

Նոր Կորոնավիրուս Զիվանդություն (COVID-19)

Վերջին Թարմացումներ.

11/6/20. Հրահանգների հղում է ավելացվել ախտանիշներ ունեցողների համար: Ավելացվել են աղբյուրների գյուղատնտեսական աշխատողների համար:

Հանրային Առողջապահության Վարչությունը (Հանրային Առողջապահություն) աշխատում է՝ ապահովելու, որ աշխատողները, գործատուները և ընտանիքները առողջ մնան COVID-19 համավարակի ժամանակ: Քանի որ աշխատողները վերադառնում են աշխատանքի, կարևոր է նշել, որ աշխատավայրում պետք է փոփոխություններ իրականացվեն և ջանքեր գործադրվեն՝ պաշտպանելու աշխատակիցների և հաճախորդների առողջությունը:

COVID-19 հիմնականում տարածվում է մարդուց մարդ՝ շնչառական կաթիլների միջոցով, որոնք առաջանում են, երբ վարակված մարդը հագում, փռչում կամ խոսում է: Ախտանիշներ չունեցող մարդիկ նույնպես կարող են փոխանցել վարակը: Այս կաթիլները կարող են ընկնել մոտ գտնվող մարդկանց բերանի կամ քթի մեջ կամ հնարավոր է՝ ներշնչելու արդյունքում հայտնվեն թոքերում: Վարակի վերահսկման ուղղությամբ ուսումնասիրություններն ու ապացույցները ցույց են տալիս, որ կաթիլները սովորաբար ճամփորդում են մոտ 6 ոտնաչափ (մոտավորապես՝ երկու ձեռքի երկարության հեռավորություն):

Այս փաստաթուղթը կարևորում է որոշ պաշտպանական միջոցառումներ, որոնք գործատուներից պահանջվում է իրականացնել՝ ձեռք առողջ պահելու համար: Այն դեպքերի համար, երբ հիվանդանում եք, կամ ստիպված եք լինում թողնել աշխատանքը COVID-19-ի հետ կապված խնդիրների պատճառով, այս փաստաթուղթը տրամադրում է նաև կարևոր տեղեկություններ աշխատողների նպաստների և ռեսուրսների վերաբերյալ, որոնք առկա են ձեզ պաշտպանելու համար:

ԻՆՉ ԱՎՆԿԱԼԵԼ, ԵՐԲ ՎԵՐԱԴԴԱՌՆՈՒՄ ԵՔ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ

Գործատուներին հանձնարարվել է հետևել Շրջանի Հանրային Առողջության որոշակի արձանագրությունների պահանջներին, որոնք ներառում են հետևյալը՝ աշխատակիցների առողջությունը պաշտպանելու համար.

- Թույլ տալ նրանց, ովքեր կարող են իրենց պարտականությունները տնից կատարել, այդպես անել, հասկապես խոցելի աշխատակիցները, ինչպիսիք են՝ 65 տարեկանից բարձր տարիքի մարդիկ, հղիները և խրոնիկական հիվանդություններ ունեցողները: Գործատուներից պահանջվել է աշխատանքային գործընթացները հնարավորինս վերաձևակերպել՝ մեծացնելու աշխատակիցների տնից աշխատելու հնարավորությունները և հնարավորության դեպքում աշխատանքային պարտականությունները վերաբաշխվել են՝ թույլ տալու խոցելի անձանց աշխատել տնից:
 - Եթե դուք մտահոգություններ ունեք ձեր առողջության վերաբերյալ, խորհրդակցեք ձեր բուժաշխատողի հետ, որոշելու, թե արդյոք ձեր տնից դուրս աշխատանքային միջավայր վերադառնալը անվտանգ է ձեզ համար: Եթե անվտանգ չէ, ապա խոսեք ձեր գործատուի հետ, պարզելու, թե արդյոք հնարավոր է, որ ձեզ աշխատանքային այնպիսի պարտականություններ վերանշանակվեն, որոնք թույլ կտան տնից աշխատել:



Նոր Կորոնավիրուս Զիվանդություն (COVID-19)

- Փոփոխեք աշխատակիցների հերթափոխների ժամանակացույցերը՝ առավելագույնի հասցնելու աշխատավայրում ֆիզիկական հեռավորության պահպանումը և փոփոխեք հերթափոխների ընթացքում ընդմիջումները՝ ապահովելու ֆիզիկական հեռավորություն ընդմիջման սենյակներում:
- Հանձնարարեք աշխատակիցներին աշխատանքի չներկայանալ, եթե հիվանդ են կամ շփվել են COVID-19-ով հիվանդ անձի հետ:
- Նախքան աշխատակիցների մուտքը աշխատավայր, իրականացրեք ախտանիշների ստուգում:
 - Այս ստուգումների ժամանակ կիրականացվեն հարցումներ ախտանիշների վերաբերյալ, որոնք հնարավոր է, որ դուք ունեք և ստուգումը կարող է ներառել կամ չներառել ջերմաչափում աշխատավայրում:
 - Եթե ձեզ մոտ ախտանիշներ զարգանան, ապա ձեզնից կպահանջեն տուն գնալ և մեկուսանալ: Տես ph.lacounty.gov/covidcare:
 - Եթե ձեզ մոտ ախտորոշվել է COVID-19, ձեզ կխնդրեն մեկուսանալ տանը: Տես՝ մեկուսացման վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկություններ ph.lacounty.gov/covidisolation ինտերնետային էջում:
 - Այն մարդիկ, ովքեր սերտ շփում են ունեցել վարակված անձի հետ, պետք է կարանտինում մնան: Տես՝ կարանտինի վերաբերյալ ցուցումները՝ հավելյալ տեղեկությունների համար, թե ովքեր են համարվում սերտ շփումներ և թե ինչ պետք է նրանք անեն ph.lacounty.gov/covidquarantine ինտերնետային էջում:
- Տրամադրեք անվճար կտորե դիմակ բոլոր աշխատակիցներին, որոնք իրենց հերթափոխի ընթացքում շփում ունեն հանրության կամ այլ աշխատակիցների հետ: Կախված կատարվող աշխատանքի տեսակից, որոշ աշխատակիցներ պետք է կրեն նաև այլ պաշտպանիչ հանդերձանք, օր.՝ ձեռնոցներ կամ դեմքի վահաններ:
 - Ձեզնից չի պահանջվում դեմքի ծածկոց կրել, եթե դուք մենակ եք մասնավոր գրասենյակում կամ գտնվում եք աշխատավայրի այլ հատվածներում, որտեղ ուրիշները ներկա չեն:
 - Յուրաքանչյուր օգտագործումից հետո անպայման լվացեք դեմքի ծածկոցը:
- Գրասենյակները, աշխատակայանները կամ արտադրական հոսքագծերը միմյանցից հեռացրեք առնվազն 6 ոտնաչափով՝ ֆիզիկական հեռավորությունն ապահովելու համար, և անհրաժեշտության դեպքում կիրառեք այլ տեսակի պատնեշներ, օր.՝ օրգանական ապակուց միջնապատեր:
 - Կարևոր է հնարավորինս 6 ոտնաչափ հեռավորություն պահպանել ինչպես աշխատակիցներից, այնպես էլ հաճախորդներից կամ հանրության անդամներից, որոնց հետ կարող է շփում ունենաք և միշտ կրեք ձեր դեմքի ծածկոցը
- Ապահովեք, որ աշխատակիցների օգտագործման համար առկա լինի ձեռքերի ախտահանիչ միջոց, և/կամ օձառ և ջուր, և որ աշխատակիցներին լրացուցիչ ժամանակ տրամադրեք ձեռքերը հաճախակի լվանալու համար:
- Որքանով կիրառելի է, աշխատակիցներին տրամադրեք իրենց ուրույն գործիքները, սարքավորումներն ու աշխատանքային տարածքը: Եթե իրերը պետք է ընդհանուր օգտագործվեն, դրանք ախտահանվում են հերթափոխների կամ գործածումների միջև:
- Միջոցներ կիրառեք, որոնք նվազագույնի են հասցնում հասարակության անդամների հետ անմիջական շփումը, ինչպիսիք են առանց հպման վճարման համակարգերը և կիրառեք ընդհանուր հպման մակերեսների կամ տարածքների հաճախակի մաքրում:
- Բոլոր աշխատակիցներին տրամադրեք վերաբացման բոլոր համապատասխան արձանագրությունների պատճենները:

Ռեստորանների, մանրածախ հաստատությունների, արտադրությունների, հյուրանոցների և այլ



Նոր Կորոնավիրուս Զիվանդություն (COVID-19)

գործատուների համար նախատեսված Շրջանի Հանրային Առողջապահության բոլոր արձանագրությունները առկա են <http://publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus> ինտերնետային կայքում:

Եթե կարծում եք, որ ձեր գործատուն չի հետևում Հանրային Առողջապահության արձանագրություններին և կցանկանալիք հայտնել խախտման մասին, կարող եք զանգահարել Հաճախորդների Զանգերի Կենտրոն (888) 700-9995 հեռախոսահամարով (երկուշաբթիից ուրբաթ օրերին՝ 8:00-17:00) կամ էլեկտրոնային նամակ ուղարկեք Ehmail@ph.lacounty.gov հասցեին:

COVID-19-ԻՑ ՏՈՒԺԱԾ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ԱՌԿԱ ՆՊԱՍՏՆԵՐԻ ԱՍՓՈՓ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՄ

Անաշխատունակության Նպաստներ

Անաշխատունակության Ապահովագրություն

https://www.edd.ca.gov/disability/am_i_eligible_for_di_benefits.htm

- Եթե դուք ի վիճակի չեք աշխատել COVID-19-ի հետ կապված կարանտինի կամ հիվանդության պատճառով (բժշկական մասնագետի կողմից հավաստագրված):
- Կարճաժամկետ նպաստների վճարում իրավասու աշխատողներին, ովքեր ունեն աշխատավարձի լրիվ կամ մասնակի կորուստ՝ աշխատանքի հետ չկապված հիվանդության, վնասվածքի կամ հղիության պատճառով:

Վճարովի Բացակայության Նպաստներ

Վճարովի Ընտանեկան Բացակայություն https://www.edd.ca.gov/disability/Am_I_Eligible_for_PFL_Benefits.htm

- Եթե դուք ի վիճակի չեք աշխատել, որովհետև դուք խնամում եք COVID-19-ով հիվանդ կամ կարանտինում գտնվող ընտանիքի անդամին (բժշկական մասնագետի կողմից հավաստագրված)
- Իրավասու աշխատակիցներին մինչև 6 շաբաթ նպաստների վճարում, ովքեր ունեն աշխատավարձի լրիվ կամ մասնակի կորուստ, որովհետև նրանց հարկավոր է աշխատանքից բացակայել՝ ծանր հիվանդ ընտանիքի անդամին խնամելու համար:

Գործազրկության Ապահովագրություն (և ցանկացած երկարացված Գ.Ա.-ի նպաստների ծրագրեր)

<https://unemployment.edd.ca.gov/>

- Եթե դուք կորցրել եք ձեր աշխատանքը կամ ձեր ժամերը կրճատվել են COVID-19-ի հետ կապված պատճառներով:
- Աշխատավարձի մասնակի փոխարինման նպաստների վճարում այն աշխատակիցներին, ովքեր կորցրել են իրենց աշխատանքը կամ նրանց ժամերը կրճատվել են ոչ իրենց մեղքով:

Համաճարակի Հետևանքով Գործազրկության Օգնություն https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019/pandemic-unemployment-assistance.htm

- Եթե դուք կորցրել եք ձեր աշխատանքը կամ բիզնեսը, կամ ձեր ժամերը կամ ծառայությունները կրճատվել են COVID-19-ի հետ կապված պատճառներով:
- Աշխատավարձի մասնակի փոխարինման նպաստների վճարում բիզնեսների սեփականատերերին, ինքնազբաղ աշխատողներին, անկախ կապալառուներին, նրանց, ովքեր ունեն սահմանափակ աշխատանքային պատմություն, նրանց, ովքեր ստացել են իրենց հասանելիք գործազրկության



Նոր Կորոնավիրուս Զիվանդություն (COVID-19)

ապահովագրության ամբողջ նպաստները և մյուսներին, ովքեր գործազուրկ են, բայց իրավասու չեն ստանալու գործազուրկության ապահովագրության կանոնավոր նպաստները, մասնակի գործազուրկներին, ի վիճակի չեն աշխատել կամ չեն կարող աշխատել COVID-19-ի հետ կապված պատճառներով:

Կալիֆորնիայի Վճարովի Բացակայություն` Հիվանդության Պատճառով (https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm)

- Եթե դուք կամ ընտանիքի անդամը հիվանդ է կամ կանխարգելիչ խնամքի պատճառով, ներառյալ՝ երբ հանրային իշխանությունները առաջարկում են կարանտին կամ մեկուսացում:
- Բացակայության օրերը, որոնք դուք հավաքել եք կամ ձեր գործատուն տրամադրում է ձեզ Վճարովի Բացակայություն` Հիվանդության պատճառով օրենքով: Սա կարող է հաշվարկվել կուտակած 1 ժամ` ամեն 30 ժամ աշխատածի դիմաց կամ տարեկան տրամադրվող 3 օր/24 ժամ: Գործատուն կարող է նաև սահմանափակել 12 ամիս ժամանակահատվածում 48 ժամի կուտակումը և օգտագործել 3 օր կամ 24 ժամը, որը որ ավելի մեծ է:
- Ձեզ վճարվում է ձեր կանոնավոր աշխատավարձի չափով կամ միջին ամսական վճարների հիման վրա՝ նախորդ 90 օրվա ընթացքում միջին աշխատավարձի չափով:

Կալիֆորնիա COVID-19 Հիվանդության Հետևանքով Հավելյալ Վճարովի Բացակայություն Սննդի Ոլորտի Աշխատակիցների Համար (N-51-20 Գործադիր Հրաման) (<https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ-for-PSL.html>)

- Եթե դուք “Սննդի Ոլորտի Աշխատակից եք” և (1) և ենթակա եք COVID-19- ի հետ կապված պետական կարանտինի կամ մեկուսացման հրամանին, (2) առողջապահության աշխատակիցը COVID-19- ի հետ կապված մտահոգություններով խորհուրդ է տվել ձեզ ինքնա-կարանտինում մնալ կամ ինքնամեկուսանալ կամ (3) աշխատողներին վարձող հաստատության կողմից ձեզ արգելվել է աշխատել COVID-19-ի հետ կապված առողջական մտահոգությունների պատճառով:
- Ձեզ վճարվում է ձեր կանոնավոր աշխատավարձի չափով, Նահանգի նվազագույն աշխատավարձով կամ տեղական նվազագույն աշխատավարձով, որը որ ավելի բարձր է:

Կորոնավիրուսին Ընտանիքների Առաջին Արձագանքի Պետական Հրաման (FFCRA) Արտակարգ Իրավիճակների Ժամանակ Հիվանդության Հետևանքով Վճարովի Բացակայություն (<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>)

- Եթե դու չեք կարող աշխատել (կամ հեռավար աշխատել), որովհետև.
 - (1) Դուք ենթակա եք COVID-19- ի հետ կապված Պետական, Նահանգային կամ Տեղական կարանտինի կամ մեկուսացման հրամանի:
 - (2) Առողջապահության աշխատակիցը COVID-19- ի հետ կապված մտահոգություններով խորհուրդ է տվել ձեզ ինքնա-կարանտինում մնալ:
 - (3) Դուք COVID-19-ի ախտանիշեր ունեք և բժշկական ախտորոշման կարիք ունեք:
 - (4) Եթե դուք խնամում եք որևէ անձի, ում վրա տարածվում է հրամանը, ինչպես նկարագրված է (1) ենթակետում, կամ ձեզ խորհուրդ է տրվել, ինչպես նկարագրված է (2) ենթակետում:
 - (5) Դուք խնամում եք երեխայի, ում դպրոցը կամ խնամքի վայրը փակվել է, կամ ում խնամակալը չի կարող աշխատել՝ COVID-19-ի հետ կապված պատճառներով:
 - (6) Ձեզ մոտ կա որևէ այլ էականորեն նման իրավիճակ, որը նշվել է Առողջապահության Քարտուղարի և Մարդկային Ծառայությունների կողմից:
- Մինչև 80 ժամ հիվանդության հետևանքով վճարովի բացակայության տրամադրում այն աշխատակիցների համար, ովքեր աշխատում են պետական գործատուների համար կամ մասնավոր



Նոր Կորոնավիրուս Զիվանդություն (COVID-19)

գործատուների համար, որոնք ունեն 500-ից պակաս աշխատողներ: (Որոշ բացառություններ կարող են կիրառվել, ներառյալ փոքր բիզնեսի դեպքում երեխայի խնամքի համար վճարովի բացակայություն չտրամադրելու բացառությունը):

[FFCRA Արտակարգ Իրավիճակների Ժամանակ Ընտանեկան Կամ Բժշկական Վճարովի Բացակայություն \(https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic\)](https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic)

- Եթե դուք չեք կարող աշխատել (կամ հեռավար աշխատել), որովհետև ձեզ անհրաժեշտ է բացակայել երեխայի խնամելու համար, ում դպրոցը կամ խնամքի վայրը փակվել է կամ ում խնամակալը չի կարող աշխատել COVID-19-ի հետ կապված պատճառներով:
- Մինչև 10 շաբաթ լրացուցիչ վճարովի բացակայություն այն աշխատողների համար, ովքեր աշխատում են պետական գործատուների համար կամ մասնավոր գործատուների համար, որոնք ունեն 500-ից պակաս աշխատողներ: (Որոշ բացառություններ կարող են լինել, ներառյալ՝ փոքր բիզնեսի բացառությունը):

[COVID-19-ի Համար Տեղական Կառավարման Հիվանդության Պատճառով Հավելյալ Վճարովի Բացակայություն \(http://file.lacounty.gov/SDSInter/bos/supdocs/145514.pdf\)](http://file.lacounty.gov/SDSInter/bos/supdocs/145514.pdf)

- Եթե դուք ապրում եք Լոս Անջելես քաղաքում կամ Լոս Անջելես Շրջանի անկախ տարածքներում, դուք կարող եք իրավասու լինեք COVID-19-ի հետ կապված պատճառներով հավելյալ վճարովի հիվանդության բացակայություն ստանալու, եթե դուք ընդգրկված չեք FFCRA-ում:
- Մինչև 80 ժամ լրացուցիչ վճարովի հիվանդության բացակայություն՝ ընդգրկված աշխատակիցների համար:
- Տարբեր է՝ ըստ վայրի. [LA City, Unincorporated LA County](#)

Աշխատողների Փոխհատուցման Նպաստներ

[Աշխատողների Փոխհատուցում \(https://www.dir.ca.gov/InjuredWorkerGuidebook/InjuredWorkerGuidebook.html\)](https://www.dir.ca.gov/InjuredWorkerGuidebook/InjuredWorkerGuidebook.html)

- Եթե դուք զեկուցել եք ձեր գործատուի աշխատատեղին 2020 թվականի Մարտի 19-ից Հուլիսի 5-ը և դրական եք թեստավորվել կամ ախտորոշվել եք COVID-19-ի հետ կապված հիվանդությամբ, ապա գուցե իրավունք ունենաք ստանալու աշխատողների փոխհատուցման նպաստներ՝ համաձայն Մայիսի 6-ի Նահանգապետ Նյուսոմի կողմից թողարկված Գործադիր Հրամանի:
- [N-62-20 Գործադիր Հրամանով](#), դուք հնարավոր եք ստանաք ժամանակավոր անգործունակության (TD) վճարներ, եթե սպառել եք COVID-19-ի հիվանդության վճարովի բացակայության պետական կամ նահանգային նպաստները: Դուք կարող եք իրավունք ունենաք TD վճարումներ ստանալու մինչև 104 շաբաթ: TD վճարումները դադարեցվում են, երբ կամ վերադառնում եք աշխատանքի, ձեր բժիշկը թույլ է տալիս ձեզ աշխատել, կամ ձեր բժիշկն ասում է, որ ձեր հիվանդությունը բավականին բարելավվել է:
- TD-ն սովորաբար փոխհատուցում է ձեր ընդհանուր համախառն աշխատավարձի երկու-երրորդը, որը դուք կորցնում եք մինչև ապաքինվում եք աշխատանքի հետ կապված հիվանդությունից կամ վնասվածքից՝ մինչև օրենքով սահմանված առավելագույն շաբաթական գումարի չափով: Ի հավելում, իրավասու աշխատակիցները իրավասու են ստանալու բժշկական բուժում և լրացուցիչ վճարումներ, եթե բժիշկը որոշում է, որ հիվանդության պատճառով նրանք ձեռք են բերել մշտական անաշխատունակություն:

ՀԱՃԱԽԱԿԻ ՏՐՎՈՂ ՀԱՐՑԵՐ



Նոր Կորոնավիրուս Ինֆեկցիոն (COVID-19)

1. Արդյո՞ք ինձ թույլատրվում է աշխատել COVID-19 համավարակի ընթացքում:

Դա կախված է այն բանից, թե ձեր աշխատանքն ինչ է: Այն ոլորտների աշխատողները, որոնց Լոս Անջելես Ծրջանի [Հանրային Առողջապահության Պատասխանատուի Հրամանով](#) թույլատրվում է բաց լինել, իրավունք ունեն աշխատելու: Ցանկացած անձ իրավունք ունի աշխատելու տնից, եթե համաձայնեցրել է դա իր գործատուի հետ:

2. Ին՞չ կարող եմ անել, եթե իմ ժամերը կրճատվել են COVID-19-ի պատճառով:

Դուք կարող եք դիմել [Գործազրկության Ապահովագրություն \(UI\)](#) ստանալու: Եթե դուք կորցրել եք ձեր աշխատանքը կամ ձեր ժամերը կրճատվել են և բավարարում եք իրավասության պահանջներին, հնարավոր է կարողանաք Կալիֆոռնիայի Զբաղվածության Զարգացման Վարչությունից (EDD) ստանալ Գործազրկության Ապահովագրության (UI) նպաստներ:

Դուք կարող եք իրավասու լինեք ստանալու UI, եթե ունեք W2-ով զեկուցած եկամուտ և համապատասխանում եք հետևյալից որևէ մեկ պայմանին.

- Դուք լիովին կամ մասնակիորեն գործազուրկ եք: Մա ներառում է՝ աշխատանքից ազատելը, բացակայությունները, աշխատավարձի կրճատումը կամ ժամերի կրճատումը: Դուք կարող գործազրկության նպաստներ ստանալ նաև աշխատելով՝ կախված ձեր աշխատավարձից:
- Ձեր երեխայի դպրոցը փակ է, և դուք պետք է բացակայեք աշխատանքից՝ նրան խնամելու համար:
- Ձեր նախորդ UI հայցի ժամկետը լրացել է:

Ավելին իմանալու համար, տես՝ [Գործազրկության նպաստների համար դիմելու ուղեցույցը](#): Կարևոր է նշել, որ նահանգը վերացրել է գործազրկության և հաշմանդամության ապահովագրության համար 1 շաբաթ [սպասելու ժամանակահատվածը](#) Կալիֆոռնիայի բնակիչների համար, ովքեր կորցրել են աշխատանքը COVID-19 համավարակի պատճառով: Մա նշանակում է, որ դուք կարող եք նպաստներ ստանալ առաջին շաբաթվա համար, որ չեք աշխատել կամ կրճատված ժամեր եք ունեցել և ձեզանից չի պահանջվում ամեն շաբաթ աշխատանք փնտրել, որպեսզի նպաստներ ստանալու իրավունք ունենաք:

Անպայման ստուգեք EDD-ի [վեբկայքը](#)՝ վերջին նորությունների համար:

3. Ես չեմ կարող աշխատել, որովհետև խնամում եմ մտերիմիս, ով հիվանդ է: Կա՞ որևէ բացակայության տեսակ, որից իրավասու եմ օգտվել:

Հնարավոր է՝ դուք կարողանաք օգտագործել վճարովի հիվանդության բացակայությունը: Հիվանդության վճարովի բացակայությունը կարող է օգտագործվել հիվանդության, ախտորոշման, աշխատակցի կամ աշխատակցի ընտանիքի անդամի առողջական վիճակի բուժման կամ կանխարգելման խնամքի պատճառով բացակայության համար:

Կանխարգելիչ խնամքը կարող է ներառել ինքնկարանտին՝ COVID-19-ի հնարավոր վարակի արդյունքում, եթե կարանտինը առաջարկվում է քաղաքացիական իշխանությունների կողմից: Ի հավելում, կարող են լինել նաև այլ իրավիճակներ, երբ աշխատակիցը կարող է օգտվել հիվանդության վճարովի բացակայության իր իրավունքից կամ գործատուն կարող է թույլ տալ հիվանդության վճարովի բացակայություն՝ կանխարգելիչ խնամքի համար: Օրինակ՝ այն դեպքում, երբ COVID-19-ի հետ շփում է եղել կամ երբ աշխատակիցը ուղևորվել է բարձր վտանգով տարածք:



Նոր Կորոնավիրուս Զիվանդություն (COVID-19)

Դուք կարող եք նաև [դիմել Վճարովի Ընտանեկան Բացակայության համար \(PFL\) հայց:](#)

Դուք կարող եք նաև օգտվել անվճար արձակուրդից՝ համաձայն Կալիֆոռնիայի Ընտանեկան Իրավունքների Օրենքի (CFRA): Համաձայն CFRA-ի, աշխատակիցներին կարող է իրավունք տրվել մինչև 12 շաբաթ տևողությամբ աշխատանքի պահպանմամբ բացակայություն՝ լուրջ առողջական խնդիրներով ծնողին, ամուսնուն կամ երեխային խնամելու համար: COVID-19-ը որակվելու է որպես լուրջ առողջական վիճակ, եթե դա հանգեցնում է ստացիոնար բուժօգնության կամ շարունակական բուժման կամ բուժաշխատողի կողմից վերահսկողության: Այն կարող է նաև որակվել որպես առողջական լուրջ վիճակ, եթե այն հանգեցնում է այնպիսի պայմանների, ինչպիսիք են թոքաբորբը: Աշխատակիցներն իրավասու են օգտվելու աշխատանքը պահպանող արձակուրդի այս ձևից (CFRA), եթե նրանք աշխատում են առնվազն 50 աշխատող ունեցող գործատուի համար՝ իրենց աշխատանքային վայրից 75 մղոն հեռավորության վրա; աշխատել են այդտեղ առնվազն մեկ տարի; և տարվա ընթացքում աշխատել են առնվազն 1250 ժամ՝ նախքան արձակուրդ պահանջելը:

4. Ու՞ր կարող եմ դիմել, եթե չեմ կարող աշխատել, որովհետև հիվանդ եմ կամ COVID-19-ի հետևանքով կարանտինի մեջ եմ:

Դուք հնարավոր է կարողանաք օգտագործել [հիվանդության վճարովի բացակայությունը](#) կամ [դիմել Անաշխատունակության Ապահովագրության \(DI\):](#)

Դուք կարող եք ներկայացնել նաև [Աշխատողների Փոխհատուցման Պահանջ](#), եթե դուք տուժել եք COVID-19 հիվանդությունից, որը աշխատավայրում վարակի հետևանք է եղել: Լրացուցիչ տեղեկությունների համար օգտվեք Կալիֆոռնիայի Արդյունաբերական Կապերի բաժնի [COVID-19 Ռեսուրսներ և Աշխատակիցների Փոխհատուցում](#) հղումներից:

Զվճարվող արձակուրդ կարող է ձեզ հասանելի լինել Կալիֆոռնիայի Ընտանեկան Իրավունքների Մասին օրենքով: Օգտվեք Կալիֆոռնիայի Արդար Աշխատանքի և Բնակարանային Հարցերով Վարչության COVID-19 վերկայքից՝ նրանց աշխատանքի հաճախակի տրվող հարցերի [վերաբերյալ](#):

5. Ի՞նչ տարբերակներ ունեմ, եթե երեխայիս դպրոցը կամ ցերեկային խնամքի կենտրոնը փակվել է COVID-19-ի հետ կապված պատճառներով:

Եթե դուք պետք է լքեք ձեր աշխատանքը կամ խատրեն կրճատեք ձեր ժամերը, կարող եք դիմել [Գործազրկության Ապահովագրության \(UI\) համար](#):

Դուք կարող եք նաև իրավասու լինեք ստանալու [FFCRA Արտակարգ Իրավիճակների Ժամանակ](#) Բժշկական Վճարովի Բացակայություն, որը թույլ է տալիս մինչև 80 ժամ հիվանդության հետևանքով վճարովի բացակայություն այն աշխատակիցների համար, ովքեր աշխատում են պետական գործատուների համար կամ մասնավոր գործատուների համար, որոնք ունեն 500-ից պակաս աշխատողներ: (Որոշ բացառություններ կարող են լինել, ներառյալ փոքր բիզնեսի դեպքում երեխայի խնամքի համար վճարովի բացակայություն չտրամադրելու բացառությունը:)

Կարող եք լինել վճարովի հիվանդության բացակայություն կամ [այլ վճարովի բացակայություն](#), որը հասանելի է աշխատողներին: 25 կամ ավելի աշխատող ունեցող աշխատատեղերում աշխատողներին կարող է տրամադրվել նաև տարեկան 40 ժամ արձակուրդ՝ հատուկ դպրոցների հետ կապված արտակարգ



Նոր Կորոնավիրուս Զիվանդություն (COVID-19)

իրավիճակների համար, ինչպիսիք են՝ քաղաքացիական իշխանությունների կողմից երեխայի դպրոցի կամ ցերեկային խնամքի կենտրոնի փակումը (տես՝ [Աշխատանքային Օրենսգրքի 230.8 բաժինը](#)): Այդ արձակուրդը վարձատրվող կլինի, թե՛ ոչ, կախված է գործատուի վճարովի բացակայության, արձակուրդի կամ այլ վարձատրվող բացակայությունների քաղաքականությունից: Գործատուները կարող են պահանջել, որ աշխատողները օգտագործեն իրենց արձակուրդը կամ վճարովի ժամանակի արտոնությունները, նախքան նրանց թույլատրել չվճարվող արձակուրդ վերցնել, բայց չեն կարող պարտադրել, որ աշխատակիցները օգտագործեն հիվանդության վճարվող բացակայությունը: Այնուամենայնիվ, ծնողը կարող է ընտրել օգտագործելու ցանկացած հասանելի հիվանդության վճարովի բացակայություն, որպեսզի իր երեխայի կողքին լինի՝ կանխարգելիչ խնամքի նպատակով:

6. Կարո՞ղ է գործատուն պահանջել աշխատողից տեղեկատվություն տրամադրել վերջերս կատարված ուղևորությունների վերաբերյալ այն երկրներ, որոնք համարվում են բարձր ռիսկային կորոնավիրուսով վարակվելու համար:

Այո: Գործատուները կարող են պահանջել, որ աշխատակիցները տեղեկացնեն իրենց, եթե նրանք նախատեսում են ճամփորդել կամ ճանապարհորդել են [երկրներ, որոնք Հիվանդությունների Վերահսկման և Կանխարգելման Կենտրոնների կողմից կորոնավիրուսով վարակվելու առումով համարվում են բարձր ռիսկային](#), (որը այս պահին միջազգային ճամփորդությունն է):

7. Կարո՞ղ է գործատուն աշխատակիցներին ուղարկել տուն, եթե նրանք COVID-19 ախտանիշներ դրսևորեն:

Այո: CDC-ը նշում է, որ աշխատակիցները, ովքեր հիվանդանում են աշխատավայրում՝ դրսևորելով COVID-19 հիվանդության ախտանիշներ, պետք է հեռանան աշխատավայրից: Գործատուները կարող են պահանջել այն աշխատակիցներին, ովքեր ցուցաբերում են COVID-19 ախտանիշներ՝ տուն գնալ: Գործատուները պետք է տրամադրեն հիվանդության վճարովի բացակայություն, որը պահանջվում է կիրառվող հիվանդության վճարովի բացակայության մասին օրենքներով: Եթե հիվանդության բացակայությունը սպառվել է, աշխատակիցները հնարավոր է իրավասու լինեն ստանալու այլ տեսակի վճարովի բացակայություն (ներառյալ՝ արձակուրդը կամ վճարովի բացակայությունը) կամ աշխատանքի պահպանմամբ չվճարվող բացակայություն:

8. Արդյո՞ք աշխատողը իրավունք ունի փոխհատուցում ստանալու, եթե աշխատանքի է ներկայացել և տուն ուղարկվել:

Ընդհանրապես, եթե աշխատողը ներկայանում է իր կանոնավոր հերթափոխին, բայց աշխատում է իր սովորական նախատեսված աշխատանքային օրվա կեսից ավելի քիչ ժամանակահատված, աշխատակցին հարկավոր է փոխհատուցել առնվազն երկու ժամ կամ ոչ ավելի քան 4 ժամ՝ հաշվետու ժամերի համար:

Օրինակ՝ աշխատակիցը, ով ներկայացել է աշխատելու ութ ժամյա հերթափոխի և աշխատում է ընդհամենը մեկ ժամ, պետք է ստանա 4 ժամվա վարձատրություն՝ մեկ ժամ աշխատածի դիմաց և երեք ժամ հաշվետու ժամերի համար, որպեսզի աշխատակիցը վարձատրություն ստանա ականկալվող ութ-ժամյա հերթափոխի առնվազն կեսի համար:

[Հաշվետու ժամերի վարձատրման վերաբերյալ հավելյալ տեղեկությունները](#) հասանելի են առցանց:

Նոր Կորոնավիրուս Զիվանդություն (COVID-19)

9. Համավարակի ժամանակ գործատուն որքան տեղեկություն կարող է պահանջել այն աշխատողներից, ովքեր հայտնում են, որ աշխատվայրում տկարություն են զգում:

Գործատուները կարող են հարցնել աշխատակիցներից, թե արդյոք նրանք COVID-19-ի ախտանիշներ ունեն, ինչպիսիք են՝ ջերմությունը կամ դողը և հազը: Գործատուները պետք է պահպանեն աշխատակցի հիվանդության վերաբերյալ բոլոր տեղեկությունները, որպես գաղտնի բժշկական տվյալներ:

10. Համավարակի ժամանակ, գործատուն կարո՞ղ է չափել աշխատողների ջերմությունը՝ պարզելու, թե արդյոք նրանք ջերմություն ունեն:

Ընդհանրապես, աշխատակցի մարմնի ջերմաստիճանի չափումը բժշկական քննություն է, որը կարող է իրականացվել միայն սահմանափակ հանգամանքներում: Սակայն, հիմնվելով CDC-ի և տեղական Հանրային Առողջապահության տեղեկությունների և ուղեցույցների վրա, գործատուները կարող են սահմանափակ նպատակով չափել աշխատակիցների մարմնի ջերմաստիճանը՝ գնահատելու այն վտանգը, որը աշխատողի ներկայությունը առաջացնում է աշխատավայրում ուրիշների համար՝ COVID-19 համավարակի արդյունքում:

11. Համավարակի ժամանակ գործատուն կարո՞ղ է հարցնել աշխատողներին, թե ինչու են նրանք բացակայել աշխատանքից, եթե գործատուն կասկածում է, որ բացակայությունը առողջական պատճառ է ունեցել:

Այո: Հարցնելը, թե ինչու անձը չի ներակայացել աշխատանքի, անգործունակության հետ կապված հարցում չէ: Գործատուն իրավունք ունի հարցնել, թե ինչու աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի: Եթե աշխատողը բացահայտում է աշխատանքից բացակայության հիվանդության կամ բժշկական պատճառ, գործատուները պետք է այդ տեղեկատվությունը պահեն որպես գաղտնի բժշկական գրառում:

12. Ի՞նչ տեղեկատվություն կարող է բացահայտել գործատուն, եթե աշխատողը կարանտինացված է, COVID-19 թեստի դրական արդյունք ունի, կամ շփվել է որևէ մեկի հետ, ով վարակված է:

Գործատուները չպետք է այդպիսի աշխատողներին անվանակոչեն աշխատավայրում՝ գաղտնիության մասին օրենքների պահանջներն ապահովելու համար: Եթե աշխատակիցը դրական է թեստավորվում կամ կասկածվում է, որ նա COVID-19 ունի, գործատուն պետք է հետևի Հանրային Առողջապահության տեղական, նահանգային կամ պետական ամենավերջին ցուցումներին: Գործատուները պետք է հետագա քայլեր ձեռնարկեն տեղական Հանրային Առողջապահության Վարչության ուղղությամբ, որը կարող է ներառել՝ աշխատավայրի փակում, խորը մաքրում, ինչպես նաև թույլատրել կամ պահանջել հեռավար աշխատանք:

Գործատուները կարող են տեղեկացնել տուժած աշխատողներին այն ձևով, որը չի բացահայտում աշխատողի անձնական առողջության հետ կապված տեղեկատվությունը: Օրինակ՝ գործատուն կարող է խոսել աշխատողների հետ կամ էլ-նամակ կամ այլ գրավոր հաղորդակցություն ուղարկել, որում ասվում է. «[Գործատուն] տեղեկացել է, որ աշխատակիցը, ով գտնվում է [գրասենյակի վայրը] դրական է թեստավորվել COVID-19 վարակի նկատմամբ: Գործատուն ստացել է այս թեստի դրական արդյունքները [ամսաթիվը]: Այս էլ-նամակով ձեզ տեղեկացվում է, որ դուք հավանական է, որ վարակվել եք COVID-19-ով և պետք է կապ հաստատեք Հանրային Առողջապահության ձեր տեղական Վարչության հետ՝ ցուցումների և ցանկացած հնարավոր գործողությունների համար, որոնք անհրաժեշտ է ձեռնարկել՝ ելնելով անձնական հանգամանքներից»:



Նոր Կորոնավիրուս Զիվանդություն (COVID-19)

13. Համավարակի ժամանակ գործատուն կարո՞ղ է պահանջել, որ իր աշխատողները կրեն անձնական պաշտպանիչ միջոցներ (օր. դեմքի դիմակներ, ձեռնոցներ կամ զգեստներ), որոնք նախատեսված են համավարակային վարակի փոխանցումը նվազեցնելու համար:

Այո: Գործատուն կարող է պահանջել, որ աշխատակիցները համավարակի ընթացքում անձնական պաշտպանիչ միջոցներ կրեն: Սակայն, եթե հաշմանդամություն ունեցող աշխատողին անհրաժեշտ է համապատասխան ընդունելի միջոց (օր. ոչ լատեքսային ձեռնոցներ, կամ զգեստներ, որոնք նախատեսված են այն մարդկանց համար, ովքեր անվասայլակներ են օգտագործում), գործատուն պետք է տրամադրի դրանք՝ բացակայության անհարկի դժվարությունների դեպքում:

14. Եթե աշխատողն ազատված է Աշխատանքի Արդար Ստանդարտների Մասին Օրենքի համաձայն, արդյո՞ք նա իրավասու է ստանալու լրիվ շաբաթվա վարձատրություն՝ գործունեության փակման արդյունքում աշխատանքային ընդհատումների դեպքում:

Աշխատանքի Արդար Ստանդարտների Մասին Օրենքը սահմանափակում է գործատուների կարողությունը՝ աշխատանքի ընդհատումների պատճառով ազատված աշխատողների աշխատավարձերից պահումներ կատարելու առումով:

15. Ի՞նչ պաշտպանություն ունի աշխատողը, եթե նրանք տուժում են վրեժխնդրությունից՝ հիվանդության վճարովի բացակայությունն օգտագործելու պատճառով:

Աշխատանքի Հանձնակատարի Գրասենյակը [սահմանում է մի շաբթ օրենքներ](#), որոնք պաշտպանում են աշխատակիցներին վրեժխնդրությունից, եթե նրանք հակադարձ գործողություններից տուժեն՝ իրենց աշխատանքային իրավունքից օգտվելու պատճառով, օր. հիվանդության վճարովի բացակայության կամ հարց 4-ում նշված դպրոցի հետ կապված բացակայության օգտագործումը: Լրացուցիչ տեղեկություններ այն մասին, թե [ինչպես ներկայացնել վրեժխնդրության կամ խտրականության վերաբերյալ բողոք](#) տեղադրված է առցանց:

Այս օրենքներով իրենց իրավունքներն օգտագործող աշխատողների նկատմամբ ներգաղթի հետ կապված սպառնալիքներ առաջադրելը անօրինական վրեժխնդրություն է :

ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

- Լոս Անջելես Շրջանի Առողջապահության Պատասխանատուի Հրամանը.
http://publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus/docs/HOO/2020_10_23_HOO_Safer_at_Home.pdf
- Կալիֆոռնիայի Հիվանդության Վճարովի Բացակայության Օրենքը ՀՏՀ.
https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm

Նոր Կորոնավիրուս Ինֆեկցիոն (COVID-19)

- ՀՏՀ-եր Կալիֆոռնիայի Աշխատանքային Հանձնակատարի Գրասենյակի կողմից կիրառվող օրենքը <https://www.dir.ca.gov/dlse/2019-Novel-Coronavirus.htm>
- Գործազրկության Նպաստների Համար Դիմելու Ուղեցույցը. <https://unemployment.edd.ca.gov/guide>
- Զբաղվածության Զարգացման Վարչության Վերջին Նորությունները. https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019.htm
- Ինչպե՞ս ներկայացնել Վճարովի Ընտանեկան Բացակայության հայցը. <https://www.edd.ca.gov/Disability/How to File a PFL Claim in SDI Online.htm>
- Կալիֆոռնիայի Անաչառ Աշխատանքի և Բնակարանային Հարցերով Վարչության հաճախակի տրվող հարցեր. https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2020/03/DFEH-Employment-Information-on-COVID-19-FAQ_ENG.pdf
- COVID-19 Ռեսուրսներ և Աշխատակիցների Փոխհատուցում. <https://www.dir.ca.gov/dwc/Covid-19/Index.html>
- COVID-19-ից Տուժած Աշխատողների Նպաստներ. <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- COVID-19 և Ամերիկյան աշխատավայր (ռեսուրսներ). <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>
- Գյուղատնտեսական Աշխատանքային Հարաբերությունների Խորհուրդ. 1 (800) 449-3699 <https://www.labor.ca.gov/wp-content/uploads/2020/09/ENG-Agricultural-Workers-Know-Your-Rights-Guide-Covid-8.18.20-pm-FINAL.pdf>

