



Останнє оновлення 29 квітня 2022 року

Базова інформація

Штат Вашингтон оновив два документи з правилами безпеки та гігієни на робочому місці: «Вимоги до звітності та сповіщення про надзвичайні ситуації у зв'язку зі здоров'ям громадян з огляду на інфекційних та заразні захворювання» (Public Health Emergency Reporting and Notification Requirements for Infectious and Contagious Diseases), WAC 296-62-600, та «Використання засобів індивідуального захисту в надзвичайних ситуаціях, які мають вплив на громадське здоров'я» (Public Health Emergency Voluntary Personal Protective Equipment Usage), WAC 296-62-601. Уперше прийняті 10 серпня 2021 року та оновлені в квітні 2022 року, правила цих документів набирають чинності під час оголошених надзвичайних ситуацій, що мають відношення до громадського здоров'я й пов'язані з інфекційними або заразними захворюваннями, зокрема під час поточної пандемії COVID-19. Вони відповідають законодавчим вимогам, яким губернатор Джей Інслі (Jay Inslee) своїм підписом надав статус законів, як от:

- Вимоги до звітності та сповіщення роботодавців, що випливають із Закону про трудові стандарти в надзвичайних умовах, які створюють ризик для здоров'я людини (Health Emergency Labor Standards Act), або «HELSA»; тепер входять до статей RCW 49.17.062 і RCW 49.17.064
- Вимоги до роботодавців щодо добровільного використання масок та інших засобів індивідуального захисту (PPE) під час надзвичайних ситуацій у сфері охорони здоров'я; на підставі RCW 49.17.485

Оновлене у квітні 2022 року правило щодо надзвичайних ситуацій включає вимоги до всіх роботодавців та закладів охорони здоров'я (за визначеннями в RCW 9A.50.010):

- Роботодавці, які мають більше 50 працівників під дією на робочому місці або на робочому об'єкті, мусять повідомляти про спалахи інфекційних або заразних захворювань до Міністерства праці й промисловості (L&I);
- Роботодавці, які працюють поза сферою охорони здоров'я, зобов'язані протягом одного робочого дня письмово повідомити працівників, а також їхніх представників профспілки (за наявності) про потенційні ризики;
- Співробітникам і підрядникам необхідно дозволити добровільно використовувати засоби індивідуального захисту.
- Роботодавці медичних закладів мають повідомити будь-яких працівників, підданих відомому або підозрюваному впливу інфекційної або заразної хвороби, протягом 24 годин.
 - За дозволом працівника повідомлення також має бути надіслане відповідному представнику профспілки працівників (за наявності) протягом 24 годин.

Наведені нижче запитання та відповіді допоможуть зрозуміти нові правила, WAC 296-62-600 і WAC 296-62-601, та дотримуватися них. Правила опубліковані за посиланням <https://lni.wa.gov/safety-health/safety-rules/rulemaking-stakeholder-information/HELSA-docs/HELSA-emergency-rule-language-Ukrainian.pdf>.

Повідомлення до Міністерства праці й промисловості (L&I) про спалахи захворювань під час надзвичайних ситуацій у сфері охорони здоров'я **Чи зобов'язані роботодавці повідомляти Міністерство L&I про спалахи захворювання під час поточної пандемії COVID-19?**

Так. Роботодавці зі штатом, який дорівнює або перебільшує 50 працівників під дією, мають повідомляти про спалахи COVID-19 на робочих місцях або на робочих об'єктах у штаті Вашингтон. Такими робочими місцями або робочими об'єктами, зокрема, є ті, що знаходяться в закладах охорони здоров'я, визначених RCW 9A.50.010. Вимоги залишаються чинними до закінчення оголошеної надзвичайної ситуації у сфері охорони здоров'я.

Вимоги щодо звітності застосовуватимуться до майбутніх пандемій або інших надзвичайних ситуацій у сфері охорони здоров'я, пов'язаних із інфекційними чи заразними хворобами, у відповідності до оголошень або наказів Президента Сполучених Штатів або губернатора штату Вашингтон.

Що таке спалах?

Загалом спалах — це вплив інфекційна група людей, що має місце на певному робочому місці або на робочому об'єкті в певний період часу.

Під це положення підпадають спалахи COVID-19, підтверджені COVID-19 тестами щонайменше у десяти співробітників, які були взяті в такий період часу:

- Період, який починається тоді, коли будь-які (щонайменше) два випадки мали місце з інтервалом 14 календарних днів, і закінчується після проходження 28 календарних днів без нових випадків зараження, АБО
- Період, у який Департамент охорони здоров'я штату Вашингтон або місцевий орган охорони здоров'я повідомляє роботодавця про спалах COVID-19 на їхньому робочому місці або на робочому об'єкті.

Хто є працівниками під дією?

Працівники під дією (або ті, на яких розповсюджується дія вимог) – це працівники з погодинною оплатою, на зарплатні, штатні працівники, співробітники керівничого рівня, працівники на неповний день та сезонні працівники; також це будь-які тимчасові працівники, працівники, які надійшли до персоналу за умовами кадрового лізингу, та працівники, надані службою комплектування персоналу, робота яких контролюється в щоденному режимі (у відповідності до WAC-296-27-02103, <https://apps.leg.wa.gov/WAC/default.aspx?cite=296-27-02103>).

Як роботодавці мають повідомляти про спалахи, і скільки часу вони мають для звітування?

Як тільки роботодавець дізнається, що на робочому місці або на робочому об'єкті мали місце щонайменше десять випадків захворювання, у роботодавця є 24 години, щоб повідомити про спалах, зателефонувавши до відділу охорони праці й здоров'я (DOSH) Міністерства L&I за номером 1-800-4BE-SAFE (або 1-800-423-7233) і обравши опцію «повідомлення про летальні випадки, випадки госпіталізації, ампутації або втрати ока».

Подаючи звітність до відділу DOSH, **не вказуйте імена або персональну ідентифікуючу інформацію працівників.**

Чи потрібно роботодавцям надавати декілька повідомлень під час спалаху?

Після того, як роботодавець повідомив про спалах, більше не потрібно повідомляти про цей спалах, навіть якщо виникають додаткові випадки.

Якщо на робочих місцях після 28 днів без нових випадків матиме місце новий спалах захворювання, роботодавець має повідомити про новий спалах.

Сповіщення працівників про ризик зараження (всі роботодавці)

Чи зобов'язані роботодавці повідомляти працівників про ризик зараження COVID-19 під час поточної пандемії

Так. Вимоги щодо сповіщення працівників щодо випадків COVID-19 наразі діють і залишаться чинними до закінчення оголошеної надзвичайної ситуації у сфері охорони здоров'я. Вимоги щодо сповіщення працівників діють для всіх роботодавців, на яких поширюється дія положень WAC 296-62-600.

Ці вимоги набуватимуть чинності під час будь-яких майбутніх пандемій або інших надзвичайних ситуацій у сфері охорони здоров'я, пов'язаних із інфекційними чи заразними хворобами, у відповідності до оголошень або наказів Президента Сполучених Штатів або губернатора штату Вашингтон.

Хто є особою, яка відповідає застосовним критеріям?

Особа, яка відповідає застосовним критеріям — це особа, яка має позитивний результат тесту на COVID-19, у якої медичний працівник діагностував COVID-19, яка отримала наказ перебувати в ізоляції або померла через інфекційне чи заразне захворювання, що є причиною виникнення надзвичайної ситуації у сфері охорони здоров'я.

Чи поширюються на заклади охорони здоров'я вимоги щодо сповіщення?

Так, редакція положень WAC 296-62-600 від квітня 2022 року включає вимоги щодо сповіщень для закладів охорони здоров'я за визначенням RCW 9A.50.010.

Чи повідомлення для роботодавців, які не працюють у сфері охорони здоров'я, є такими самими, що й повідомлення для закладів охорони здоров'я?

Ні. Повідомлення, яке роботодавець надає працівникам, залежить від визначення закладу охорони здоров'я відповідно до RCW 9A.50.010. Заклади охорони здоров'я та роботодавці, які не є медичними працівниками, застосовують різні вимоги, які, зокрема, передбачають різні тригери, що ініціюють сповіщення. Приклад:

- Якщо роботодавець немедичної установи отримує сповіщення про потенційний вплив інфекції на робітника, він має повідомити про це всіх працівників, що знаходяться та з'являються на об'єкті упродовж інфекційного періоду. Роботодавець має повідомити цих осіб про потенційний ризик зараження упродовж одного (1) робочого дня.
- Роботодавці закладів охорони здоров'я зобов'язані повідомляти працівників про відомий або підозрюваний ризик впливу на працівника інфекційного або заразного захворювання. Роботодавець має 24 години, щоб повідомити працівників про ризик зараження інфекційною або заразною хворобою.

Що робити, якщо у мене не більше 50 співробітників?

Як зазначалося вище, роботодавці, у яких на певному робочому місці не більше 50 робітників під дією, не мають повідомляти в Міністерство L&I про спалахи. Проте вони все одно зобов'язані повідомляти про них працівникам.

Повідомлення працівників про потенційний ризик впливу захворювання (роботодавці, які не працюють у сфері охорони здоров'я)

Що ініціює застосування вимоги про сповіщення працівників для роботодавців, які не працюють у сфері охорони здоров'я?

Вимога про сповіщення ініціюється кожного разу, коли роботодавець отримує повідомлення про потенційний ризик впливу захворювання:

- Через протокол тестування роботодавця для підтвердження того, що працівник є особою, яка відповідає критеріям; АБО
- Від працівника (або його/її контактної особи) про те, що працівник є особою, яка відповідає критеріям; АБО
- Від постачальника медичних послуг або посадової особи сфери охорони здоров'я про вплив на працівника з боку особи, що відповідає критеріям, на робочому об'єкті.

Кого мають повідомити роботодавці, які не працюють у сфері охорони здоров'я?

Роботодавець має належним чином поінформувати всіх працівників під дією, які знаходилися на території відповідного робочого об'єкту, у день подання особою, що відповідає критеріям, повідомлення про те, що вона захворіла на інфіковану або на заразну хворобу. У випадку COVID-19 особа, яка відповідає критеріям, може бути носієм інфекції або заразною:

- Якщо симптоматика присутня принаймні за два дні до нездужання; АБО
- За відсутності симптомів, принаймні за 2 дні до взяття аналізів; І
- Поки ця особа не буде ізольована або поки вона не залишить робоче місце.

Чи мають роботодавці, які не працюють у сфері охорони здоров'я, письмово сповіщати ще когось?

Так, роботодавці також мають письмово сповістити:

- Уповноваженого представника(-ів) профспілки, до якої належить працівник під дією, що отримав сповіщення.
- Службу тимчасового надання працівників, кадрового лізингу або комплектування персоналу, до якої належить працівник під дією, що отримав сповіщення.

Як роботодавці, які не працюють у сфері охорони здоров'я, мають надавати повідомлення?

Письмове повідомлення має бути оформлене й передане в той спосіб, який працедавець зазвичай використовує для передання службової інформації. Зокрема таким способом може бути кур'єрське, електронне або текстове повідомлення, за умов, що його отримання працівником упродовж одного робочого дня є доцільно очікуваним.

Письмове повідомлення має бути складене англійською мовою та мовою, яка є зрозумілою більшості співробітників. Ця умова також стосується письмових повідомлень, наданих представникам профспілок та роботодавцям.

Чи можуть повідомлення, надані роботодавцями в немедичних закладах, містити прізвища працівників?

Ні. Відповідно до правил письмові сповіщення для працівників під дією **не повинні містити жодних імен або особистої інформації співробітників.**

Натомість повідомлення можуть містити таку інформацію, як програма чи сфера зайнятості працівника під дією, за умови що ця інформація не розкриває особу працівника під дією.

Скільки часу має роботодавець, який не працює у сфері охорони здоров'я, щоб сповістити працівників, профспілки та інших роботодавців?

Щоб передати письмове повідомлення про потенційний вплив захворювання працівникам, представникам профспілок та іншим роботодавцям, такий роботодавець має один робочий день.

Інформування працівників про високий ризик впливу (заклади охорони здоров'я) Що таке заклад охорони здоров'я?

Заклади охорони здоров'я — це заклади, у яких надають медичні послуги безпосередньо пацієнтам. Зокрема такими закладами є лікарні, клініки, кабінети постачальників медичних послуг, організації з підтримки здоров'я, діагностичні або лікувальні центри, нейропсихіатричні або психіатричні установи, хоспіси або будинки для літніх осіб, визначені в розділі RCW 9A.50.010: **Визначення.**

Як і коли заклади охорони здоров'я мають повідомляти працівників під дією?

Зклади охорони здоров'я мають повідомити будь-яких працівників, підданих відомому або підозрюваному впливу COVID-19, протягом 24 годин. За наявності дозволу від працівника роботодавець мусить також поінформувати представника профспілки про піддання працівника відомому або підозрюваному впливу COVID-19, впродовж 24 годин.

У визначеннях сфери охорони здоров'я, що таке «високий ризик впливу захворювання»?

Високий ризик впливу захворювання означає перебування в будь-якій із таких ситуацій без правильно надягнутого респіратора або інших засобів індивідуального захисту:

- У зоні шести метрів від особи, яка відповідає застосовним критеріям, впродовж часу, який сумарно становить не менше 15 хвилин на 24 години за умови, що особа, яка відповідає застосовним критеріям, є потенційним джерелом розповсюдження зараження в активному стані.
- В одному приміщенні з особою, яка відповідає застосовним критеріям, яка проходить процедуру, що утворює аерозольну завись. Перелік процедур, які вважаються такими, що утворюють аерозольну завись, наведені за адресою <https://www.doh.wa.gov/Portals/1/Documents/1600/coronavirus/COVID19InfectionControlForAerosolGeneratingProcedures.pdf>.
- У кімнаті, де особа, що відповідає критеріям, пройшла процедуру, яка утворює аерозольну завись, до закінчення часу чищення.

Який перехідний період визначений для закладів сфери охорони здоров'я?

У випадку COVID-19 особа, що відповідає критеріям, є потенційно хворою на інфекційну або заразну хворобу за два дні до того, як особа, що відповідає критеріям, відчує себе хворою/відчує прояви симптомів (для тих, у кого хвороба протікає без симптомів, за два дні до взяття біоматеріалу на тестування), і аж до закінчення найдовшого з трьох періодів: періоду знаходження особи, що відповідає критеріям, поза робочим місцем, періоду знаходження особи на ізоляції проза робочим місцем, або періоду до задоволення критеріїв Центру контролю захворювань (Center for Disease Control, CDC) щодо повернення на роботу за загальним протоколом комплектації персоналу. Додаткова інформація <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/mitigating-staff-shortages.html>

Що таке «час очищення приміщення»?

У відповідності до інструкцій CDC, час очищення – це кількість часу, достатня для того, щоб аерозоль залишив приміщення з ефективністю 99,9 відсотків (див. <https://www.cdc.gov/infectioncontrol/guidelines/environmental/appendix/air.html#tableb1>). Він складає не менше трьох годин після завершення процедури. Для приміщень клінічного призначення, збудованих із задоволенням вимог Департаменту охорони здоров'я (DOH) до клінічних споруд (із шістьма замінами повітря на годину), достатній час очищення дорівнює одній годині; для приміщення, ізольованого від повітряно-крапельних інфекцій (AIIR), достатній час очищення дорівнює 15 хвилинам.

Чи можуть повідомлення, надані роботодавцями в медичних закладах, містити прізвища працівників?

Відповідно до Закону про американців з інвалідністю (ADA) статус окремих співробітників щодо COVID-19 має залишатися конфіденційним. Подробиці в інформації Комісії з рівних можливостей зайнятості США: <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>.

Розкриття інформації про COVID-19

Чи забороняє WAC 296-62-600 повідомляти роботодавцю про будь-які медичні стани чи діагнози робітника?

Відповідно до RCW 49.17.062 правило не забороняє розкривати інформацію про будь-який медичний діагноз або стан робітників. Це стосується як закладів охорони здоров'я, так і роботодавців, які працюють поза сферою охорони здоров'я.

Чи створює WAC 296-62-600 якісь нові вимоги щодо розкриття будь-якої інформації про стан здоров'я або діагноз робітників їхньому роботодавцю?

Відповідно до RCW 49.17.062 правило не створює будь-яких додаткових вимог щодо розкриття інформації про будь-який медичний діагноз або стан робітників. Це стосується як закладів охорони здоров'я, так і роботодавців, які працюють поза сферою охорони здоров'я.

Чи можуть роботодавці запитати у працівників, чи ставили їм діагноз COVID-19, або чи проходили вони тестування щодо цієї хвороби?

DOSH й надалі очікуватиме, що роботодавці контролюватимуть поширення COVID-19 на робочих місцях, наприклад, змушуючи співробітників, здатних передати COVID-19, залишатися вдома. Правило не забороняє законним роботодавцям ставити співробітникам запитання, пов'язані з COVID-19. Щоб отримати докладнішу інформацію про це та інші питання, що стосуються законодавства про рівні можливості, роботодавці та працівники мають ознайомитися з документом щодо технічної підтримки від Комісії з питань рівних можливостей у сфері зайнятості США за адресою: <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>

Скарги

Як поскаржитися, якщо я вважаю, що співробітники не отримують сповіщення в той період та в спосіб, що визначені WAC 296-62-600?

Зателефонуйте до DOSH за номером 1-800-4BE-SAFE (або 1-800-423-7233). Або заповніть форму скарги DOSH за адресою <https://www.lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/safety-complaints>

Добровільне використання засобів індивідуального захисту (PPE) Що таке добровільне використання PPE?

Добровільне використання означає необов'язкове використання маски або інших засобів індивідуального захисту працівником або підрядником на робочому місці за відсутності відповідних вимог, які висувають Закону про промислову безпеку та здоров'я штату Вашингтон (Washington Industrial Safety and Health Act, WISHA, розділ 49.17 RCW) або роботодавець, під час надзвичайної ситуації у сфері охорони здоров'я, пов'язаної з інфекційним або заразним захворюванням.

Добровільне використання також має місце, коли працівник або підрядник, який зобов'язаний використовувати PPE, хоче підвищити рівень свого захисту, наприклад, добровільно носить маску-респіратор (N95 тощо).

Що має робити роботодавець, якщо хтось хоче добровільно використовувати PPE?

Роботодавці мають дозволити будь-якому працівнику або підряднику (як повністю так і не повністю вакцинованим) добровільно використовувати PPE, але тільки після того, як роботодавець визначить, що використання не буде:

- Створювати загрозу безпеці або здоров'ю, АБО
- Заважати дотриманню вимог безпеки роботодавця, АБО
- Конфліктувати з вимогами PPE, визначеними іншими застосовними правилами охорони здоров'я та безпеки.

Чи мають роботодавці фінансово компенсувати добровільне використання PPE?

Ні, роботодавці мають платити лише за використання обов'язкових PPE.

Як поскаржитися, якщо я вважаю, що працівникам не дозволено добровільно використовувати PPE відповідно до WAC 296-62-601?

Зателефонуйте до DOSH за номером 1-800-4BE-SAFE (або 1-800-423-7233). Або заповніть форму скарги DOSH за адресою <https://www.lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/safety-complaints>

Щоб отримати інформацію про програми та послуги агентства вашою мовою, зателефонуйте до Міністерства праці й промисловості штату Вашингтон за номером 1-800-547-8367. Ця послуга безкоштовна.

Документ в інших форматах для осіб з інвалідністю доступний на замовлення. Дзвоніть 1-800-547-8367. Номер для користувачів текстофону (TDD): 711. L&I надає претендентам на працевлаштування однакові можливості.