

加利福尼亚

州立大学

员工

联合会

了解您的权利

工 伤

员工赔偿的目标

员工赔偿保险包括一套有关雇主责任和雇员权利的基本法律规定：如果一位员工在工作期间受伤，则雇主应不考虑是雇主或雇员地承担赔偿责任。根据加利福尼亚州的法律，员工的赔偿福利，除了一些例外情况，如工业残疾假期（IDL），是受伤雇员可向雇主索取的独有赔偿。

一般情况下，这是一种“无过失”、为社会提供所需要保护的保险计划：

- 它确保受伤员工可以不必承担任何费用地获得必要的医学护理，以便“治疗”和“减轻”所受伤害的影响。
- 它确保致残员工收入的损失能够得到免税现金福利的补偿，将在员工因为临时无能力而不能赚取收入期间及因为所遭受的永久性伤害而导致工作能力降低、回到劳动力市场后一段时间内支付这些福利。
- 它确保永久性致残的员工能获得职业能力恢复服务以帮助他们回到合适的有报酬的就业岗位。

工业残疾假期（IDL）：

成为公共雇员退休系统（PERS）或州教师退休系统（STRS）成员且已经遭遇工业残疾的CSU雇员有资格享受工业假期替代员工赔偿临时残疾（TD）福利。一位合格的雇员可以在致残的第一天起两年内领取时间不超过52周的IDL薪水。IDL薪水根据致残雇员离开工作的实际工作天数计算。

CSU的每个校区都任命有一位“回到工作岗位协调员”。该协调员的工作职责包括确保将致残员工有权享受的福利通知他/她本人，以便该位雇员早日回到工作岗位。由于受雇于CSU或在此期间导致残疾的CSU雇员，如果他/她符合下列所有要求，则可以获得IDL福利：

- 该雇员是PERS或STRS的一位有效会员，
- 该雇员的残疾已经被Ward North America Insurance确定并认可是由于工业致残的，
- 该雇员已选择根据员工赔偿临时残疾福利领取IDL福利或在福利生效通知之日起15天内未做出选择，以及
- 由于受伤或疾病，已经不能再继续工作。

在某些情况下，Ward North America Insurance做出有关一位员工的残疾假期是否与工作相关的决定可能需要一段时间。在这段时间，只要可用，允许该员工使用病假、假期或CTO假期。在决定残疾是与工作相关的并且该员工有资格享受IDL或员工赔偿临时残疾福利后，将对该员工的病假或假期结余进行适当的调整。

如果一位致残员工放弃他/她选择员工赔偿或工业致残假期的选择，教育法规第89529.05条规定他/她可以领取IDL福利，除非员工赔偿临时残疾福利金额更高，在这种情况下，员工赔偿临时致残的所有规定将适用。员工可以选择在受伤后首90个日历日期间的任何时候一次性的更改其福利。

哪些是伤害：

- 伤害或疾病的性质为“身体的”或“精神的”。这类伤害可以是职业疾病。
- 如果在工作场所有一次导致身体或精神伤害的事故或暴露，则伤害是“特定的”。
- 如果在工作场所所有重复的、延续一段时间的外伤性活动，则伤害是“累计的”。

请翻页

如果您认为您的权利被侵犯，请联络您当地的CSUEU干事

受伤后前30天：

在受伤以前，如果该员工以书面形式向CSU说明，该员工在受伤情况下想要使用的“私人”医生，则该员工的医生将在受伤之日起负责该员工的医学护理。如果该员工在受伤以前没有制定他/她的私人医生，则通常由CSU指定的医学护理提供方负责该员工的医学护理。

如果该员工要求，CSU必须允许该员工更换一次医生。可以在任何时候提出一次性更换申请，甚至是在报告受伤后30天期限内。

当您受伤时要做些什么：

- 立即通知您的主管。即时报告所有事故。
- 为所有伤情获取良好的医学治疗，甚至包括轻微伤害的急救治疗。
- 在您致残的情况下，您的主管将提供前往CSU指定医疗机构或员工目的地的交通。
- 将医生有关您工作能力的建议通知您的主管。
- 只有在医学上可行并且医生已同意您返回工作岗位后才重新开始工作。