**PROCEDURA POSTĘPOWANIA**

**Koronawirus-COVID-19 u dziecka/rodzica lub pracownika**

***Opracowana na podstawie wytycznych przeciwepidemicznych Głównego Inspektora Sanitarnego z dnia 19 listopada 2020 r. dla przedszkoli, oddziałów przedszkolnych w szkole podstawowej i innych form wychowania przedszkolnego oraz instytucji opieki nad dziećmi   
w wieku do lat 3, wydane na podstawie art. 8a ust. 5 pkt 2 ustawy z dnia 14 marca 1985r.   
o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz. U. z 2019 r. poz. 59, oraz z 2020 r. poz. 322, 374 i 567)***

1. Po uzyskaniu informacji należy poinformować o zagrożeniu pracowników – wynika to z art. 207(1) [**Kodeksu pracy**](https://www.infor.pl/akt-prawny/1527203,ustawa-kodeks-pracy.html) (KP) pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje   
   o zagrożeniach dla zdrowia i życia.
2. Poinformować o sytuacji **Sanepid** – wynika to z art. 5 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych.
3. Podjąć działania, które doprowadzą do zorganizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczeństwo (art. 207 par. 2 KP), polegające na:

Dziecko:

1. **Osoba, która zauważyła u dziecka lub zidentyfikowała objawy, lub dziecko zgłosiło, także rodzic/ opiekun ma obowiązek natychmiast poinformować o chorobie dziecka lub członka rodziny Dyrektora przedszkola a także odpowiednie służby**.
2. Dyrektor po uzyskaniu informacji, jeśli dziecko przebywa w przedszkolu izoluje je w izolatce pod opieką jednego opiekuna do czasu przyjazdu zespołu medycznego lub rodzica. Jeżeli w domu także informuje Sanepid o powziętej informacji i postępuje wg ich zaleceń i wytycznych
3. Zarządza dezynfekcję sali i pomieszczeń w których przebywało dziecko chore.
4. Zatrzymuje wszystkich pracowników do momentu uzyskania decyzji Sanepidu o postępowaniu wobec pracowników.

Pracownik

1. Zarządzenie **dezynfekcji** **stanowiska** pracy chorego pracownika, narzędzi, które używał;
2. Wydanie polecenia **pracy zdalnej** tym pracownikom, którzy mogą tak pracować – do czasu wydania decyzji w sprawie kwarantanny przez Sanepid; (można wydać pracownikom **wykorzystanie zaległego**[**urlopu**](https://kadry.infor.pl/urlopy/).)
3. W zależności od sytuacji i zaleceń Sanepidu do czasu rozstrzygnięcia przez Sanepid czy osoby   
   te będą objęte izolacją/kwarantanną, czy nie – pracodawca decyduje o zarządzeniu zamknięcia placówki
4. Porozumiewa się z pracownikiem, co do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy/ porozumieć się z pracownikiem, że uda się do lekarza po zwolnienie/ porozumieć się z pracownikiem w sprawie wykorzystania bieżącego urlopu wypoczynkowego/kontynuować pracę;
5. **Dyrektor zobowiązuje do mierzenia temperatury ciała** wszystkich pracowników.
6. **Informuje wszystkich pracowników o działaniach** **podjętych w związku z zaistniałą sytuacją**– wynika to z art. 207 (1) KP.
7. Dyrektor jest w stałym kontakcie, z Sanepidem który zdecyduje o poddaniu osoby zdrowej, która miała styczność z chorym izolacji/kwarantannie na okres 10 dni licząc od ostatniego dnia styczności. Ostatni dzień styczności jest więc początkiem okresu wliczanego do kwarantanny. Decyzja o zastosowaniu izolacji/ kwarantanny wskazuje jej okres i miejsce odbywania. Jest doręczana tylko pracownikowi. Pracownik ma obowiązek niezwłocznie poinformować pracodawcę o treści decyzji (to wynika z zasad usprawiedliwiania każdej z nieobecności określonych   
   w rozporządzeniu), ale zgodnie z wyjaśnieniami ZUS dostępnymi na tej stronie samą decyzję   
   o izolacji/kwarantannie pracownik może dostarczyć pracodawcy/ZUS już po zakończeniu izolacji/kwarantanny – to wynika stąd, że nie może opuszczać miejsca izolacji/kwarantanny, ale oczywiście informacyjnie powinien przekazać informację tak szybko, jako będzie możliwe.
8. Okres izolacji /**kwarantanny** zarządzonej przez Sanepid zrównany jest w ustawie o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa z okresem niezdolności do pracy wskutek choroby – przysługuje za nie wynagrodzenie chorobowe (do 33 dni w roku kalendarzowym, a w przypadku pracowników po 50 roku życia – do 14 dni płatne przez pracodawcę) i zasiłek chorobowy.
9. Po okresie zaleconej przez Sanepid izolacji/ kwarantanny Dyrektor przywraca pracę w placówce zgodnie z zaleceniami Sanepidu i wytycznymi GIS.