



加利福尼亚

州立大学

员工

联合会

了解您的权利

您获得合理工作负荷和工作排班的权利

当CSU的预算紧张时，会将更多的工作分配给较少的员工。员工们会发现他们需要工作不合理的小时以便为管理层形成较少员工的决定进行补偿，管理层通过不重新雇佣临时员工或不替代退休或离职的永久性员工来完成这项工作。结果则是剩下的员工们需要承担更重的工作负荷。

很多豁免*员工承受压力需要工作更长时间，但对他们的日程表却没有任何补偿性的调整。补偿性时间或小时调整被列入了大学的政策中并且写入了CSU/CSUEU的合同中。

很多非豁免员工需要在没有补偿的时间工作。他们要在午饭和工休期间工作。他们上班很早或下班很晚，却不能获得任何加班补偿。根据州和联邦的法律以及我们的合同，这些做法是非法的。如果一位员工加班工作，CSU有向该员工为加班支付工资的法定义务。根本就不存在诸如“非正式加班”的说法。

所有员工都有权获得合理的工作负荷和合理的工作时间。在CSU，根本没有每天24小时、每周7天的工作安排！[第18.10条]

您有了解准确工作职责描述的权利

您有权获得一份准确反映分配给您工作职责的个性化岗位描述。[第17.9条]这是一种防止您接受不合理工作预期的保护。您的所有工作职责都应能够在正常的工作时间内完成。必须在您被雇佣一周内或您以一位现有雇员的身份提出申请30天内向您提供岗位描述[第17.9条]，并且您有权与您的主管会面讨论该岗位描述和职责。[第17.10条]

您有享受有报酬工作时间的权利

对于非豁免员工，在七天时间（包括有薪假期、CTO或病假）内任何超过40小时的工作必须作为加班并按照一倍半的工资标准、以加班费或有薪休假（CTO）的形式获得报酬。[第19.3条]如果您的主管知道您在工作，他/她必须加以正式记录并为此加班时间支付工资。当一位员工在一个日历年度内加班超过120小时，CSU必须为加班时间支付报酬。[第19.11条]没有被记录在工资表上的加班时间（“非正式CTO”）是非法的。您有权享受至少30分钟的用餐时间[第18.19条]，在此期间，您可以完全卸下您的工作职责并可自由离开您的工作地点[第18.20条]。您有权每工作四小时休息15分钟。[第18.20条]如果您在您的正常工作时间以前或之后工作超过两小时，您将有权享受用餐休息时间和津贴。[第19.15条]

对于豁免员工，在其工作日或工作周内没有固定、最少或最长工作时间。[第18.7条]期望豁免员工不考虑工作时间的完成分配的工作。但是，当需要豁免员工超时工作时，经理们可以授权对工作时间进行非正式调整。[第18.6条]雇员应要求经理以书面形式调整工作时间。所有员工的正常工作周包括五天，从周一开始，到周五结束。[第18.10条]

2008年1月，对该合同进行了修订，将工作负荷包括在内，并作为可以发放奖金的一项条件。[第20.38e]

您有权寻求联合会协助和代理

您有权利用CSU支付报酬的释放时间与您的联合会代表讨论这些事项。[第7.45和8.30条]了解您的权利并使用您的权利。您将可以帮助您自己和您的同事。您将可以防止大学不雇佣足够的员工、支付要求的工资或以适当的级别对员工进行分类。

该合同被公示在CSUEU的网站上：www.csueu.org（见谈判-合同）。

*“豁免”员工是指豁免或不受公平劳动标准法案（FLSA）保护的员工，如教员和其他领取工资并且不接受加班的专业岗位。“非豁免”员工是指有权获得加班报酬的“小时制”员工。

如果您认为您的权利被侵犯，请联络您当地的CSUEU干事

