

Последнее обновление: 29 апреля 2022 г.

### Общая информация

Штат Вашингтон обновил два правила в области безопасности и охраны труда на рабочем месте: «Требования к отчетности и оповещению об инфекционных и заразных заболеваниях в чрезвычайных ситуациях в области общественного здравоохранения» (Public Health Emergency Reporting and Notification Requirements for Infectious and Contagious Diseases.), WAC 296-62-600, и «Добровольное использование средств индивидуальной защиты в чрезвычайных ситуациях в области общественного здравоохранения» (Public Health Emergency Voluntary Personal Protective Equipment Usage), WAC 296-62-601. Первоначально принятые 10 августа 2021 года и обновленные в апреле 2022 года, эти правила вступают в силу во время объявленных чрезвычайных ситуаций в области общественного здравоохранения, связанных с инфекционными или заразными заболеваниями, включая текущую пандемию COVID-19. Они позволяют реализовать следующие законодательные требования, подписанные губернатором Джейм Инсли (Jay Inslee):

- Требования к работодателям по ведению отчетности и оповещению, вытекающие из Закона о стандартах труда в чрезвычайных ситуациях в области здравоохранения или «HELSA», которые теперь находятся в разделах RCW 49.17.062 и RCW 49.17.064
- Требования к работодателям по обеспечению добровольного использования защитных масок и других средств индивидуальной защиты (PPE) во время чрезвычайной ситуации в области здравоохранения; на основании RCW 49.17.485

Обновленное чрезвычайное правило от апреля 2022 года включает требования для всех работодателей и медицинских учреждений (на основе определения, данного в RCW 9A.50.010):

- Работодатели, насчитывающие более 50 покрываемых сотрудников на рабочем месте, обязаны сообщать о вспышках инфекционных или заразных заболеваний в L&I;
- Работодатели, не относящиеся к сфере здравоохранения, обязаны в течение одного рабочего дня письменно уведомлять работников, а также представителя их профсоюза (если таковой имеется) о потенциальных контактах с источниками заболеваний;
- Работникам и подрядчикам должно быть разрешено добровольно использовать средства индивидуальной защиты.
- Работодатели медицинских учреждений обязаны в течение 24 часов уведомить любого работника с известным или предполагаемым рискованным контактом с инфекционным или заразным заболеванием
  - С разрешения работника уведомление также должно быть направлено представителю профсоюза работника (если таковой имеется) в течение 24 часов.

Следующие вопросы и ответы помогут вам понять новые правила WAC 296-62-600 и WAC 296-62-601 и соответствовать им, текст правил вы сможете найти здесь: <https://lni.wa.gov/safety-health/safety-rules/rulemaking-stakeholder-information/HELSA-docs/HELSA-emergency-rule-language-Russian.pdf>

## **Сообщение о вспышках заболеваний в L&I во время чрезвычайных ситуаций в области общественного здравоохранения**

### **Обязаны ли работодатели сообщать в L&I о вспышках во время текущей пандемии COVID-19?**

Да. Работодатели, имеющие 50 и более сотрудников, обязаны сообщать о вспышках COVID-19 на рабочих местах или рабочих площадках в штате Вашингтон. Сюда входят рабочие места, которые находятся в медицинских учреждениях, как это определено в RCW 9A.50.010. Эти требования будут действовать до окончания объявленной чрезвычайной ситуации в области общественного здравоохранения.

Эти требования к отчетности будут применяться в случае будущих пандемий или других чрезвычайных ситуаций в области общественного здравоохранения, связанных с инфекционными или заразными заболеваниями, которые будут объявлены президентом США или губернатором штата Вашингтон.

### **Что такое вспышка?**

Под вспышкой понимают, в основном, скопление заражений инфекционным заболеванием, произошедшее на определенном рабочем месте или в определенный период времени.

Данное положение применяется конкретно к вспышкам COVID-19, включающим десять или более подтвержденных тестами случаев заражения работников COVID-19, причем даты тестов должны приходиться на следующее время:

- Период времени, который начинается, когда любые два (или более) случая произошли в течение 14 последовательных календарных дней и заканчивается, когда прошло 28 последовательных календарных дней без новой инфекции, ИЛИ
- Любой период времени, когда Департамент здравоохранения штата Вашингтон или местная юрисдикция здравоохранения сообщает работодателю о наличии вспышки COVID-19 на его рабочем месте или рабочем участке.

### **Кто считается покрытым работником?**

Эти правила охватывают следующих работников: почасовые, наемные, рабочие, управленческие кадры, частично занятые и сезонные работники; а также любой работник, нанятый службой временной помощи, службой аренды персонала или службой кадрового обеспечения, если они осуществляют ежедневное руководство работником (согласно WAC-296-27-02103 по адресу <https://apps.leg.wa.gov/WAC/default.aspx?cite=296-27-02103>).

### **Как работодатели сообщают о вспышках и сколько времени у них есть для сообщения?**

Как только работодатель узнает, что на рабочем месте или на рабочем участке произошло десять или более случаев заболевания, у работодателя есть 24 часа, чтобы сообщить о вспышке, позвонив в Отдел безопасности и гигиены труда L&I (DOSH) по телефону 1-800-4BE-SAFE (или 1-800-423-7233) и выбрав опцию «сообщить о смертельных случаях, госпитализации, ампутации или потере глаза» (reporting fatalities, hospitalizations, amputations or loss of an eye).

При отправке отчетов в DOSH **не указывайте в них имена работников или любую информацию, которая может их идентифицировать.**

### **Должны ли работодатели сообщать о вспышке заболевания более одного раза?**

После того, как работодатель сообщил о вспышке, больше не требуется сообщать о ней, даже если возникнут дополнительные случаи заболевания.

Возможно, что на некоторых рабочих местах может возникнуть новая вспышка после того, как пройдет 28 дней без новых случаев; в этом случае работодатель должен будет сообщить о новой вспышке.

### **Уведомление сотрудников о заражении (относится ко всем работодателям)**

#### **Должны ли работодатели уведомлять сотрудников о заражении COVID-19 во время текущей пандемии?**

Да. Требования по уведомлению работников действуют в настоящее время в отношении случаев COVID-19 и будут действовать до окончания объявленной чрезвычайной ситуации в области общественного здравоохранения. Требования по уведомлению работников существуют для всех работодателей, на которых распространяется действие WAC 296-62-600.

Эти требования вступят в силу в случае будущих пандемий или других чрезвычайных ситуаций в области общественного здравоохранения, связанных с инфекционными или заразными заболеваниями, которые будут объявлены президентом США или губернатором штата Вашингтон.

#### **Кто является квалифицированным лицом?**

Квалифицированным лицом считается человек, у которого тест на COVID-19 дал положительный результат, которому медицинский работник поставил диагноз COVID-19, которому было предписано изолироваться или который умер от инфекционного или заразного заболевания, являющегося предметом чрезвычайной ситуации в области общественного здравоохранения.

#### **Распространяются ли требования об уведомлении на медицинские учреждения?**

Да, редакция WAC 296-62-600 от апреля 2022 года включает требования по уведомлению для медицинских учреждений, как это определено в RCW 9A.50.010.

#### **Являются ли уведомления для работодателей, не связанных со здравоохранением, такими же, как и для медицинских учреждений?**

Нет. Уведомление, направляемое работодателем работнику (работникам), зависит от определения медицинского учреждения в соответствии с RCW 9A.50.010. Медицинские учреждения и работодатели, не относящиеся к сфере здравоохранения, имеют разные требования, включая события, которые требуют уведомления. Например:

- Если работодатель, не являющийся медицинским учреждением, получает уведомление о потенциальном риске воздействия инфекции на сотрудника, то он должен уведомить всех сотрудников, находящихся на территории его предприятия в течение инфекционного периода. Он обязан предоставить уведомление о потенциальном заражении этим лицам в течение одного (1) рабочего дня.
- Работодатели медицинских учреждений обязаны уведомлять сотрудников при выявлении любого работника с известным или предполагаемым рискованным контактом с инфекционным или заразным заболеванием. У работодателя есть 24 часа, чтобы уведомить сотрудников о высоком риске заражения инфекционным или заразным заболеванием.

### **Что делать, если у меня 50 или менее работников?**

Как отмечалось выше, работодатели, имеющие 50 или менее сотрудников на конкретном рабочем месте, не обязаны сообщать о вспышках в L&I. Однако они все равно обязаны уведомлять работников.

### **Уведомление работников о потенциальном воздействии инфекции (работодатели, не связанные со здравоохранением)**

#### **После какого события работодатель, не относящийся к сфере здравоохранения, обязан оповещать своих сотрудников?**

Требование об уведомлении срабатывает каждый раз, когда работодатель получает уведомление о потенциальном воздействии:

- Через протокол тестирования работодателя о том, что работник является квалифицированным лицом, ИЛИ
- От работника (или его экстренного контактного лица) о том, что работник является квалифицированным лицом; ИЛИ
- От поставщика медицинских услуг или должностного лица из сферы общественного здравоохранения о том, что работник контактировал с квалифицированным лицом на рабочем участке.

### **Кого должны уведомлять работодатели, не связанные со здравоохранением?**

Работодатель должен уведомить всех сотрудников, которые находились на территории предприятия в тот же день (дни), что и квалифицированное лицо, которое могло быть заразным. Для COVID-19 квалифицированное лицо может быть заразным или контагиозным:

- При наличии симптомов — не менее чем за два дня до того, как человек почувствовал себя больным; ИЛИ
- При отсутствии симптомов — не менее чем за 2 дня до взятия образца для анализа, И
- До тех пор, пока человек не будет изолирован или не покинет рабочее место.

## **Должны ли работодатели, не относящиеся к сфере здравоохранения, предоставлять письменное уведомление кому-либо еще?**

Да, работодатели также должны направить письменное уведомление следующим лицам:

- Уполномоченному представителю (-ям) профсоюза любого работника, получающего уведомление.
- Работодателю службы временной помощи, службы найма работников или службы предоставления персонала о любом работнике, получающем уведомление.

## **Каким образом работодатели, не относящиеся к сфере здравоохранения, должны предоставлять уведомление?**

Работодатель должен предоставить письменное уведомление способом, который обычно используется для передачи информации, связанной с работой. Сюда относятся, помимо прочего, личное вручение, доставка электронной почтой или текстовым сообщением — если можно разумно ожидать, что уведомление будет получено работником в течение одного рабочего дня.

Письменное уведомление должно быть на английском языке и на языке, понятном большинству работников предприятия. Это также относится к письменным уведомлениям, предоставляемым представителям профсоюза и работодателям.

## **Могут ли уведомления, предоставляемые работодателями в учреждениях, не относящихся к сфере здравоохранения, включать имена работников?**

**Нет.** Согласно правилу, письменные уведомления, направляемые работникам, подпадающим под его действие, **не должны включать имена сотрудников или личную информацию.**

Уведомления могут включать такую информацию, как программа или область, в которой работает покрытый сотрудник, при условии, что эта информация не приведет к установлению личности покрываемого сотрудника.

## **Сколько времени есть у работодателя, не связанного с здравоохранением, на уведомление сотрудников, профсоюзов и других работодателей?**

Один рабочий день для письменного уведомления сотрудников, представителей профсоюзов и других работодателей о потенциальном (-ых) риске (-ах).

## **Уведомление сотрудников о подверженности высокому риску (учреждения здравоохранения)**

### **Что такое медицинское учреждение?**

Медицинские учреждения — это учреждения, которые напрямую предоставляют медицинские услуги пациентам, включая, помимо прочего, больницы, клиники, офисы поставщиков медицинских услуг, организации по вопросам поддержания здоровья, диагностические и

лечебные центры, нейропсихиатрические или психиатрические лечебные учреждения, хосписы или дома сестринского ухода, как это указано в определениях раздела RCW 9A.50.010: Definitions.

### **Как и когда медицинские учреждения обязаны уведомлять покрываемых сотрудников?**

Медицинские учреждения обязаны в течение 24 часов уведомить любого работника с известным или предполагаемым высоким риском заражения COVID-19. С разрешения работника работодатель также обязан в течение 24 часов уведомить представителя профсоюза об известном или предполагаемом высоком риске заражения работника COVID-19.

### **Что считается высоким риском заражения в медицинских учреждениях?**

Высокий риск заражения означает нахождение в любой из следующих ситуаций без использования респиратора, прошедшего проверку на пригодность, и всех других необходимых средств индивидуальной защиты:

- В пределах шести футов от квалифицированного лица в течение, в общей сложности, 15 и более минут за 24 часа во время потенциального периода передачи инфекции квалифицированным лицом.
- В одном помещении с квалифицированным лицом, проходящим процедуру, генерирующую аэрозоль. Список процедур, генерирующих аэрозоль. вы можете найти здесь:  
<https://www.doh.wa.gov/Portals/1/Documents/1600/coronavirus/COVID19InfectionControlForAerosolGeneratingProcedures.pdf>.
- В помещении, где квалифицированное лицо проходило процедуру, генерирующую аэрозоль, до окончания времени выведения аэрозоля.

### **Сколько времени составляет период передачи инфекции в медицинских учреждениях?**

В случае с COVID-19 квалифицированное лицо является потенциально инфицированным или заразным за два дня до того, как квалифицированное лицо почувствовало недомогание или симптомы (или, для бессимптомных заболевших, за два дня до взятия образца для анализа) до момента, когда квалифицированное лицо покинуло рабочее место и/или было изолировано от него, или до истечения критериев для возвращения на работу согласно общепринятому протоколу укомплектования рабочими ресурсами Центров по контролю и профилактике заболеваний (CDC), в зависимости от того, какой период окажется дольше. Дополнительная информация: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/mitigating-staff-shortages.html>

### **Что такое время выведения аэрозоля из помещения?**

Время выведения означает количество времени, необходимое для удаления аэрозоля из помещения в соответствии с рекомендациями CDC для 99,9-процентной эффективности удаления аэрозоля.

(см. <https://www.cdc.gov/infectioncontrol/guidelines/environmental/appendix/air.html#tableb1>). Это время составляет не более трех часов после завершения процедуры. В клинических помещениях, построенных в соответствии с требованиями ДОН (шесть полных воздухообменов в час), достаточно одного часа, а в помещении для изоляции инфекций, передающихся воздушно-капельным путем (AIIR), достаточно 15 минут.

## **Могут ли уведомления, предоставляемые работодателями медицинских учреждений, включать имена работников?**

В соответствии с Законом об американцах с ограниченными возможностями (Americans with Disabilities Act, ADA) статус COVID-19 отдельных сотрудников должен оставаться конфиденциальным. Для получения дополнительной информации ознакомьтесь с этой информацией Комиссии США по равным возможностям в сфере занятости (United States Equal Employment Opportunity Commission): <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>.

## **Раскрытие информации о COVID-19**

### **Запрещает ли WAC 296-62-600 раскрытие работодателю информации о любом медицинском состоянии или диагнозе его работника?**

В соответствии с RCW 49.17.062, это правило не запрещает разглашение любого медицинского диагноза или состояния работника. Это относится как к медицинским учреждениям, так и к работодателям, не связанным со здравоохранением.

### **Создает ли WAC 296-62-600 какие-либо новые требования к раскрытию информации о медицинском состоянии или диагнозе работника его работодателю?**

В соответствии с RCW 49.17.062, данное правило не создает никаких новых требований к раскрытию информации о медицинском диагнозе или состоянии работника. Это относится как к медицинским учреждениям, так и к работодателям, не связанным со здравоохранением.

### **Могут ли работодатели спрашивать у работников, был ли у них диагностирован COVID-19 или тестировались ли они на него?**

DOSH по-прежнему ожидает, что работодатели будут контролировать распространение COVID-19 на работе, например, заставляя сотрудников, зараженных COVID-19, оставаться дома. Правило не запрещает законные запросы работодателя к работникам, связанные с COVID-19. Для получения дополнительной информации по этому и другим вопросам законодательства о равных возможностях, работодателям и работникам следует обратиться к документу технической помощи Комиссии США по равным возможностям в сфере занятости по адресу: <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>

## **Жалобы**

### **Как подать жалобу, если я считаю, что сотрудники не получают уведомления в сроки и в порядке, предусмотренном WAC 296-62-600?**

Вы можете позвонить в DOSH по телефону 1-800-4BE-SAFE (или 1-800-423-7233). Или вы можете заполнить форму жалобы DOSH, доступную по адресу <https://www.lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/safety-complaints>



## **Добровольное использования средств индивидуальной защиты (PPE)**

### **Что такое добровольное использование PPE?**

Добровольное использование относится к необязательному использованию защитной маски или других PPE работником или подрядчиком на рабочем месте, когда этого не требует Закон о промышленной безопасности и здравоохранении штата Вашингтон (WISHA, глава 49.17 RCW) или работодатель во время чрезвычайной ситуации в области общественного здравоохранения, связанной с инфекционным или заразным заболеванием.

Добровольное использование может происходить и тогда, когда работник или подрядчик, обязанный использовать PPE, хочет повысить уровень своей защиты — например, добровольно использовать маску с более высокой степенью защиты (респиратор), например, респиратор класса N95.

### **Что должен делать работодатель, если кто-то хочет использовать PPE добровольно?**

Работодатель должен разрешить любому сотруднику или подрядчику (полностью вакцинированному или нет) добровольно использовать PPE, но только после того, как работодатель определит, что их использование:

- Не создает угрозу безопасности или здоровью, ИЛИ
- Не мешает требованиям безопасности работодателя, ИЛИ
- Не противоречит требованиям к PPE, установленным другими применимыми правилами охраны труда и техники безопасности.

### **Должны ли работодатели платить за добровольно используемые PPE?**

Нет, работодатели должны платить только за обязательные PPE.

### **Как подать жалобу, если я считаю, что работникам не разрешают добровольно использовать PPE в соответствии с WAC 296-62-601?**

Вы можете позвонить в DOSH по телефону 1-800-4BE-SAFE (или 1-800-423-7233). Или вы можете заполнить форму жалобы DOSH, доступную по адресу <https://www.lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/safety-complaints>

---

*Свяжитесь с Департаментом труда и промышленности штата Вашингтон для получения информации о программах и услугах агентства на вашем языке по телефону 1-800-547-8367. Эта услуга бесплатна.*

*По вашему запросу информация может быть предоставлена в форматах для людей с нарушениями развития. Позвоните по телефону 1-800-547-8367. Телефон для пользователей текстовых телефонов (TDD): 711. L&I предоставляет равные возможности при приеме на работу.*