

劳资双方谈判协议

协议双方

康涅狄格州大学信托理事会

和

研究生雇员工会 Local 6950——美国国际工会、全美汽车、航
天和农业设备工人工会（GEU-UAW）

2022年7月1日 - 2026年6月30日

目录

第 1 章. 认可.....	1
第 2 章. 工会保障.....	1
第 3 章. 大学特权和学术权利.....	2
第 4 章. 非歧视、霸凌和骚扰.....	3
第 5 章. 任命和重新任命通知.....	6
第 6 章. 任命保障.....	8
第 7 章. 雇佣文件.....	9
第 8 章. 工作发布.....	10
第 9 章. 工作场所和材料.....	11
第 10 章. 工作量.....	11
第 11 章. 知识产权.....	12
第 12 章. 出差.....	13
第 13 章. 培训.....	13
第 14 章. 雇员帮助计划.....	14
第 15 章. 请假.....	14
第 16 章. 节假日.....	15
第 17 章. 健康和安全.....	16
第 18 章. 停车和交通.....	16
第 19 章. 住房.....	18
第 20 章. 学费和其他费用减免.....	18
第 21 章. 助学金、薪水和工资.....	19
第 22 章. 健康保险.....	21

第 23 章. 托儿.....	22
第 24 章. 处罚和开除.....	22
第 25 章. 申述和仲裁.....	23
第 26 章. 外包.....	25
第 27 章. 工会权利.....	26
第 28 章. 工会管理委员会.....	27
第 29 章. 持续服务.....	27
第 30 章. 可分割性.....	28
第 31 章. 有效期.....	28
第 32 章. 立法行为.....	28
第 33 章. 休假.....	28
第 34 章. 夏季/学期间 GA 雇佣.....	29
第 35 章. 国际 GA 权利.....	32
第 36 章. 上岗.....	32
第 37 章. 签收.....	33
附录 A.....	34
职责补充说明 - 研究助理.....	35
职责补充说明 - 教学助理.....	36
附录 B.....	37
谈判单位成员 OIE 调查通知.....	38

第 1 章

认可

正如康涅狄格州劳工关系部案例#30888 所反映的，大学认可美国国际工会、全美汽车、航天和农业设备工人工会（UAW）及其当地工会、研究生雇员工会（GEU-UAW Local 6950）作为雇员谈判单位的独家谈判代表。谈判单位应包括所有的康涅狄格州大学研究生助理（GA），包括：教学助理（TA）、研究助理（RA）和其他非 TA 或 RA 的研究生助理。谈判单位还应有其大学的职能关系与 GA 基本相同的研究生，即使大学用另外的词语描述他们的职位。

谈判单位不应有在康涅狄格州大学健康中心（医学和牙医学院）任职的 GA、进行研究生教育计划（特别是 2014-2015 学年的公共宣传、服务和参与的 Provost 专业实习计划）相关实习的研究生、机要人员和管理人员。

第 2 章

工会保障

第 1 节：大学应扣除所有选择成为 GEU-UAW Local 6950 会员的 GA 的会费和入会费。工会会就会费和入会费与大学进行沟通。

第 2 节：在合同生效的三十（30）天内，大学应开始每两周从每个 GA 的总薪资中扣除会费。

第 3 节：本章扣除的会费和费用应在每个支付日进行扣除后十（10）个工作日内转给工会。

第 4 节：大学应每两周从书面授权已经提供给大学的会费付费 GA 的付款中扣除相应金额，将这些费用用于 UAW 志愿社区行动计划（VCAP）指定用途的款项。

第 5 节：工会会在大学的扣款期限前提交成员和 VCAP 授权所有变化的电子清单，包括：任何授权的 VCAP 扣款金额变化相关的金额和书面授权，这样大学可以进行相关扣款。

第 6 节：工会会收到审计官处在大学提供给其他工会的会费扣除相同的汇款定期报告。

第 7 节：对于大学或其代理引起的责任或损害，GEU-UAW 应按照本章的规定让大学不承担任何损失，并应给大学报销对该章任何规定或按照规定进行的任何活动法律辩护的法律费用。

第 3 章

大学特权和学术权利

第 1 节：双方确认 GA 也是属于雇员，特别是就助学金和福利等经济问题来说，但是也确认 GA 也是学生，享有大部分学习的权利和义务。

第 2 节：大学的管理层由大学单独授予。除非该协议另外特别说明，工会同意大学有权制定、规划、指导和控制大学的任务、计划、目标、活动、资源和优先级；制定和管理程序、规章制度、指导和控制大学运营；修改、延长或停用现有设备、设施和运营地点；确定或修改 GA 的数量、资格、计划、责任和任务；评估和确定评估内容、确定评估 GA 表现的流程和标准；确定并要求 GA 遵守大学的规章制度；处罚或开除 GA；制定或修改校历和工作日历，包括：节假日和节假日安排；指派工作地点；安排工作时间；招聘、雇佣、任命、再任命或调动 GA；确定教学的方式、时间和人员；自行决定师资雇佣和任期以及学生入学相关的所有事宜；引入新的教学方法；外包除该协议第 26 章限制以外的所有或部分运营；设定学费、费用和申请费以及如果根据第 20 章应减免研究生助理学费、费用或申请费的相关变化；和单独决定所有的学校事宜。

第 3 节：除非该协议另外特别说明，大学还有权制定、维护、修改和行使 GA 应遵守的表现、行为、秩序和安全的标准。大学还有权制定或修改处罚政策，从而对违纪进行处理。工会可以对这些规章和政策的合理性进行申诉。

第 4 节：教学对象、内容、方式和教师相关的决定由大学决定，并且大学可以自行决定。其他大学可以自行决定的学校问题有：

GA 学术进步和水平相关的决定，包括：由于学术原因 GA 是否继续或重新开始；研究方法和材料；学术标准以及是否建立、去除、合并或修改学术、宣传、服务和研究计划；师资和所有职位的选择和指派，包括：支持教学和研究的 GA；和补助金，包括：申请、选择、资助、管理、使用、教学效果考核制和终止。

第 5 节：上面列出的管理权力不是详尽的，并且不排除其他这里未指明的管理权力，行使或不行使这些权利不代表大学放弃这些权利。

第 6 节：除非上面第 3 节另外特别说明，大学相关管理或学术权力的行为不应受到申诉或仲裁程序，除非违反了该协议明确的书面规定。

第 4 章

非歧视、霸凌和骚扰

第 1 节：大学和工会不能就 GA 是否是任何劳工工会会员、人种、肤色、种族、宗教信条、年龄、性别（包括：性、怀孕、分娩、怀孕和分娩相关的身体状况、哺乳和哺乳相关的身体状况）、婚姻状况、民族、国籍、血统、性取向、遗传信息、身体或精神障碍（包括：学习障碍、智力障碍、精神病既往史）、退伍军人身份、犯罪前科、工作单位对生殖系统的危害、性认同或表达、政治活动和/或工会活动、或其他州或联邦法律所述的受保护阶层的成员对其进行歧视。对 GA 的任何区别对待、偏爱或损害都是歧视：（1）不让 GA 参与；（2）拒绝 GA 的福利；（3）区别对待 GA；或（4）影响 GA 雇佣。歧视包括根据州和联邦法律不给残疾人提供合理的住宿。

第 2 节：如果符合州或联邦法律的住宿与该协议的规定有冲突，双方应就任意一方的请求会面进行商讨。

第 3 节：双方同意大学或工会对于雇佣任何条款或条件提供的住宿只能对特殊情况的人适用。根据该协议，给他们提供住宿和住宿的方式和方法的情况应没有先例，并且任何个人或个体不能通过或依赖这些情况来进行任何后续申诉或仲裁。

第 4 节：根据反歧视、骚扰和相关人际暴力政策（《反歧视政策》），不能对 GA 有歧视或歧视性骚扰，该政策进行了修订和更新，并且名称可能会不时变化。该政策适用于 GA 以及其他大学社区的成员。对歧视和骚扰都进行了定义，并且相关例子以及其他禁止的行为也在该政策的第 IX 节中有说明。如果该政策和该协议有冲突，以该协议为准。

第 5 节：大学意识到性骚扰对于其核心使命，包括：研究和教育使命，来说是不利的，因此不会容忍任何形式的性骚扰，也不会容忍老师、管理员、主管、学生、同事、供应商、大学访问者或其他任何人对 GA 的骚扰。

(a) 比如下面这些不受欢迎的行为是不妥的，并且根据情况可能属于性骚扰或对工作环境不利：

- 性偏袒；
- 当面、通过邮件或其他电子媒介的性恶作剧、反复的性挑逗、笑话、暗示或编造故事；
- 性方面的言语侮辱；
- 性方面的触碰或拉扯；
- 一直站得很近、调情、触碰或抚摸；
- 当对方回绝或表明没有兴趣后一直问下班后是否愿意参加社交活动（尤其是主管要注意不要施压 GA 参加社交活动）；
- 送性暗示的礼物或物品；
- 一直做性暗示的手势；
- 在工作单位制作或张贴性方面有损尊严或冒犯性的图片、动画或材料；
- 下班后有不受欢迎的性方面的行为，影响工作环境。

第 6 节：大学和工会都不会容忍在 GA 雇佣期间对其的霸凌行为，包括利用职权骚扰的霸凌。霸凌是对一人或多人重复、危害健康的虐待，并且与大学行为操守中的价值观相悖，行为操守中明确说明了所有的雇员都要为人诚实、正直、尊重和专业。

(a) 比如下面这些不受欢迎的行为是不妥的，并且根据情况如果情节严重或很普遍则构成了对 GA 的霸凌：

- 对个人或其家人诽谤、嘲笑或诋毁；持续有伤害、侮辱或羞辱性的辱骂；将别人作为笑柄；侮辱和攻击性的言语；
- 传达威胁信息的非语言手势；淫秽的手势；
- 在公共场合进行羞辱或训斥；
- 故意排挤或让人远离工作相关活动，比如：开会；
- 对个人、其工作区域或财产不必要的实际接触、滥用或威胁；
- 持续对工作表现或描述不相关或很少相关的事情进行批评；
- 持续不让别人说话或表达（比如：无视或打断）。

第 7 节：严禁对任何善意汇报或参与反歧视政策和/或该协议违反情况调查的 GA 进行报复。报复是指针对善意汇报禁止行为或参与反歧视政策和/或该协议程序的人的不利行为。包括任何威胁、恐吓、骚扰、胁迫或其他任何可能阻挠当事人在反歧视政策和/或该协议保护下进行活动的行为。基于提出歧视或骚扰申诉或参与歧视或骚扰申诉调查的报复投诉应由 GA 或工会代表 GA 汇报给制度公平处。其他报复投诉应由 GA 或工会代表 GA 汇报给大学执行处。大学应立即调查所有的报复投诉。并确保 GA 汇报或申诉或 GA 参与的汇报或申诉的被调查人在研究生院的联合权利下会出席。如果上升到仲裁，仲裁官不能做出会造成学业审判的裁决。

第 8 节：GA 可以通过大学网站找到反歧视政策。应给制度公平处（OIE）提出反歧视政策违反情况申诉的 GA 书面通知 OIE 的调查角色、OIE 调查员不代表申诉人或被调查人、GA 如果是谈判单位的成员可以选择工会官员作为调查期间的协助人。为此，OIE 应给工会 GA 提供附录 B 的信件。如果申诉人或被调查人要求 OIE 就申诉向工会告知，那么就需要进行告知。

第 9 节：如果申诉有效，或根据第 25 章第 3 节 OIE 进行调查期间，并采取了临时的补救措施，大学应有下面的补救或临时措施，包括但不限于：给 GA 换适合的不同的工作场所、计划、工作地点、主管、单位、部门或职位，只要对于申诉人来说这样是公平的；

培训和教育被调查人；不接触补救措施。

第 10 节：大学通过性别过渡指南和相关政策和做法来帮助校园社区变性人和性别混乱成员，也帮助大学社区成员尽力支持变性人社区成员。通过这些指南，大学应遵守法律，包括：适用的通用洗手间建筑规范，因为这些指南不时会修改更新。大学应对 GA 就通用洗手间的要求做出合理的努力，洗手间的距离到 GA 的工作地点要在合理的距离内。

第 11 节：大学应遵守法律，包括：适用的哺乳间建筑规范。

第 5 章

任命和重新任命通知

第 1 节：大学应书面任命或重新任命研究生助理职位，并说明：

- (a) 职位是助教、研究助理还是研究支持和教学的组合；和
- (b) 任命或重新任命的任期。至少是一学期。尽管有以上规定，如果双方同意，也可以少于一学期，比如：没有整学期的资助、替代计划之外的 GA 空缺、入学晚或其他不能在开学前任命 GA 的原因。

第 2 节：双方认可任命一学年或更长是为了大学和 GA 的共同利益。在可行的情况下，鼓励雇佣单位任命一学年。超过一学年也是可以的，取决于资助情况。

第 3 节：大学应给个人提供任命或重新任命的书面信件。

- (a) 在 4 月 1 日前通知任命的学生，除非出现 (e) 小节所述的特殊情况。

- (b) 在 6 月 1 日前通知下半学年继续任命的学生，除非出现 (e) 小节所述的特殊情况。
- (c) 除了学期间和夏季教学任命，对于任命开始于其他学年的学生，应在工作分配开始至少 60 天前通知学生，除非出现 (e) 小节所述的特殊情况。
- (d) 对于学期间和夏季教学任命，应在工作分配开始至少 14 天前通知学生，除非出现 (e) 小节所述的特殊情况。
- (e) 该章节的特殊情况是指在通知截止前不能完成任命或者任命已经完成但是由于意想不到的状况而出现空缺的情况。对于违反该节情况仲裁官的解决办法应局限为部门雇佣政策及其实施的预期变化。

第 4 节：双方确认在大学决定分配职务前允许 GA 选择特定职位的共同利益。大学鼓励所有的雇佣单位提供这样的机会。不得阻止 GA 表达分配职务的偏好。

第 5 节：任命信应包括下面信息：

- (a) 职务头衔
- (b) 职务相对于全职工作的百分比
- (c) 职务开始日期或期限
- (d) 雇佣单位
- (e) 雇佣单位联系人
- (f) 职责基本性质的概述
- (g) 助学金
- (h) 健康和其他适用福利信息的参考
- (i) 学费和其他费用减免信息
- (j) 响应要求，如果有的话

(k) 该劳资双方谈判协议适用该职位的声明

(l) 工会提供 GEU-UAW 联系信息、信息材料和会员卡的网址

第 6 节：职责的补充说明：大学应给 GA 提供详细说明该学年职务具体职责的文件，在适用的情况下应包括：

(a) 安排的课程、实验室、研究项目或职位；

(b) GA 汇报的教职员或主管；

(c) GA 要履行的职责；

(d) 课时和地点；

(e) 每堂课、每个部分、每个试验室等 GA 需要负责的最大学生数；

(f) 工作地点。

系部门可以用附录 A 的职责描述样本，也可以自己创建。

大学应尽量在每个学年开始的至少三十（30）个日历日前提供文件。如果不能提前三十（30）天，最晚在学年开始前要提供。在任何情况下，包括修改 GA 的职责，应至少给 GA 24 小时查看文件并提出问题。

第 6 章

任命保证

第 1 节：如果大学提供研究生助理职位并且学生按时接受，则在录用任命的期限内大学应履行录用的条款，包括：报酬水平、福利和雇佣的其他条款和条件。根据第 24 章（处罚和开除）或适用的学业标准，这个规定不是也不应理解为免除 GA 达到相关职位职能适当和完整表现要求的责任。

第 2 节：在职务开始至少 20 天前提供书面通知和辅助文件，GA 可以拒绝一个或多个学期的职务，从而接受校外的或其他研究员职位，或大学同意的另外的原因。如果如本章所述，GA 拒绝任命，不会有带薪休假，并且如果适用的话，GA 应负担学费和其他费用，原先任命的期限不能延长。

第 7 章

雇佣文件

第 1 节：《雇佣文件》是指大学维护的文档，反映学生任命为 GA、任命的修订或终止、GA 工作相关的评估和纪律、以及收入和福利。鉴于本章的目的，根据家庭教育权利和隐私法（FERPA），GA 的雇佣文件认为是教育记录、已经修订的、GA 作为学生在大学雇佣的相关个人记录。除非有适当的法律，在没有 GA 的同意前，大学不能公开雇佣文件的个人材料。

第 2 节：尽管受 FERPA 的约束，GA 的学习课程、年级、学业进步和作为 GA 之外的研究生学习方面的材料不应认为是雇佣文件的一部分。GA 提出的申诉和涉及申诉处理以及解决的记录，包括：涉及的任何仲裁，也不应认为是雇佣文件的一部分。

第 3 节：大学应在收到 GA 的书面请求十（10）个工作日内允许 GA 查看其雇佣文件，如果 GA 提供了书面授权，可以在工会代表的陪同下进行。查看在大学指定的地点和正常上班时进行。GA 不能从指定的地点带走雇佣文件。大学可以要求在指定人在场的情况进行查看。

第 4 节：如果查看完雇佣文件后，GA 不同意里面的一些信息，双方可以同意删除或修改这些信息。如果不能达成一致，则 GA 可提交说明其职位的书面声明。该声明应作为雇佣文件的一部分维护并转移或公开给第三方。

第 5 节：在收到 GA 书面请求的合理时间内，如果该请求合理确认要复印的材料，大学应给 GA 或工会（如果 GA 已经授权工会）提供其雇佣文件全部或一部分的复印件。大学可对材料提供进行适当的收费。

第 6 节：在雇佣文件里放置任何负面评价的材料，应在十（10）个工作日内通知雇员。

第 8 章

工作发布

第 1 节：双方认可大学可以自行决定 GA 雇佣人选、GA 职位的资格和雇佣决定的方式。

第 2 节：双方还认可通常不用公布 GA 的任命，包括：入学的时候任命、通过部门任命、教职工建议任命以及部门间的安排。

第 3 节：在大学单位决定公开研究生助理机会从而获得更多或全校申请的时候，应遵守下面的程序：

- (a) 在大学单位决定登广告时大学应创建和维护发布相关 GA 机会的网站。大学应在十（10）个工作日内通知工会职位发布的网址的任何变化。
- (b) 大学应在可行合适的时间内在网站上发布 GA 空缺的信息。
- (c) 对于每个发布的职位，网站应包含下面的信息：
 - (i) 职位描述和申请所需的资格。
 - (ii) 雇佣非歧视声明。
 - (iii) 申请流程，包括：咨询和申请处的名称和地点。

第 9 章

工作空间和材料

第 1 节：大学将给 GA 提供进行相关职责所需的办公空间、工作空间、实验室以及其他设施、设备和材料。GA 可以向主管或部分要求额外的材料。

第 2 节：如果大学要求 GA 购买工作相关的材料或设备，应报销费用。如果 GA 有系领导的预先书面批准并且遵守所有相关的大学和康涅狄格州采购要求，应报销设备和材料。如果没有书面批准，不应要求 GA 购买这些进行工作的设备或材料。

第 3 节：研究生在学习期间使用的个人电脑、家用打印机、打印耗材、计算器、参考材料、电子媒体、家用互联网等不能进行报销，除非要求 GA 购买和使用第 2 节工作所需的物品。

第 4 节：该合同中的任何条款不能禁止 GA 与大学商定批准的备选工作地点。

第 10 章

工作量

第 1 节：在 GA 任命期间，全职研究生助理的工作时间平均每周不能超过二十（20）小时。按比例任命要与全职的成正比。考虑到 GA 任务的专业性，根据工作单位的需要，每周的具体小时数可能不同于平均数，但是每周不能不合理地超过二十（20）小时或对应的比例。

第 2 节：尽管双方认可安排给 GA 的工作内容是学校的权利，但是考虑到 GA 作为研究生的学业，主管和系部门不能安排 GA 在已经安排工作的时间无法合理进行的工作职责。

第 3 节：主管应对任务的完成提出合理的事先通知，考虑到其他情况，包括但不限于：评分、考试准备和监督、讨论部分或实验室安排的教学细节和/或任何其他按时准备所需的材料。安排任务时，主管应尽一切合理努力满足 GA 的学业承诺。

第 4 节：任何工作安排，包括但不限于：准备工作、培训、情况介绍、会议、讨论和办公时间，都应包含在任命期间的总工作量中，包括学期之外发生职责。但是不应包括要求研究生学业学习计划的义务。

第 5 节：如果 GA 的工作安排有变化，原先完成的任何工作将会算到学校的小时限定中。

第 6 节：如果 GA 说其工作量超过了最大量，GA 应先和主管（或系主任，如果合适的话）讨论解决问题。如果 GA 希望，工会代表也可以参加讨论。

第 7 节：如果没有得到解决，GA 可以向研究生院院长递交书面工作量审查请求，具体说明支持申诉的原因。在收到请求十（10）个日历日内，院长或指定人员应书面回复。

第 8 节：如果 GA 不接受院长的决定，工会可以按照该协议申诉和仲裁程序直接递交申诉表申请仲裁。

第 9 节：根据上面第 1 节，对于工作超过安排小时数的 GA，大学要按比例支付额外的小时数或者减少 GA 的任务，从而对于 GA 职务期间剩余的小时来说不超过每周平均 20 小时或对应的比例，或者 GA 同意增加任命信中具体说明的少部分职位的工作量从而包含额外的工作小时数，并相对应的增加 GA 的助学金；或在大学、GA 和工会同意后，选择其他方案。

第 11 章

知识产权

第 1 节：作为大学的雇员，根据适用的法律以及大学条例和政策，对于工作期间创造的发明、受版权保护的工作和其他知识产权，GA 和其他大学雇员有相同权利和义务。

第 2 节：工会确认大学可以就知识产权不时修订其条例和政策。在大学执行后，这些修订应适用于作为雇员的 GA。

第 3 节：对于 GA 在工作期间给课程设计的材料，作为课程记录讲师的 GA 和老师成员有相同的所有权。如果 GA 按照与大学单独的书面合同设计课程材料，则根据该合同的条款确定材料的所有权。

第 4 节：和其他大学雇员一样，GA 应受研究不正当行为政策的约束并具有相应的权利。

第 5 节：大学应在其网站上公布其目前的知识产权、商业化和专利政策。并且应对这些政策的名称和语言的任何变化或新政策及时通知工会。

第 6 节：严禁对任何善意汇报或参与该章政策违反情况调查的 GA 进行报复。报复是指针对善意汇报禁止行为或参与研究不正当行为政策程序的人的不利行为。包括任何威胁、恐吓、骚扰、胁迫或其他任何可能阻挠当事人在研究不正当行为政策保护下进行活动的行为。基于提出研究或学业不正当行为（结合其雇佣情况）或参与研究或学业不正当行为相关调查的报复投诉应由 GA 或工会代表 GA 汇报给研究副校长（VPR）或指定的研究诚信官（RIO）。大学应立即调查所有的报复投诉。并确保 GA 汇报或申诉或 GA 参与的汇报或申诉的被调查人在研究生院的联合权利下会出席。如果上升到仲裁，仲裁官不能做出会造成学业审判的裁决。

第 12 章

出差

由于政策不时变化，根据大学适用的出差政策，GA 的主管要求其出差应对其进行报销。

第 13 章

培训

第 1 节：如果学生所在的系或计划不要求培训，大学会给任命 GA 职位的学生提供完成 GA 工作所需的培训。

第 2 节：根据第 1 节，所有培训应认为是 GA 所需工作量的一部分。

第 3 节：尽管培训的内容和提供方式是大学的权利，但是工会管理委员会可以对大学建议，解决 GA 引起注意的培训不足或重复的问题。

第 14 章

雇员帮助计划

大学会按照教师和其他雇员的标准给 GA 和符合条件的家庭成员提供雇员帮助计划。

第 15 章

请假

第 1 节：GA 可在任命期间书面申请休假，包括但不限于：生病或受伤、移民听证会、怀孕、照顾新生儿或收养的孩子、照顾有严重健康情况的直系亲属（配偶/注册的家庭伴侣）或直系亲属的丧假。GA 需要提前联系对应的教职员或其他主管，除非当时的情况不能联系上老师或主管。每学期有三天的假期。

第 2 节：根据该章，GA 可以申请休假。每个 GA 每学期有三天的假期。根据该章，超过三天的休假不会支付助学金。对于每周工作 20 小时的 GA，每天带薪休假等于四小时。对于每周工作时间少于 20 小时的 GA，按照比例计算。

大学可以自行批准额外的带薪或不带薪休假。如果是连续二十一（21）或少于二十一个日历日的休假，GA 应保留保险和学费减免福利。

第 3 节：在向大学书面申请后，GA 可以请求超过连续二十一（21）个日历日的休假，但是不能超过当学期的剩余天数。大学可以自行

批准该休假。如果批准了，大学将决定是否相应延长 GA 的助学金、健康和学费减免。

第 4 节：即使该章有相反的规定，自然分娩的研究生助理分娩后有六（6）周的假期，剖腹产的有八（8）周的假期。在该休假和分娩前病假（需要病假证明）期间，GA 的助学金、健康和学费减免将保留（但不会超过 GA 的任命结束）。非亲身父母或收养小孩的 GA 有连续二十一（21）个日历日的假期照顾小孩。GA 的助学金、健康和学费减免将保留（但不会超过 GA 的任命结束）。

第 5 节：根据适用的法律和大学政策，GA 有参军假和陪审团义务假。

第 6 节：GA 从事其他雇佣的假期不会批准。

第 7 节：尽管上述几节涉及 GA 在任命期间休假不会影响其学业计划休假的权利（如果有的话），但是双方同意，GA 进行学业计划的休假将自动放弃其任何的 GA 任命。

第 8 节：根据第 1 节，由于家庭成员死亡，大学应批准最少 5 个工作日的丧假。大学可以要求 GA 出具丧假证明。

第 16 章

节假日

第 1 节：在任命期间的节假日 GA 无需工作，除非有该章第 3 节的情况：

新年

马丁路德金纪念日

阵亡将士纪念日

独立日

劳动节

感恩节

圣诞节

*如果在该协议有效期内，康涅狄格州宣布六月节为州公共假日，则应包含在第 1 节节假日中，从宣布日起生效。

第 2 节：大学认可劳动力多样化的重要性、各种传统庆祝的文化和宗教节日，以及大学社区的多个重要成员要进行这些传统活动。大学认可这些文化和宗教节日不是大学的节假日。对于想庆祝认可的文化和宗教节日的 GA，大学应尽力提供方便。想庆祝认可的文化和宗教节日的 GA 应向主管书面提出申请。

第 3 节：大学要求 GA 在节假日工作，GA 和主管都同意，GA 可以在该学期安排换休。

第 17 章

健康和安

第 1 节：大学应持续给谈判单位成员作为 GA 的安全和健康制定合适的规定。这些规定应包括：安全和正确使用工作所需的设备和工作空间的提供、维护和培训。如果需要应给雇员提供合适的安全防护设备。

第 2 节：2014 年 10 月 24 日生效的大学健康和安政策包括在该协议中，更新的健康和安政策应自动包括在该协议中，作为之前的替代。

第 3 节：大学同意在环境健康和安委员会中安排工会指定的一位谈判单位成员。第 28 章建立的工会管理委员会或其建立的子委员会应在协议其中一方请求下在议程中包括健康、安问题。

第 18 章

停车和交

第 1 节：双方认可尽管校园有限的停车资源必须与不同的人共享，包括：学生、员工和老师，大学已经按照惯例给 GA 提供比其他学生更多停车权利以及使用一些雇员停车位的权利。根据该协议，大学应继续给 GA 提供改善的停车位。大学将允许 GA 购买停车证，

这样可以使用通勤者和 2 区的停车位。双方认可 GA 停车证包含的特定入口和区域可能会变化，比如建设和计划变化等因素对整个大学的停车计划会造成影响。

第 2 节：大学保留设定和修改停车费、打开和关闭停车场和修改停车条件和条款的权利。大学应提前 30 天就任何会影响 GA 的计划的停车费或条款变化书面通知工会。如果由于没有提前 30 天通知工会造成 GA 收到罚单，大学应免去所有的费用。

第 3 节：收取 GA 的停车费应是 2 区雇员停车卡全额停车费的一半（50%）。

第 4 节：如果大学提高了 2 区停车卡的全额费用，涨幅不能超过老师除开奖金的基本工资每年的涨幅。

第 5 节：根据主管适当的文件，如果 GA 的职责需要其晚上使用停车场，则大学应尽力在离工作场所最近的地方提供通宵停车位。

第 6 节：根据该章，购买主要从事工作校区停车卡的 GA 在到其他校区处理大学事情时可以使用其他校区的通勤者和 2 区停车场。

第 7 节：根据适用的法律，GA 可以使用所有的残疾人车位。

第 8 节：在任命期间，GA 有权从每两周助学金中扣除中支付停车卡的费用。

第 9 节：交通咨询委员会对任何计划的停车费变化进行会面讨论和接收意见。大学同意在交通咨询委员会中安排工会指定的一位谈判单位成员。

第 10 节：工会管理委员会可以考虑就怎样提高停车和交通服务让 GA 受益并向大学提出建议。

第 19 章

住房

第 1 节：工会和大学共同关注给研究生及其家人包括 GA 提供一整年可负担足够住房的问题。

第 2 节：双方同意工会管理委员会可以考虑住房问题，并给大学提出建议，解决研究生和 GA 的住房需求。在任何一方提出请求的情况下，委员会为此每学期会会面两次。

第 3 节：大学会给委员会提供其进行住房方面的职能所需的信息，包括：每年一次 GA 可以申请的学校住房空位的更新。

第 20 章

学费和其他费用减免

大学应给该协议涉及的研究生助理减免学费。针对这些费用，双方同意：

- (a) 大学在 GA 任命的每学期给 GA 减免基础设施费用。
- (b) 大学在 GA 任命的每学期给每个 GA 提供三百美元（\$300.00）用于普通大学费用。
- (c) 大学在 GA 任命的每学期免去签证审核费。
- (d) 大学每学期给 GA 提供相当于学生娱乐中心费用的总费用补助。
- (e) 大学在 GA 任命的每学期免去入学考试费。
- (f) 大学对设定新费用有管理和学术权。

第 21 章

助学金、薪水和工资

第 1 节：在 2022 - 2023 学年，初级、研究生和博士候选人级别的 GA 最少助学金应增加百分之四（4.0%）。

2022-2023 学年			
级别	雇佣百分比	两周助学金	整个学年（两学期）的助学金
初级（研究生预科）	100.00%	\$1,322.70	\$25,792.65
	75.00%	\$992.03	\$19,344.59
	50.00%	\$661.35	\$12,896.33
研究生或相当级别	100.00%	\$1,391.77	\$27,139.52
	75.00%	\$1,043.83	\$20,354.69
	50.00%	\$695.89	\$13,569.86
博士候选人	100.00%	\$1,547.39	\$30,174.11
	75.00%	\$1,160.55	\$22,630.73
	50.00%	\$773.70	\$15,087.15

第 2 节：在 2023 - 2024 学年，初级、研究生和博士候选人级别的 GA 最少助学金应增加百分之四（4.0%）。

2023-2024 学年			
级别	雇佣百分比	两周助学金	整个学年（两学期）的助学金
初级（研究生预科）	100.00%	\$1,375.62	\$26,824.59
	75.00%	\$1,031.72	\$20,118.54
	50.00%	\$687.81	\$13,412.30
研究生或相当级别	100.00%	\$1,447.47	\$28,225.67
	75.00%	\$1,085.61	\$21,169.40
	50.00%	\$723.74	\$14,112.93
博士候选人	100.00%	\$1,609.31	\$31,381.55
	75.00%	\$1,206.99	\$23,536.31
	50.00%	\$804.66	\$15,690.87

第3节：在2024 - 2025 学年，初级、研究生和博士候选人级别的 GA 最少助学金应增加百分之三点五（3.5%）。

2024-2025 学年			
级别	雇佣百分比	两周助学金	整个学年（两学期）的助学金
初级（研究生预科）	100.00%	\$1,423.77	\$27,763.52
	75.00%	\$1,067.83	\$20,822.69
	50.00%	\$711.89	\$13,881.86
研究生或相当级别	100.00%	\$1,498.16	\$29,214.12
	75.00%	\$1,123.62	\$21,910.59
	50.00%	\$749.08	\$14,607.06
博士候选人	100.00%	\$1,665.66	\$32,480.37
	75.00%	\$1,249.25	\$24,360.38
	50.00%	\$832.83	\$16,240.19

第4节：在2025 - 2026 学年，初级、研究生和博士候选人级别的 GA 最少助学金应增加百分之三（3.0%）。

2025-2026 学年			
级别	雇佣百分比	两周助学金	整个学年（两学期）的助学金
初级（研究生预科）	100.00%	\$1,466.50	\$28,596.75
	75.00%	\$1,099.88	\$21,447.66
	50.00%	\$733.25	\$14,298.38
研究生或相当级别	100.00%	\$1,543.12	\$30,090.84
	75.00%	\$1,157.34	\$22,568.13
	50.00%	\$771.56	\$15,045.42
博士候选人	100.00%	\$1,715.66	\$33,455.37
	75.00%	\$1,286.75	\$25,091.63
	50.00%	\$857.83	\$16,727.69

第 5 节：在任命为 GA 时应根据学位按照符合条件的最高助学金标准给予 GA。大学可以自行决定给予更高的标准。如果在任命期间 GA 符合更高标准的条件，最迟下一个学期开始时就要实行更高的助学金标准。大学可以指定 GA 教学和研究组合的职位。

第 6 节：该协议设定的助学金比例是最低的情况，并不限制大学决定给 GA 提供更高助学金、奖金或经济方面奖励的权利。

第 22 章

健康和安

第 1 节：谈判单位的 GA 和大学基本上其他所有学生一样要求有健康保险。

第 2 节：根据审计官和政策管理处（OPM）的持续立法授权和协议的情况，按照康涅狄格州合作计划，大学应给 GA 提供不含健康促进计划（HEP）的健康保险。对于每个 GA 的保险，GA 需要按照下面进行付款：

年份	只针对 GA	GA+1	GA+家人
2022-2023	\$260/年	\$1,440/年	\$1,822/年
2023-2024	\$260/年	\$1,440/年	\$1,822/年
2024-2025	\$280/年	\$1,440/年	\$1,822/年
2025-2026	\$280/年	\$1,440/年	\$1,822/年

第 3 节：工会管理委员会可以考虑健康保险及其管理的问题，并在确定合适时提出建议。

第 4 节：双方同意：（1）根据 2014 年 4 月 9 日和 11 日 UAW 和大学之间分别执行的中立协议第 3（c）段的意思，按照该章通过合作计划给 GA 提供健康保险并不意味着给 GA 提供州雇员养老金或医疗福利；（2）该协议的任何部分不构成让 GA 的谈判单位成为 SEBAC 联盟的一员，也不意味着他们有享有州雇员养老金或医疗福利的权利。

第 5 节：根据现有的 GA 计划或相当的计划，大学应给 GA 及其子女资助 50% 牙齿保险的费用。

第 6 节：在该协议的每个财年，对于确认的回国保险保费，大学应有资金报销谈判单位成员。

第 23 章

托儿

在每个财年，大学应有资金报销谈判单位成员在正规的托儿所或真实机构课外计划的托儿费用。

从 2022-2023 开始，每年的资金为\$225,000。没有花掉的资金不会存入下个财年。

根据工会建立的程序、政策和要求进行报销，这些程序、政策和要求应符合任何相关法律。

第 24 章

处罚和开除

第 1 节：在没有正当理由的情况下，大学在 GA 当前任命期不能对 GA 进行处罚。如在该章中所用的一样，“处罚”是指根据作为研究生的个人工作相关的不当行为或工作表现的书面警告、停薪留职或者免去 GA 任命。

第 2 节：该章不适用于大学由于学业原因或非工作相关的原因开除研究生的决定。工会确认由于任何原因不再是研究生的个人不能继续作为 GA。因此，仲裁官无权恢复不再是大学研究生个人的 GA 职位。

第 3 节：处罚通知：大学将立即书面通知 GA 和工会处罚决定，通过第 25 章的申诉和仲裁程序可以对处罚提出质疑。

第 4 节：开除和停薪留职：

- (a) 在 GA 开除或停薪留职前，应给 GA 提供上述考虑原因的书面声明。通知应包括提出的违反性质、预计的处罚程度、听证的权利和工会代表的权利。尽管保密信息和证人声明可以修订或拒绝透露，但是根据请求，

可以给 GA 和工会已经准备好的调查报告复印件。

- (b) 在收到书面声明七（7）个日历日内，GA 可以请求其系主任（或非系部门学院院长）需出席的听证会，如果 GA 愿意，工会代表也可以出席。听证会将在 GA 请求的七（7）个日历日内进行，如果双方都同意延期。GA 和工会代表应有机会对开除或停薪留职的原因做出回应。
- (c) 在听证会七（7）个日历日内，系主任应决定是否对 GA 开除或留职，并通知 GA 和工会。如果决定开除，通告要包括生效日。如果决定不开除，要进行一定的处罚或不处罚。
- (d) 在系主任开除 GA 的决定十五（15）个日历日内可以通过该协议第 25 章的申诉和仲裁步骤的步骤 2 直接提出申诉。如果开除国际生会影响到其签证，大学和工会应共同加快申诉和仲裁手续，这样，在切实可行的范围内，在 GA 签证无效前能够完成申诉和仲裁手续。

第 5 节：大学可在无需事先通知的情况下将 GA 处理成带薪行政休假，从而调查不当行为或玩忽职守的指控，在大学看来，这些指控有必要解除 GA 的职责或让其离开办公场所。会立即通知工会任何这种行政休假。在调查有了结论后，大学应通知 GA 和工会调查结果，然后进行处罚还是让 GA 返岗，如果 GA 的任命还未结束。如果 GA 的任命在行政休假期间结束，在期限结束起停止带薪休假。

- (a) 带薪行政休假不应认为是处罚。
- (b) 如果没有进行处罚，不会在 GA 的雇佣文件中记录行政休假。

第 25 章

申诉和仲裁

第 1 节：申诉是指 GA 个人、GA 团队或工会对大学违反该协议特定条款进行投诉。应根据该章

处理申诉。

第 2 节：双方支持最低限度解决问题，因此，鼓励通过非正式讨论解决问题，而不进行申诉程序。GA 和工会代表（如果 GA 愿意其参与的话）应与 GA 直接主管在事情发生时或雇员意识到事情发生时讨论，努力解决申诉。大学和工会可以同意跳过这步或与另一位主管进行非正式讨论。不应无理拒绝免去非正式步骤的请求。如果申诉人声称主管有性骚扰或性侵犯，大学应自动同意请求跳过非正式步骤。申述前讨论的决议尽管是最终的，但是不应视为先例。

第 3 节：**步骤 1**。如果通过非正式讨论没有解决申诉，必须在事件后、意识到有申诉或意识到事件会引起申诉三十（30）个日历日内把申诉以注明日期的书面形式递交给系主任（或非系部门学院院长）以及大学教职工劳动关系处。如果申诉声称有性骚扰或性侵犯，递交截止日应延长一百八十（180）个日历日。书面申诉必须描述声称的合同违反、确认声称违反了合约的规定并说明要求的补救措施。如果需要的话，系主任会会见申诉人和工会代表。系主任将在收到书面申诉后十五（15）个日历日内提供书面答复。如果制度公平处（OIE）正在进行调查，并且如果申诉人和工会要求采取保护申诉人免受歧视和报复的临时补救措施，书面答复的时间可以延后三十（30）个日历日。这些措施应与工会讨论。

第 4 节：**步骤 2**。如果步骤 1 未能解决申诉，申诉人可在十（10）个日历日内向研究生院院长申诉。申诉人、工会代表、研究生院院长或指定人、大学代表将在收到申诉十（10）个日历日内会面，尝试解决申诉。系主任也可以出席。如果未得到解决，研究生院院长或指定人会在会面十五（15）个日历日内提供申诉的书面决定。

第 5 节：**步骤 3**。仲裁：

- (a) 如果步骤 2 未能解决申诉，工会可以在收到步骤 2 的书面决定二十一（21）个日历日内对大学的决定通过书面请求提出仲裁。
- (b) 双方同意根据美国仲裁协会（AAA）的规定指定仲裁官，或者在康涅狄格州调解和仲裁委员会仲裁。

- (c) AAA 或康涅狄格州调解和仲裁委员会各自的劳动仲裁规定应适用于该仲裁。
- (d) 提出仲裁的一方需支付申请费。仲裁的费用（会议室费用，如果有的话，仲裁官费用和记录费，如果有的话）双方各自负担一半。
- (e) 双方应尽力及时安排仲裁听证。

第 6 节：在做出决定时，仲裁官应受该协议规定的制约和限制。仲裁官不能添加、删减或修改该协议，或决定仲裁之外的事宜。对于处罚案例，仲裁官可以采取的解决办法不能超出在 GA 剩余的任命期间内撤销处罚。仲裁官的决定应是最终的并受法律规定的约束。

第 7 节：在任意步骤具体期限内仲裁申诉程序失败都应认为 GA 和/或工会接受做出的决定，并受该决定的约束。大学在任意步骤具体期限内未能对申诉做出回应，则成员和/或工会可以进行下一步。如果双方书面同意，可以延长该章的期限。

第 8 节：只有工会可以拒绝对申诉进行仲裁。

第 9 节：尽管是最终的，但是根据步骤 1 或 2，决议不应视为先例。

第 26 章

外包

双方认可 GA 已经进行的教学、研究和其他活动大学其他人也已经进行并将继续进行，包括：教职员（包括助手）、访问学者、本科生、博士后、供应商、实验室技术人员、研究助理、研究副手和其他雇员。但是，在与工会就替换人员和替换的影响谈判前，大学不能用外面的承包人或临时中介的人员替代 GA。

第 27 章

工会权利

第 1 节：在家庭教育权利和隐私法（FERPA）允许的范围内，大学应给工会提供该章提供的谈判单位的电子数据。在每学期开始时，大学应给工会提供谈判单位的名单，包括：全名、雇员身份编号、职务开始日期、职务结束日期、工作头衔、职务类型（教学、研究或教学/研究组合）、任命级别百分比、薪资等级（初级、研究生候选人、博士候选人）、两周的助学金、工作部门或雇佣单位、工作地点和系主任。大学还应至少每月更新一次名单。

第 2 节：大学应在 GA 录用信模板中包括 GA 同意给工会公开这些信息的规定。在使用具体用语前，大学将提供给工会查看和提意见。工会同意根据该规定不会违反 FERPA 再公开收到的教育记录的任何个人信息。

第 3 节：在现有政策下，工会可以给注册机构使用大学的邮件服务。根据该政策，工会明白要定期付费、其材料不会妨碍其他官方大学职责，并且这些材料应附有声明，说明它们不是大学的官方出版物。

第 4 节：在双方同意批准后，大学应在指定网站上公布劳资双方谈判协议。

第 5 节：工会可以和大学认可的其他工会一样安排使用大学的会议室和场所。

第 6 节：大学应通知新任命 GA 其在谈判单位的会员情况并提供工会网站的链接，GA 可以在工会网站使用会员信息和表格。

第 7 节：工会应给大学提供工会官员和其他授权代表的书面名单，并在有变化时更新名单。根据该协议的规定，大学可以通过这些作为工作代表的个人进行调查、出席和处理申诉。在获得主管的同意后（同意不应无理由延迟或拒绝），在批准的合理时间内，代表可以在正常工作时间内在大学进行调查、出息和处理申诉。这些活动不能妨碍大学的运营。

第 8 节：如果工会不会妨碍大学运营，合理数量的工会代表可以进入给公众开放的校园与 GA 交流和会面。

第 9 节：工会应和其他外部团队和个人同样有在系公告板发布信息的权利。

第 10 节：如果大学给 GA 进行大学、学校、学院或系级别的情况介绍，应通知工会情况介绍的安排并允许工会使用会议场所在情况介绍后与 GA 会面三十分钟，如果 GA 愿意的话。

第 11 节：大学应允许三（3）名 GA 担当 Release-Time 工会代表。其中两个代表应收到 20 小时每周水平的助学金，另外一名收到 10 小时每周水平的助学金（或普通 GA 任命水平额外的 10 小时，每周最多 20 小时），这些时间用于工会工作。GA 在研究生学习的第一年不能任命为 Release-Time 工会代表。工会应在每学期教导第一天至少六十（60）天前任命。Release-Time 工会代表的时间和支持在 GA 任命结束时终止。如果在一学期中有代表的职位空缺，大学和工会就继任安排进行商讨。

第 28 章

工会管理委员会

双方同意组建由最多八（8）名成员组成的联合工会管理委员会。大学和工会各自最多可以任命四（4）名成员。应其中任意一方要求，委员会应每个学期至少会面一次（秋季和春季），讨论影响该协议涉及的 GA 的事宜和非有效申诉的其他相关问题。双方在会面至少七（7）个工作日前就会面内容达成一致。在双方同意的情况下，委员会也可以在其他时间会面。如果相关事宜已经在该协议规定下申诉或仲裁，则不用提交给委员会。

第 29 章

持续服务

工会和大学同意双方就该协议相关事宜的分歧通过协议解决。为此，在该协议期间，大学同意不会不准 GA 进入工作场所，工会同意不会发动

或纵容任何罢工、停工或怠工。工会同意会对任何违反该协议的活动立即采取行动，包括：谴责、阻止和让其立即结束。

第 30 章

可分割性

如果发现该协议的任何规定与有司法管辖权的法院的法律不同，这项规定应无效；但是该协议的其他部分仍然有效。双方应真诚地对无效的规定进行谈判。

第 31 章

有效期

该协议从 2022 年 7 月 1 日或法律批准后生效，以后发生的为准，有效期到 2026 年 6 月 30 日。

根据普通立法第 5-276a(a)节的时间表开始该协议后续的商讨。开始商讨的请求应是书面的，包括电子邮件。

第 32 章

立法行为

根据普通立法第 5-276a(a)节，该协议应通过法律批准才能生效。对于后续的协议，根据第 5-278 节的程序，里面的费用项目和与任何州政府机构法令或法规冲突的规定都应生效。

第 33 章

休假

第 1 节：有学年任命的 GA 应有权享有四（4）周（20 个工作日）的休假。任命少于一学年的 GA

的休假天数按比例计算。任何额外的休假需经主管同意。休假不会影响到薪水或福利。

第 2 节：一般在没有课的学校假日进行休假，但是也可以是其他时间，只要 GA 和主管达成一致。在学校假日需要工作或想在有课时休假的 GA 必须尽早书面提出申请。

第 3 节：GA 不应在休假之前或之后超时工作来填补休假的时间。未使用的休假不会留到以后的任命。也不会折现。根据第 1 和 2 节，该章不应理解为在 GA 被拒绝 20 个工作日休假，阻止仲裁官撤销决定。

第 4 节：该章涵盖 GA 休假的整个主题，双方之间根据该主题的任何和所有之前的协议、讨论、过去的做法或理解都被该章合并和取代。该章还不应理解为在提交期末成绩后要求大学给教学 GA 安排额外的职责。

第 34 章

夏季/学期间 GA 任命

第 1 节：双方认可研究生助理（GA）会被安排正常学年外的额外补偿性职务，该协议，包括该章的规定，涵盖这些任命。额外补偿性职务是指在夏季月份、冬季或五月学期间的任命，并且不同于秋季或春季学期的职务。

第 2 节：大学应书面提供额外补偿性职务，包括与第 5 章要求基本一致的信息。但是，双方认可这些任命书都可以根据额外补偿性任命的特殊性进行调整。

第 3 节：额外补偿性研究任命。

- (a) 安排额外补偿性研究工作的 GA 的期限是 2 到 12 周，并且是划入研究生技术人员类。
- (b) 根据该协议第 21 章，每两周的助学金比例应至少与上一学年收到的助学金一样。在这期间

任命比例不一定要与上一学年的匹配，助学金按照全职任命的比例分配。但是，如果资金够，鼓励系部门按照秋季/春季一样的比例和时间任命 GA。

(c) 额外补偿安排不应包括要求研究生学业学习计划的义务。

第 4 节：额外补偿性教学任命。

根据下面的规定，任命额外补偿性教学任务的研究生应得到报酬：

- (a) 根据第 5 节，任命为记录讲师（IOR）的 GA 在任命期间每两周分期支付，并且是作为全职 GA，划入研究生特殊工资讲师。双方认可对于五月和一月学期很短的课程，IOR 预计的平均小时数应比夏季学期的成比例增高。
- (b) 以教学支持身份（非 IOR）工作的 GA 应按照进行职务性质相当的 FTE 百分比任命，并按照下表至少最低补助支付：

GA FTE 百分比	补助水平
100%	3
67%	2
33%	1

- 1. 补助 1：最常见的水平，应包含课程基本的支持，包括但不限于：监督一个实验室部分、一个讨论组部分、作为课程的评分员、或在线课程的基本支持。
- 2. 补助 2：不太常见水平，应包含超过补助 1 水平的课程支持，包括但不限于：指导实验室部分、Q/W 课程写作评分、或给人数上限比标准夏季班规模显著增加的在线课程提供支持。

3. 补助 3: 最不常见的水平, 应包含支持涵盖各种常见的 IOR 水平活动的课程, 包括但不限于: 给人数设置为至少 15 名学生比标准夏季班规模大的在线课程提供支持。
- (c) 第 4b 节的 GA 在任命期间每两周分期支付, 并且是划入研究生教学专员类, 薪资应至少按照之前额外补偿性任命类似的职位及其相关职务一样的补助水平。
 - (d) 根据第 10 章, 额外补偿性教学任务的工作量不应超过学年期间类似职务的工作量。
 - (e) 如果 IOR 之前夏季或学期间没有教过的课程取消了, IOR 会收到\$375 作为课程准备的补偿。

第 5 节: 最低补助

GA 的额外补偿性教学任命将按照最低补助支付, 最低补助至少为\$1732。2022 年 8 月 23 日起, 最低补助至少为\$1801。2023 年 8 月 23 日起, 最低补助至少为\$1873。2024 年 8 月 23 日起, 最低补助至少为\$1939。2025 年 8 月 23 日起, 最低补助至少为\$1997。

第 6 节: 双方同意 GA 不能因为额外补偿性任命而享有补助的健康保险。

第 7 节: 请假

- (a) 双方同意 GA 不能因为额外补偿性任命而享有第 15 章第 4 节的休假。
- (b) 除非有紧急情况, 双方同意, 如果 GA 的休假会造成其在整个任命期缺席, GA 不能享受第 15 章的休假。
- (c) 双方同意对于额外补偿性任命, 第 15 章第 1 和 2 节的个人休假天数将按比例如下分配:
 - (i) 至少五 (5) 周额外补偿性任命的 GA 在任命期间有一 (1) 天假期。
 - (ii) 至少十二 (12) 周额外补偿性任命的 GA 在任命期间有两 (2) 天假期。

(d) 与第 15 章一样，请假需要经过相关教职员或其他主管的批准。

(e) 根据第 15 章，额外的休假可能会批准。

第 8 节：GA 在夏季/学期间任命中不能享受休假，主管单独批准的研究任命除外。

第 9 节：研究生有时会接受学业计划不相关的学生劳工职位，比如：场地管理员、餐饮服务员、行政人员。做这些工作的研究生不能是谈判单位的成员，该协议的规定也不适用于他们的雇佣。

第 35 章

国际 GA 权利

如果由于 GA 不可控的移民身份原因造成大学不能合法雇佣或继续雇佣 GA，大学同意与工会和 GA 商讨之前职位可能的重新雇佣或如果之前的职位没有了安排另外的职位。大学同意 GA 获得可以继续合法工作的工作许可或移民身份后尽快重新雇佣 GA。重新雇佣的时间取决于一些学校因素，是不能申诉的，包括校历。重新雇佣的时间也有可能取决于其他因素，比如：是否有实验室空位以及研究经费。根据该章节做出的任何决定不受第 25 章——申诉和仲裁的仲裁。

第 36 章

上岗

在该协议有效期内，大学会给 GA 提供可获取的上岗资源。通过工会管理委员会，工会可以讨论上岗资源并向大学提出建议。

第 37 章

签收

GEU-UAW:

康涅狄格州大学信托理事会:

Mikayla Robinson

Radenka Maric: 临时主席

GEU-UAW 谈判小组

康涅狄格州大学谈判小组

Mikayla Robinson, Chief Negotiator

Karen Buffkin, Chief Negotiator

Lauren Dougher

Zachary Broughton

Amy Fehr

Kelly Bannister

Nikko Garmendiz

Alison Cutler

Carol Ann Jackson

Kent Holsinger

Luke Johnson

Debra Lucey

Jennifer Person

附录 A

职责补充说明 - 研究助理

补助金名称和编号: _____

主管: _____

研究生助理: _____

下面勾选的项说明这个职位要求的职责:

<input type="checkbox"/> 给人类研究对象审查委员会准备材料	<input type="checkbox"/> 分析数据
<input type="checkbox"/> 招聘研究对象	<input type="checkbox"/> 试验/观察数据正确记录归档
<input type="checkbox"/> 面试研究对象	<input type="checkbox"/> 给主管提供所有项目相关的数据
<input type="checkbox"/> 给动物护理和使用委员会准备材料	<input type="checkbox"/> 项目相关沟通的管理和响应
<input type="checkbox"/> 给研究动物喂食和护理	<input type="checkbox"/> 准备网站材料
<input type="checkbox"/> 打扫笼子	<input type="checkbox"/> 维护(更新)网站材料
<input type="checkbox"/> 监测动物	<input type="checkbox"/> 准备文章、报告和/或演讲稿
<input type="checkbox"/> 喂药、激素或其他化学药品	<input type="checkbox"/> 资料查看
<input type="checkbox"/> 手术	<input type="checkbox"/> 准备补助金申请材料
<input type="checkbox"/> 安乐死	<input type="checkbox"/> 监督本科生
<input type="checkbox"/> 准备实验室材料	<input type="checkbox"/> 维护本科生情况资料
<input type="checkbox"/> 进行试验	<input type="checkbox"/> 维护本科生出勤记录
<input type="checkbox"/> 请求或购买所需设备	
<input type="checkbox"/> 研制和构建实验室设备	
<input type="checkbox"/> 打扫实验室和设备	
<input type="checkbox"/> 清洗器皿	
<input type="checkbox"/> 订购设备	
<input type="checkbox"/> 审查预算	

进行其他安排的研究相关的职责 _____

研究助理签字: _____

主管签字: _____

日期: _____

* 签署该文件, 表明研究助理确认 F-1 或 J-1 签证的国际学生上课期间每周的工作小时数不超过 20 个小时。.

职责补充说明 - 教学助理

课程号和部分: _____

主管: _____

研究生助理: _____

课程时间: _____

课程地点: _____

每部分最大学生数 _____

下面勾选的项说明这个职位要求的职责:

- _____ 参加讲座
- _____ 陈述_____场讲座
- _____ 每周指导_____个部分/实验室
- _____ 准备工作
- _____ 每周办公时间_____个小时
- _____ 监督/TA 会议每周_____个小时
- _____ 阅卷, 每个学生_____份
- _____ 给_____场考试打分, 如果不是 100%, 具体说明打分比例 _____
- _____ 书面评估草案准备和/或给学生的 TA 部分或实验室打分建议
- _____ 提供个人和/或团队教导
- _____ 维护/递交学生记录(比如: 成绩)
- _____ 完成需要的 TA 培训
- _____ 进行安排的其他课堂相关的职务 _____

教学助理签字: _____

主管签字: _____

日期: _____

* 签署该文件, 表明教学助理确认 F-1 或 J-1 签证的国际学生上课期间每周的工作小时数不超过 20 个小时。

附录 B



研究生助理资源

康涅狄格州大学研究生员工工会 UAW Local 6950
请通过 uconngadunion@gmail.com 联系我们

研究生员工工会（GEU）和大学都致力于创建一个没有任何形式歧视或骚扰的包容性校园社区。我们与大学的工会合同确保 GA 有权在歧视或骚扰发生时能够使用各种资源。GA 可以通过下面的任何和所有程序进行申诉：

- 工会和大学之间合同的申诉程序
- 大学及其制度公平处的程序
- 处理歧视申诉的州和联邦局

工会可以为您辩护。OIE 的角色是调查但是不代表申诉人或被调查人。如果您遭到了歧视和/或骚扰，我们鼓励您向工会寻求帮助。如果您希望，工会代表可以作为您的辩护律师。无论您是通过我们的申诉流程、州/联邦流程还是 OIE 流程，工会代表可以提供经验、支持，帮助您查看看起来很复杂和困惑的体系。