



托儿机构传染病应急计划注意事项

(以下是传染病应对计划的示例，[可以适合儿童保育人员使用。](#))

[提供商名称] 最关心的是我们的员工以及我们所照管的儿童的健康和安全。我们大家都必须承担起预防工作的责任，在发现有人有感染症状、无症状感染（诊断结果呈阳性），或者疾病控制中心 (CDC) 发现有人可能接触了该传染病的情况下，我们都不能上班。

防止急性呼吸道疾病传播的方法

- 员工将被提醒要遵守疾病预防控制中心关于[咳嗽和打喷嚏礼仪](#)以及[手部卫生](#)的预防措施。工作场所将提供适当的用品，包括洗手液和含酒精的洗手液（60-95% 酒精）。
- 员工应加强清洁和[消毒](#)程序，尤其是对高接触表面。
- 如果员工怀疑自己感染了这种传染病，他们应该呆在家里，并与其医生联系。如果他们可以在家工作，他们应该通知其主管，由他和/或她来决定远程工作是否可行。
- 在没有使用退烧药的情况下，在退烧后 24 小时内员工不得返回其工作岗位。在大流行期间，您不需要提供您的卫生保健提供者给您的证明来确认您是否返回工作岗位。
- 员工本人身体健康，但若家中有人患有传染病，应立即通知其上级，并参考疾病预防控制中心关于存在潜在感染时[应采取的预防措施](#)的指导。
- 当传染病蔓延，员工需要照顾不在自己家中居住的朋友或家人时，该员工可以休病假或年假。
- 在做出任何旅行安排之前，员工应评估与旅行相关的风险和预防措施，以确定旅行是否可取，并通知其经理。旅行归来之后，员工应遵循[州和当地的建议或要求](#)。

准备应对疫情爆发：

- 经理应保留一份员工团队名单，并附上联系电话。
- 经理应了解其所在区域内的关键职能，并确定必要的值班人员，以便在发生疫情时对这些任务提供支持。在所有情况下，如果没有必要的值班人员/联络点，则应指

定一个人作为后备人员。一般来说，应该对员工进行交叉培训，以履行基本职能，这样即使关键人员不在场，工作场所也能维持其运营。

- 基本值班人员是指预先确定在传染病事件期间履行关键职能的人员。应告知这些员工他们应承担的职责，并确保他们拥有适当的设备，以便按要求完成这些活动。
- 工作期间出现症状的员工应立即通知主管并准备离开工作场所。如有必要，员工应采取措施避免与其他员工和儿童接触。
- 如果员工被确认患有传染病，经理应告知同事其可能在工作场所接触到传染病，但应按照《美国残疾人法案》(ADA) 的要求保密。
- 出现症状并认为自己可以工作的员工应通知其主管，主管可以决定如何促进远程工作安排，直到该员工不再具有传染性为止。在这种情况下，不需要正式的远程工作协议。
- 在生病离岗期间，员工可以指定其他人与经理就其健康状况保持沟通。

当疫情爆发时

- [提供商名称] 将遵循当地公共卫生部门和/或疾控中心公布的应急指南。如果应急指南是在工作时间内公布的，其中包括需要关闭办公室，经理应通知其团队成员，并激活电话通讯录以确保通知到每位员工。在办公室关闭状态下，办公室主电话线将更新。
- 提供了手机号码的员工将收到一条短信提醒，通知他们关闭状态以及其他相关最新动态。
- 如果本机构是开放的，但您的孩子就读的学校是关闭的，并且您无法找到备用的托儿机构，您应该通知您的主管。

返回本机构

一旦解除关闭，员工将收到其经理的通知，并按正常时间安排返回工作岗位。