



加利福尼亚

州立大学

员工

联合会

了解您的权利

# 裁员

## 决定解雇/与CSUEU会面并协商

CSU可以在由于缺乏资金或工作量不足时决定何时需要解雇员工(第24.1节)。CSU必须立即通知CSUEU并与联合会就解雇造成的商讨单位影响进行“会面并协商”(第24.2节)。

### 解雇员工通知书

要被解雇的临时或试用员工应在不迟于解雇生效之日前四十五(45)天内从校长处收到该解雇通知书(第24.20节)。由于缺乏资金要被解雇的永久性员工应在不迟于解雇生效之日前六十(60)天内从校长处收到该解雇通知书。由于工作量不足而要被解雇的永久性员工应在不迟于解雇生效之日前九十(90)天内从校长处收到该解雇通知书(第24.21节)。

## 自愿工作计划以避免解雇

在由于缺乏资金进行解雇生效之日前至少六十(60)天或因为工作量不足进行解雇前九十(90)天内,校长应公布各类自愿工作计划以避免解雇。当解雇是由于工作量不足发生时,将只向受到解雇影响员工分类中的员工提供自愿工作计划(第24.32节)。

## 解雇顺序:临时、试用和永久性员工

应在校长决定的员工分类中进行解雇。对于有技能等级的员工分类,应在校长决定的技能等级中进行解雇。出于解雇的目的,有相同等级的十二(12)个月、11/12个月、10/12个月和学年岗位应被视为单一的分类。解雇的顺序应为:

- 首先,临时和试用雇员,
- 最后,永久性雇员(第24.3节)。

校长应通过只考虑与计划需要相关的工作性质和能力,确定在一项工作分类内或分类技能等级中的临时和试用员工的解雇顺序(第24.4节)。不再续聘临时员工不构成解雇(第24.3节)。

校长应按年资的相反顺序确定员工分类中永久性雇员的解雇顺序。对于有各种技能级别员工分类中的员工,校长按年资的相反顺序确定技能级别中永久性员工的解雇顺序(第24.5节)。

在要进行解雇的情况下,不应出于进行商讨单位工作的目的增加一个科系的学生助理工作小时数和管理员数量。(第17.13节)。

## 解雇顺序中出现相同分数:永久性雇员

当一个工作分类中或一个分类中技能等级中要被解雇的两(2)位或多位永久性雇员有相等的年资得分时,会出现平局的情况(第24.18节)。校长应通过只考虑下列因素确定永久性雇员的解雇顺序打破这一平局:(a)该员工的专业技能和工作能力和(b)记录在案、由该员工提供的功绩服务(第24.19节)。

## 年资计算

从当前工作分类的雇佣之日起计算年资(第24.10节)

全职永久性雇员应按在一给定分类或一个分类中技能等级中的每一合格雇佣月份获得一(1)服务年资积分。拥有永久性地位的兼职雇员应按所服务的时间基础成比例地获得年资积分(第24.8节)。“调整”年资积分包括作为临时、试用或永久性雇员所服务的连续时间加上在该校区相同或更高级别的所有工作分类或技能等级中的任何服务(第24.9节)。耗费在家庭护理、兵役、残疾、租借员工给另一政府机构或带薪休假状态的所有时间应被累计记入年资得分(第24.12节)。

## 替代解雇的雇员可选项:职位空缺、转岗或降级

永久性雇员在收到解雇通知书后可以行使他/她的权利,选择转至他/她目前有资格担任的任何职位空缺(第24.22节)。

如果在其服务期间没有中断,永久性或试用雇员在收到解雇通知书后可以选择转岗或降级至在解雇之前期间他/她作为永久性雇员服务的任何工作分类或工作分类中技能级别(第24.23节)。这种情形通常被称为“升降职调整”。例如,一位之前有工资表II级技术永久性职位的工资表III级技术雇员可以调整至一个工资表II级技术岗位。而有最少年资积分的工资表II级技术雇员将被解雇。能够进行“调整”的能力要求该雇员在该工作分类中有永久性职位。

如果一位雇员选择降级以代替解雇,将根据第20条工资中的红色圆圈等级规定,将他/她的工资画上红色圆圈(第24.25节)。

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



## **再雇用权利/机会**

校长应按照工作分类或工作分类中技能等级,以年资为顺序,在重新雇用名单中输入已被解雇雇员的姓名。员工的姓名应一直保存在该重新雇用名单上,直到他/她返回与之前记录解雇时间和相同时间基础上的相同工作分类或工作分类中技能等级中的岗位。在任何情况下,员工姓名都不得在重新雇用名单上保留超过五(5)年(第24.28节)。

对于在重新雇用名单上有合格人员姓名的工作分类或工作分类中技能级别的职位空缺,都不应在未首先向名单上人员发出重新雇用通知前招聘其他人员。如果重新雇用名单上的人员拒绝了(2)份这类通知,则他/她放弃了他/她的重新雇用权利(第24.29节)。

根据本条款重新雇用的雇员应保留其在被解雇之日所拥有的永久雇员状态权利、服务积分(根据公共雇员退休系统(PERS)条例)、调资等级、病假和年资积分(第24.30节)。

如第22条22.34至22.44节中的规定,已被解雇并被录入重新雇用名单的雇员,在该雇员被保留在重新雇用名单期间,有资格参加费用弃权计划(第24.34节)。