

集体谈判协议

耶鲁大学

与

Local 33 UNITE HERE

2023 年 12 月 16 日至 2028 年 7 月 31 日

目录

I . 第一条 - 认可	1
II . 第二条 - 工会保障	1
III . 第三条 - 管理和学术权利	2
IV . 第四条 - 研究生员工的学术权利	3
V . 第五条 - 工会管家	4
VI . 第六条 - 工会的校园访问及准入	4
VII . 第七条：申诉程序	5
VIII . 第八条：研究生员工的公平待遇	8
IX . 第九条：工作场所便利	12
X . 第十条：纪律处分	13
XI . 第十一条：健康与安全	14
XII . 第十二条：对移民和国际研究生员工的支持	15
XIII . 第十三条：谈判单位的工作	18
XIV . 第十四条：工作描述和分类	18
XV . 第十五条：任命	20
XVI . 第十六条：工作要求和工作安排	21
XVII . 第十七条：工作地点和用品	23
XVIII . 第十八条：工作保障	23
XIX . 第十九条：评估	24
XX . 第二十条：雇佣档案	25
XXI . 第二十一条：知识产权	25
XXII . 第二十二条：临时和紧急关闭	25
XXIII . 第二十三条：休假和带薪休假	27
XXIV . 第二十四条：研究生宿舍	29
XXV . 第二十五条：假期和节假日	29
XXVI . 第二十六条：节假日和休假	30

XXVII . 第二十七条: 宗教和文化节日	30
XXVIII . 第二十八条: 薪资和报酬	31
XXIX . 第二十九条: 生活成本调整	33
XXX . 第三十条: 额外津贴和合并奖励	33
XXXI . 第三十一条: 费用	33
XXXII . 第三十二条: 博士生家庭和子女支持补贴	33
XXXIII . 第三十三条: 退休储蓄计划	33
XXXIV . 第三十四条: 医疗保健	34
1. 适用于博士生的 Yale Health	34
2. 福利管理	34
3. 福利选择	34
4. Magellan 网络	34
5. 牙科保险	34
6. 视力保险	35
7. 医疗保健职位	36
8. 堕胎护理	36
9. 翻译服务	36
10. 联合医疗保健委员会	36
XXXV . 第三十五条: 基金	37
XXXVI . 第三十六条: 可分割性	38
XXXVII . 第三十七条: 无罢工/无封锁	38
XXXVIII . 第三十八条: 期限	39
附录 1 - 9000: 反对歧视与骚扰的政策	40
附件 A: 承认	42
附件 B: 薪酬	44
附件 C: 医疗保险福利	45
附件 D: 牙科福利	48
附件 E: 视力福利	50
关于 COVID 检测计划的附函	51
关于健康与安全委员会的附函	52
关于继续承认的附函	53

I. 第一条 - 认可

本协议由耶鲁大学 ("大学") 与 Local 33, UNITE HERE ("工会") 于 2023 年 12 月 16 日签订。

大学承认工会为大学雇员的唯一集体谈判代表，这些雇员在国家劳动关系委员会在案件编号 01-RC-305762 中签发的代表认证中规定的谈判单位内工作。本协议附有目前包括和排除在谈判单位内的职位清单，作为认可附件 A。双方确认附件 A 中列出的职位清单是完整的，并包括在双方集体谈判协议生效日期时谈判单位内的所有职位。

如果在双方集体谈判协议的有效期内，大学创建了与附件 A 中列出的研究生工作人员所执行的职责相似的新职位或分类，并且这些职位是由代表认证所涵盖的学校和项目中的学生有资格担任的，大学将准备职位描述并在发布职位前至少十 (10) 天将副本发送给工会，双方将讨论这些职位是否应包括在谈判单位内。如果双方无法解决任何此类问题，工会可以将此事提交仲裁解决。

如果在双方集体谈判协议的有效期内，工会认为研究生或专业学生担任的职位与附件 A 中列出的研究生工作人员所执行的职责实质上相似，并且这些学生已注册在代表认证所涵盖的学校或项目中，双方将讨论这些职位是否应包括在谈判单位内。如果双方无法解决任何此类问题，工会可以将此事提交仲裁解决。唯一的问题是这些职位的职责是否与附件 A 中列出的职位实质上相似，和/或这些学生是否已注册在代表认证所涵盖的学校或项目中。

在本协议中，认可的谈判单位内的雇员个体称为"研究生员工"，统称为"研究生员工"。

II. 第二条 - 工会保障

1. 本条款仅适用于作为受本集体谈判协议约束的雇员的研究生员工的身份。本条款不会影响研究生员工作为学生的身份。
2. 所有研究生员工在其被雇佣进入谈判单位职位之日，成为工会会员，并保持良好会员状态，通过支付统一要求的入会费和会费，或支付法律允许金额的代理费（工会用于代表性活动的统一要求的入会费和会费的一部分），作为本协议期限内雇佣的条件。
3. 大学将从每位研究生员工的工资中扣除应支付给工会的入会费和会费或代理费，前提是研究生员工通过符合适用法律的签字授权表格授权大学进行此类扣除。大学应每月将所扣除的金额汇至工会指定的代表，并附上已进行此类扣除的研究生员工的姓名清单及每人扣除的金额。

4. 大学应通知工会任何由大学或其任何院系、学院或项目组织进行的研究生员工集中迎新会的日期、时间和地点。工会在任何集中迎新会上应有不少于三十（30）分钟且不超过一（1）小时的时间向研究生员工介绍工会会员、活动、合同及相关事宜。工会可在任何此类迎新活动上或其外设置一张适当大小的桌子，由不超过四（4）名工会代表负责，为研究生员工提供关于工会会员、活动、合同及相关事宜的信息。此类信息介绍、信息和材料不得对大学进行诽谤。
5. 在本协议有效期内，耶鲁大学应从那些至少在下一个预定支付期前七（7）天自愿授权此类捐款的员工工资中扣除每个工资期或其他指定工作期的自愿捐款，并将这些捐款汇至 UNITE HERE TIP 竞选委员会司库。这些汇款应不迟于次月的第三十（30）天进行，并附上每位捐款员工的姓名、地址、职业、每个工资期或其他指定期的 PAC 工资扣除率及捐款金额的清单。大学应将这些汇款及清单发送至：UNITE HERE TIP Campaign Committee, 275 Seventh Avenue, 16th floor, New York, NY 10001, Attention: Treasurer。PAC 自愿授权可随时以书面通知工会和大学的方式撤销。
6. 工会应赔偿大学并使其免受因被迫支付某些因错误支付给工会的金额而导致的任何索赔的损失，除非该错误是由于大学的过失所致。

III . 第三条 - 管理和学术权利

1. 除非本协议的其他条款另有明确规定，大学保留管理和指导受本协议约束的研究生员工的权利，决定适用于他们的雇佣政策，并在必要时行使所有学术和管理权利和自由裁量权以运营大学。这些权利包括但不限于：
 - a. 建立、计划、指导和控制大学的组织结构、任务、项目、目标、服务、活动、资源和优先事项；
 - b. 改变、扩展、增加或终止现有设备、设施和活动及运营地点；
 - c. 招募、雇用、任命、分配、安排、调动、培训、监督、评估和惩戒研究生员工；并在必要时分包他们的工作；
 - d. 决定或修改研究生员工的职责和任务；
 - e. 建立、维持、修改或执行教育、研究和学术标准、绩效、行为、秩序和安全标准；
 - f. 制定适用于研究生员工的合理规则和规定；
 - g. 建立或修改大学的学术日历；

- h. 分配工作地点；
- i. 决定班级规模、教学对象、教学内容、教学方法、授课人员及评分政策和做法；
- j. 创建、取消或修改教育和研究项目；
- k. 决定与教师招聘和任命、资助、学生录取和任命、录取标准、学生注册、毕业标准、学生作业评估和成绩以及学生学术进展（包括但不限于完成学位要求）相关的所有事项；
- l. 决定和实施大学的预算、财务和人员决策以及大学项目、服务和运营的程序；
- m. 建立学术诚信相关标准；
- n. 确定学费、费用和收费标准；
- o. 决定涉及非雇佣条件的经济援助和资助事项，包括但不限于受助人、条款和金额；
- p. 决定与研究方法和材料相关的事项；
- q. 决定与大学住房相关的事项；以及
- r. 行使适用法律授予的所有权利和特权。

2. 上述管理和学术权利的列举并非详尽无遗，不排除未具体列明的其他管理或学术权利。大学在未行使本条保留的任何职能或以特定方式行使任何职能时，不应被视为放弃其行使该职能的权利或阻止大学以其他方式行使同一职能。

IV . 第四条 - 研究生员工的学术权利

本条款旨在确保在谈判单位职位上的就业不会限制或修改研究生员工在大学保护或提供的学术自由和权利，包括：

1. 在谈判单位职位上的就业不应限制研究生员工追求自己研究的能力，以及在课堂上讨论指定科目的自由，但需遵守大学的学术政策和权利以及其院系、项目、学校、课程和实验室的期望。
2. 在谈判单位职位上的就业不应限制研究生员工作为社会成员和其教学、研究、学习、培训、学术或专业领域的代表进行演讲、写作和表达自己的权利，不受大学的审查、报复或惩戒，但需遵守大学关于自由表达的政策。

3. 作为研究人员和教师，研究生员工有权接受大学提供的必要培训，以履行和维护大学的学术标准和诚信。
4. 在谈判单位职位上的就业不应限制研究生员工充分参与大学及其附属项目、院系、学校和活动的学术、学术和课外事务和活动的的能力。

V . 第五条 - 工会管家

1. 大学管理层承认 Local 33 指定的工会管家，处理申诉、处理纪律上诉，并与申诉人或大学管理层举行会议，以及在工会授权下处理与本协议管理相关的其他事项。工会将通知大学的劳动关系主管或其指定人，告知被工会授权为代表的工会管家的姓名，并在任何工会管家变更后的五（5）个工作日内通知劳动关系主管或其指定人。
2. 工会可以从其工作人员或曾担任、现任或合理预期将担任谈判单位职位的个人中选拔工会管家，如下所示：
 - a. 每个院系或项目可以有一个或多个院系管家。
3. 工会管家将在必要的工作时间内被给予合理的释放时间，以便管理集体谈判协议。工会和大学将合作安排根据本条款举行的任何会议或活动，以尽量减少对运营的干扰，包括对研究生员工课堂教学责任的干扰。本条款不应被解释为要求研究生员工在通常按灵活时间表进行工作的时间段内请求释放时间。大学或其代表不得任意或武断地拒绝研究生员工的释放时间请求，大学或教师也不得因研究生员工请求或使用释放时间，而在评估该员工时对其抱有偏见。

VI . 第六条 - 工会的校园访问及准入

1. 工会指定的研究生员工代表及工会管家，包括工会工作人员，可以通过包括但不限于钥匙卡的方式，在工作时间内合理访问大学校园及其建筑物，为执行本协议与研究生员工进行必要的会谈。此类会谈应在不影响研究生员工，包括工会指定的研究生员工代表及工会管家，完成当天必要工作的时间和方式下进行。大学和任何研究生员工的主管不得采取任意或武断的行动来限制工会代表、包括工会管家和工作人员与其监督下的任何研究生员工之间的访问，也不得监视可能发生在研究生员工与工会代表之间的任何会谈。
2. 工会理解，基于健康和原因以及在某些区域进行的工作的保密性，某些实验室的访问可能会受到限制。本条款不得用于任意拒绝工会的访问。

3. 大学将为工会提供位于显著公共场所的公告板供工会使用。工会将依据大学关于自由表达的政策在公告板上张贴材料。工会在校园其他公告板上的使用将遵循大学的公告板政策。
4. 研究生员工可以合理使用校园邮件、他们的耶鲁电子邮件账户和耶鲁 Zoom 账户在研究生员工之间、与工会和与大学之间就申诉或与本协议管理有关的其他事项进行沟通。
5. 工会可以合理使用大学设施举行会议，需视可用性、适用于大学认可组织的规则、规定和收费而定。

VII . 第七条：申诉程序

1. 根据本条款，申诉是指大学违反本协议明确条款的主张。

第一步：

考虑到在研究生员工与其相关主管之间非正式解决申诉的要求，受影响的研究生员工应在事实发生或研究生员工合理应当知道这些事实后的十四（14）天（不包括假期和休息时间）内与其相关主管讨论申诉。研究生员工可以选择让其工会管家出席，主管可以请来自主管院系的另一名代表共同出席。主管应在会议后的三（3）个工作日内给予申诉答复。

第二步：

如果研究生员工对第一步申诉的答复不满意，工会及工会管家可以提交书面申诉。书面申诉应提交给大学的劳动关系办公室，并抄送相关主管和/或相关学院的院长（或其指定人），并应在收到第一步答复后的二十一（21）天内提交。书面申诉应包含申诉人的姓名和职称、投诉事件的日期、被指违反的协议条款、构成投诉的事实、以及解决诉求。

劳动关系办公室和研究生员工的相关主管应在劳动关系办公室收到书面申诉后的十（10）天内与工会管家和/或院系管家及申诉人会面。劳动关系办公室应在会议后的七（7）天内给予书面答复。

第三步：

如果申诉未在第二步解决，工会可以通过向大学的劳动关系主管或其指定人发出书面通知，并抄送相关主管和/或相关学院的院长（或其指定人），在收到劳动关系办公室书面答复后的十四（14）天内提出第三步上诉。劳动关系主管或其指定人应在

收到工会第三步上诉后的十（10）天内与工会管家、院系管家和/或首席管家及申诉人会面讨论申诉，并在会议后的七（7）天内给予工会书面答复。

除非双方书面同意，否则在第一步至第三步中对于申诉的任何非正式解决方案，均不得作为先例。

第四步：

如果第三步申诉未解决，工会可以通过向大学的劳动关系主管或其指定人发出书面通知，在收到大学第三步答复后的二十一（21）天内提出仲裁上诉。所有仲裁上诉必须由工会指定的工会代表签署。

- a. 涉及多于一（1）名研究生员工或一类研究生员工的申诉，可以在事实发生后的二十八（28）天（不包括假期和休息时间）内在第二步提出，或在研究生员工合理应当知道这些事实后的二十八（28）天内（不包括假期和休息时间）提出。
 - b. 工会可以在事实发生后的三十五（35）天（不包括假期和休息时间）内在第二步提出任何申诉。
2. 工会及工会管家可以参与申诉程序的任何步骤。工会如果希望参加将在第一步之后的任何申诉会议，将会通知大学的劳动关系主管或其指定人。
 3. 当申诉上诉到仲裁时，在工会发出第四步书面通知后，双方应尽快从指定的仲裁员小组里选择一名双方都能接受的仲裁员。如果双方无法达成一致，则将通过随机抽取从整个小组中选择仲裁员。
 - a. 由双方通过交替删除程序从联邦调解和和解服务（“FMCS”）提供的位于美国东北部的三十一（31）名仲裁员的小组中共同选择的十五（15）名仲裁员组成的“指定小组”即为本条款所指的小组。如果需要向指定小组添加成员，双方应共同同意任何添加或使用类似的删除程序从 FMCS 提供的小组中进行选择。双方可以通过共同协议将仲裁员从指定小组中移除。
 - b. 听证会应在双方同意的时间在校园举行。
 - c. 任何文件应在听证会结束后的三十（30）天内提交。
 - d. 每一方应承担其代表和证人的费用。
 - e. 如果申诉完全被否决，仲裁员的费用和听证会设施的费用应由工会承担；如果申诉完全被批准，仲裁员的费用和听证会设施的费用由大学承担；如果申诉既

未被完全否决也未被完全批准，则双方平摊费用。双方应在任何申诉听证会开始时共同通知仲裁员本协议的这一条款。如果双方开始仲裁听证会但随后解决了申诉，则费用应由双方平摊。

- f. 除非双方书面同意，否则在一次听证会上只提交一（1）个申诉。但如果在一个听证日内可以方便地和完整地提交两个（2）或多个申诉，双方同意则可将在同一天内向同一仲裁员提交这些申诉。
 - g. 仲裁员无权增加、减少或修改本协议的任何条款。
 - h. 仲裁员的裁决结果对双方具有最终约束力，尽管每一方保留在联邦法律下挑战该裁定和裁决结果的权利。
4. 如果任何一方未能在第二步、第三步或第四步程序规定的时间限制内履行其责任，则申诉将自动推进到下一步。
5. 双方均应遵守上述时间限制。时间限制可由大学授权代表和工会授权代表共同书面同意延长。
- a. 鉴于上述义务，任何一方可以对第二步、第三步、和第四步中规定的少于十四（14）天的任何期限自动延长七（7）天。做出自动延期的一方，需在规定期限内，向另一方以信函方式做出需要七（7）天自动延期的通知。
 - b. 如果相关研究生员工和/或相关主管不在校园（例如，暑假期间离校），申诉会议将在如 Zoom 等电子平台上举行。在这种情况下，如果任何一方无法访问稳定的互联网连接或有其他特殊情况（例如，相关主管或研究生员工患病），他们可以请求延长时间限制。此类请求不得无理拒绝。
 - c. 申诉会议通常安排在不严重干扰研究生员工、工会管家或主管工作的时间举行。如果此类会议安排在研究生员工申诉人、参与的工会管家或必要证人的工作时间，则应准许此类研究生员工不因参加会议而损失正班工资。
 - d. 任何涉及骚扰、虐待或歧视的申诉应按照第八条：研究生员工的公平待遇的第 6 和 7 节处理。
6. 工会管家不得在其工作时间或任何涉及的研究生员工的工作时间内进行申诉调查，除非大学和工会共同同意；但此条款不应被解释为阻止有关解决工作场所问题的沟通。
7. 本申诉和仲裁程序不得阻止任何研究生员工与主管直接处理任何问题。

8. 如果大学声称工会违反了本协议，大学可以提出申诉。本条第 1 节中的步骤和时间线适用。大学将在每一步上诉至工会的首席管家。对于仲裁前的会议，这些步骤将由大学的劳动关系主管或其指定人和工会的首席管家及任何相关方进行。

VIII . 第八条： 研究生员工的公平待遇

1. 法律定义和标准

大学为所有合格的人员提供平等的就业机会，不会因种族、民族、国籍、宗教、年龄、性别认同和/或表达、性别、性取向、婚姻状况、父母身份、怀孕或与怀孕相关的状况、残疾、作为特殊残疾退伍军人、越南战争时期的退伍军人或其他受保护的退伍军人身份、或根据康涅狄格州和联邦法律规定的任何其他受保护类别（“受保护特征”）歧视任何研究生员工。

2. 大学禁止就业中的歧视、骚扰和报复。

- a. 歧视是指基于第 1 节中任何特征的不利对待。
- b. 骚扰是指基于第 1 节中任何特征，向研究生员工施加客观上冒犯的、不受欢迎的行为，当这种行为 (i) 是严重的、持久的或普遍的，且 (ii) 具有不合理地干扰个人工作表现或造成恐吓性或敌对工作环境的的目的或效果时，即构成骚扰。骚扰可以发生在在单一的严重事件中，也可以发生在在持续的行为中。
- c. 报复是指因研究生员工报告问题、提出投诉或申诉和/或参与根据本政策进行的调查而对其采取的不利行动。报复包括会令一个理性的人不愿参与本政策保护的活动的行为。即使在对原始歧视或骚扰指控的调查结果“不负责任”的情况下，也可能存在报复。报复不包括对于歧视和骚扰调查报告做出的后续出于善意的合法追溯。

3. 校园公平和无障碍性办公室（OIEA）程序

根据政策 9000，耶鲁大学反歧视和骚扰政策，附录 1，如果研究生员工或工会在担任谈判单位职位时并且与担任谈判单位职位有关时认为研究生员工正在遭受性骚扰（性行为不端除外-见下）或任何其他形式的基于其作为第 1 节定义的受保护身份的歧视、骚扰或报复，并且此事涉及教职员、工作人员、学生或研究生员工，研究生员工或工会可以通过通知劳动关系办公室、人力资源部，或在涉及教职员的情况下通知教职员的院长来将此事提交大学；在此情况下，劳动关系办公室或院长可以通知 OIEA。研究生员工也可以直接通知 OIEA 或提交 OIEA 报告表格。此表格可在[校园公平和无障碍性办公室和第九修正案办公室报告表格 \(maxient.com\)](https://maxient.com) 或

<https://your.yale.edu/policies-procedures/policies/9000-yale-university-policy-against-discrimination-and-harassment> 获得。OIEA 将根据政策 9000，耶鲁大学反歧视和骚扰政策中规定的程序处理此类报告。如果根据本条提出的报告涉及教职员被投诉人，OIEA 将在 OIEA 处理程序完成后将此事移交给教职员的院长，以根据教职员行为标准审查程序处理。

如果基于第 1 节定义的受保护身份的歧视或骚扰报告涉及学生被投诉人，OIEA 通常不会处理报告。在这些情况下，将由学生被投诉人的学术单位根据处理学生行为的既定程序进行处理。

性行为不端报告可以提交给任何第九修正案协调员，并将根据大学的性行为不端政策和程序进行处理。如果研究生员工希望提出性行为不端投诉，该投诉将由大学范围内的性行为不端委员会（UWC）审议，该委员会有权提供非正式解决方案、进行调查、举行听证会并发布调查结果和制裁。

4. 其他程序

如果研究生员工或工会在担任谈判单位职位时并且与担任谈判单位职位有关时认为研究生员工正在遭受非基于其作为第 1 节定义的受保护类别的不正当对待，或如果 OIEA 确定研究生员工的主张不在政策 9000 的范畴之内，研究生员工或工会可以通过通知劳动关系办公室或人力资源部将此事提交大学；或工会可以在第二步或第三步提出申诉。如果根据本条提出的报告涉及教职员被投诉人，劳动关系办公室则会将此事移交给教职员的院长，以根据教职员行为标准审查程序处理。如果根据本条提出的报告涉及学生被投诉人，劳动关系办公室则会将此事移交给学生被投诉人的学术单位，以根据处理学生行为的既定程序处理。所有根据本条提出的其他报告将由人力资源部处理。

5. 教职员行为标准

大学的教职员对维护大学使命所需的条件负有主要责任，即通过研究和教学创造、传播和保存知识。根据这一责任，教职员必须遵守耶鲁大学教职员手册第二部分 B 节中列出的行为标准。如果研究生员工认为他们因教职员违反教职员行为标准而遭受不正当对待，他们可以向监督教职员所在学院、院系或项目的院长提出。如果院长无法解决问题，或者如果院长在争议事件中有重大牵涉，研究生员工可以根据《耶鲁大学教职员手册》第三部分 N 节中规定的程序，向教务长提交投诉以进行审查。

6. 申诉和仲裁程序

工会可以在以下情况下提出违反本条款的申诉：(a) 在根据第 3、4 和 5 节规定的程序处理投诉期间的任何时间；或 (b) 在完成第 3、4 和 5 节所述程序后的六十

(60) 天内，包括任何可用的上诉程序；或 (c) 如果研究生员工尚未根据第 3、4 和 5 节规定提出投诉，则在引起违反行为的事件发生后一 (1) 年内或在研究生员工合理应当知道此类事实后一 (1) 年内提出。

除下段另有规定外，指控违反本条款的申诉在完成第 3、4 和 5 节所述程序期间将被搁置。如果在完成这些程序后，工会和研究生员工认为未能适当处理违反本条款的指控，他们可以激活申诉并立即在第三步追究。

如果工会和研究生员工认为在完成第 3、4 和 5 节所述程序后未能适当处理违反本条款的指控，则可以在第三步立即追究指控。

大学意图在及时和高效的方式下完成第 3、4 和 5 节所述的程序。基于这一原则，如果第 3、4 和 5 节所述程序在收到投诉后的九十 (90) 天内未能完全完成，工会和研究生员工可以激活根据本节提出的申诉并立即在第三步追究。由于投诉通常需要进行广泛审查且复杂性各不相同，双方可以共同协议延长搁置期。工会应合理考虑大学关于延长搁置期的请求。

在所有情况下，一旦根据本节在第三步激活申诉，则应参考“第七条：申诉程序”中规定的条款。根据本节未激活或在第三步追究的申诉将被视为撤回。

7. 关于对工会歧视或报复的主张

大学不得因研究生员工的工会会员身份或不违反本协议的工会活动而歧视或报复任何研究生员工。如果研究生员工在担任谈判单位职位期间，且与其在谈判单位职位上的雇佣有关，研究生员工或工会认为研究生员工因工会活动或会员身份而遭受歧视或报复，研究生员工或工会可以通过通知劳资关系部、人力资源办公室将此事提请大学注意，或者工会可以根据本协议第 7 条规定的申诉程序在第 1 步、第 2 步或第 3 步提出申诉。

8. 临时救济和支持措施

大学将在研究生员工或员工报告歧视、骚扰、报复或虐待的任何过程中采取合理步骤提供及时的救济和支持措施。在这种情况下，工会可以请求与大学进行问题解决以实施临时救济和支持措施。

9. 工会权利

本条款不应解释为限制、修改或缩减工会及工会管家请求和接收大学信息以及公平代表研究生员工的权利。

10. 其他

- a. 无论作为投诉人还是被投诉人，所有研究生员工在追求本条款中所述的任何程序时，均有权享有耶鲁社区其他成员在相同情况下所享有的所有过程、程序、便利、权利和责任，以及本协议或相关法律规定的权利和责任。
- b. 如果研究生员工根据本条款提出任何程序，他们有权在每个阶段或会议中由工会管家或代表陪同。工会管家或代表将有权在追求第 3、4 或 5 节中所述程序时向大学提出信息请求。工会可以向负责处理该程序的大学代表提交其认为与根据本条款提出的主张相关的任何信息。大学代表将在处理第 3、4 或 5 节中所述程序时，合理地考虑任何此类信息。
- c. 大学不得以任何、武断或歧视性的方式应用本协议的条款。
- d. 在本协议有效期内，大学可能仅在法律要求的情况下，修订政策 9000 及其性行为不端政策和程序，包括此类政策中和第 1 和第 2 节中包含的定义。在这种情况下，大学将在最终确定任何此类变更前通知工会，并应工会要求就此类变更的影响进行谈判，其中可能包括对本条款进行必要的修改。
- e. 大学和工会将成立一个多样性、公平和无障碍性联合委员会，每学期召开一次会议。该委员会将由大学和工会各自任命的成员组成，每方最多可任命三（3）名成员。参与该委员会的服务将是自愿的，不被视为有偿工作时间。应任何一方的请求，委员会将举行特别会议讨论时间敏感的问题。此类特别会议将在任何此类请求后的两（2）周内举行。除其他事项外，在其半年会议和特别会议上，委员会应：
 - i. 审查并分享对大学多样性、公平和无障碍性相关政策、项目、培训、资源和程序的观察。
 - ii. 向大学提出如何改进此类政策、项目、培训、资源和程序的建议。
 - iii. 委员会不会讨论或审查个别案例。

IX . 第九条： 工作场所便利

1. 大学承认包括残疾人在内的全体人员在耶鲁大学的全面参与的重要性，作为致力于创建多样性和包容性工作场所的一部分，维护无歧视的学习和工作环境，并消除妨碍研究生员工请求合理工作场所便利的障碍。大学将遵守《美国残疾人法》/和任何其他禁止基于残疾的歧视的适用联邦和州法律。
2. 研究生员工和其主管可以在非正式基础上讨论和实施合理的工作场所便利。非正式的合理安排与设施可能包括但不限于对研究生员工的任务、工作时间、职责、工作场所健康和安全措施及/或工作地点的调整。根据本节实施的安排与设施不应妨碍研究生员工通过正式程序请求工作场所便利的权利，如第3节所述。
 - a. 研究生员工不需向其主管提供医疗文件来请求非正式的合理工作场所便利。
 - b. 根据本节所做的任何非正式工作场所便利不应成为任何其他非正式、正式的待处理、或未来的此类请求的先例。
3. 研究生员工可以通过填写并提交工作场所便利请求表格向大学提交正式合理请求。该表格可在[校园公平和无障碍性办公室和第九修正案办公室报告表格 \(maxient.com\)](#) 或 <https://your.yale.edu/policies-procedures/policies/9000-yale-university-policy-against-discrimination-and-harassment> 获得。大学可能要求研究生员工提交有关其残疾、医疗状况、伤害或障碍的医疗文件，以便处理此类正式请求。研究生员工可以在提交其医疗文件前申请一个会谈，以开始讨论其工作场所便利的请求。
 - a. 实施工作场所便利的正式程序，包括向研究生员工通知设施的实施或不实施，将考虑到研究生员工职位的持续时间，及时进行。
 - b. 大学通常应在完成正式工作场所便利请求提交和任何附加医疗文件提交后的三(3)周内与研究生员工会面，讨论其请求的进展。
 - c. 如果大学拒绝实施该工作场所便利或访问权限调整请求，大学应书面通知研究生员工并解释拒绝请求的原因。
 - d. 如果研究生员工或工会认为大学无理由地拒绝或延迟了研究生员工的工作场所便利请求或访问权限请求，他们可以按照本协议第七条中的申诉程序，在第一步或第二步提出申诉。
4. 研究生员工可以使用先前批准的工作场所便利或访问权限调整的沟通记录或文件，作为未来此类请求的支持文件。

5. 为支持此类请求所提交的医疗文件将与学术记录和研究生员工雇佣档案分开保存。研究生员工不需要向其主管提供此类文件以请求正式的合理工作场所便利。批准和描述工作场所便利的信件将存放在研究生员工的雇佣档案和学生档案（如适用）中。如果大学需要在工作场所便利请求表格提交的办公室及/或大学雇佣的外部供应商之外披露研究生员工的医疗信息，大学应通知研究生员工。未经研究生员工授权，大学不得向研究生员工的主管或院系披露其医疗信息。
6. 研究生员工可以带一名工会管家或其他工会代表参加与主管或大学代表举行的任何有关工作场所便利或访问权限调整请求的会议。在这种情况下，工会管家或其他工会代表除担任工会管家外，还将被视为研究生员工的支持人员。

X. 第十条：纪律处分

1. 除非有正当理由，否则任何研究生员工不得被警告、暂停或解除其谈判单位职位。工会和研究生员工有权对这种纪律处分提出申诉，但必须在大学予以处分后的十（10）天内按照本协议提供的申诉程序第二步提交书面申诉。
2. 从谈判单位职位上被解雇不妨碍研究生员工继续寻求或担任其他其有资格胜任的谈判单位职位。
3. 对研究生员工进行的辅导或指导不得作为随后对该研究生员工采取纪律行动的依据。
4. 超过十二（12）个月的纪律处分记录不得作为累计纪律处分的依据，除非涉及严重的不当行为。
5. 调查会议通知应在会议前至少 48 小时通过电子邮件发送给研究生员工，并同时抄送给工会管家。调查过程应在事件发生或发现后尽快开始。
6. 纪律处分应在纪律调查完成后的一段合理时间内公布，并应以书面形式通知研究生员工和工会。
7. 在任何采访研究生员工关于纪律问题的会议和/或任何对其实施纪律处分的会议上，研究生员工可以有一名工会管家在场。本条款不适用于与研究生员工讨论其学术表现的情况。
8. 所有关于学术地位或被学位项目除名的决定，基于包括但不限于未能取得足够的学术进展；考试和学术里程碑的表现不满意；或学术不诚实，应由大学自行决定，不构成纪律处分，也不应作为申诉或仲裁的对象。

XI . 第十一条：健康与安全

1. 大学同意为研究生员工提供尽可能安全和健康的工作场所。大学将提供并使用合理的安全设备和防护措施，并充分采用的合理的方法和流程保证工作场所的安全，并采取一切必要措施保护研究生员工的生命、健康和​​安全。对于任何雇佣关系以及所有工作场所，“安全”或“安全性”一词应包括人身安全，并应包括保护研究生员工生命、健康和​​安全所需的卫生和健康条件及方法。
2. 大学应遵守所有适用的地方、州或联邦机构的健康和安全法律、法规或指南。研究生员工应遵守安全规则，并立即向其主管报告任何事故或伤害。
3. 大学应向所有研究生员工免费提供所有必要的个人防护设备（PPE），包括任何必要的安全服装，并符合大学的 PPE 政策和任何必要的测试和/或疫苗接种。对于大学计划在本协议期满前强制实施的任何此类措施，工会应有权获得合理的通知，并就其影响进行谈判。当大学的政策与地方、州或联邦的建议不同时，大学将应工会的要求与工会进行讨论。
 - a. 即使没有大学的要求，研究生员工也有权使用合理的个人防护设备，包括医用口罩。大学不承担根据本条款使用个人防护设备（PPE）的费用。
4. 如果大学要求研究生员工使用安全设备；监督、实施或以其他方式执行与环境健康和​​安全要求或任何地方、州、联邦或其他机构或机构的健康和安全合规相关的任务，大学将免除获得任何必要相关培训、认证或再认证所需的所有费用、收费和学费。
5. 获取与谈判单位职位工作相关的健康和​​安全培训、认证或再认证，通常将在规定的工作时间内进行。
6. 研究生员工将收到妥善通知，以了解与遵守、执行或监督环境健康与安全部或任何地方、州、联邦或其他组织或机构所要求的，任何健康与安全相关措施有关的任何工作职责的预期。
7. 大学的环境健康与安全（EHS）院系将在研究生员工被添加到 EHS Integrator 时以及研究生员工或工会要求时，向研究生员工提供与其工作场所相关的“首席调查员”的授权研究注册信息。研究生员工将可以访问 EHS Integrator 中与其工作场所相关的首席研究员的授权注册。EHS 将分配并提供安全和合规培训，并通过耶鲁的学习管理系统进行跟踪。

8. 在及时的情况下，大学应根据工会的要求提供有关工作场所中研究材料或设备的可用、相关信息。
9. 除非受到具有法律效力的适用法律或法规的限制，否则大学应根据要求及时与工会或工会管家一起及时审查大学现有的事故记录、测试结果以及环境健康与安全办公室保存的与研究生工作人员相关的安全记录，但不包括任何个人医疗记录或信息，除非法律要求或经书面授权。
10. 大学应维护和监督对大学“单独工作”政策的遵守情况。如果为某个工作单位（例如实验室或院系）制定了单独工作协议，则该工作单位的所有受影响的研究生员工将被告知该协议的存在以及可以从何处或如何获取该协议。工会可以要求审查工作单位的单独工作协议（如果存在此类协议）。
11. 如果在类似情况下，一个有理智的人认为工作不安全或违反了大学的健康与安全准则和条例，那么研究生员工可以拒绝从事这样的工作且不会受到纪律处分或报复。。
12. 大学不得限制研究生员工根据州和联邦工伤赔偿法享有的权利。
13. 在可能的情况下，大学将采取一切必要措施，保护研究生员工应其谈判单位职位要求，在大学以外的 workplaces 工作时的健康和安全。
14. 根据双方于 2024 年 1 月 30 日签订的副协议书，Local 33 将加入目前由大学、Local 34 和 Local 35 代表组成的健康与安全联合委员会。

XII . 第十二条：对移民和国际研究生员工的支持

1. 工作许可

如果研究生员工未获得在美国工作的许可，并且因此其就业被终止，大学须同意与工会和研究生员工会面，做出合理努力在下一个学期重新雇用该研究生员工。如果研究生员工的 SEVIS 记录被终止并且他们被迫离开美国，他们将有资格按照第二十三条“请假”的规定申请休假。

2. 重新入境

根据现行政策和程序，大学应在研究生员工被拒绝重新进入美国的情况发生时，采取所有合理行动提供帮助。在适用的情况下，大学应向工会提供这些政策和程序的书面说明。如果相关政策和程序发生变化，大学将以书面形式通知工会。

3. 身份重新验证

- a. 除非《美国法典 (USC)》第 8 篇第 1324a 节或法律法规另有规定, 包括大学有义务收集和保留发放和维护毕业生工人移民证件所必需的公民身份证明文件, 否则大学不得要求或索要公民身份证明或移民身份的证明。
- b. 如果法律要求在证明工作授权的文件过期时进行重新验证, 大学应至少提前八十 (80) 天通知工会和研究生员工。
- c. 大学应仅在法律要求时, 允许国土安全部 (“DHS”) 或任何其他依法授权的政府机构检查 I-9 表格, 检查需在两个 (2) 工作日后进行, 除非存在特殊情况或法律要求较短的时间。
- d. I-9 表格应与其他人力资源档案分开保存, 除非法律要求, 包括由于大学使用 E-Verify 引起的要求, 大学不得在其文件中保留研究生员工在完成 I-9 表格时提供的身份和工作授权文件的副本。
- e. 除法律要求外, 大学不得要求研究生员工提供有关其移民身份的信息或文件。
- f. 除法律要求外, 大学不得允许任何公共或外部私人实体审计或检查 I-9 表格, 但大学聘请的管理其 I-9 流程和/或审计其 I-9 记录的外部供应商除外。

4. 社会安全号码不匹配通知

- a. 本协议涵盖的研究生员工, 不应因其合法的方式更改姓名或社会安全号码, 而失去工龄或薪酬。
- b. 如果大学收到社会安全局 (“SSA”) 的通知, 表明任何研究生员工的姓名和社会安全号码与 SSA 的记录不符, 大学须同意采取任何合理必要的措施来解决这一问题。在这种情况下:
 - i. 大学将向工会和所有在通知中的研究生员工提供通知副本 (不同意将通知提供给工会的研究生员工除外); 并且
 - ii. 大学不得仅因为研究生员工在通知中列出就对其采取任何不利的就业行动;
 - iii. 除非法律另有规定, 否则大学不会仅因收到不匹配通知书而要求通知书上所列的研究生员工提交其社会保障卡副本供大学审查、填写新的 I-9 表、或提供新的或额外的工作许可或移民身份证明文件; 并且
 - iv. 除法律另有要求外, 大学同意在收到 SSA 的不匹配通知后不联系 SSA 或任何其他政府机构。

- v. 本条款不得被解释为阻止大学要求研究生员工根据法律规定更新其 SSN，以实现 E-Verify 的目的。

5. 翻译

大学应支付本协议翻译成中文的费用。大学和工会应共同支付本协议翻译成工会在协议期间选定的最多两（2）种其他语言的费用。在工会合理要求的情况下，大学应支付任何执行本协议所需翻译服务费用的 50%，例如在申诉程序过程中。如果翻译版本与英文版本之间存在歧义，以英文版本为准。

6. OPT/CPT

在大学核实研究生员工符合培训项目的资格要求后，包括但不限于课程实践培训（CPT）和选择性实践培训（OPT），大学或其代理机构不得拒绝国际研究生员工参加这些项目。此类项目的管理不得存在歧视，申请或使用这些项目也不得成为歧视的原因。

7. 隐私权

除非法律要求，大学不得向政府机构（包括外国政府）披露研究生员工的个人信息或任何与研究或教学相关的非公开信息。

8. 移民和国际员工的工作场所安全

- a. 除非联邦法律另有要求，大学或其代理人不得自愿同意移民执法人员进入研究生员工工作或居住的任何非公共区域。非公共区域是指大学拥有或控制的限制公众进入的建筑和/或区域。非公共区域包括但不限于所有教室、研究和教学实验室、办公室、宿舍或住房。如果联邦法律要求此类同意，大学将通知工会已获准进入以及获准进入的区域。
- b. 除非联邦法律另有规定，否则大学或其代理人不得自愿同意移民执法人员在没有传票或司法令状的情况下查阅、审查或获取大学研究生员工的记录。本条款并不禁止大学或其代理人向联邦地区法院质疑传票或司法令状的有效性。如果联邦法律要求此类同意，大学应通知工会和被访问记录的研究生员工。
- c. 大学应每年在 OISS 网站上发布一份最新的大学为无证及 DACA 学生和研究生员工提供的资源清单。

9. 工作要求

大学和工会理解国际和移民研究生员工在上课期间不得超过每周工作时间的法定限制，除非如 8 CFR 214.2(0(9)(i) 所述暂停此限制。

10. 与法律保持一致

如果联邦法律发生变化，影响到研究生员工和/或大学的权利和义务，双方将修订本条款以确保其与法律一致。

XIII . 第十三条：谈判单位的工作

根据现行惯例，在合格的研究生员工有优先胜任此类职位的机会后，这些职位可由非谈判单位成员担任。谈判单位的薪金职位不会转换为小时工职位。

本条款中的任何内容均不应视为限制大学创建、取消和/或修改教育和研究项目或确定研究实验室使用的人员配置模型的权利。导致失去谈判单位工作的人事变动不得是报复性的，也不得是对工会活动的歧视性回应。

XIV . 第十四条：工作描述和分类

1. 大学应制定并保持所有谈判单位职位的书面通用说明，涵盖工作职责和期望、工作时间和相关组织结构，并应将这些通用工作说明提供给工会和研究生员工。
2. 为了确定本协议中包含的所有薪酬和福利，谈判单位职位应分类如下：
 - a. i. 12 个月津贴/工资
 - ii. 9 个月津贴/工资
 - b. 10 小时工资
 - c. 20 小时工资
 - d. 其他工资
 - e. 计时薪
3. 津贴/工资
 - a. 12 个月工资

津贴/工资 12 个月的分类是指在本协议涵盖的院系、项目或学院中注册全日制或延长全日制博士学位课程的研究生员工；被聘用或分配到有薪研究助理、研究助理大学奖学金或类似职位；每年受雇 12 个月。研究助理、研究助理大学奖学金或类似职位的工作是学术和就业工作的结合，难以明确区分。虽然双方承认所获得的报酬是津贴和工资的组合，但就本条款而言，它将被称为工资。这一分类中的研究生员工应按照第二十八条《工资和补偿》的规定支付薪酬。

b. 9 个月工资

津贴/工资 9 个月的分类是指在本协议涵盖的院系、项目或学院中注册全日制或延长全日制博士学位课程的研究生员工；被分配或聘用为 Teaching Fellow 10、Teaching Fellow 20 或类似职位；必须担任上述职位才能领取第二十七条“报酬”规定的全额最低报酬；并在学年内工作 9 个月。这些职级中的研究生员工应按照第二十八条《工资和报酬》的规定支付薪酬。

如果在 12 个月工资或 9 个月工资分类中的研究生员工也被聘用到下述第 4-7 节中描述的其他谈判单位职位，他们将按照第二十八条《工资和报酬》的规定获得该职位的额外报酬。

4. 10 小时工资

薪金 10 小时的分类适用于未包含在 9 个月或 12 个月津贴/工资分类中的任何研究生员工，他们被聘用为 Teaching Fellow 10 或类似职位，并按照第二十八条《工资和报酬》中规定的适用教学或课程费率支付薪酬。

- a. 如果在此分类中的研究生员工被聘用到此分类或不同分类中的其他谈判单位职位，他们将按照本协议提供的该职位的额外报酬获得报酬。

5. 20 小时工资

薪金 20 小时的分类适用于未包含在 9 个月或 12 个月津贴/工资分类中的任何研究生员工，他们被聘用为 Teaching Fellow 20 或类似职位，并按照第二十八条《工资和报酬》中规定的适用教学或课程费率支付薪酬。

- a. 如果在此分类中的研究生员工被聘用到此分类或不同分类中的其他谈判单位职位，他们将按照本协议提供的该职位的额外报酬获得报酬。

6. 其他工资

其他工资的分类适用于在有薪职位中工作的任何研究生员工，但不包括上述第 3-5 节中描述的分类。这一类别中的研究生员工应按照第二十八条《工资和报酬》中规定的职位薪酬支付薪酬。

- a. 未经工会书面同意，大学不得将 Teaching Fellow 10、Teaching Fellow 20、10 小时工资或 20 小时工资职位转换为其他工资分类。
- b. 如果在此分类中的研究生员工被聘用到此分类或不同分类中的其他谈判单位职位，他们将按照本协议提供的该职位的额外报酬获得报酬。

7. 计时薪

计时薪的分类适用于在谈判单位职位中，按小时支付报酬的任何研究生员工。这一类别中的研究生员工应按照第二十八条《工资和报酬》中规定的适用小时工资率支付薪酬。

- a. 如果在此分类中的研究生员工被聘用到此分类或不同分类中的其他谈判单位职位，他们将按照本协议提供的该职位的额外报酬获得报酬。

8. 同时在两个或多个谈判单位职位工作的研究生员工应享受其主要职位相关的福利。

XV . 第十五条：任命

1. 在研究生员工的雇佣日期之前或当天，大学必须向研究生员工提供包含以下信息的信件或电子邮件：
 - a. 职位名称和职位详细信息、薪酬分类、预期持续时间、职位的每周工作时间或大致工作时间。
 - b. 该职位是否属于谈判单位。
 - c. 签署工会会员卡和授权工资扣除会费的说明。
 - d. 报酬发放的频率和费率及/或金额。
 - e. 职位的总体期望、职责及/或责任，或可以如何轻松找到此类信息的说明。
 - f. 任何作为就业条件的必要培训。
 - g. 是否该职位要求他们是强制报告人。

h. 任何与其就业相关的其他大学政策，或可以轻松找到这些政策的地方。

i. 本协议要求的任何其他信息。

2. 一经录用或录用后，研究生员工将被告知其职位是否要求在特定地点或多个地点工作，如果是，具体在哪些地点以及如何获取这些地点的访问权限。
3. 一经录用或录用后，大学或其指定人员将以书面、电子或其他方式（包括在集中公布此类信息的地方）告知研究生员工，其职位是否要求在特定时间和/或特定日期内工作；如果是，应告知其在哪些时间和哪些日期内工作。。
4. 一经录用或录用后，大学或其指定人员将以书面、电子或其他方式（包括在集中公布此类信息的情况下）告知研究生员工，任何直接主管和相关工作单位管理人员的姓名和联系信息。
5. 各院系、项目和学院应以公平的方式雇用和分配研究生员工到谈判单位职位。大学应尽力在其网站上提供并方便查阅所有未由系、项目或学院分配的谈判单位职位的准确清单；担任该职位所需的最低资格要求；以及如何申请的说明。

如果研究生员工认为他们在符合规定资格的谈判单位职位上被不公平或武断地拒绝考虑，可以根据本协议提出申诉。

XVI . 第十六条： 工作要求和工作安排

1. 大学应为谈判单位的职位设定合理的工作时间、安排和要求。这些要求不应被解释为限制学术要求，以及/或者不合理地阻止研究生员工寻求和使用他们根据本协议享有的所有医疗或其他福利。
2. 如果谈判单位的职位被归类为计时薪类，并且有明确的工作时间，则不得要求研究生员工加班。如果研究生员工与其主管达成共识，在某一工作周内工作了额外时间，他们应按按照小时工资获得额外时间的计时报酬。研究生员工在特定工作周内超过 40 小时的工作应获得加班费（其职位小时工资的 1.5 倍）。根据本条款，工作周从星期日凌晨 12:00 开始，到星期六晚上 11:59 结束。如果一个雇佣多名计时薪研究生员工的工作单位，给研究生员工提供额外工作时间，这些工时应以公平的方式进行分配，额外计时报酬的费率也应对所有涉及的研究生员工统一。
3. 如果谈判单位职位被归类为工资类或具有灵活或可变工作时间，大学应以书面形式通知该职位上的研究生员工他们预期每周工作的大概时间。

4. 各院系和主管应尽力避免在标准工作时间（周一至周五上午 8:30 至下午 5:00）之外安排作为就业条件的工作活动或会议。本条款不应被解释为阻止大学在标准工作时间之外安排课程、实验室或小组讨论。
5. 如果职位要求在标准工作时间之外工作，研究生员工应收到书面通知，包括电子邮件。通知中应说明工作描述和频率。这些要求必须具有业务合理性。主管和/或大学应满足研究生员工的合理要求，对不寻常、不规则和/或非标准工作时间进行灵活调整。
6. 大学将以书面形式（包括电子邮件）通知研究生员工其工作时间的任何临时或永久变更。对于永久性变更（两周或更长时间），大学应尽量在变更生效日期前两周通知。对于临时性变更（少于两周），大学应尽量在变更生效前的星期四下午 4 点前通知。双方理解在紧急情况下（例如，由于紧急病假而需更改日程安排），大学可能无法满足本条款中的通知要求。
7. 任何作为就业条件要求研究生员工参加、完成或取得的培训或活动应视为工作时间，并受本协议的任何相关条款约束，包括但不限于关于时间安排、工作时长、薪酬和工作场所便利的条款。大学应免除此类活动或培训所需的一切费用和/或学费。
8. 员工参与会议

大学和工会认识到，最大限度地提高生产力、提供令人满意的工作、提高工作质量以及使研究生员工能够为其课程、团队、院系、项目和学院做出贡献，符合双方的最佳利益。

考虑到上述原则，研究生员工可以与其主管或大学指定的其他人员会面，并讨论与其就业有关的任何问题，包括工作任务、技术、工作量、期望、日程安排和/或工时的现状和/或变更，并可由工会代表在场。应工会或其代表的要求，将在工作单位（例如课程、实验室或院系）举行会议，讨论 (i) 问题或建议，(ii) 改善沟通，以及 (iii) 提高生产力和效率。根据本条款举行的会议应在标准工作时间内或任何其他双方方便的时间举行。主管或大学指定的其他人员可在根据本条款举行的任何会议中邀请一名人力资源代表到场参会。

如果根据本条款讨论的任何问题无法直接与主管或大学指定的其他人员解决，或如果主管或大学指定的其他人员拒绝及时与研究生员工和/或工会会面，研究生员工和工会可以通过本协议中概述的申诉程序寻求解决。

工会参加此类会议不应视为放弃其要求影响谈判的权利。

XVII . 第十七条： 工作地点和用品

1. 大学应免费提供研究生员工完成工作和达到职位要求所需的用品和材料，包括那些大学指定永久或临时远程或混合办公的研究生员工。这些用品和材料包括但不限于：校园内互联网接入、校园内工作场所附近的免费打印点、纸张、任何书籍、课程阅读材料或其他出版材料，以及完成其谈判单位工作所需的任何软件、技术或专用设备。大学应考虑研究生员工对此处未明确列出的用品的合理请求，并不得随意拒绝此类请求。
2. 大学将提供适当的工作空间供研究生员工完成工作和满足职位要求。此类空间应包括书桌和椅子等家具，以及可预订和/或私密的会议和办公地点。研究生员工在工作期间可以使用其工作空间或大学指定的合理替代空间存放工作设备、用品、材料和个人物品。
3. 任何研究生员工被分配或预计工作的大学设施，或必须经过以到达其工作地点的设施，均应符合所有相关法律和本协议中关于其安全和无障碍性的条款。研究生员工可以根据第九条中概述的程序请求对其工作地点进行设施和无障碍改造。大学应尽合理努力满足此类要求，不得随意拒绝。
4. 在大学设施内预期或要求工作的地点，研究生员工应有合理的访问权，包括自动门禁卡访问权，以进入无障碍卫生间、全性别卫生间、带婴儿护理台的卫生间以及指定的母婴哺乳室。合理的访问应解释为在同一建筑内。在研究生员工预期或要求工作的大学设施中，如果没有无障碍或性别中立的卫生间，大学和工会将开会讨论如何解决此类无障碍设施问题。

大学和工会应共同讨论这些卫生间、护理台和空间的可用性和无障碍性，以及提高此类设施无障碍性的方法。当大学对其建筑进行新建或重大改造时，应优先改善对这些卫生间、护理台和空间的合理无障碍使用。

5. 如果研究生员工没有完成谈判单位工作所需的技术设备，他们可以要求在其工作期间使用大学拥有的设备（例如，笔记本电脑、个人电脑和/或显示器）或其他技术设备（如果有可用设备的话）。大学不得任意拒绝此类请求。
6. 研究生员工可以申请临时或永久远程或混合办公。所有此类请求必须提交给其主管并获得所属学院院长或其指定人的批准。本条款不得被解释为改变当前的做法，即许多形式的工作（例如评分）都是在校外异地进行的。

XVIII . 第十八条： 工作保障

1. 津贴/工资类主要职位

如果津贴/工资类研究生员工的主要教学或研究职位因非纪律处分原因被中断或取消，包括研究教员主管因非纪律原因不愿与研究生员工合作的情况，只要研究生员工保持良好学籍，大学将继续为该研究生员工提供津贴和工资、福利、保护和正当权利。在这种情况下，大学可以将研究生员工分配到相同期限的类似职位。大学应为此类职位提供所有必要的额外培训。本条款不得被解释为限制大学因研究生学业进展不理想而将其解雇的权利。

2. 其他职位

如果任何其他谈判单位的教学或研究职位，因非纪律处分原因被中断或终止，大学将协助受影响的研究生员工寻找相同期限的类似职位，前提是研究生员工有能力并有资格胜任该工作。若有这种职位出现空缺，此类受影响的研究生员工，在有其能够胜任的职位出现空缺时，将被优先考虑。在这种情况下，研究生员工将在原定任命或聘用期限的剩余时间内，保留本协议所赋予的权利、保护和适用的医疗保健福利，但在被任命或聘用到新职位之前，不会获得额外报酬。

3. 善意申诉

如果研究生员工基于对歧视、骚扰或虐待行为的善意申诉而离职，并根据本协议或任何其他大学政策寻求解决方案，院系或单位将为研究生员工找到合适的替代工作或其职位任期内继续为其提供支持，最久直至其离职后的下一个学期结束为止，不会因此导致该研究生员工损失本协议中包含的工资、福利或其他权利。

XIX . 第十九条：评估

1. 在其雇佣日期之前或当天，大学将以书面形式（电子或其他方式）向研究生员工提供与其就业相关的评估或评估流程的信息，这些评估或评估流程可能用于评估其工作表现和/或决定其未来在谈判单位职位中的就业情况。或者，大学可以在此日期之前或当天告知研究生员工如何通过电子方式获取此类信息。
 - a. 学术评估（例如资格考试、论文进展报告和年度委员会会议）和学生评价将不得用作渐进性纪律处分程序的一部分。
 - b. 学生评价不应决定研究生员工未来在谈判单位职位上就业的资格。
 - c. 本条款内容不得被解释为要求大学必须完成与就业相关的评估或为研究生员工制定评估流程。

XX . 第二十条： 雇佣档案

1. 大学应为研究生员工创建电子雇佣档案，用于存放与他们在谈判单位职位上就业相关的文件。此类文件包括由其主管准备的任何与就业相关的评估（如适用）、聘用任命书、调动或终止的文件、以及/或任何发给研究生员工的与其就业相关的纪律处分文件。通过教学助理系统（TFS）生成的聘用任命书，应作为研究生员工电子雇佣档案的一部分，但应保存在 TFS 内。
 - a. 如果主管完成了工作评估，该评估将与研究生员工共享，并放入其雇佣档案中。
 - b. 研究生员工每学年可以访问其电子雇佣档案两次，包括保存在 TFS 中的聘用任命书。根据本段规定，研究生员工对其雇佣档案的访问权限应及时提供。
 - c. 应工会或工会管家的要求，研究生员工可以在五（5）天内访问其雇佣档案，包括保存在 TFS 中的聘用任命书，以便在处理申诉和纪律处分时使用。
 - d. 如果研究生员工对于雇佣档案中包含的信息有异议，则可以提交书面声明对信息进行评论备注。此类声明应作为雇佣档案的一部分予以保存。
 - e. 所有作为申诉过程一部分而生成的文件或信息（例如，分步答复），将不作为雇佣档案的一部分。

XXI . 第二十一条： 知识产权

1. 大学应在其网站上发布其关于知识产权、商业化和专利的相关政策。大学还应制定这些政策的一个简明语言版本，并发布在其网站上。这些政策相关的名称和/或措辞如有任何变更，大学应通知工会。如果大学制定了任何关于知识产权、商业化和/或专利的新政策，大学也应通知工会。
2. 研究生员工可以按照现行做法，使用自己开发的教学和授课材料，现行做法可能包括获得其主管的批准以使用这些材料。此类使用包括但不限于：在其他教学或授课职位中修改或重新使用这些材料；传播或出版这些材料；以及作为任何相关学术课程的一部分提交这些材料以供评估。

XXII . 第二十二条： 临时和紧急关闭

1. 院系关闭

在非紧急声明（如以下第 2 节所述）的情况下，如果某个工作单位（包括但不限于实验室小组或课程）或院系决定暂时关闭其全部或部分事务，担任教学职位的研究生员工将不需要到校工作。他们可能需要在关闭期间，远程或在其他地点履行与其教学任务相关的工作职责（例如，评分）。

根据现行做法，担任研究职位的研究生员工，应与其主管协商以确保其研究工作的连续性，包括在关闭期间是否需要在校工作。如果他们不需要在校工作，则可能需要在关闭期间，远程或在其他地点履行与其研究任务相关的工作职责。要求担任研究职位的研究生员工在关闭期间在校工作的决定，将仅基于合理的研究工作需要，例如照料研究动物以及研究设备和用品的基本维护。

2. 大学关闭

如果大学校长或校长指定人员发布包含全校或部分校园关闭的紧急声明，担任教学职位的研究生员工将不需要到校工作。他们可能需要在大学关闭期间从远程或其他地点履行与其教学任务相关的工作职责（例如，评分）。

根据现行做法，担任研究职位的研究生员工应与其主管协商，以确保其研究工作的连续性，包括在大学关闭期间是否需要在校工作。如果他们不需要在校工作，则可能需要在临时关闭期间从远程或其他地点履行与其研究任务相关的工作职责。要求担任研究职位的研究生员工在大学关闭期间在校工作的决定将仅基于合理的研究工作需要，例如照料研究动物以及研究设备和用品的基本维护。

就本节而言，“关闭”一词的含义包括全校或部分关闭、提早解散和延迟开放校园。

3. 长期关闭

如果出现第 1 和第 2 节提到的关闭持续或预计持续三（3）个工作日或更长时间的情况，并且担任研究职位的研究生员工在此期间需要在校工作，双方将应工会的要求进行影响谈判。

4. 工资类研究生员工的薪酬和福利

如果工资类研究生员工的工作职责性质使其不可能从远程或其他地点完成部分或全部工作职责，以及/或者研究生员工在上述第 1 和第 2 节提到的关闭期间，不需要在校工作，他们将免于工作，且薪酬或福利不会因此受到损失，也不会失去本协议赋予的任何权利。在这种情况下，工资和福利将在关闭期间继续发放，直至研究生员工工资类职位的剩余任期结束。

5. 时薪类研究生员工的薪酬和福利

如果计时研究生员工的工作职责性质使其不可能从远程或其他地点完成部分或全部工作职责，以及/或者研究生员工在上述第 1 和第 2 节提到的关闭期间，不需要在校工作，他们将免于工作，且福利不会因此受到损失，也不会失去本协议赋予的任何权利。在这种情况下，福利将在关闭期间继续发放，直至研究生员工时薪类职位的剩余任期结束。

6. 远程工作

如果大学临时下令将某个工作单位（包括但不限于实验室小组或课程）或院系的非远程工作转换为远程工作三（3）个工作日或更长时间，大学将与工会进行影响谈判。

XXIII . 第二十三条： 休假和带薪休假

A. 请假

1. 现行请假制度

大学应维持其现有的适用于博士、硕士或专业课程学生的休假政策和程序，并将其适用于研究生员工。根据本段规定的请假，应遵循现行的条款和条件。大学可以修改适用于根据本段规定请假的政策和程序以及条款和条件。在实施修改之前，大学将通知工会并提供讨论修改的机会。

2. 非自愿病假

在可能的情况下，研究生员工在被安排非自愿病假之前，有权在工会代表在场的情况下与大学代表会面。此类会面的目的，是讨论非自愿病假的原因、预计的病假时长（如有）、以及复职的必要条款和条件。

3. 军假

大学应遵守任何管理 军事服役和军事休假的州、联邦和其他国家法律。

4. 工会假

工会假将最多批准两（2）年，可连续休，也可间断休，休假应在秋季或春季学期开始时同时开始。在本协议有效期内，休假总次数不限，但每学期休工会假的研究生员工不得超过十（10）名。工会应在任何学期开始前至少十（10）天，以书面形式告知大学享受此类休假的研究生员工姓名。根据本节规定休工会假的时间，可计入 A(1)节所述相关个人请假政策下，研究生员工有权享有的时间内。大学将把根据本节规定享受的工会假记录为个人休假，此举仅出于行政目的。

5. 杂项

- a. 研究生员工可以在休假期间申请空缺职位，但其预计返校日期必须早于其申请职位的开始日期。如果研究生员工未能在所获得职位的开始日期之前或当天结束休假返校，大学可以取消任命。
- b. 请求或享受本节或本协议其他条款规定的任何休假，不应影响研究生员工返回耶鲁正常工作或返回其注册的学术项目的的能力，也不应在大学或其教职人员对研究生员工的任何评估中造成偏见。
- c. 休无薪病假博士研究生员工，如果在休假前根据本协议已经获得了医疗福利，该员工将在无薪病假开始的学期结束前，继续享有本协议包含的所有医疗福利。如果该研究生员工将其无薪病假延长至初始学期之后，他们将继续享受额外一个学期的医疗福利。就本条而言，学期的含义将对应于 Yale Health 保险的注册期，而非学术日历中定义的秋季学期为 8 月 1 日至 1 月 31 日，春季学期为 2 月 1 日至 7 月 31 日。
- d. 除非研究生员工未达到康州的资格要求，否则大学不会以任何理由反对研究生员工申请康涅狄格州带薪休假。任何研究生员工个人在任何时候是否符合康涅狄格州带薪休假的资格，大学不会做出任何陈述。
- e. 享受康涅狄格州带薪休假的研究生员工，有资格根据上述 A(1)节中大学现行的休假政策和程序中规定的条款和条件，重新注册和/或恢复其在大学的工作。
- f. 如果就读博士项目的研究生员工，被认为不具有享受康涅狄格州带薪休假的资格，双方将会面重新协商此条款。

B. 带薪休假

1. 育儿支持与援助

大学将在本协议期间维持其现行的育儿支持与援助福利，受相同的条款和条件的约束。此福利仅适用于就读博士项目的研究生员工。

2. 移民假

经请求，研究生员工每学年将获得五（5）天假期，以便处理自己、子女、配偶或同居伴侣的签证和移民手续及任何相关事宜。研究生员工应尽可能提前告知自己需要因此休假。此类请求不得被无理拒绝。担任工资类职位的研究生员工，在根据本段规定缺勤期间，薪酬或福利不会有所损失。所有其他研究生员工，将继续享受适用

于各自职位类别的福利，并可以在根据本段规定缺勤期间，使用任何累计的带薪假期。

经请求，研究生员工在其集体谈判协议涵盖期间，总共将获得四十（40）天的休假，可连续或不连续使用，以便前往其国籍所在国，处理与移民或签证状态相关的问题。研究生员工至少应提前三十（30）天，告知其根据本段规定的缺勤情况及其预计返回的日期。担任教学职位的研究生员工，将尽量在时间较长的学术假期期间请假。担任工资类职位的研究生员工，在根据本段规定缺勤期间，薪酬或福利不会有所损失。担任时薪类职位的研究生员工，在根据本段规定缺勤期间，将继续享受适用于其各自职位类别的所有福利；此类研究生员工也可以在根据本段缺勤期间使用累计的假期。

3. 治丧假

研究生员工在直系亲属去世的情况下，将被批准获得三（3）天假期，直系亲属包括但不限于配偶、同居伴侣、子女、父母、公婆/岳父母、祖父母、孙子女、兄弟姐妹或等效关系的人。担任工资类职位的研究生员工，在根据本段规定缺勤期间，薪酬或福利不会有所损失。所有其他研究生员工，将继续享受适用于各自职位类别的福利，并可以在根据本段规定缺勤期间，使用任何累计的带薪假期。

4. 陪审义务

担任工资类职位的研究生员工，在履行陪审义务或其他类似的公民义务期间，薪酬或福利不会有所损失。担任时薪类职位的研究生员工，也可以因同样的目的缺勤但不会获得薪酬；此类研究生员工可以在根据本款规定缺勤期间使用累计的假期。

XXIV . 第二十四条：研究生宿舍

研究生员工如果休病假或育儿假，或被强制安排休病假，只要他们继续支付租金且未被禁止留在校园内，则可在与耶鲁大学的租赁协议到期前，继续住在耶鲁大学所属的宿舍内。

XXV . 第二十五条：假期和节假日

1. 现有的关于带薪休假和休假批准的灵活做法应继续执行。

工资类教学职位	担任工资类教学职位的研究生员工，在秋季学期、春季学期、或夏季课程期间履行教学和评分职责时，不得在这些日子请假，除非有特殊情况（包括但不限于生病、重大事故和重要的专业需求）。在这种情况下，研究生员工将及时与其教学的相关主管沟通，制定研
---------	--

	<p>究生员工在更改过的时间安排下，圆满完成教学任务或为其教学任务做好代课的安排。</p> <p>如果大学或其主管要求担任工资类教学职位的研究生员工在大学的任何节假日内工作，他们将获得相应的浮动假期，可以在该学年内的任何时间使用。本段不适用于耶稣受难日或大学休课日。研究生员工不得在没有主管批准的情况下，在已有教学或开设课程安排的时间内，使用根据本段获得的浮动假期。</p>
全职研究助理	<p>担任工资类研究助理职位的博士研究生员工，每学年（9月1日至8月31日）除了耶鲁大学官方节假日日历中规定的节假日和休息日（共计15天）外，有权享受三（3）周（或十五（15）天）的假期，可用于休假、个人事务或病假，且不会因此损失任何薪酬或福利。如果由于其工作性质或主管要求，研究生员工在本节定义的假期或休课日期间工作一天，他们将有权获得额外的一天假期，且不会损失薪酬，这一天的假期可以在同一学年内使用。研究生员工应在其主管的批准下安排此类休息时间。主管不得无理拒绝予以此类批准。</p> <p>研究生员工不得将未使用的假期从一个学年带入到下一个学年。</p>
时薪类职位	<p>时薪类研究生员工有权享有：</p> <p>每学期（秋季和春季）1天无薪假期，以及每个夏季课程1天无薪假期。</p> <p>时薪类研究生员工可以在其主管批准的情况下调整工作时间表，以满足请假的需求。主管不得无理拒绝予以此类批准。</p>

XXVI . 第二十六条： 节假日和休假

大学将继续遵守其现行认可的节假日和节假日。

XXVII . 第二十七条： 宗教和文化节日

研究生员工可以申请对其工作日程安排或带薪休假进行合理调整，以便参加学校不庆祝的宗教和文化节日活动。此类请求不得被无理拒绝。

XXVIII . 第二十八条：薪资和报酬

所有的博士生在其学术项目的某些阶段，必须或会被希望要担任教学助理和研究助理的工作。在担任这些工作期间，教学助理和研究助理获得的保障经济资助总额的一部分（按照以下第 1 节的规定），会被视为其工资，其余部分被视为津贴。在博士生未担任 Local 33 谈判单位职位期间，大学无须就向他们提供的保障经济资助总额中的津贴部分和/或向他们提供的保障经济资助总额进行谈判。

为了尽量减少因博士生的歇性谈判单位身份所带来的行政和谈判复杂性，大学愿意在自愿的基础上进行以下操作：

- 就以下提到的各学术单位，向本协议生效第一年内，在一个保障资助年期间任职的学生提供的最低水平资助总额进行谈判。
- 为在本协议生效期间有任职的学生，就资助总额的最低增长幅度进行谈判。

在符合法律要求的情况下，大学将保留酌情决定权，确定出于税务目的将所有经济资助中视为工资的额度，前提是该额度不低于本协议规定的任何其他最低补偿标准。

1. GSAS 博士津贴

参考以下额度增加最低津贴（包含项目要求的教学任务），自 2023-24 学年春季学期开始生效：

人文/社会科学：	\$48,330
物理科学：	\$48,330
生物科学：	\$49,800
管理学：	\$50,800

2024-25、2025-26、2026-27 和 2027-28 学年学院秋季学期开学时，每年将最低总资助增加 2.5%。

参见附件 B，薪酬表。

2. GSAS 和 YC 教学助理（TF）费率

以下教学助理费率适用于担任 10 小时工资（TF10）和 20 小时工资（TF20）分类，在 GSAS 和/或专业学院*就读，并在 Yale College 或 GSAS 教学的研究生员工。

2023-24 学年春季学期开学时，无论是否包含在津贴中，教学助理费率将增至以下标准：

*专业学院包括：School of Architecture; School of Art; Divinity School; David Geffen School of Drama; School of the Environment; Jackson School of Global Affairs; Law School; School of Management; School of Medicine; School of Music; School of Nursing; School of Public Health

TF10: \$5,400
TF20: \$10,800

2024-25、2025-26、2026-27 和 2027-28 学年学院秋季学期开学时：

每年将 TF10 和 TF20 费率增加 2.5%。

参见附件 B，薪酬表。

3. GSAS 和职业学院时薪费率

2023-24 学年学院春季学期开学时，所有时薪费率增加\$1，时薪最低\$19.50。
2024-25 学年学院秋季学期开学时，所有时薪费率增加 50 美分，时薪最低\$20.00。
2025-26 学年学院秋季学期开学时，所有时薪费率增加 50 美分，时薪最低\$20.50。
2026-27 学年学院秋季学期开学时，所有时薪费率增加 50 美分，时薪最低\$21.00。
2027-28 学年学院秋季学期开学时，所有时薪费率增加 50 美分，时薪最低\$21.50。

参见附件 B，薪酬表。

4. 职业学院和夏季课程薪酬费率

a. 职业学院费率

参见上文第 3 节。

职业学院 10 小时工资和 20 小时工资的职位，将按照上文第 2 节规定的 TF10 和 TF20 费率支付，受生活成本条款约束。

“其他工资”分类的职业学院职位的薪酬率将按照附件 B，薪酬表的规定增加。

b. 夏季课程费率

当前的夏季助理 1（\$5,250）和夏季助理 2（\$7,750）费率将从 2024 年夏季课程开始，每年增加 2%。

对于 2024、2025 和 2026 年夏季课程，担任耶鲁夏季课程任课讲师的研究生员工将，按照上文第 2 节规定的 TF20 费率支付薪酬，受生活成本条款约束。

对于 2027 和 2028 年夏季课程，担任耶鲁夏季课程任课讲师的研究生员工将按照上文第 2 节规定的 TF20 费率支付，受生活成本条款约束，外加\$1,000。

参见附件 B，薪酬表。

XXIX . 第二十九条：生活成本调整

自本协议规定的工资调整日起，博士、GSAS 和耶鲁学院 TF10 和 TF20 费率的最低生活保障金额以及家庭和子女抚养补贴应进一步增加，增加幅度为过去第二个五月到过去第一个五月之间，CPI-W 的十二（12）个月百分比变化与百分之四点五（4.5%）之间差额的一半（1/2）。此调整仅在 CPI-W 增加超过四点五百分比（4.5%）时进行。CPI-W 是美国劳工部劳工统计局公布的修订版 CPI-W（工薪阶层消费者价格指数），并将包括未来对该指数的修订。

XXX . 第三十条：额外津贴和合并奖励

大学将继续允许各院系、学院和项目发放与现行做法保持一致的超出最低标准的额外津贴，现行做法也包括允许各院系、学院和项目自行决定停止提供此类“额外津贴”的权利，但以下情况除外：已授予研究生员工的“额外津贴”将按照其录取通知书中的描述继续发放。

大学将维持其与现行做法一致的合并奖励政策，包括大学有权在必要时更新或修改该政策。如果大学更新或修改其合并奖励政策，则应在实施前至少六十（60）天通知工会并与其会面进行讨论。

XXXI . 第三十一条：费用

大学不得为抵消作为本集体谈判协议一部分的协商之后的薪酬和福利提升，而向任何研究生员工设置或收取任何新的费用。就本条款而言，“费用”一词不应解释为包括学费。

XXXII . 第三十二条：博士生家庭和子女支持补贴

大学将为有未满 18 岁子女的博士生提供每年 \$7,500 的家庭补贴，如果博士生还有未满六岁的其他子女，大学会为每位未满六岁子女提供额外的 \$2,500 补贴。

2025-26、2026-27 和 2027-28 学年各学院秋季学期开学时，博士生家庭和子女支持补贴将根据双方的生活成本调整条款进行增加；为避免疑义，此条款并不意味着每年此补贴都会增加。

XXXIII . 第三十三条：退休储蓄计划

工资类和计时薪类研究生员工，将有资格参加耶鲁大学的税延 403(b)退休储蓄计划，缴纳金额不得超过美国国税局允许的最高限额。研究生员工可以选择将这些缴款作为税前缴款或 Roth 缴款。

XXXIV . 第三十四条：医疗保健

1. 适用于博士生的 Yale Health

就读博士项目的研究生员工可以参加 Yale Health 基本学生医疗健康服务和 Yale Health 住院/专科医疗保险，大学应为研究生员工、其合法配偶和其符合条件的子女承担此类计划 100% 的保费。详见附件 C，医疗保险福利。

2. 福利管理

本条款提供的所有福利，均受适用的保险政策或计划条款的约束。

大学可以更改或续签用于提供任何团体保险计划福利的保险公司，或自行承担此类福利的保险责任；但前提是，除非与工会达成协议，否则大学不得削减福利或不合理复杂化索赔处理程序。

除非与工会达成协议，否则大学不得削减 Yale Health 为研究生员工提供的福利。

3. 福利选择

在研究生员工有资格选择福利的范围内，大学将确保有足够的参保机会进行选择。

4. Magellan 网络

- i. 如果研究生员工符合条件的受抚养子女参加了 Yale Health 住院/专科护理保险，则大学将自动为其提供目前通过 Magellan 网络提供的精神/行为健康服务，但仅限于研究生员工在谈判单位任职期间。
- ii. 在研究生员工担任谈判单位职位期间，大学将会将员工援助计划（通过 Optum）覆盖范围扩展到博士研究生员工及其配偶和受保家属。
- iii. 如果在双方签订集体谈判协议之日，研究生员工的受保子女正在接受儿科精神健康医疗服务提供者的治疗，而该提供者未包含在 Magellan 网络中，大学将继续按照现行惯例为研究生员工报销此类治疗费用，报销期限最长为一（1）年，自 2024 年 1 月 31 日起生效。

5. 牙科保险

自 2024 年 10 月 1 日起生效：

- i. 大学将为就读博士项目的研究生员工提供所附计划。详见附件 D，牙科福利表。

- ii. 大学将为就读博士项目的研究生员工，支付单人保险费的百分之八十（80%）。
- iii. 大学将为就读博士项目，并已开始第三年或以上学习的研究生员工，支付单人及一名受抚养人，或家庭保险额外保费的百分之四十（40%）。

例如，如果单人保险的保费为每月\$52，单人及一名受抚养人的保费为每月\$92，那么大学将为选择单人保险的在读博士研究生员工每月支付\$41.60（即\$52的80%），研究生员工每月支付剩余的\$10.40。对于博士课程第三年（或以后）的已婚研究生员工，如果选择单人及一名受抚养人的保险，大学每月支付总计\$57.60（即\$41.60（\$52的80%）加上\$16（\$92-\$52的40%）），研究生员工每月支付剩余的\$34.40。对于在攻读第一年博士课程的已婚研究生员工，如果选择单人及一名受抚养人的保险，大学每月支付\$41.60（\$52的80%），研究生员工每月支付剩余的\$50.40。

- iv. 大学将继续为未就读博士项目的研究生员工提供当前的学生基本和增强牙科保险计划。此类个人可以申请从医疗基金中报销自付的医疗和牙科保健费用，但须遵守其条款和条件，包括但不限于符合领取分配款的资格要求。

6. 视力保险

研究生员工可以参加由大学管理的 EyeMed 视力保险计划，与当前提供给 Graduates & Professional (G&P) Students 的福利一致*。

(详见附录中的附件 E - “视力保险福利摘要”，及以下述当前年度保费)：

当前年度视力保险保费**

保障覆盖	G&P Vision
单人	\$82.02
双人	\$156.36
家庭	\$229.56

*每年一次的常规眼科检查，包含在工会和学生住院/专科护理 Yale Health 计划中

*计划还包括对网络外（out-of-network）服务提供者提供的框架眼镜、镜片和隐形眼镜的报销

**每年的保险费率可能会增加

7. 医疗保健职位

大学将创建一（1）个新的普通医疗保健导航员职位，以帮助研究生员工获得 Yale Health 所有的医疗保健服务，该职位将在双方签署集体谈判协议后三（3）个月内发布。除了提供一般的医疗保健导航外，该导航员还将协助研究生员工，在 Yale Health 计划及其他任何与大学签订合同或转介医疗保健服务的机构或提供者处，获得充分的性别确认服务和生殖健康服务。

大学应聘用至少两（2）名临床护理经理，以协助研究生员工在 Yale Health 计划及其他任何与大学签订合同或转介医疗保健服务的机构或提供者处，获得心理健康服务。

大学将聘用第二名嵌入式专职心理健康临床医生，为研究生员工提供护理服务，该职位将在双方签署集体谈判协议后三（3）个月发布。

工会和大学必须达成一致意见，才可减少为研究生员工服务的临床护理经理（2人）、医疗保健导航员（1人）或嵌入式专职心理健康临床医生（2人）的人数。

8. 堕胎护理

在符合法律要求的情况下，大学将继续为符合 Yale Health 基本学生健康服务资格的研究生员工提供堕胎护理。

9. 翻译服务

大学将按照现行惯例，应研究生员工的要求，继续为其在大学设施内的所有医疗预约和服务提供翻译和口译服务。

10. 联合医疗保健委员会

工会和大学应成立一个联合医疗保健委员会，由工会和大学各自选出同等人数的成员组成，每季度召开一次会议。该委员会将努力寻求新的方法来优化病人在 Yale Health 接受服务的体验，并提高为研究生员工提供的医疗和服务质量。

委员会的职责包括但不限于：

- a. 审查和分析 Yale Health 的使用模式，以及与注册 Yale Health 的研究生员工相关的访问和容量指标。
- b. 确定收集研究生员工对 Yale Health 体验反馈的有效方法。
- c. 向大学提出有关优化研究生员工在 Yale Health 体验之方法的建议。

XXXV . 第三十五条： 基金

自 2024 年 7 月 1 日起，设立以下年度基金：

1. 家庭和受抚养人援助基金

大学应在本协议的每个财年，设立年度金额为\$40,000 的家庭和受抚养人援助基金。没有资格领取年度博士生家庭补贴的研究生员工，可以申请从该基金中报销与其子女或其他合法受抚养人的照护相关的自付费用。任何基金的分配应按照工会制定并经大学批准的程序、政策和要求进行。未使用的基金可以在本协议期限内从一年结转至下一年。

2. 技术基金

大学应在本协议的每个财年，设立一项年度金额为\$40,000 的技术基金。研究生员工可以从该基金中申请资金，购买用于其在谈判单位工作的笔记本电脑或其他技术设备，或申请资金用于维修其用于谈判单位工作的笔记本电脑或其他技术设备。任何基金的分配应按照工会制定并经大学批准的程序、政策和要求进行。未使用的基金可以在本协议期限内从一年结转至下一年。

3. 国际基金

大学应在本协议的每个财年，设立一项年度金额为 \$40,000 的国际研究生员工法律援助基金。研究生员工可以申请从该基金中报销与签证和移民程序及任何相关事项有关的自付法律费用，包括为自己、子女、配偶或同居伴侣，在其担任谈判单位职位的日历年内的任何时间支付的 SEVIS 费用和签证续签费用。任何基金的资金分配，应按照工会制定并经大学批准的程序、政策和要求进行。未使用的基金可以在本协议期限内从一年结转至下一年。

4. 医疗基金

大学应在本协议的每个财年，设立年度金额为\$300,000 的医疗基金。研究生员工可以申请从该基金中报销自付部分的医疗和牙科保健护理费用。大学应按照工会制定并经大学批准的程序、政策和要求向研究生员工发放资金。未使用的基金在本协议期限内不得从一年结转至下一年。

5. 基金报告

大学应按照每项基金的政策和程序，定期向工会提供报告，列出从上述基金中获得资金分配的研究生员工的姓名。报告还应包括每次分配的金额和日期。

6. 程序、政策和要求

双方应在本协议签署后两（2）个月内会面，讨论基金的程序、政策和要求，工会应负责处理与基金福利申请有关的所有行政事务。

7. 争议解决

如果双方无法就本节规定的基金分配程序、政策和要求达成一致，该事项应提交调解解决。

XXXVI . 第三十六条：可分割性

如果本协议的任何条款，因相关法律而失效，或被任何有管辖权的法院或监管机构宣布无效，该情况不会致使整个协议无效，本协议双方明确表示，所有其他未失效的条款应继续完全有效。双方同意，任何被认定无效的条款所涉及的事项应重新协商，用一个有效的替代条款取代无效条款，且该替代条款应尽可能实现相同的目标。如果双方无法就替代条款达成一致，该事项应提交调解，以制定符合前述目的的替代条款。

XXXVII . 第三十七条：无罢工/无封锁

1. 双方均认识到大学不间断运作的必要性，并同意不应干扰此类运作。
2. 在本协议期限内，大学不得封锁任何研究生员工。
3. 在本协议期限内，工会或任何研究生员工不得进行罢工、停工、怠工或导致任何研究生员工、大学其他员工或与大学有业务往来的人停止工作的示威行动，或以其他方式干扰大学的运作。
4. 如果由代表大学员工的其他工会，因与大学就初始或修改后的集体谈判协议条款发生争议而设立了合法的主要示威线，研究生员工可以选择拒绝越过该示威线。上述第 1 或第 3 段中的任何内容均不得被解读为限制研究生员工在此方面的权利。工会不得对选择越过此类示威线的任何研究生员工进行纪律处分。大学不得对选择拒绝越过此类示威线的任何研究生员工进行纪律处分或解雇。大学在《国家劳资关系法》（修订版）允许的范围内，行使其更换任何此类研究生员工的权利，不应被视为纪律处分。
5. 违反本条款的研究生员工将面临纪律处分，严重可导致解雇。

XXXVIII . 第三十八条： 期限

1. 本协议自 2023 年 12 月 16 日批准之日起生效，并持续有效，直至 2028 年 7 月 31 日凌晨 12:01，并且之后每年自动延续，除非任何一方按照本条第 3 款的规定，向另一方发出修改或终止本协议的通知。
2. 双方将最迟于 2028 年 1 月 31 日开始进行会面，以商讨下一份协议的条款，双方的共同目标是在合同到期日期之前完成任何后续协议的谈判。
3. 除非任何一方在合同到期前至少六个月内向另一方发出书面通知，表明其希望修改或终止本协议，否则本协议将继续有效；但是，如果双方均未在协议期满前发出此类修改或终止协议的通知，则本协议将继续有效，直至任何一方在其后至少九十（90）个自然日（但不得早于 2028 年 7 月 31 日）以书面形式通知对方希望终止或修改本协议后，终止或修改本协议。双方同意在收到此类通知之日起十五（15）天内举行会面，以商讨制定新的协议。

本协议定双方经正式授权代表签字，以昭信守：

工会方：

大学方：

[相关人员签名]

[相关人员签名]

附录 1 - 9000: 反对歧视与骚扰的政策

9000.1 耶鲁大学平等机会声明

大学承诺在判断个人的录取、教育和就业时，以其资质和能力为基础，并积极吸引具有多样背景的合格人员加入其教职员工和学生行列。根据该政策，并根据联邦和康涅狄格州法律的规定，耶鲁大学在录取、教育项目或求职就业时，不会因个人的性别、性取向、性别认同或表达、种族、肤色、国家或民族出身、宗教、年龄、残疾、特殊残疾老兵、越战退伍军人或其他受保护的老兵身份而歧视任何个人。

大学政策致力于在法律规定下，对女性、少数族裔成员、残疾人、特殊残疾老兵、越战退伍军人和其他受保护的老兵的就业进行平权行动。

如对此政策有任何疑问，请联系机构公平与无障碍办公室：equity@yale.edu；203-432-0849；或 100 Wall Street, William L. Harkness Hall, 3rd Floor。

1972 年《教育修正案》第九条保护人们在接受联邦财政协助的机构的教育项目和活动中不受性别歧视。关于性骚扰、性行为不端和第九修正案的问题，可以向大学的第九修正案协调员 Elizabeth Conklin 咨询：titleix@yale.edu；或 203-432-6854。

也可以向美国教育部民权办公室查询，地址是：8th Floor, 5 Post Office Square, Boston MA 02109-3921；电话：617-289-0111，传真：617-289-0150，TDD：800-877-8339，或 ocr.boston@ed.gov。

9000.2 获取校园资源和报告程序

A. 非正式解决

在一个多元化的学术社区中，可能会出现各种意见分歧和冲突，这些问题可能达到或未达到违反本政策的程度。许多问题可以通过当事人之间的直接沟通解决，特别是在双方之间没有权力不对等的情况下。寻求第三方（如主管、系主任、歧视和骚扰资源协调员、院长或类似人员）的帮助进行沟通可能会有所帮助。就问题进行相互尊重的沟通对话，可能会带来适当的解决办法。

B. 对话、支持、非正式解决和调查的资源

大学提供多种资源，通过确定适当的和支持性的方案，可能有助于解决个人的担忧和困扰。完整的资源列表可在线获取。如本文所述，歧视和骚扰资源协调员、机构公平和无障碍办公室（“OIEA”）以及第九修正案协调员，受大学特别委托，负责处理和回应关于歧视、骚扰和报复的问题。

歧视和骚扰资源协调员

每个学院的院长已指定社区成员担任歧视和骚扰资源协调员³，负责处理有关多样性和包容性、歧视和骚扰、报复及平等机会的问题，并提供建议和指导。歧视和骚扰资源协调员还可以帮助促进非正式解决。这可能是个人讨论与歧视、骚扰或报复有关的问题的最佳“第一站”，尤其是因为这些协调员对其所在学院的特定资源有清楚的了解。[歧视和骚扰资源协调员](#)。

机构公平和无障碍办公室 (“OIEA”)

任何希望报告歧视、骚扰和/或报复问题的个人都可以联系机构公平和无障碍办公室 (“OIEA”)。OIEA 员工可与诉求人讨论关于个人担忧、大学资源和解决方案的问题，包括非正式解决方法。在适当的情况下，OIEA 员工还可以对针对教职员造成的歧视、骚扰和/或报复的投诉进行调查⁴。与 OIEA 工作人员谈论所关注的问题或提出投诉不会自动启动调查，但这可能是提醒大学注意并获得解决帮助的重要一步⁵。[机构公平和无障碍办公室](#)

第九修正案协调员

第九条协调员随时可以与社区成员协商，解答他们关于基于性别或性别歧视或性不端行为的疑虑和疑问。协调员可以审阅不同可能的方法，确定支持性措施，并协助相关个人与其他校园资源（如 [SHARE 中心](#) 或 [耶鲁警察局](#)）建立联系。耶鲁学院、GSAS 和各职业学院均已指定一名资深行政人员或教职员为第九修正案副协调员。你所在学院或单位的第九修正案协调员应该最能为你提供帮助，但你也可以联系任何一位第九修正案协调员。[第九修正案协调员](#)

注释

¹ 根据联邦法律和指南，民族包括个人实际或感知到的：(i) 共同的祖先或族裔特征；或 (ii) 居住在宗教主导或具有独特宗教身份的国家的公民身份或居住身份。（参见美国教育部民权办公室 2023 年 11 月 7 日发布的《致同事信》。）

² 耶鲁大学的歧视、骚扰和报复相关政策 and 程序并非旨在侵犯言论自由或思想自由表达的权利。

³ 之前被称为“院长指定人”。

⁴ 对于涉及学生的问题（即，当学生被指控行为不当的时候），OIEA 通常会根据各学院处理学生行为的既定程序将此事转交处理。

⁵ 个人可以要求大学不将其身份透露给任何人，包括被指控不当行为的人。大学会尽力在不与耶鲁妥善回应报告并消除歧视、骚扰和/或报复的义务相冲突的情况下，保护所分享信息的隐私。

附件 A: 承认

谈判单位将包括:

1. 所有注册艺术与科学研究生院 (GSAS) 博士和硕士学位课程的学生, 包括注册与职业学院相关的博士课程的学生, 分为:
 - a. 教学助理 (任何职位类型)
 - b. 在 GSAS、耶鲁学院和/或任何职业学院内担任评分员 (无接触)、评分员/辅导员、讨论课领导、实验室领导、兼职讲师、助教、夏季助理 1、夏季助理 2 或夏季课程任课讲师
 - c. 写作助理
 - d. 项目助理
 - e. 主要和次要研究助理, 包括获得大学奖学金、培训补助和个人奖学金的研究助理
2. 所有注册耶鲁大学任何其他专业学位课程的学生分为:
 - a. 教学助理 (任何职位类型)
 - b. 在 GSAS、耶鲁学院和/或任何职业学院内担任评分员 (无接触)、评分员/辅导员、讨论课领导、实验室领导、兼职讲师、助教、夏季助理 1、夏季助理 2 或夏季课程任课讲师
 - c. 写作助理
3. 所有注册的非学位学生分为:
 - a. 教学助理 (任何职位类型)
 - b. 在 GSAS、耶鲁学院和/或任何职业学院内担任评分员 (无接触)、监考员/评分员、评分员/辅导员、讨论课领导、实验室领导、兼职讲师、助教、夏季助理 1、夏季助理 2 或夏季课程任课讲师
 - c. 写作助理

不包括:

- a. 所有其他非学位学生

- b. 所有在环境学院注册并被任命为研究助理——大学奖学金（或类似职位）的第一年学生
- c. 所有在环境学院博士课程注册并被任命为研究助理——大学奖学金（或类似职位）的学生
- d. 所有在工程与应用科学学院（除计算机科学）或生物与生物医学科学联合课程注册并被任命为研究助理（或类似职位）的第一年学生
- e. 所有调查医学研究助理
- f. 所有课程持续时间少于一个学期的管理学院助教
- g. 《法案》中定义的所有其他工人、监考员、旅行监考员、办公室文员、经理、警卫和主管

附件 B: 薪酬

Local 33 薪酬表

博士最低工资+津贴 (12 个月和 9 个月工资/津贴)

学术部门	2024 年 春季学期 加薪	2024 年 秋季学期 加薪	2025 年 秋季学期 加薪	2026 年 秋季学期 加薪	2027 年 秋季学期 加薪
人文科学、社会科学、物理科学	\$48,330	2.5% (\$49,538)	2.5% (\$50,777)	2.5% (\$52,046)	2.5% (\$53,347)
生物科学	\$49,800	2.5% (\$51,045)	2.5% (\$52,321)	2.5% (\$53,629)	2.5% (\$54,970)
管理	\$50,800	2.5% (\$52,070)	2.5% (\$53,372)	2.5% (\$54,706)	2.5% (\$56,074)

TF10, TF20, 10 小时工资, 20 小时工资, 其他工资

工作类型	2024 年 春季学期 加薪	2024 年 秋季学期 加薪	2025 年 秋季学期 加薪	2026 年 秋季学期 加薪	2027 年 秋季学期 加薪
TF10	\$5,400	2.5% (\$5,535)	2.5% (\$5,673)	2.5% (\$5,815)	2.5% (\$5,961)
TF20	\$10,800	2.5% (\$11,070)	2.5% (\$11,347)	2.5% (\$11,630)	2.5% (\$11,921)
10小时工资	\$5,400	2.5% (\$5,535)	2.5% (\$5,673)	2.5% (\$5,815)	2.5% (\$5,961)
20小时工资	\$10,800	2.5% (\$11,070)	2.5% (\$11,347)	2.5% (\$11,630)	2.5% (\$11,921)
其他工资	按比例计算为 10 或 20 小时费率	按比例计算为 10 或 20 小时费率	按比例计算为 10 或 20 小时费率	按比例计算为 10 或 20 小时费率	按比例计算为 10 或 20 小时费率

暑期薪酬

职位	2024年 夏季学期 加薪	2025年 夏季学期 加薪	2026年 夏季学期 加薪	2027年 夏季学期 加薪	2028年 夏季学期 加薪
暑期助理 1	2% (\$5,355)	2% (\$5,462)	2% (\$5,571)	2% (\$5,683)	2% (\$5,796)
暑期助理 2	2% (\$7,905)	2% (\$8,063)	2% (\$8,224)	2% (\$8,389)	2% (\$8,557)
暑期任课教师	\$10,800	\$11,070	\$11,347	\$12,630	\$12,921

时薪报酬

	2024年 夏季学期 加薪	2024年 秋季学期 加薪	2025年 秋季学期 加薪	2026年 秋季学期 加薪	2027年 秋季学期 加薪
最低时薪	\$19.50/小时	\$20.00/小时	\$20.50/小时	\$21.00/小时	\$21.50/小时
高于最低时薪的职位	\$1/小时	\$0.50/小时	\$0.50/小时	\$0.50/小时	\$0.50/小时

附件 C：医疗保险福利

医疗保险福利一览表

计划项目	覆盖范围
每人终身最高赔付额	无限额
年度自付限额	每人住院和手术共付额合计 \$1,000 单人最高 \$6,350 /家庭最高 \$12,700
健康福利	
常规体检	100%
常规妇科体检	100%
视力保健	
常规眼科检查 包括折射率	100%
连续 12 个月的最高赔付额	1 次检查
临床医生服务	
家庭医生看诊	100%
耶鲁大学健康中心的专科医生看诊，不包括过敏症专科医生	100%
耶鲁大学健康中心过敏症专科医生看诊	共付额 \$25
耶鲁大学健康中心之外的专科医生看诊	共付额 \$20
耶鲁大学健康中心急症护理以外的非预约诊所非急诊看诊	不赔付
住院设施和医院就诊的医生服务	100%
过敏测试和治疗	100%
过敏症注射，不包括血清费用	100%
旅行和入学前要求之外的 免疫接种	100%
旅行咨询和免疫接种 旅行咨询和免疫接种可由 Yale Health Student Health 以收费服务的方式提供。	不赔付
紧急医疗服务	
医院急救设施	每次共付额 \$50
医院急诊室的非急救护理	不赔付
急诊服务	
耶鲁健康中心急诊科的紧急医疗服务	100%
在康州的任何其他机构接受急诊医疗护理	不赔付；康州内的急诊服务 只在耶鲁健康中心内赔付

在康州之外的急诊医疗护理 就诊需符合本计划对急诊或紧急状况的定义	每次共付额 \$50
门诊诊断和术前检测	
诊断和术前检查	100%
复杂医院影像服务	100%
诊断为目的实验室检测 在新英格兰地区的任何 Quest Diagnostics 机构	100%
诊断为目的 X 光	100%
门诊手术	
门诊手术	共付额 \$100
住院设施费用	
医院设施费用	每次入院共付额 \$200
耶鲁大学健康中心的住院治疗	100%
不孕症治疗	
不孕症基本费用	100%
不孕不育综合费用	100% (有限制)
心理健康与咨询/药物滥用	
精神障碍住院治疗	每次入院共付额 \$200
精神障碍门诊治疗	100%
受保受抚养子女的精神障碍门诊治疗	100%
酗酒和药物滥用住院治疗	每次入院共付额 \$200
酗酒和药物滥用门诊治疗	100%
住院治疗设施	每次入院共付额 \$200
手术与非手术的肥胖症治疗	
肥胖症门诊治疗不包括	不赔付
病态肥胖症住院手术 包括外科手术和急诊住院服务	不赔付
移植服务	
移植设施费用和医生服务	每次入院共付额 \$200
其他医保费用	
吸奶器 在孩子出生后 60 天内提出申请	Yale Health 将每 3 年提供一个 电动吸奶器 ¹
心脏康复	每年 36 词次 20% 共同保险
化疗	100%
整骨服务 仅适用于康州	50% 共同保险
耐用医疗和手术设备	每件 \$90

地面、空中或水上救护车	100%
助听器	100% 每 24 个月一副
输液治疗	100%
口腔颌面治疗 口腔、颌面和牙齿	100% 每年最高可达\$5,000
物理治疗	100%
假肢装置	90%
放射治疗	100%
语言治疗	100% 承保 每年最多 40 次就诊
性别平等护理服务	100% 需符合适用标准

¹ 除 Yale Health 提供的型号外，购买其他吸奶器的费用最多可报销 \$100。

其他福利	
住院康复（非精神病科）	每次入院共付额 \$200 之后 100% 终生最高报销 90 天
家庭医疗保健 门诊	100% 每保险年度最多 100 天
临终安宁护理 住院和门诊	100% 最多 180 天
私人医疗护理 住院	不赔付

每张处方共付	合作网络内	合作网络外
1 级处方药		
每 30 天服用量	\$10	药价的 20% 或共付额，以二者中较高者为准
2 级处方药		
每 30 天服用量	\$30	药价的 20% 或共付额，以二者中较高者为准
3 级处方药		
每 30 天服用量	\$45	药价的 20% 或您在耶鲁健康中心药房支付的金额，以较高者为准
\$0 (免费)		
非品牌专利避孕药、相关器具和紧急避孕药	\$0	药价的 20%

附件 D：牙科福利

牙科福利一览表

	PPO	Premier/Non-par
日历年免赔额		
P&D 服务	无免赔额	无免赔额
基本 服务	无免赔额	无免赔额
主要 服务（单独免赔额）	无免赔额	无免赔额
P&D 服务		
清洁	100%	100%
检查	100%	100%
X 光	100%	100%
涂氟	100%	100%
牙齿空间保持器	100%	100%
基本服务		
补牙	80%	80%
简单拔牙	80%	80%
窝沟封闭/沟隙封填	100%	100%
口腔外科手术	80%	80%
深度洗牙 (牙周护理)	100%	100%
其他牙周护理 (洗牙除外)	不适用	不适用
根管治疗 (牙髓科)	80%	80%
主要服务		
牙冠和金冠修复	50%	50%
牙桥搭建	不适用	不适用
全口和局部假牙	不适用	不适用
假牙修复	80%	80%
主要服务更换频率	5 年	5 年
年度最高限额 (每人)	\$2,500	\$2,500
牙齿矫正		
19 岁以下儿童	50%	50%
成人	不适用	不适用
终生最高	\$1,000	\$1,000

1 人
2 人
3 人

全额保险费率估算

\$52.06*

\$92.13*

\$140.56*

* 以上价格为估算价格，可能会有变动。

附件 E: 视力福利

视力福利表

	Union EyeMed 增强版
眼科检查*	合作网络内共付额 \$15 / 合作网络外最高 报销额 \$35
视网膜成像	合作网络内最高 \$39
隐形眼镜验配/后续跟进	标准费用最高\$40, 合作网络内 premium 零售价的 10%
眼镜框架	共付额\$0, 超过合作网络内\$200 津贴的部分, 可享受 20% 优惠
镜片 (单焦点、双焦点、三焦点)	合作网络内共付额\$0
隐形眼镜	零售价的 85%, 适用于合作网络中的剩余 余额 (日抛型 100%); 医疗目的所必须隐 形眼镜, 共付额为 \$0
频率: 检查	一年一次
频率: 镜片, 框架, 隐形眼镜	一年一次
*例行眼科检查, 每年一次, 由 Yale Health 学生住院/专科医疗计划承保	

关于 COVID 检测计划的附函

研究生员工将有资格享受耶鲁大学为其教职员工和学生提供的任何免费 COVID 检测包或计划。当任何此类计划终止时，大学将通知工会。双方承认，大学可随时修改或终止任何此类计划。

工会

大学

关于健康与安全委员会的附函

双方同意，联合健康与安全委员会将继续在工会（Locals 35、34 和 33 分会）和大学之间保持平等代表权。大学和Local 33 将在可行的情况下尽快举行会议，讨论所有根据相关集体谈判协议而对委员会的组成做出的改变，并基于共同利益，达成各方都能合理执行的委员会规模和构成。如果到 2024 年 5 月 31 日仍未达成一致意见，则应从 2024 年 6 月 1 日起实施临时组成，即由 Local 33 任命增加一 (1)个职位，由大学任命增加一 (1) 个职位，双方将继续讨论并最终确定委员会的组成。

工会

大学

关于继续承认的附函

1. 如果全国劳资关系委员会决定对双方的《集体谈判协议》所涵盖的雇员缺乏管辖权或拒绝行使管辖权，大学应继续承认工会并与之谈判，直至 2031 年 12 月 31 日。
2. 有关本协定备忘录的解释或适用的任何争议，均应提交快速和有约束力的仲裁，由_____担任仲裁人。如果他（或她）在接到通知后十四（14）个日历日内无法担任此职，则由_____或双方均可接受的另一人担任仲裁员。如果指定的仲裁员均无法到任，则双方应从联邦调停与调解服务机构提供的七名仲裁员小组中通过交替剔除的方式选择一名仲裁员，这些仲裁员均为国家仲裁员学院成员，且居住在康涅狄格州或马萨诸塞州。仲裁员应有权决定仲裁程序，并有权命令不履约方遵守本协议。美国康涅狄格州地区法院对任何有关本协议项下仲裁的诉讼拥有专属管辖权，除非联邦法院缺乏或拒绝管辖权，在这种情况下，适当的康涅狄格州法院拥有管辖权。双方同意遵守仲裁员的任何命令，该命令应为最终的且具有约束力，并同意将仲裁员的任何命令作为法院的命令或判决进行登记，无需登记事实认定和法律结论。仲裁员或法院有权发布命令，在仲裁前维持现状，且无需缴纳保证金。但在任何情况下，仲裁员和/或法院都无权要求大学在 2031 年 12 月 31 日之后的任何时间承认工会和/或与工会进行谈判。根据本协议，任何一方如抵制仲裁或仲裁裁决未果，则应承担另一方的法律费用和执行费用。
3. 本协议无先例可循，除执行与上文第 2 款一致的条款外，不得以任何理由进入任何法庭。
4. 本协议将于 2031 年 12 月 31 日自动失效，大学没有义务在 2031 年 12 月 31 日之后承认工会和/或与工会进行谈判。
5. 双方同意并承认，"认可"是一个允许谈判的主题，大学没有义务参与续签、延长和/或以其他方式修改本协议的谈判。

工会

大学
