորել COVID-19-ի համար:
	Օգտագործեք աշխատանքային արձանագրությունները՝ ստուգելու վարակիչ ժամանակահատվածի հերթափոխները, ինչպես նաև այն աշխատողներին, որոնք այդ ժամանակահատվածում հնարավոր է սերտ կապ են ունեցել նրանց հետ:
	Տանը գտնվելու դեպքում սերտ կոնտակտները պետք է ամեն օր COVID-19-ի ախտանիշների ինքնամոնիտորինգ կատարեն (օր.՝ ջերմություն, դող, ցնցումներ, հազ, շնչառության դժվարություն, կոկորդի ցավ, քթի խցանում կամ հոսք քթից, հոգնածություն, մարմնի կամ մկանների ցավ, համի կամ հոտի կորուստ, սրտխառնոց կամ փսխում, փորլուծություն, ախորժակի կորուստ):

Դիտարկել գործողությունների ժամանակավոր կասեցումը

Հետևյալ աղյուսակը ներկայացնում է ուղեցույց այն գործատուների համար, ովքեր հնարավոր է մտածում են ժամանակավորապես դադարեցնել գործողությունները աշխատավայրում՝ COVID-19 վարակի պատճառով:

Նկատառումներ այն գործառնությունների համար, ովքեր մտածում են ժամանակավորապես դադարեցնել գործողությունները՝ COVID-19 վարակի պատճառով

	<p>Բիզնեսները կարող են որոշել ինքնակամ դադարեցնել գործողությունները COVID-19-ի դեպքում, COVID-19-ի ազդեցության ենթարկվելու դեպքում, եթե աշխատավայրում բռնկման դեպք է տեղի ունեցել: Դա թույլ կտա ուսումնասիրել ազդեցությունը, ինչպես նաև մանրակրկիտ մաքրումը և ախտահանումը: Բիզնեսները կարող են ընտրել դա անել, եթե ազդեցությունն առկա է աշխատողի, հաճախորդի կամ այցելուի մոտ կամ աշխատավայրում: Ավելին իմանալու համար, թե արդյոք այս որոշումը ճիշտ է Ձեր բիզնեսի համար, Դուք կարող եք ուղղորդման համար կապ հաստատել Ձեր տեղական առողջապահական վարչության (LHD) հետ:</p>
	<p>Տեղական առողջապահական վարչությունը, որի իրավասության ներքո գտնվում է աշխատավայրը, ազդեցության ուսումնասիրության կամ բռնկման կառավարման ընթացքում բիզնես գործառնությունները փակելու իրավասություն ունի:</p>
	<p>Փակման համար որոշում կայացնելու չափանիշները կարող են ներառել աշխատուժի չափը, ազդեցության ենթարկված աշխատուժի քանակը կամ տոկոսը, բիզնեսն այցելող սպառողների խոցելիությունը COVID-19 վարակի նկատմամբ կամ շատ այլ տեղական գործոններ, ներառյալ համայնքում հիվանդության տարածման ընդհանուր համաճարակաբանությունը:</p>
	<p>Փակման համար որոշում կայացնելու չափանիշները կարող են ներառել աշխատուժի չափը, ազդեցության ենթարկված աշխատուժի քանակը կամ տոկոսը, բիզնեսն այցելող սպառողների խոցելիությունը COVID-19 վարակի նկատմամբ կամ շատ այլ տեղական գործոններ, ներառյալ համայնքում հիվանդության տարածման ընդհանուր համաճարակաբանությունը:</p>
	<p>Տեղական առողջապահական վարչությունները կարող են տարբերվել աշխատավայրում բռնկումների ուսումնասիրության, դրանց զեկուցման և գործողությունների դադարեցման իրենց առանձնահատուկ պահանջներով:</p>

Վերադարձ աշխատանքին

Գործատուները պետք է խորհրդակցեն LHD-ի հետ և հիմնվեն CDC-ի ամենավերջին [ուղեցույցի վրա](#) այն դեպքում, երբ հաստատված դեպքը կարող է ազատվել տնային մեկուսացումից և վերադառնալ աշխատանքի: Հետևյալ աղյուսակը ներառում է

CDC-ի ուղեցույցը՝ որպես հղում: LHD-ը կարող է առաջարկել աշխատանքի վերադառնալու հետևյալ ռազմավարությունը, թեև կարող են առաջանալ իրավասության և բռնկման որոշ տատանումներ:

Աշխատողներ	Աշխատանքի վերադառնալու Նվազագույն չափանիշները (2020 թվականի հունիսի 28-ի դրությամբ)	CDC հղման էջ (Նախքան կյոլաւորեք աշխատողների վերադառնալ աշխատանքի, ուսումնասիրեք CDC-ի վերջին հրահանգները)
Սիմպտոմատիկ դրական Ախտանիշներ ունեցող աշխատողներ, որոնք ըստ լաբորատոր հաստատման COVID-19 ունեն:	Վերջին տենդից հետո անցել է առնվազն 1 օր (24 ժամ), որը սահմանվում է որպես տենդի բուժում, առանց ջերմիջեցնող դեղամիջոցների օգտագործման և ախտանիշների բարելավում (օր.՝ հազ, շնչարգելություն); իսկ առաջին ախտանիշներն ի հայտ գալուց անցել է առնվազն 10 օր:	Այն աշխատողների համար, ովքեր հոսպիտալացման կարիք չեն ունեցել Այն աշխատողների համար, ովքեր հոսպիտալացման կարիք են ունեցել
Ասիմպտոմատիկ դրական Աշխատողներ, ովքեր երբեք չեն ունեցել ախտանիշներ և ըստ լաբորատոր հաստատման COVID-19 ունեն	Նվազագույնը 10 օր է անցել COVID-19-ի նրանց առաջին դրական թեստից հետո: Եթե նրանց մոտ ախտանիշներ առաջանան, ապա կիրառելի են լաբորատոր հաստատված դեպքերի չափանիշները:	Մեկուսացման դադարեցում
Սիմպտոմատիկ բացասական	Լաբորատոր հաստատված դեպքերի համար աշխատանքի վերադարձի նպատակով օգտագործեք միևնույն չափանիշները:	

Աշխատողներ	Աշխատանքի վերադառնալու նվազագույն չափանիշները (2020 թվականի հունիսի 28-ի դրությամբ)	CDC հղման էջ (Նախքան կապույտով աշխատողների վերադառնալ աշխատանքի, ուսումնասիրեք CDC-ի վերջին հրահանգները)
Ասիմպտոմատիկ բացասական Աշխատողներ, ովքեր երբեք ախտանիշներ չէին ունեցել, բայց թեստավորվել էին լաբորատոր հաստատված հիվանդի հետ սերտ կապի պատճառով, և նրանց արդյունքը բացասական էր:	Աշխատողները պետք է տանը 14 օր կարանտինացվեն՝ հիվանդի հետ վերջին հայտնի սերտ շփումից հետո: Ախտանիշները կարող են զարգանալ նույնիսկ թեստավորման բացասական պատասխանից հետո՝ ազդեցության ենթարկվելուց հետո 14 օրվա ընթացքում: LHD-ը կարող է նախատեսել միայն ենթակառուցվածքային կարևոր արդյունաբերության աշխատողի ավելի վաղ վերադարձը աշխատանքի, որտեղ աշխատավայրի էական գործողությունները կտուժեն աշխատողի կարանտինի պատճառով և ոչ մի այլընտրանքային անձնակազմ չի կարողանա կատարել նույն դերը:	
Սիմպտոմատիկ չթեստավորված Աշխատողներ, ովքեր COVID-19-ի ախտանիշներ են ունեցել, սակայն չեն թեստավորվել	Խստորեն խորհուրդ է տրվում թեստավորվել: Եթե աշխատողը չի կարող թեստավորվել, ապա աշխատանքի վերադառնալու համար օգտագործեք լաբորատոր հաստատված դեպքերի միևնույն չափանիշները:	

Աշխատողներ	Աշխատանքի վերադառնալու Նվազագույն չափանիշները (2020 թվականի հունիսի 28-ի դրությամբ)	CDC հղման էջ (Նախքան կաշառված աշխատողների վերադառնալ աշխատանքի, ուսումնասիրեք CDC-ի վերջին հրահանգները)
<p>Ասիմպտոմատիկ չթեստավորված</p> <p>Այն աշխատողները, ովքեր լաբորատոր հաստատված հիվանդի հետ աշխատավայրում, տանը կամ համայնքում սերտ կապի մեջ են եղել և չունեն ախտանիշներ:</p> <p>ԿԱՄ</p> <p>Այն աշխատողները, ովքեր հրաժարվում են կամ ի վիճակի չեն թեստավորվել լաբորատոր հաստատված հիվանդի հետ սերտ շփումից հետո և չունեն ախտանիշներ՝ չնայած LHD-ի կամ առողջապահական խնամք ապահովողի կողմից թեստավորման առաջարկությանը:</p>	<p>Աշխատողները պետք է տանը 14 օր կարանտինացվեն՝ հիվանդի հետ վերջին հայտնի սերտ շփումից հետո: Խստորեն խորհուրդ է տրվում թեստավորվել. եթե թեստավորում տեղի չի ունեցել, LHD-ը կարող է ի նկատի ունենալ թույլատրել աշխատողին, ով հաստատված հիվանդի հետ սերտ շփում է ունեցել, շարունակել աշխատել միայն այն շատ կարևոր ենթակառուցվածքային արդյունաբերության մեջ, որտեղ աշխատավայրի էական գործողությունները կտուժեն աշխատողի կարանտինի պատճառով, և ոչ մի այլընտրանքային անձնակազմ չի կարողանա կատարել նույն դերը:*</p> <p>Կարանտինում գտնվելու ընթացքում COVID-19-ի ախտանիշ ձեռք բերած աշխատողները պետք է կապ հաստատեն իրենց առողջապահական խնամքի մատակարարի հետ: Նույնիսկ եթե նրանք չեն թեստավորվել, աշխատանքի վերադառնալու համար պետք է օգտագործվեն լաբորատոր հաստատված դեպքերի միևնույն չափանիշները:</p>	<p>Հոսպիտալացում չպահանջող աշխատողների համար</p>

*Կարևոր ենթակառուցվածքների հետևյալ երկու խմբերի աշխատողների աշխատավայրում բռնկումների առնչությամբ. (ա) թեստավորման բացասական պատասխանով ասիմպտոմատիկ աշխատողներ, բ) աշխատողներ, որոնք սերտ շփում են ունեցել հաստատված դեպքերի հետ.





Այն դեպքում, երբ 14-օրյա կարանտինը կարող է վնաս հասցնել հիմնական գործառնություններին, LHD-ը կարող է որոշում կայացնել, որ այս երկու խմբերի որոշ

աշխատողներ կարող են աշխատանքի վերադառնալ 14 օրից ավելի վաղ՝ հաշվի առնելով որոշակի չափանիշներ, որոնք հատուկ են աշխատավայրին և աշխատողին.




- Աշխատողն ի վիճակի է ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում կրել վիրաբուժական դիմակ, բացառությամբ ուտելու ընթացքում և հետևել վարակի կանխարգելման բոլոր ընթացակարգերին: Դիմակների պակասի դեպքում հնարավոր է նաև օգտագործել դեմքի ծածկոց:
- Հաստատությունն իրականացրել է վարակի կանխարգելման բոլոր լավագույն ընթացակարգերը, ինչպես սահմանված է LHD-ի կողմից:
- Նախաքրինինգ՝ ստուգելու աշխատողի ջերմությունը և ախտանիշները՝ նախքան հաստատություն մուտք գործելը և աշխատանքն սկսելը:
- Աշխատողն ի վիճակի է ինքնուրույն վերահսկել իր ջերմությունը՝ տանը և աշխատավայրում:
- Աշխատողն ի վիճակի է աշխատավայրում մյուս աշխատողներից առնվազն վեց ոտնաչափ հեռավորություն պահպանել: Հարկ է նշել, որ վեց ոտնաչափը չի կանխարգելում SARS-CoV-2-ի ողջ փոխանցումը:
- Հեռավորությունը լրացնելու համար ֆիզիկական խոչընդոտներ են ստեղծվում աշխատողների ֆիքսված աշխատանքային տեղանքների միջև:
- Աշխատավայրում կարող է պարբերաբար իրականացվել բոլոր տեղանքների և համօգտագործվող սարքերի մաքրումը և ախտահանումը:

Գործատուների մաքրման ուղեցույց

Հետևյալ աղյուսակում ներկայացված են մաքրման գործողությունները, որոնք պետք է գործատուներն իրականացնեն՝ Covid-19-ով աշխատողների աշխատանքից հետո: Այս ախտահանման համար նախատեսված նկատառումները հետևյալներն են.

Գործատուների մաքրման ուղեցույց	
	Պետք է արգելել վարակված աշխատողների մուտքն աշխատավայր՝ նախքան COVID-19-ի համար EPA-ի կողմից հաստատված նյութերով մաքրումը և ախտահանումը: Աշխատանքը պետք է իրականացվի մաքրող անձնակազմի կողմից, որոնց ուսուցանվել է դրանց անվտանգ օգտագործումը և ում տրամադրվել են պահանջվող և առաջարկվող բոլոր PPE-ը:
	Կատարեք աշխատավայրերի այն հատվածների ընթացիկ ուժեղացված մաքրում/ախտահանում, որտեղ հայտնաբերվել են COVID-19-ով հիվանդներ՝ հետևելով CDC-ի առաջարկություններին :
	Շարունակեք նույնականացնել, պարբերաբար մաքրել և ախտահանել հաճախակի հպված մակերեսները ողջ աշխատավայրում, ինչպիսիք են դռան բռնակները, սարքավորումները և բազրիքները:
	Աշխատողները չպետք է համօգտագործեն ականջակալներ կամ այլ առարկաներ, որոնք կարող են շփվել դեմքի, բերանի կամ քթի հետ:

Գործատուների մաքրման ուղեցույց

	Նվազագույնի հասցրեք այլ սարքավորումների համագտագործումը աշխատողների կողմից. պարտադիր համագտագործման ենթակա սարքավորումները պետք է հաճախակի մաքրվեն՝ աշխատողների կողմից օգտագործումների միջև:
	Անցկացրեք մաքրող և ախտահանող միջոցների անվտանգ օգտագործման վերաբերյալ աշխատողների վերապատրաստում և տրամադրեք անհրաժեշտ պաշտպանիչ սարքավորումներ:
	Գործատուները պետք է պարբերաբար ստուգեն և հետևեն իրենց արտադրությանը բնկորոշ նոր և թարմացված ուղեցույցներին՝ Հավելված Ա-ի հետևյալ աղբյուրներից. Աղբյուրներ:

ԿԱՆՈՆԱԿԱՐԳԵՐ և ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ՝ ՉԵԿՈՒՑԵԼՈՒ և ՀԻՎԱՆԴՈՒԹՅԱՆ ՊԱՏՃԱՌՈՎ ՎԱՐՁԱՏՐԿՈՂ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴ ՏՐԱՄԱԴՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

COVID-19-ի դեպքերի արձանագրում

Կալիֆորնիայի այն գործատուները, որոնք պարտավոր են արձանագրել աշխատանքի հետ կապված մահացությունները, վնասվածքները և հիվանդությունները, պետք է գրանցեն աշխատանքի հետ կապված COVID-19-ի մահացության կամ հիվանդության դեպքերը, ինչպես ցանկացած այլ մասնագիտական հիվանդություն: Արձանագրման ենթակա լինելու համար հիվանդությունը պետք է լինի աշխատանքին առնչվող և հանգեցնի հետևյալ դեպքերից մեկին.

- մահ,
- աշխատանքից բացակայություն,
- սահմանափակված աշխատանք կամ տեղափոխում մեկ այլ աշխատանքի,
- առաջին բուժօգնությունից դուրս բժշկական խնամք,
- գիտակցության կորուստ, կամ
- բժշկի կամ լիցենզավորված առողջապահական խնամքի այլ մասնագետի կողմից ախտորոշված էական վնասվածք կամ հիվանդություն:

Եթե աշխատանքին առնչվող COVID-19-ի դեպքը բավարարում է հետևյալ չափանիշներից մեկին, ապա Կալիֆորնիայում ընդգրկված գործատուները պետք է դեպքը արձանագրեն իրենց 300, 300 Ա և 301 կամ համարժեք ձևաթղթերում:

Մանրամասների համար տե՛ս Կալիֆորնիայի Կանոնակարգերի օրենսգրքի վերնագիր 8, գլուխ 7, ենթագլուխ 1, հոդված 2-ը՝ [Մասնագիտական վնասվածքների կամ հիվանդության վերաբերյալ գործատուի գրառումները](#), որոնք գործատուները պարտավոր են արձանագրել, ինչպես նաև այլ պահանջներ:

COVID-19-ի դեպքերի գեկուցումը Cal/OSHA-ին

Ի հավելումս վերը քննարկված հաշվառման պահանջներին, Կալիֆորնիայի գործատուները պետք է նաև Cal/OSHA-ին գեկուցեն աշխատողի ցանկացած լուրջ հիվանդության, լուրջ վնասվածքի կամ մահվան մասին, որը տեղի է ունեցել աշխատավայրում կամ աշխատանքի հետ կապված ութ ժամվա ընթացքում, երբ նրանք իմացել են կամ պետք է իմանային այդ հիվանդության մասին, տե՛ս աշխատանքի հետ կապված վնասվածքների գեկուցմանն առնչվող Cal/OSHA կանոնակարգերի [բաժին 342\(ա\)](#): Սա ներառում է COVID-19 հիվանդությունը, եթե այն բավարարում է լուրջ հիվանդության սահմանմանը:

Լուրջ հիվանդությունը ներառում է, ի թիվս այլ բաների, ցանկացած հիվանդություն, որը տեղի է ունենում աշխատավայրում կամ կապված է որևէ աշխատանքի հետ, որը պահանջում է ստացիոնար հոսպիտալացում, բացի բժշկական հետազոտությունից կամ ախտորոշիչ թեստավորումից, սահմանումների համար տե՛ս Cal/OSHA կանոնակարգերի [330\(դ\) բաժինը](#): Սա նշանակում է, որ եթե աշխատողն աշխատանքի ժամանակ հիվանդանում է և հիվանդանոց է ընդունվում ստացիոնար հիմունքներով, անկախ հոսպիտալացման տևողությունից, անկախ նրանից՝ հիվանդությունն ի հայտ է եկել աշխատավայրում, թե ոչ, ուստի գործատուն պարտավոր է այդ հիվանդության մասին գեկուցել Cal/OSHA-ի ամենամոտ գրասենյակին: Հաղորդվող հիվանդությունները չեն սահմանափակվում այն դեպքերով, երբ աշխատողը հիվանդանում է աշխատանքի ժամանակ: Լուրջ հիվանդությունները ներառում են հիվանդություններ, որոնք կապված են «ցանկացած աշխատանքի հետ», որոնք աշխատանքի հետ կապված պայմանագրային հարաբերությունների մեջ են գտնվում, բայց ունեն ախտանիշներ, որոնք սկսում են ի հայտ գալ աշխատանքից դուրս:

Զեկույցները պետք է ներկայացվեն անմիջապես, բայց ոչ ութ ժամից ավելի ուշ, քան գործատուն տեղյակ է կամ կարող էր հարցմամբ տեղեկանալ այդ ծանր հիվանդության մասին:

Զեկուցման և արձանագրման պահանջների մասին լրացուցիչ տեղեկություններ ստանալու համար այցելեք Cal/OSHA-ի՝ COVID-19-ի դեպքերի հաշվառման և հաշվետվության պահանջները, [Հաճախ տրվող հարցերը](#) և Արդար զբաղվածության և բնակարանային ապահովման վարչության [COVID-19-ի Չբաղվածության մասին տեղեկատվություն բաժիններ](#):

Կանոնակարգեր, որոնք պարունակում են COVID-19-ի դրական արդյունքով անհատների վերաբերյալ տեղեկատվություն

Երբ գործատուները հայտնաբերում են COVID-19-ի դրական արդյունքով կամ ախտանիշներ ունեցող աշխատողի, նրանք պետք է երաշխավորեն, որ այդ աշխատակիցը չմնա աշխատավայրում: Գործատուները պետք է աշխատեն իրենց LHD-ի հետ՝ մեկուսացման և կարանտինի ուղեցույցներին, հնարավոր թեստավորմանը հետևելու համար, և այն, թե երբ է նպատակահարմար, որպեսզի

աշխատողը վերադառնա աշխատանքի: Գործատուները ճկուն արձակուրդային կանոնների միջոցով պետք է աջակցեն աշխատողներին՝ հեռու մնալով աշխատանքից՝ ուրիշների պաշտպանության համար:

Գործատուները չպետք է աշխատավայրում նման աշխատողներին նույնականացնեն անվամբ, որպեսզի երաշխավորեն գաղտնիության մասին օրենքներին համապատասխանությունը: Եթե աշխատողի թեստը դրական է կամ կասկած կա, որ նա կարող է COVID-19-ով հիվանդ լինել, ապա գործատուն պետք է հետևի տեղական, նահանգային և դաշնային հանրային առողջապահական առաջարկություններին: Գործատուները պետք է հետագա քայլեր ձեռնարկեն տեղական հանրային առողջապահության վարչության ուղղությամբ, որը կարող է ներառել աշխատավայրի փակումը, ամենայն մանրամասնություններով մաքրումը, ինչպես նաև հեռավար աշխատանքի թույլատրում կամ պահանջ:

Աշխատողներին ծանուցող նամակագրությունը կամ COVID-19 դրական դեպքը կամ կասկածելի դրական դեպքը պետք է այնպես գրվի, որ չբացահայտի աշխատողի առողջական վիճակը: Գործատուները **չեն կարող** հաստատել աշխատողների առողջական վիճակը կամ հաղորդել աշխատողի առողջության մասին: Օրինակ, գործատուն կարող էր խոսել աշխատողների հետ կամ նրանց ուղարկել էլ. նամակ կամ գրավոր այլ հաղորդակցություն՝ հայտնելով, որ.

[Գործատուն] տեղեկացել է, որ աշխատողը [գրասենյակային տարածքում] COVID-19-ի թեստավորման դրական արդյունք ունի: Աշխատողը ստացել է փորձարկման արդյունքները [ամսաթիվ]: Սույն էլ. փոստը Ձեզ ծանուցում է, որ գուցե Դուք ենթարկվել եք նոր վիրուսի: Ուղեցույցի և անհատական հանգամանքներից ելնելով ցանկացած հնարավոր գործողությունների համար՝ COVID-19-ի ախտանիշներ ունենալու դեպքում Դուք պետք է դիմեք Ձեր տեղական առողջապահական վարչությանը:

Կալիֆորնիայի ընտանեկան իրավունքի մասին ակտ. Աշխատանքով պաշտպանված արձակուրդ

Աշխատողներն ունեն մինչև 12 շաբաթ տևողությամբ աշխատանքով պաշտպանված արձակուրդի իրավունք [Կալիֆորնիայի ընտանեկան իրավունքի մասին ակտի ներքո](#) (CFRA), սեփական լուրջ առողջական խնդրի կամ ամուսնու, ծնողի, առողջական ծանր վիճակում գտնվող երեխայի խնամքի համար:

COVID-19-ը կհամարվի լուրջ առողջական վիճակ, եթե այն հանգեցնի ստացիոնար բուժօգնության կամ շարունակական բուժման կամ վերահսկողության՝ առողջապահական խնամքի մատակարարի կողմից: Այն կարող է որակվել նաև որպես առողջական լուրջ խնդիր, եթե այն հանգեցնում է այնպիսի վիճակի, ինչպիսին է թոքաբորբը:

Աշխատողներն աշխատանքով պաշտպանված արձակուրդի (CFRA) իրավասությունն ունեն, եթե նրանք աշխատում են գործատուի համար, որն ունի առնվազն 50 աշխատող՝ իրենց աշխատավայրից 75 մղոն հեռավորության վրա, որոնք այնտեղ

աշխատել են առնվազն մեկ տարի և մեկ տարվա ընթացքում աշխատել են առնվազն 1250 ժամ՝ նախքան հանգստի ժամանակ պահանջելը:

Լրացուցիչ տեղեկատվության համար խնդրում ենք օգտվել [DFEH ՀՏՀ-ներից \(գործատուների և աշխատողների կողմից հաճախ տրվող հարցերի պատասխաններ ստանալու համար\)](#):

Հիվանդության պատճառով վարձատրվող արձակուրդ

Կալիֆորնիայի աշխատողները աշխատանքի անցնելու առաջին օրվանից հիվանդության պատճառով վճարվող արձակուրդի իրավասություն ունեն: Գործատուները աշխատելու պահից սկսած աշխատողներին պետք է տրամադրեն ծանուցում, որում նշվում է, թե ինչպես է տրամադրվելու հիվանդության պատճառով վարձատրվող արձակուրդը: Բացի այդ, նահանգապետը գործադիր հրաման է արձակել, որով COVID-19-ի հետ կապված վճարովի հիվանդության արձակուրդը պարտադիր է պարենային ոլորտի աշխատողների համար, որոնք աշխատում են ավելի քան 500 աշխատող ունեցող գործատուների համար: Հիվանդության վարձատրվող արձակուրդի մասին օրենքներն ունեն հակաիրավական պաշտպանության կայուն դրույթներ՝ պաշտպանելու աշխատողներին, ովքեր այս օրենքների հիման վրա հայցում և/կամ օգտագործում են հիվանդության պատճառով վարձատրվող արձակուրդը: Հիվանդության պատճառով վարձատրվող արձակուրդի իրավունք ստանալու վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկություններ ստանալու համար տե՛ս հետևյալը.

- **Կալիֆորնիայի՝ հիվանդության պատճառով վարձատրվող արձակուրդի իրավունք** Կալիֆորնիայի օրենսդրության համաձայն, աշխատողները յուրաքանչյուր 30 ժամ աշխատելու համար ձեռք են բերում առնվազն մեկ ժամ ազատ ժամանակի իրավունք, ինչը գործատուն կարող է տրամադրել տարեկան ոչ պակաս, քան 48 ժամ տևողությամբ հիվանդության պատճառով արձակուրդի քաղաքականության համաձայն, կամ հիվանդության պատճառով վարձատրվող արձակուրդի օգտագործումը տարեկան նվազագույնը 3 օրվա ընթացքում՝ 24 ժամ տևողությամբ: Գործատուները կարող են նաև տրամադրել այնպիսի կանոններ, որոնք թույլատրում են ավելի մեծ հավելումներ և հիվանդության վարձատրվող արձակուրդի օգտագործում: Կալիֆորնիայի՝ հիվանդության պատճառով վարձատրվող արձակուրդի [վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկությունները](#) նաև տրամադրվում են առցանց, ինչպես նաև [տեղեկատվություն առ այն, թե ինչպես է այն առնչվում COVID-19-ին](#):
- **Կալիֆորնիայի՝ COVID-19-ի դեպքում հիվանդության պատճառով հավելյալ վարձատրվող արձակուրդ:** [Թիվ-51-20 Գործադիր կարգադրության ներքո](#) ավելի քան 500 վարձու աշխատողներ ունեցող իրավաբանական անձինք ընկերության համար կամ նրա միջոցով աշխատող սննդի ոլորտի աշխատողներին պետք է տրամադրեն մինչև 80 ժամ տևողությամբ հիվանդության պատճառով վարձատրվող

արձակուրդ: [Հիվանդության պատճառով հավելյալ վարձատրվող արձակուրդի](#) վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկատվություն է տեղադրված Նյութին վերաբերող ՀՏՀ-ներում:

Ի հավելումն դրան, աշխատողները կարող են հիվանդության պատճառով վարձատրվող արձակուրդի իրավունք ունենալ դաշնային կամ տեղական օրենսդրության համաձայն, հետևյալ կերպ.

- **Հիվանդության պատճառով՝ մինչև 80 ժամ տևողությամբ վարձատրվող արձակուրդ՝ «Ընտանիքների կորոնավիրուսի առաջին արձագանքման ակտի» համաձայն (FFCRA):** Սույն օրենքը հարկադրաբար կիրառվում է Միացյալ Նահանգների Աշխատանքի Նախարարության կողմից՝ ավելի քան 500 աշխատող ունեցող բիզնեսների համար: Աշխատողը կարող է այդ արձակուրդի իրավունքն ունենալ՝ կախված գործատուի բիզնեսի չափից, ինչպես նաև այլ գործոններից: Միացյալ Նահանգների Աշխատանքի Նախարարության Աշխատավարձի և Ժամերի բաժանմունքը ՀՏՀ-ներում տեղադրել է [FFCRA-ի վերաբերող լրացուցիչ տեղեկատվություն](#):
- **Հիվանդության պատճառով վարձատրվող արձակուրդի մասին տեղական օրենքները:** Տեղական մարմինները նույնպես մշակել են օրենքներ, որոնք վերաբերում են հիվանդության պատճառով վարձատրվող արձակուրդին: Եթե աշխատողները ենթակա են հիվանդության պատճառով արձակուրդի վերաբերյալ տեղական հրամանագրերին, ապա գործատուն պետք է համապատասխանի ինչպես պետական, այնպես էլ տեղական օրենքներին, որոնք որոշ առումներով կարող են տարբերվել: Գործատուն պետք է աշխատողին տրամադրի այն դրույթը կամ արտոնությունը, որն ամենանպաստավորն է աշխատողի համար: Աշխատողները պետք է խորհրդակցեն տվյալ վայրում օրենքի պարտադիր կատարումն իրականացնող տեղական համապատասխան գործակալության հետ՝ ավելի շատ տեղեկություններ ստանալու համար:

Ուղղորդում և աղբյուրներ՝ Աշխատանքի հանձնակատարի գրասենյակի կողմից հարկադրաբար կիրարկված օրենքների վերաբերյալ

- [Աշխատանքի հանձնակատարի գրասենյակի կողմից հարկադրաբար կիրառված օրենքներ](#)
- [Թարմացում՝ հիմնական և ոչ հիմնական աշխատողների վերաբերյալ](#)
- [Ցուցումներ՝ Կալիֆորնիայի WARN ակտի ծանուցման պահանջների պայմանական ժամանակավոր դադարեցման վերաբերյալ](#)
- [ՀՏՀ՝ 500 կամ ավելի աշխատող ունեցող ընկերությունների սևնդի ոլորտի աշխատողների՝ հիվանդության պատճառով հավելյալ վճարովի արձակուրդի վերաբերյալ:](#)

- [Աշխատավայրի պաստառ՝ Սևնդի ոլորտի աշխատողների՝ հիվանդության հավելյալ վճարովի արձակուրդի վերաբերյալ \(հսպաներեն տարբերակ\)](#)
- [COVID-19 հիվանդության արձակուրդ](#) (CA Վճարովի ընտանեկան արձակուրդի, CA հիվանդության վճարվող արձակուրդի և «Ընտանիքների կորոնավիրուսի առաջին արձագանքման ակտի» (FFCRA)) հետ համեմատության համար
- [COVID-19-ի ազդեցությանը ենթարկված աշխատողների նպաստներ](#) (գծապատկեր, որը նկարագրում է դաշնային, նահանգային և տեղական վճարովի արձակուրդի մասին օրենքները, գործազրկության և հաշմանդամության նպաստները և աշխատողների փոխհատուցումը)

Նահանգային՝ հաշմանդամության ապահովագրություն և Վճարովի ընտանեկան արձակուրդ

Աշխատողները, ովքեր հնարավոր է հիվանդության վարձատրվող արձակուրդ չունեն, կարող են իրավունակ լինել Հաշմանդամության ապահովագրության (DI) նպաստներին: DI նպաստները հասանելի են իրավունակ այն աշխատողներին, ովքեր ի վիճակի չեն աշխատել COVID-19-ով վարակվելու կամ վարակված լինելու կասկածի պատճառով:

Ի հավելումս դրան, հիվանդության վարձատրվող արձակուրդ չունեցող աշխատողները ընտանիքի անդամներին խնամելու համար կարող են իրավասու լինել Վճարովի ընտանեկան արձակուրդի (PFL) նպաստներ ստանալու: PFL նպաստները հասանելի են աշխատավարձը կորցրած իրավասու աշխատողներին, երբ նրանց անհրաժեշտ է հանգիստ վերցնել՝ երեխայի, ծնողի, սկեսուրի, տատիկի, թոռան, եղբոր, ամուսնու կամ գրանցված համատեղ զուգընկերոջը խնամելու համար, որը լուրջ հիվանդ է COVID-19-ով:

Ե՛վ DI-ը և՛ PFL-ը իրավունակ լինելու համար բժշկական վկայագրում են պահանջում: DI և PFL նպաստների իրավունակության վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկատվություն կարելի է ստանալ [Զբաղվածության գարգացման վարչությունից](#):

Կանոնավոր և համաճարակային գործազրկության նպաստներ

Անհատները, ովքեր կորցրել են իրենց աշխատանքը կամ բիզնեսը կամ որոնց ժամերը կրճատվել են COVID-19-ին առնչվող պատճառներով, կարող են իրավունակ լինել աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման նպաստներ ստանալ՝ «Գործազրկության ապահովագրության» կանոնավոր ծրագրի կամ «Համաճարակային գործազրկության աջակցության» ծրագրի շրջանակներում: «Համավարակային գործազրկության աջակցության» ծրագիրը հասանելի է մասնավորապես այն դեպքերում, երբ ինչ-որ մեկն ի վիճակի չէ աշխատել COVID-19-ին առնչվող որևէ պատճառով, ներառյալ այն դեպքում, երբ անհատի մոտ ախտորոշվել է COVID-19 կամ ունի ախտանիշներ և ախտորոշման կարիք ունի,

կամ այն դեպքերում, երբ առողջապահական խնամք ապահովողն անհատին խորհուրդ է տվել ինքնակարանտինացվել:

Գործազրկության ապահովագրության և Համավարակային գործազրկության աջակցության վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկատվություն կարելի է ստանալ [Ձբաղվածության գարգացման վարչությունից](#):

Աշխատողների փոխհատուցում

Աշխատողները, ովքեր աշխատավայրում վարակվել են COVID-19-ով, կարող են իրավունակ լինել աշխատողների փոխհատուցման նպաստներ ստանալու, որոնք աշխատողներին տրամադրվում են աշխատանքին առնչվող վնասվածքից կամ հիվանդությունից ապաքինվելու բժշկական օգնություն ստանալու համար, դրանց վերականգնման ընթացքում մասնակիորեն փոխարինում են իրենց կորցրած աշխատավարձերին, և օգնում նրանց վերադառնալ աշխատանքի: [Թիվ-62-20 գործադիր կարգադրության հիման վրա](#), այն աշխատողները, ովքեր աշխատավայրում 2020 թ. մարտի 19-ից հուլիսի 5-ն ընկած ժամանակահատվածում ձեռք են բերել COVID-19-ին առնչվող հիվանդություն, ենթադրվում է, որ հիվանդությունը ձեռք են բերել աշխատավայրում, ինչը նրանց ենթադրաբար իրավունակ է դարձնում աշխատողների փոխհատուցման նպաստներին:

Աշխատողների փոխհատուցման և Թիվ-62-20 գործադիր կարգադրության վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկատվություն կարելի է ստանալ [Աշխատողների փոխհատուցման բաժնից](#):

Օրենքով հարկադիր կիրառումը և համապատասխանեցումը

Կալիֆորնիայի նահանգապետի արտակարգ իրավիկաի ծառայությունների գրասենյակն ստեղծել է COVID-19-ի օրենքով հարկադիր կիրառման աշխատանքային խումբ՝ նահանգային կանոնադրությունների և հրամանների խախտումների մշտադիտարկման և իրականացման համար: Աշխատանքային խմբում ընդգրկված նահանգային գործակալություններն են՝ Ալկոհոլային խմիչքների վերահսկման վարչությունը (ABC), Սպառողների հարցերով բաժինը (DCA), Արդյունաբերական հարաբերությունների դեպարտամենտը, այդ թվում՝ Կալիֆորնիայի Աշխատանքային անվտանգության և առողջության բաժինը (Cal OSHA) և Աշխատանքային ստանդարտների օրենքով հարկադիր կիրառման բաժինը (Աշխատանքի հանձնակատարի գրասենյակ): Այլ անդամներն ընդգրկում են գործակալություններ, որոնք չունեն կանոնակարգող մարմին, բայց ունեն պատասխանատվություններ, որը կենտրոնացած են կապի և կրթության վրա:

COVID-19-ի օրենքով հարկադիր կիրառման աշխատանքային խմբի առաքելությունն է ապահովել անվտանգ միջավայր՝ գործատուներին, աշխատողներին և հաճախորդներին պաշտպանելու համար: Աշխատանքային

խումբն օժանդակություն և աջակցություն կցուցաբերի գործատուներին՝ նրանց օգնելով իրականացնել կանոնադրություններն ու կարգադրությունները, ինչպես նաև արձագանքելու և հարկադրաբար կիրառելու ներքին գործողությունների հետ կապված խախտումներին, դեմքի ծածկույթների օգտագործմանը, սոցիալական հեռավորության պահպանմանը և վարչական գործողություններին:

Գործատուները կարող են տեխնիկական աջակցություն խնդրել կամ ստանալ այն հարցերի պատասխանները, որոնք վերաբերում են ABC-ի, Աշխատանքի հանձնակատարի գրասենյակի և Cal/OSHA-ի կողմից տրամադրված՝ COVID-19-ի կանոնադրությանը և կարգադրություններին: Այս գործակալությունների կոնտակտները մանրամասն ներկայացված են **Հավելված Բ. Կոնտակտների կիրարկում և** համապատասխանեցում:

Աշխատողների կրթություն

COVID-19-Ը ՀԱՍԿԱՆԱԼԸ

Կորոնավիրուսը (COVID-19) հիվանդություն է, որն առաջացել է մի վիրուսից, որը կարող է փոխանցվել մեկ անձից մյուսին: COVID-19-ի ախտանիշները կարող են տատանվել մեղմից (կամ առանց ախտանիշների) մինչև ծանր հիվանդության: Բոլոր աշխատողները պետք է ունենան COVID-19-ի վերաբերյալ հիմնական պատկերացում, [թե ինչպես է տարածվում հիվանդությունը](#), [ախտանիշները](#), ինչպես նաև տարածումը կանխելու կամ նվազեցնելու ուղիները:

ՁԵՐ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ

Աշխատողները պետք է ձեռնարկեն հետևյալ [քայլերը՝ աշխատավայրում իրենց պաշտպանելու](#) նպատակով:

- Հետևեք գործատուի վարած քաղաքականությանը և գործընթացներին, որոնք առնչվում են հիվանդությանը, մաքրմանը և ախտահանմանը, աշխատանքային հանդիպումներին և ճամփորդությանը:
- Մնացե՛ք տանը, եթե հիվանդ եք, բացառությամբ բժշկական խնամք ստանալու նպատակով դուրս գալու դեպքերից:
- Կիրառե՛ք սոցիալական հեռավորություն՝ գործընկերներից, հաճախորդներից և այցելուներից ըստ հնարավորության առնվազն 6 ոտնաչափ հեռավորություն պահպանելով՝ նույնիսկ, եթե գտնվում եք ընդմիջման սենյակներում, ջրի դիսպենսերների մոտ և/կամ ոչ աշխատանքային տարածքներում:
- Կրե՛ք դեմքի ծածկոցներ, հատկապես այն դեպքում, երբ հնարավոր չէ պահպանել սոցիալական հեռավորություն: Դեմքի ծածկոցները նախատեսված են պաշտպանելու այլ մարդկանց և ոչ թե կրողին:
- Աշխատողները պետք է տեղեկացնեն իրենց ղեկավարին, եթե աշխատավայրում նրանց կամ իրենց գործընկերների մոտ զարգանում են [ախտանիշներ](#): COVID-19 -ի [ախտանիշներով](#) մի անձ չպետք է ներկա գտնվի աշխատավայրում:

- Ձեռքերը լվացեք օճառով և ջրով առնվազն 20 վայրկյան, հատկապես քթերը մաքրելուց, [հազայուց կամ փռշտայուց հետո](#) կամ հասարակական վայրում գտնվելուց հետո:
 - Օգտագործեք ձեռքերի ախտահանող միջոց, որը պարունակում է առնվազն 60% ալկոհոլ, եթե օճառը և ջուրը հասանելի չեն:
 - ՄԻ՝ ՕԳՏԱԳՈՐԾԵՔ ձեռքի որևէ ախտահանող միջոց, որը պարունակում է մեթիլ ալկոհոլ՝ դրա բարձր թունավորության պատճառով:
- Խուսափեք աչքերին, քթին և բերանին դիպչելուց:
- Հնարավորության սահմաններում խուսափեք հանրային վայրերում հաճախակի հպվող մակերեսներից՝ վերելակի սեղմակներ, դռան բռնակներ, բազրիքներ (հնարավորինս անվտանգ չափով) և այլն:
- Հնարավորության դեպքում խուսափեք անմիջական ֆիզիկական շփումից, օրինակ՝ մարդկանց հետ ձեռքսեղմումը:
- Հնարավորության դեպքում նվազագույնի հասցրեք կանխիկ գումարին, վարկային քարտերին և բջջային կամ էլեկտրոնային սարքերին ձեռքով դիպչելը:
- Խուսափեք բոլոր ոչ էական ճամփորդություններից:

[Հիվանդ աշխատողները](#) պետք է հետևեն [CDC-ի կողմից խորհուրդ տրվող քայլերին՝ կանխելու COVID-19-ի տարածումը](#): COVID-19-ով աշխատողները, ովքեր մնացել են տանը, կարող են դադարեցնել տնային մեկուսացումը և վերադառնալ աշխատանքի, եթե նրանք բավարարել են այստեղ տեղ գտած չափանիշների շարքից [մեկին](#):

Հասարակական տրանսպորտից, տաքսիներից օգտվող, համատեղ ճամփորդող աշխատողները, որոնք դեպի աշխատավայր և աշխատավայրից խմբով դեպի տուն են տեղափոխվում ավտոմեքենայով, պետք է [պաշտպանվեն](#): Միշտ հիշեք օգտագործել դեմքի ծածկոցներ, կիրառել սոցիալական հեռավորություն, որտեղ հնարավոր է, ձեռքերը լվանալ օճառով և ջրով առնվազն 20 վայրկյան՝ նման տրանսպորտային միջոցից օգտվելուց հետո:

ՁԵՐ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ՏԱՆԸ

[Տանը Ձեզ և այլ անձանց պաշտպանելը](#) կարևոր է: Այլ անձանց հետ ապրող աշխատակիցները պետք է հետևեն [CDC-ի առաջարկած տնային ուղեցույցներին](#), եթե տվյալ անձինք բնակվում են [մոտ թաղամասերում](#) կամ [համատեղ տնտեսություն են վարում](#):

Ի հավելումս դրան, Դուք կամ Ձեզ ծանոթ անձինք կարող են մեծ սթրես ապրել՝ համավարակի ընթացքում: Հասարակական առողջապահական գործողությունները, ինչպիսիք են սոցիալական հեռավորությունը, կարող են ստիպել մարդկանց մեկուսացված և միայնակ զգալ, ինչպես նաև կարող են մեծացնել սթրեսը և տազնապր: [Առողջ եղանակով սթրեսը հաղթահարելը](#) Ձեզ, այն անձանց, ում մասին Դուք հոգ եք տանում և Ձեր համայնքը կդարձնի ավելի ուժեղ:

Հավելված Ա. Աղբյուրներ

ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ՀՂՈՒՄՆԵՐ

- 2019 թ. կորոնավիրուս հիվանդության (COVID-19) վերաբերյալ բիզնեսների և գործատուների համար միջանկյալ ուղեցույց՝ 2020 թ. մայիս:
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>
- Կորոնավիրուս 2019 (COVID-19) Աղբյուրներ գործատուների և աշխատողների համար. <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/>
- COVID-19-ի ազդեցությանը ենթակարված աշխատողների նպաստներ. <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- Գործատուների համար ընտանիքներին հարմար գործելակերպերի ուղեցույց. <https://files.covid19.ca.gov/pdf/guidance-familyfriendlypracticesemployers.pdf>

ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ՀՂՈՒՄՆԵՐ

- CDC Ընդհանուր բիզնեսի հաճախակի տրվող հարցեր (COVID-19).
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/general-business-faq.html>
- CDC Կորոնավիրուսի ախտանիշներ.
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms.html>
- CDC Ինչպե՞ս պաշտպանել Ձեզ և այլ անձանց.
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/prevention.html>
- CDC Ի՞նչ անել, եթե Դուք հիվանդ եք.
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/if-you-are-sick/steps-when-sick.html>
- CDC Սթրեսի հաղթահարում և անհապաղ ճգնաժամային օգնություն.
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managing-stress-anxiety.html>

ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

CAL / OSHA	CDC	CDPH (Կալիֆորնիայի հանրային առողջապահության վարչություն)
Cal/OSHA-ի ողջ նահանգի արտադրություններին ներհատուկ ուղեցույցները	Երեխայի խնամքի, դպրոցների և երիտասարդության ծրագրեր (պլան, պատրաստում և պատասխան)	Արդյունաբերության ուղեցույց՝ ռիսկի նվազեցման համար

CAL / OSHA	CDC	CDPH (Կալիֆորնիայի հանրային առողջապահության վարչություն)
Արդյունաբերության ընդհանուր ուղեցույց	Գործատուի տեղեկություններ գրասենյակային շինությունների համար	Արտադրության ներհատուկ ուղեցույց (նիսկի նվազեցման համար)
Արտադրությունների ներհատուկ ուղեցույց	Ուղեցույց՝ COVID-19-ին արձագանքող բիզնեսների և աշխատողների համար	Ուղեցույց՝ այլ արտադրությունների համար (նկատառումներ՝ վարչաշրջանների տարբերությունների վերաբերյալ)
	Ուղեցույց՝ մսամթերք և թռչնամիս վերամշակողների համար	Արտադրության ներհատուկ ուղեցույցներ և ստուգագրանկեր
	Բարձր ռիսկային առողջական խնդիրներ	Ճկունության ճանապարհային քարտեզ
	Տեղեկատվություն՝ մթերային և մանրածախ սննդի աշխատողների համար	Փոխադրում և առաքում (կազմեք այս և պատասխանեք)
	Ոչ առողջապահական ոլորտներում շնչուղիների մատակարարման համար ֆիլտրող դիմակների պահպանման և ընդլայնման միջանկյալ ուղեցույց	Դեմքի ծածկույթների օգտագործման ուղեցույց
	Միջանկյալ ուղեցույց՝ բիզնեսների և գործատուների համար	
	Տվյալ արտադրության աշխատողի համար անվտանգության հատուկ ուղեցույցների հղումով էջ (այլանավորեք, նախապատրաստեք և պատասխանեք)	
	Հղումով էջ՝ աշխատավայրերի համար (այլանավորեք, նախապատրաստեք և պատասխանեք)	
	Աշխատողների անվտանգություն և աջակցություն փոքր բիզնեսներին	
	Ուղեցույց այն վայրի համար, որտեղ Դուք ապրում եք, աշխատում եք, սովորում եք, աղոթում եք և խաղում (համայնքներ, դպրոցներ, աշխատավայրեր և իրադարձություններ)	

ՈՒՂԵՑՈՒՅՑՈՒՄ ՎԿԱՅԱԿՈՉՎԱԾ ԱՂԲՅՈՒՐՆԵՐ

Վերնագիր	Աղբյուր
Լրացուցիչ տեղեկատվություն	
Լրացուցիչ ծառայություններ	CA.gov
COVID-19 հիվանդության պատճառով արձակուրդ	CA.gov
DFHI ՀՏՀ-ներ	CA.gov
Մասնագիտական վնասվածքների կամ հիվանդության վերաբերյալ գործատուի արձանագրությունները	CA.gov

Վերնագիր	Աղբյուր
Տեղական առողջապահական վարչություն (LHD)	CA.gov
Համավարակային գործադրության աջակցություն	CA.gov
Սննդի ոլորտի աշխատողներին հիվանդության պատճառով վճարովի արձակուրդի տրամադրում:	CA.gov
Աշխատողների փոխհատուցում	CA.gov
Ինքնասըրինինգի ուղեցույց	CDC
Կոնտակտային տվյալներ	
Շրջանի գրասենյակների կոնտակտային տվյալներ	Cal/OSHA
Cal/OSHA-ի դժբախտ պատահարների հաշվետվություններարկը	Cal/OSHA
Gov. Order	
Գործադիր կարգադրություն	CA.gov
Հանրային առողջապահության կարգ	CA.gov
Կանոնակարգ	
Կալիֆորնիայի Աշխատանքի անվտանգության և առողջության կանոնակարգեր (CAL/OSHA) - Սահմանումներ	CAL/OSHA
Աշխատանքի հետ կապված մահացությունների և լուրջ վնասվածքների զեկուցում	CAL/OSHA
Ընտանիքների՝ կորոնավիրուսի առաջին արձագանքման ակտ	DOL.gov

ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ և ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ԴԻՄԱԿՆԵՐԻ ՊԱՅԱՆՋՆԵՐԻ ՕՐԵՆՔՈՎ ՀԱՐԿԱԴՐԱԲԱՐ ԿԻՐԱՌՄԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

Դեմքի ծածկոցների խորհուրդների և պահանջների կիրարկման նպատակով աշխատողները պետք է խուսափեն մոտենալ դիմակ չկրող իրենց գործընկերներին կամ հասարակության այլ անդամներին:

Նման դեպքերում աշխատողները պետք է մյուսներից առնվազն 6 ոտնաչափ հեռավորություն պահպանեն և ցանկացած մտահոգության դեպքում տեղյակ պահեն իրենց ղեկավարին:

Վերահսկողները պետք է քննարկեն ցանկացած մտահոգություն իրենց մարդկային ռեսուրսների վարչության հետ՝ այս իրավիճակները լուծելու վերաբերյալ ցուցում ստանալու նպատակով:

Գործատուները պետք է վերապատրաստեն իրենց աշխատողներին ինչպես վարվել նման իրավիճակներում, ներառյալ՝ ինչպես նվազագույնի հասցնել աշխատավայրում բռնության ռիսկը և ինչ անել աջակցություն ստանալու համար, երբ դեեսկալացիայի փորձերն անհաջող են նման իրավիճակներում: Կարող են լինել նաև սահմանափակ

հանգամանքներ, երբ գործատուն պետք է ներգրավվի աշխատողների և/կամ հաճախորդների հետ մի գործընթացի մեջ, երբ նրանք դիմակ չկրելը պատճառաբանում են հաշմանդամությանն առնչվող որևէ պատճառով՝ պարզելու, թե արդյոք առկա են պայմաններ՝ աշխատավայրի անվտանգության արդյունավետ պահպանման համար:

Ի նկատի ունեցեք կիրառել հետևյալ ձևակերպումները.

- «Ուղեցույցներին հետևելը (դեմքի ծածկոցների կամ հեռավորության պահպանման վերաբերյալ) կարող է պաշտպանել Ձեզ և բոլորին, ուստի խնդրում ենք հետևել դրանց»:
- «Եթե չունեք ծածկոց, մենք ուրախ կլինենք այն Ձեզ տրամադրել (ըստ առկայության)»:
- Աշխատավայր այցելած հաճախորդների և այցելուների համար. «Մենք ցավում ենք, որ դուք չեք ցանկանում հետևել ցուցումներին: Խնդրում ենք մի փոքր ժամանակ տրամադրել տարածքը դասավորելու համար՝ Ձեր և մեր գործընկերների միջև լրացուցիչ ֆիզիկական հեռավորություն թույլատրելու թույլատրելու»:

Բոլոր դեպքերում, անհրաժեշտ է կենտրոնանալ նվազագույն ռիսկի վրա և կիրառել դեհսկալացիայի միջոցառումներ.

- Խոսեք հանգիստ, սովորական ուժգնությամբ ձայնով և հաղորդակցվեք կեցվածքով և արտահայտությամբ, որպեսզի անձն իրեն հարգված զգա:
- Անհրաժեշտության դեպքում ընտրեք անվտանգության կամ իրավապահ մարմիններից օգնություն հայցելու մեթոդ:

Հավելված Բ. Կոնտակտների կիրարկում և համապատասխանեցում

Աղյուսակ 1. Ալկոհոլային խմիչքների վերահսկման կոնտակտներ

Գրասենյակ	Վարչաշրջաններ	Կոնտակտ	Կոնտակտային հեռախոսահամարներ
Հարավային բաժանմունք (գործադիր գրասենյակ)	Հարավային Կալիֆորնիայի բոլոր վարչաշրջանները	Kathleen Barnes-ի բաժանմունքի ղեկավար	562-677-5235
Bakersfield	Inyo, Kern, Mono	Victoria Wood	661-395-2734
Cerritos	Լոս Անջելեսի կենտրոնական հատված	Gerry Sanchez	562-865-6501
Monrovia	Լոս Անջելեսի հյուսիսարևելյան հատված	Jeannine Peregrina	626-359-2568
Lakewood	Լոս Անջելեսի հարավարևելյան հատված	Brad Beach	562-982-1390
Palm Desert	Riverside-ի և San Bernardino-ի կայսերական և անապատային տարածքներ	Eric Burlingame	760-324-2869
Riverside	Riverside և San Bernardino	Sean Ramos	951-782-4403
San Diego	San Diego-ի հարավային հատված	Melissa Ryan	619-525-4605
San Marcos	San Diego-ի հյուսիսային հատված	Jennifer Hill	760-510-1260
Santa Ana	Orange	Truc Vo	657-205-3479
San Luis Obispo	San Luis Obispo և Santa Barbara-ի հյուսիսային հատված	Nick Sartuche	805-289-0103
Van Nuys	Լոս Անջելեսի հյուսիսային և հյուսիսարևմտյան հատվածները	Enrique Alcala	818-901-5009
Ventura	Ventura-ի և Santa Barbara-ի հարավային հատված	Nick Sartuche	805-289-0103
Հյուսիսային բաժանմունք (գործադիր գրասենյակ)	Հյուսիսային Կալիֆորնիայի բոլոր վարչաշրջանները	Joseph McCullough Division Chief	916-870-2004
Concord	Alameda, Contra Costa, San Francisco, San Mateo, և Solano	Erik Szakacs	925-602-7712
Eureka	Del Norte և Humboldt	Tony Carrancho	707-576-2207
Fresno	Fresno, Kings, Madera և Tulare	Jason Montgomery	559-243-4030

Գրասենյակ	Վարչաշրջաններ	Կոնտակտ	Կոնտակտային հեռախոսահամարներ
Redding	Butte, Glenn, Lassen, Modoc, Plumas, Shasta, Siskiyou, Tehama & Trinity	Luke Blehm	530-224-4832
Sacramento	Alpine, Amador, El Dorado, Placer, Sacramento, Yolo, Colusa, Nevada, Sierra, Sutter & Yuba	Luke Blehm	530-224-4832
Salinas	Monterey, San Benito & Santa Cruz	Summer Johst	831-755-1993
San Jose	Santa Clara & San Mateo	Summer Johst	408-277-3309
Santa Rosa	Lake, Marin, Mendocino, Napa & Sonoma	Tony Carrancho	707-576-2207
Stockton	Calaveras, Mariposa, Merced, San Joaquin, Stanislaus & Tuolumne	Paul Fuentes	209-948-7999

Աղյուսակ2. Աշխատանքի հանձնակատարի գրասենյակի կոնտակտային տվյալներ

Գրասենյակ	Կոնտակտ	Կոնտակտային հեռախոսահամարներ
Հյուսիսային Կալիֆորնիա	Benny Cheng	408-422-1797 bcheng@dir.ca.gov
Հյուսիսային Կալիֆորնիա	Jesus Covarrubias	714-715-5065 jcovarrubias@dir.ca.gov

Աղյուսակ 3. [Cal/OSHA-ի կառավարչի կոնտակտային հեռախոսահամար](#)

Տեղամաս	Կոնտակտային հեռախոսահամարներ
Տեղամաս 1	415-557-0300
Տեղամաս 2	916-263-2803
Տեղամաս 3	714-558-4300
Տեղամաս 4	626-471-9122

Տեղամաս	Կոնտակտային հեռախոսահամարներ
Գործընթացների անվտանգության կառավարման (PSM) ստորաբաժանում	925-602-2665
Խորհրդատվական բաժին	559-445-6806

Գծանկար 1. Cal/OSHA-ի տեղամասեր



Հավելված Գ. Դեպքերի ուսումնասիրություն

ՓԱԹԵԹԱՎՈՐՎԱԾ ՍՆՆԴԻ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆ

Փաթեթավորված սննդի ընկերությունը կենտրոնական հովտում վերահսկում է բոլոր աշխատողներին և վաճառողներին ջերմության ստուգմամբ, հարցաթերթիկներով և ժամանումից հետո ձեռքերի ախտահանմամբ:

Սննդի արտադրության/փաթեթավորման տարածքն ունի Plexiglas-ից (օրգանական ապակի) պատրաստված թիթեղներ, որոնք սահմանազատում են հոսքագծի աշխատողներին: Ընկերությունն աշխատողներին ուղղորդել է միևնույն ուղղության հոսքագծի աշխատողների միջև պահպանել ավելի մեծ տարածություն: Ներկայումս, Նրանք թույլատրել են 6 ոտնաչափ հեռավորություն: Աշխատողները չեն դիմակավորված են՝ կախված արտադրության տարածքից, ոմանք դեմքի վահանով դիմակներ են կրում, ոմանք էլ ակնոցներ: արտադրության բոլոր աշխատողները իրենց հագուստի վրա կրում են մաքուր լաբորատոր ծածկոց: Ընկերության ոլորտներից մեկը LHD-ից խորհուրդ է հարցրել՝ կապված մի սարքավորման հետ, որի գործարկման համար անհրաժեշտ է երկու անձ: Այն թույլ չի տալիս մարդկանց պահել 6 ոտնաչափ սոցիալական հեռավորություն կամ ունենալ Plexiglas: Նման դեպքերում աշխատողները կրում են դեմքի վահանով դիմակ, և LHD-ը խորհուրդ է տվել, որ Նրանք N95 դիմակավորման համապատասխան փորձարկումներ կատարեն այդ տարածքի համար:

Ընկերությունն աշխատողների հետ քննարկում է նաև թեմաներ, ներառյալ ավտոմեքենայով խմբով տեղաշարժվելը և աշխատողների ռիսկերը՝ աշխատանքից դուրս: Նրանք ընդմիջման սեղաններից հեռացրել են նստարանները՝ հեռավորություն պահպանելու նպատակով, իսկ սեղաններն իրարից հեռու են տեղակայված: Plexiglas նույնպես հայցվել է՝ ընդմիջման սեղանների համար: Առողջապահական կարգին չհետևելը ընկերության կողմից կոփտարկվի որպես գործունեության դադարեցում:

Ամփոփելով՝ ընկերությունն իր հաստատության շրջանակներում ձեռնարկել է հետևյալ գործողությունները.

- խոչընդոտներ է տեղադրել այն տարածքներում, որտեղ դժվար է պահպանել սոցիալական հեռավորություն,
- ձեռքերի ախտահանող նյութերի տուփեր է տեղադրել հաստատության տարբեր հատվածներում,
- աշխատողներին ժամանակ է տրամադրել՝ հերթափոխից առաջ և հետո մաքրվելու համար,
- աշխատողներին կրելու համար դեմքի ծածկոցներ և դեմքի վահաններ է տրամադրել է,

- սեղաններից հեռացրել է նստատեղերը՝ սահմանափակելու այդտեղ նստող մարդկանց քանակը,
- գործատուի կողմից տրամադրված պաստառները տեղադրված են ամենուր, և
- ղեկավարությունն ստուգում է՝ համոզվելու, որ աշխատողները պատշաճ կերպով են կրում իրենց դեմքի ծածկոցները:
 - Ընթացակարգերին չհետևող և չհամապատասխանող ցանկացած անձ կարող է գրավոր նկատողություն ստանալ, ինչպես նաև կորցնել աշխատանքը:

Տեղական հասարակական առողջապահության դերը

Երկլեզու հասարակական առողջապահության բաժանմունքի աշխատողները շնորհանդես են ներկայացրել Սթոքստոնում գտնվող ընկերությունում: Ընդգրկված թեմաները.

- Վարչաշրջանի հիվանդության փոխանցման կարգավիճակը
- Ինչպես է տարածվում վիրուսը
- Սոցիալական հեռավորության և ոչ թե սոցիալական հավաքույթի կարևորությունը
- Ինչո՞ւ է անհրաժեշտ դիմակ կրել
- Ինչպե՞ս ապահով կերպով կրել դիմակ և մաքրել այն
- Խուսափել անձնական իրերի համոզագործումից
- Հաճախակի հալման մակերեսների ախտահանման կարևորությունը
- Ձեռքերը հաճախակի լվանալու կարևորությունը
- SJC-ում ո՞ր ոլորտներն են բաց, որոնք՝ ոչ
- Աղբյուրների համար տրամադրվել է հասարակական առողջապահական վարչության կայքէջ և էլ. փոստի հասցե
- Հարցուպատասխանի սեանս՝ աշխատողների հետ

ՍՈՒՊԵՐՄԱՐԿԵՏՆԵՐԻ ՑԱՆՑ

Կալիֆորնիայի կենտրոնական հովտում սուպերմարկետների ցանցի հետ աշխատող Teamsters-ը բացահայտել է COVID-19-ի մեղմացմանն առնչվող քաղված մի շարք դասեր.

- **Աշխատավայրի կարևորությունը.** Կսահմանի վարչաշրջանի և նահանգային գործընկերների ներգրավման անհրաժեշտ մակարդակը:
 - Օրինակ. Ընկերության պահեստը 1000 հոգուց բաղկացած կենտրոն է, որը հանդիսանում է վարչաշրջանի սուպերմարկետների խանութների ցանցի կեսի կենտրոնական բաշխիչ հանգույցը:
- **Կոնտակտային հետազոման պլան.** Գործատուն պետք է մշակի կոնտակտային հետազոման պլան. Նախքան բռնկումը ընկերությունն արդեն ծրագիր էր մշակել, և դա արդյունավետ լուծման կարևոր մասն էր:
- **Տվյալներ.** Ճշգրիտ տվյալներ ունենալը բռնկման աստիճանը գնահատելու և աշխատողների հետ շփվելու համար է: Հնարավոր է, որ դժվար լինի

գնահատել դրական դեպքերի քանակը: Աշխատանքից դուրս գտնվող աշխատողները միշտ չէ, որ կարող են հայտնել իրենց բացակայության պատճառը:

- Գործատուն կարող է ավելի հարմար դիրքերում լինել՝ ճշգրիտ տվյալներ ստանալու համար: Վարչաշրջանի հանրային առողջապահական տվյալները կարող են դժվար կիրառելի լինել, քանի որ աշխատողները հաճախ աշխատում և ապրում են տարբեր վարչաշրջաններում, և յուրաքանչյուր վարչաշրջան տիրապետում է միայն իր բնակիչների տվյալներին:
- **Հաղորդակցություն.**Անհրաժեշտ է ունենալ ճշգրիտ տվյալներ և պլաններ՝ աշխատողների հետ դրանք համօգտագործելու համար: Տեղեկատվության պակասը կհանգեցնի խառնաշփոթի, վախի և տագնապի և կարող է հանգեցնել հիվանդության վատթարացման:
- **Աշխատողի կրթությունը.**Անհրաժեշտ է նպատակային ջանքեր գործադրել՝ աշխատողներին պրակտիկ և վարքագծային առումով կրթելու՝ վարակի շարունակությունը կանխելու նպատակով:
- **Այլ կարևոր բաղադրիչներ.**
 - Յուրաքանչյուր աշխատողին տրամադրել համապատասխան անձնական պաշտպանիչ սարքավորումներ (PPE)
 - Հաստատությունում ապահովել սանիտարական կայանների առկայություն
 - Գործողությունների վերագործարկում՝ սոցիալական հեռավորությունն ապահովելու համար
- **Նահանգային գործակալության գործընկերներ.**
 - Cal/OSHA կարևոր դերակատարում է ունեցել օրենքի հարկադիր կիրառման գործընթացում: Տեղում ստուգումները շատ կարևոր էին:
 - CDPH-ը կարևոր դերակատարում է ունեցել գործատուներին տեխնիկական օգնություն և հաղորդակցություն տրամադրելու գործում: CDPH-ը նաև տրամադրել է տեխնիկական աջակցություն և օգնություն՝ տեղական հանրային առողջապահությանը: