

Employee Health Policy Documents

Note: All Employee Health Policy documents and references pertain to both **Food Employees**¹ and **Conditional Employees**².

- *Employee Health Policy* template.
- The *Employee Health Policy Agreement* to be signed annually for all employees. File signed copies in *Part 4: Continuing Education and Professional Development*
- *Return to Work Guide*³ for Employees working in a school serving Highly Susceptible Populations (HSP)
- *Return to Work Guide*³ for Employees working in a school serving the general population or non-HSP.

¹"**Food employee**" means an individual working with unpackaged food, food equipment or utensils, or food-contact surfaces.

² "**Conditional employee**" means a potential FOOD EMPLOYEE to whom a job offer is made, conditional on responses to subsequent medical questions or examinations designed to identify potential FOOD EMPLOYEES who may be suffering from a disease which can be transmitted through FOOD and done in compliance with Title 1 of the Americans with Disabilities Act of 1990.

³ The school nutrition programs have an obligation to take all reasonable measures to protect the health and well-being of our vulnerable populations. Some schools serve at-risk population students and we highly recommend the School Food Authority (SFA), Board of Education, or School Administrators adopt a local policy/procedure reflecting the need to protect HSP students. This may be done by establishing local guidelines used to classify schools according to the populations served. This local SFA guidance should be used by the Person in Charge (PIC) to determine the correct *Return to Work Guide* to use for selected school(s).

In addition, you may link to and download the US Food and Drug Administration (FDA) *[Employee Health Interactive Tool](http://childnutrition.ncpublicschools.gov/information-resources/haccp-food-safety/commercial-kitchen/commercial-kitchen/employee-health-policy)* from the School Nutrition Website at <http://childnutrition.ncpublicschools.gov/information-resources/haccp-food-safety/commercial-kitchen/commercial-kitchen/employee-health-policy>

Click on the appropriate answers to each question for an easy determination whether an employee may work when ill.

SCHOOL NUTRITION FOOD EMPLOYEE AND CONDITIONAL EMPLOYEE HEALTH POLICY FOR _____

<Insert School Food Authority (SFA) name above>

PURPOSE

The purpose of the Food Employee Health Policy is to ensure all food employees or conditional employees notify the person-in-charge (PIC) when the employee experiences any of the conditions listed so appropriate steps are taken to avoid transmission of foodborne illness or communicable diseases.

POLICY

The SFA is committed to ensuring the health, safety and well-being of our employees and customers and complying with all health department regulations.

All food employees shall report:

Symptoms of:

Diarrhea

Vomiting

Jaundice (yellowing of the skin and/or eyes)

Sore throat with fever

Infected cuts or wounds, or lesions containing pus on the hand, wrist, or exposed body part (*such as boils and infected wounds, however small*).

Note: Diarrhea and vomiting from noninfectious conditions do not apply to this policy; however, a physician should make the diagnosis of the noninfectious condition causing the diarrhea and vomiting and the employee should provide written documentation to the PIC ensuring the condition is noninfectious.

Diagnosis of:

Norovirus

Salmonella Typhi (typhoid fever)

Shigella spp. infection

E. coli infection (*Escherichia coli* O157:H7 or other EHEC/STEC infection)

Hepatitis A

Non-typhoidal *Salmonella*

Note: The PIC must report to the Health Department when an employee has one of these illnesses.

Exposure to:

An outbreak of Norovirus, *Salmonella* Typhi (typhoid fever), *Shigella* spp. infection, *E. coli* infection, Hepatitis A, or Non-typhoidal *Salmonella*.

Living with or caring for someone who has been diagnosed with Norovirus, *Salmonella* Typhi (typhoid fever), *Shigella* spp. infection, *E. coli* infection, Hepatitis A, or Non-typhoidal *Salmonella*.

A household member attending or working in a setting with an outbreak of Norovirus, typhoid fever, *Shigella* spp. infection, *E. coli* infection, Hepatitis A virus, or Non-typhoidal *Salmonella*.

FOOD EMPLOYEE RESPONSIBILITY

All food employees/conditional employees shall follow the reporting requirements specified above involving symptoms, diagnosis and high-risk conditions specified. All food employees/conditional employees subject to the required work restrictions or exclusions imposed upon them as specified by the North Carolina Food Code (*Rules Governing Food Protection and Sanitation of Food Establishments*) and the School HACCP Plan, shall comply with these requirements as well as follow good hygienic practices always. The employee will be educated about the Employee Health Policy and will sign the Employee Health Policy Agreement annually.

PIC RESPONSIBILITY

The PIC shall take appropriate actions as specified in the Food Code to exclude, restrict and/or monitor food employees who have reported any of the symptoms, diagnoses, and exposures. The PIC shall ensure these actions are followed and only release the ill food employee once evidence, as specified in the Food Code, is presented demonstrating the person is free of the disease-causing agent or the condition has otherwise resolved.

The PIC shall cooperate with the regulatory authority during all aspects of an outbreak investigation and adhere to all recommendations provided to stop the outbreak from continuing. The PIC will ensure all food employees who have been conditionally employed, or who are employed, complete the food employee health agreement and sign the form acknowledging their awareness of this policy. The PIC will continue to promote and reinforce awareness of this policy to all food employees on a regular basis to ensure it is being followed. In addition, the PIC will train employees annually on the Employee Health Policy and obtain signed copies of the Employee Health Policy Agreement. The PIC will maintain the Employee Illness Log contained in the HACCP Plan *Part 3: Monitoring and Record Keeping* on an as needed basis.

School Nutrition Food Employee/Conditional Employee Health Policy Agreement

Reporting: Symptoms of Illness

I agree to report to the Person in Charge (PIC) when I have:

1. Diarrhea
2. Vomiting
3. Jaundice (yellowing of the skin and/or eyes)
4. Sore throat with fever
5. Infected cuts or wounds, or lesions containing pus on the hand, wrist, or exposed body part (*such as boils and infected wounds, however small*).

Note: Diarrhea and vomiting from noninfectious conditions do not apply to this policy; however, a physician should make the diagnosis of the noninfectious condition causing the diarrhea and vomiting and the employee should provide written documentation to the PIC confirming the condition is noninfectious.

Reporting: Diagnosed "Big Six" Illnesses

I agree to report to the PIC when I have been diagnosed with:

1. Norovirus
2. *Salmonella* Typhi (typhoid fever)
3. *Shigella* spp. infection
4. *E. coli* infection (*Escherichia coli* O157:H7 or other EHEC/STEC infection)
5. Hepatitis A
6. Non-typhoidal *Salmonella*

Note: The PIC must report to the Health Department when an employee has one of these illnesses.

Reporting: Exposure of "Big Six" Illnesses

I agree to report to the PIC when I have been exposed to any of the illnesses listed above through:

1. An outbreak of Norovirus, typhoid fever, *Shigella* spp. infection, *E. coli* infection, Hepatitis A, or non-typhoidal *Salmonella*.
2. Living with or caring for someone who has been diagnosed with Norovirus, typhoid fever, *Shigella* spp. infection, *E. coli* infection, Hepatitis A, or non-typhoidal *Salmonella*.
3. A household member attending or working in a setting with an outbreak of Norovirus, typhoid fever, *Shigella* spp. infection, *E. coli* infection, Hepatitis A virus, or non-typhoidal *Salmonella*.

Exclusion and Restriction from Work

If you have any of the symptoms or illnesses listed above, you may be **excluded*** or **restricted**** from work.

**If you are excluded from work you are not allowed to come to work.*

***If you are restricted from work you are allowed to come to work, but your duties may be limited.*

Returning to Work

If you are excluded from work for having symptoms of diarrhea and/or vomiting, you will not be able to return to work until **24 hours have passed** since your last episode of diarrhea and/or vomiting or you provide medical documentation from a physician.

If you are excluded from work for exhibiting symptoms of a sore throat with fever or for having jaundice (yellowing of the skin and/or eyes), Norovirus, *Salmonella* Typhii (typhoid fever), *Shigella* spp. infection, *E. coli* infection, Hepatitis A virus, and/or non-typhoidal *Salmonella*, you will not be able to return to work until **medical documentation from a physician is provided**. An employee confirmed with norovirus should not return to work for 3 days.

If you are excluded from work for having been exposed to Norovirus, *Salmonella* Typhii (typhoid fever), *Shigella* spp. Infection, *E. coli* infection, Hepatitis A virus, and/or non-typhoidal *Salmonella*, you will not be able to return to work until the following post-exposure times: 48 hours for Norovirus; 3 days for *E. coli* or *Shigella*; 14 days for *Salmonella* Typhii or non-typhoidal *Salmonella*; and 30 days for Hepatitis A virus or if cleared after a Igg vaccination.

Agreement

I understand I must:

1. Sign this agreement annually.
2. Report when I have or have been exposed to any of the symptoms or illnesses listed above; and
3. Comply with work restrictions and/or exclusions given to me.

I understand if I do not comply with this agreement, it may put my job at risk.

Employee Name (printed)	Employee Signature	Date
Person in Charge Name (printed)	Person in Charge Signature	Date

Apéndice A: Documentos de la política de salud del empleado

Nota: Todos los documentos y referencias de la 'Política de Salud del Empleado' pertenecen tanto a los Empleados de Alimentos¹ como a los Empleados Condicionales².

- Modelo de '*Política de Salud del Empleado*'.
- El acuerdo de la '*Política de Salud del Empleado*' se firmará anualmente para todos los empleados. Presente copias firmadas en la Parte 4: *Educación Continua y Desarrollo Profesional*
- *Guía de Regreso al Trabajo* 3 para empleados trabajando en una escuela que sirve a poblaciones altamente susceptibles (HSP)
- *Guía de Regreso al Trabajo* 3 para los empleados que trabajan en una escuela que presta servicios a la población general o que no pertenece a HSP.

1 "**Empleado de alimentos**" significa una persona que trabaja con alimentos no empacados, equipos o utensilios de comida o superficies en contacto con alimentos.

2 "**Empleado condicional**" significa un potencial EMPLEADO DE ALIMENTOS a quien se hace una oferta de trabajo, condicionado a respuestas a preguntas médicas posteriores o exámenes diseñados para identificar posibles EMPLEADOS DE ALIMENTOS que pueden estar sufriendo de una enfermedad que puede transmitirse a través de ALIMENTOS y esto es realizado en conformidad con el Título 1 - Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990.

3 Los programas de nutrición escolar tienen la obligación de tomar todas las medidas razonables para proteger la salud y el bienestar de nuestras poblaciones vulnerables. Algunas escuelas sirven a estudiantes en situación de riesgo y recomendamos encarecidamente que la 'Autoridad de Alimentos Escolares' (SFA), la Junta de Educación o los administradores escolares adopten una política / procedimiento local que refleje la necesidad de proteger a los estudiantes de HSP. Esto se puede hacer mediante el establecimiento de directrices locales utilizadas para clasificar las escuelas de acuerdo con las poblaciones a las que sirven. Esta guía SFA local debe ser utilizada por la 'Persona a Cargo' (PIC) para determinar la 'Guía de Regreso al Trabajo' correcta para utilizar para la (s) escuela (s) seleccionada (s).

Además, puede vincular y descargar la herramienta interactiva de salud para empleados de la Administración de Drogas y Alimentos de los EE. UU. (FDA) del sitio web de nutrición escolar en <http://childnutrition.ncpublicschools.gov/information-resources/haccp-food-safety/commercial-kitchen/employee-health-policy>

Haga clic en las respuestas apropiadas para cada pregunta para una fácil determinación de si un empleado puede trabajar cuando está enfermo.

EMPLEADO DE NUTRICION Y POLÍTICA DE SALUD DEL EMPLEADO CONDICIONAL

PARA: _____

PROPÓSITO

El objetivo de la política de salud de los empleados, es garantizar que todos los empleados o empleados condicionales notifiquen a la persona a cargo (PIC) cuando el empleado experimente alguna de las condiciones enumeradas, de modo que se tomen las medidas adecuadas para evitar la transmisión de enfermedades transmitidas por los alimentos o enfermedades transmisibles. .

POLÍTICA

La SFA se compromete a garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros empleados y clientes y a cumplir con todas las reglamentaciones del departamento de salud.

Todos los empleados de alimentos deberán informar:

Síntomas de:

Diarrea

Vómitos

Ictericia (coloración amarillenta de la piel y / o los ojos)

Dolor de garganta con fiebre

Cortes o heridas infectadas, o lesiones que contienen pus en la mano, la muñeca o la parte expuesta del cuerpo (como forúnculos y heridas infectadas, por pequeñas que sean).

Nota: La diarrea y los vómitos de afecciones no infecciosas no se aplican a esta política; sin embargo, un médico debe hacer el diagnóstico de la afección no infecciosa que causa diarrea y vómitos y el empleado debe proporcionar documentación escrita al PIC para garantizar que la afección no sea infecciosa.

Diagnos de:

Norovirus

Salmonella Typhi (fiebre tifoidea)

Shigella spp, infección

Infección por E. coli (Escherichia coli O157: H7 u otra infección por ECEH / STEC)

Hepatitis A

Salmonella no tifódica

Nota: El PIC debe informar al Departamento de Salud cuando un empleado tiene una de estas enfermedades.

Exposición a:

Un brote de Norovirus, Salmonella Typhi (fiebre tifoidea), infección Shigella spp., infección por E. coli, Hepatitis A o Salmonella no tifódica.

Vivir o cuidar a alguien que ha sido diagnosticado con Norovirus, Salmonella Typhi (fiebre tifoidea), infección Shigella spp., infección por E. coli, Hepatitis A o Salmonella no tifónica.

Un miembro de la familia que asiste o trabaja en un entorno con un brote de Norovirus, fiebre tifoidea, infección Shigella spp., infección por E. coli, virus de la Hepatitis A o Salmonella no Tifónica.

RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS DE ALIMENTOS

Todos los empleados de alimentos / empleados condicionales deberán cumplir con los requisitos de informar según especificados anteriormente y que implican síntomas, diagnóstico y condiciones de alto riesgo según especificadas. Todos los empleados de alimentos / empleados condicionales

sujetos a las restricciones de trabajo o exclusiones requeridas que les son impuestas según el 'Código Alimentario de Carolina del Norte' (Reglas que rigen la Protección de Alimentos y Saneamiento de Establecimientos de Alimentos) y el Plan HACCP Escolar, deben cumplir con estos requisitos y seguir buenas prácticas de higiene en todo momento. El empleado recibirá información sobre la política de salud del empleado y firmará el acuerdo de política de salud del empleado anualmente.

RESPONSABILIDAD DE PIC

El PIC tomará las medidas apropiadas según lo especificado en el 'Código Alimentario' para excluir, restringir y / o monitorear a los empleados de alimentos que hayan informado alguna de las condiciones antes mencionadas. El PIC se asegurará de que se sigan estas acciones y solo relevará al empleado enfermo una vez que presente evidencia, como se especifica en el 'Código Alimentario', que demuestre que la persona está libre del agente causante de la enfermedad o que la afección se ha resuelto.

El PIC deberá cooperar con la autoridad reguladora durante todos los aspectos de una investigación de brotes y cumplir con todas las recomendaciones provistas para evitar que el brote continúe. El PIC garantizará que todos los empleados de alimentos que hayan tenido un empleo condicional o que estén empleados completen el acuerdo de salud de los empleados de alimentos y firmen el formulario reconociendo que conocen esta política. El PIC continuará promoviendo y reforzando la conciencia de esta política a todos los empleados de alimentos de manera regular para garantizar que se siga. Además, el PIC capacitará a los empleados anualmente sobre la política de salud del empleado y obtendrá copias firmadas del 'Acuerdo de política de salud del empleado'. El PIC mantendrá el 'Registro de Enfermedades de los Empleados' que figura en el Plan HACCP Parte 3: Monitoreo y Mantenimiento de Registros según sea necesario.

Empleados de alimentos de nutrición escolar/ Acuerdo de política de salud del empleado condicional

Informar/reportar: Síntomas de enfermedad

Acepto informar a la 'Persona a Cargo' (PIC) cuando tengo:

1. Diarrea
2. Vómitos
3. Ictericia (coloración amarillenta de la piel y / o los ojos)
4. Dolor de garganta con fiebre
5. Cortes o heridas infectadas, o lesiones que contienen pus en la mano, la muñeca o la parte expuesta del cuerpo (como forúnculos y heridas infectadas, por pequeñas que sean).

Nota: La diarrea y los vómitos de afecciones no infecciosas no se aplican a esta política; sin embargo, un médico debe hacer el diagnóstico de la condición no infecciosa que causa diarrea y vómitos y el empleado debe proporcionar documentación escrita al PIC de que la condición no es infecciosa.

Informes: Enfermedades diagnosticadas como "Seis Grandes"

Acepto informar al PIC cuando me han diagnosticado:

1. Norovirus
2. Salmonella Typhi (fiebre tifoidea)
3. Infección Shigella spp.
4. Infección por E. coli (Escherichia coli O157: H7 u otra infección por ECEH / STEC)
5. Hepatitis A
6. Salmonella no tifódica

Nota: El PIC debe informar al **Departamento de Salud** cuando un empleado tiene una de estas enfermedades.

Informar/reportar: Exposición de las "seis grandes" enfermedades

Acepto informar al PIC cuando estuve expuesto a alguna de las enfermedades mencionadas anteriormente a través de:

1. Un brote de Norovirus, fiebre tifoidea, infección Shigella spp., infección por E. coli, Hepatitis A o Salmonella no tisular.
2. Vivir con o cuidar a alguien que ha sido diagnosticado con Norovirus, fiebre tifoidea, infección Shigella spp., infección por E. coli, Hepatitis A o Salmonella no tisular.
3. Un miembro de la familia que asiste o trabaja en un entorno con un brote de Norovirus, fiebre tifoidea, infección Shigella spp, infección por E. coli, virus de la Hepatitis A o salmonela no tisular.

Exclusión y restricción del trabajo

Si tiene alguno de los síntomas o enfermedades mencionados anteriormente, puede ser **excluido** * o **restringido** ** del trabajo.

* Si se le excluye del trabajo, no se le permite venir a trabajar.

** Si se le restringe el trabajo, se le permite venir a trabajar, pero sus deberes pueden ser limitados.

Regreso al trabajo

Si lo excluyen del trabajo por tener síntomas de diarrea y / o vómitos, no podrá regresar al trabajo hasta que hayan transcurrido 24 horas desde su último episodio de diarrea y / o vómitos o proporcione documentación médica de un médico.

Si se le excluye del trabajo por presentar síntomas de dolor de garganta con fiebre o por tener ictericia (coloración amarillenta de la piel y / o los ojos), Norovirus, Salmonella Typhii (fiebre tifoidea), infección Shigella spp., infección por E. coli, virus de la Hepatitis A y / o salmonela no tisular, no podrá regresar al trabajo hasta que se proporcione la documentación médica. Un empleado confirmado con norovirus no debe regresar al trabajo por 3 días.

Si se lo excluye del trabajo por haber estado expuesto a Norovirus, Salmonella Typhii (fiebre tifoidea), infección Shigella spp., infección por E. coli, virus de la Hepatitis A y / o salmonela no tisular, no podrá volver a trabajar hasta los siguientes tiempos posteriores a la exposición: 48 horas para Norovirus; 3 días para E. coli o Shigella; 14 días para Salmonella Typhii o Salmonella no tifónica; y 30 días para el virus de la hepatitis A o si se elimina después de una vacuna Igg.

Acuerdo

Entiendo que debo:

1. Firmar este acuerdo anualmente.
2. Informar cuando tengo o he estado expuesto a alguno de los síntomas o enfermedades enumeradas anteriormente; y
3. Cumplir con las restricciones de trabajo y / o exclusiones que se me otorgan.

Entiendo que si no cumplo con este acuerdo, puedo poner mi trabajo en riesgo.

Nombre del empleado (impreso) _____

Firma del empleado _____ Fecha _____

Persona a cargo (impreso) _____

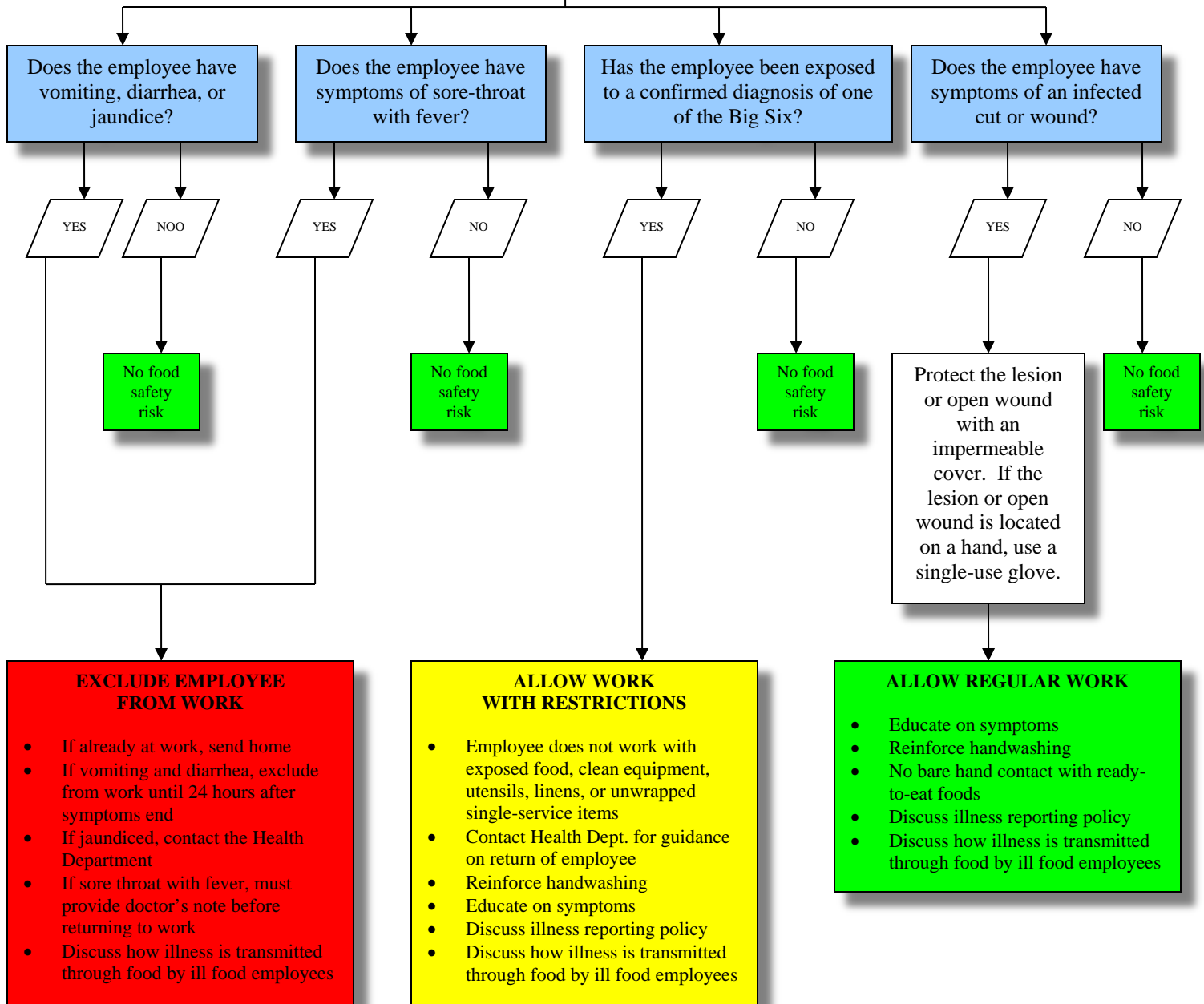
Firma de persona a cargo _____ Fecha _____

Employee Illness Decision Guide for Person in Charge (PIC) of Schools with Highly Susceptible Populations (HSP)

To be used for employees working with a HSP.

Use this flow chart to determine if an employee with an **undiagnosed** illness can spread the illness through food and should be restricted or excluded from work.

Employee calls school to report illness, PIC asks EACH of the following questions:

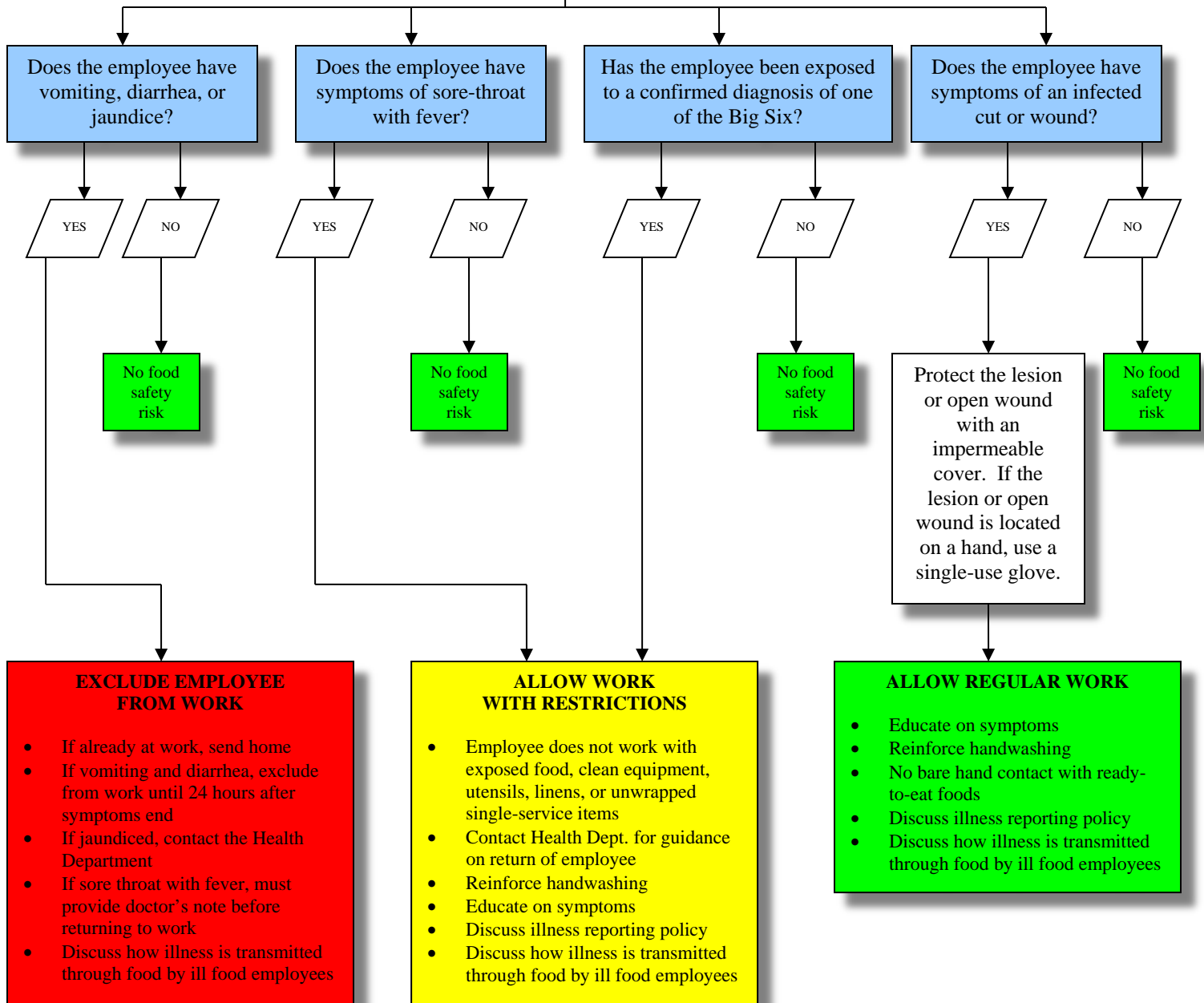


If a food employee reports a **diagnosis of Norovirus, E.coli O157:H7, Shigella, Hepatitis A virus, Salmonella Typhi, or non-typhoidal Salmonella** immediately exclude the employee and contact the local Health Department for guidance.

Employee Illness Decision Guide for Person in Charge (PIC) of Schools with General Populations (non-HSP)

To be used for employees working with general populations.
Use this flow chart to determine if an employee with an **undiagnosed** illness can spread the illness through food and should be restricted or excluded from work.

Employee calls school to report illness,
PIC asks EACH of the following questions:



If a food employee reports a **diagnosis of Norovirus, *E.coli* O157:H7, *Shigella*, Hepatitis A virus, *Salmonella* Typhi, or non-typhoidal *Salmonella*** immediately exclude the employee and contact the local Health Department for guidance.