

供UPTE-CWA 會員參考 TX/RX 合約摘要

我們已和加州大學初步達成一項為期五年的協議，新的TX/RX 合約有效期由2008年7月1日開始至2013年6月30日止。

技術僱員 / 研究專業人員 (TX/RX) 談判小組及加州大學專業及技術僱員 - 美西通訊工會 (UPTE-CWA) 行政董事局雙方均建議投「贊成」票確認這項暫時協議。

這合約在未來三年取得大幅度加薪(符合步驟資格的僱員升幅是4.5%, 5% 及 5%) 並因為 2008/09年及2009/10年未獲得加薪而取得\$1000 追溯加薪費 (~2%)。這些加薪的協議並不須倚賴州政府的經費預算；我們亦已取得退休金供款的協議和訂下醫療福利的限額和增加泊車位；這樣容許會員知道他們將可以在合約期間賺取多少薪金。

作為對 Sheri Sangji、一位在去年死於研究室意外的洛杉磯加州大學研究員、的尊重，我們在醫療和安全方面的關注也取得大幅度的進展。

這是該合約的摘要。(合約的全部內容經已上載我們的網址：

RX: <http://www.upte.org/2010TA-RX/> & TX: <http://www.upte.org/2010TA-TX/>)

補償：

2008/09: 0%

2009/10: 0% 底薪加幅，\$1000 (如少於100%則按比例計算) 總額延至7/1/10 (等同約 2% 加薪率)

2010/11: 在10/1/10開始為所有人提供 2.5% 生活經費補償，在1/1/11開始為符合資格的僱員* 提供 ~2% 步驟增幅，0.5% (1千7 百萬元) 不同職銜的淨值增幅仍待談判商議

2011/12: 在10/1/11開始為所有人提供 3.0% 生活經費補償，在1/1/12 開始為符合資格的僱員*提供 ~2% 步驟增幅

2012/13: 在10/1/12 開始為所有人提供3.0% 生活經費補償，在1/1/13 開始為符合資格的僱員*提供 ~2% 步驟增幅

任何補償均不受省府加州大學經費影響

*步驟資格並非取決於受僱試驗期，不受限於委任，不限於排名次序及滿意的評估

退休金：

在4/15/10 將2%界定供款計劃 (DCP) 的供款轉移往退休金計劃，加州大學將供款4%

在7/1/11起，假設其他職員的供款是1%，加州大學供款將不少於此數額

在7/1/12 起，假設其他職員的供款是1%，加州大學供款將不少於此數額

任何其他更改必須經過強制性談判

健康及安全：

加州大學將會為UPTE僱員提供所有健康及安全意外及事故報告書副本
UPTE-CWA 在每個校園將可獲釋一名健康及安全工人代表的工作時間

暫時性質的解僱：

任何受到暫時解僱的個別人士將可把暫時解僱轉換為 START（自願減少工作時間），這項轉換可以持續至 12/31/10

UPTE 及加州大學將會設立一解僱及重新就業委員會為受解僱員搜集所有可供應用的資源，並把有關資料向受解僱員工派發，確保他們獲得有關渠道和援助。

UPTE 將會放棄對有關解僱為沒有誠意的談判及不公平勞工慣例的指控

(UPTE 將會繼續向加州大學施加壓力，促使加州大學不要在沒有經費短缺的地方削減工作時間或職員人手)

醫療得益(福利)

得益的經費將會撥往2010年每月保費

Kaiser 及 HealthNet 醫療得益保費在未來三年的總增額將不能超過18%

UPTE-CWA 將會繼續反對加州大學非法調動個別僱員薪酬級別的做法，但將會放棄指控大學方面為個別員工提供錯誤藍十字醫療保費資料。

停車間：

增加額將會因應每一個校園的情況而作出上限