

# LAUSD CONTRACT SUMMARY



## FAIR WAGES

Wage Increase for:	1st Year: 2017-2018	2nd Year: 2018-2019	3rd Year: 2019-2020	What this means:
Members whose wages went up to \$15/hr in the last contract	<b>3%</b> retroactive* to July 1, 2017	<b>3%</b> wage supplement**	Contract re-opened to negotiate wages.	<b>6%</b> total wage increase + opportunity to bargain for more the 3rd year of contract.
All members who received a different increase in the last contract	<b>4%</b> retroactive* to July 1, 2017	<b>4%</b> wage supplement**	Contract re-opened to negotiate wages.	<b>8%</b> total wage increase + opportunity to bargain for more the 3rd year of contract.

\*Retroactive checks will be available as soon as the contract is ratified by SEIU Local 99 and LAUSD.

\*\*The wage supplement is effective July 1, 2018. That means you will start the new school year earning 6%-8% more. The wage supplement becomes an ongoing raise if the District has a positive budget projection as of March 2019. If the District says it doesn't have a positive budget projection, we have a right to review their financial books and take the issue to a neutral arbitrator. If the arbitrator rules in our favor, the wage supplement becomes a permanent raise.

## ECONOMIC IMPROVEMENTS

- "Me-too" clause: Guarantees we will get higher wages if another unit gets higher wages without giving up other economics.
- Retention (scarcity) differential: Now a permanent part of the base salary for Sign Language Interpreters (4954), Speech & Language Pathology Assistants (4906), School Occupational Therapy Assistants, Network Operations Center Engineers (4875), Senior IT LAN Technicians (3594), and WAN Specialists I (3538) and WAN Specialist II (4885).
- Bus Driver Maximum Wage Rate: Less steps to achieve the maximum wage rate for Bus Drivers. Thus, many will see an additional increase.
- Bus Driver Hour Cap: No 6.9 cap on hours. Bus Drivers now have the right to temporary additional hours, especially during field trip season.
- Food Service Worker II: 5.5% retention differential for the classification.
- Layoffs: Language that allows us to bargain over the impact if the District calls for layoffs including better job protection regarding unfair termination of Community Representatives and Unit G workers.
- Subcontracting: Protections against the subcontracting of Unit B and C (includes Special Education Assistant and Bus Drivers). If the District wants to subcontract our work we will be able to demand bargaining.

## TRAINING AND EDUCATION OPPORTUNITIES

**\$400,000**

Education and Training Fund: \$200,000 per year for 2 years to create an education fund for Local 99 members' professional development.

## IMPROVED STAFFING LEVELS

**\$2 Million**

Cleanliness Fund: managed by a committee (SEIU Local 99 members and management's representatives) to improve school cleanliness.

**Behavior Intervention Implementation Provider (BII) Pilot Program**

5.5% differential & language to expand the BII program giving Local 99 members the opportunity to become a BII, not subcontractors. This will improve staffing as BIIs become district employees.

## RESPECT & A VOICE ON THE JOB

- Non-Discrimination, Respectful Treatment: No employee, including probationary employees, will be discriminated against. The agreement states that **"behaviors that contribute to a hostile, humiliating or intimidating work environment...will not be tolerated."** This written language gives workers better protections and a stronger voice to raise concerns about bullying or harassment at work.
- Labor Management Committees: Expanded to all units so members can meet with LAUSD management to resolve issues in between contract cycles.

## OTHER PROVISIONS

- Special Education Assistant Hours: We will continue to fight the unilateral cut in hours.
- Unfair Labor Practice Charges: shall either be resolved or submitted to arbitration.
- Retiree Medical Benefits: a new tier to qualify. New hires will follow the rule of 87 and 30 years of service.
- New Employee Orientation: New LAUSD employees will be off to a strong start and informed of their contract protections, their rights on the job, and more during required orientation sessions that will be led by SEIU Local 99 members.

**SEIU LOCAL 99**

# RESUMEN CONTRATO DE LAUSD



## SALARIOS JUSTOS

Aumentos salariales para:	1º Año: 2017-2018	2º Año: 2018-2019	3º Año: 2019-2020	Lo que significa
Miembros cuyo salario subió a \$15/hora el último contrato	<b>3%</b> retroactivo* al 1º de Julio del 2017	<b>3%</b> suplemento salarial**	Contrato reabierto para negociar salarios.	<b>6%</b> aumento salarial total y la oportunidad de negociar por más en el 3º año del contrato.
Todo miembro que recibió diferente aumento el último contrato	<b>4%</b> retroactivo* al 1º de Julio del 2017	<b>4%</b> suplemento salarial**	Contrato reabierto para negociar salarios.	<b>8%</b> aumento salarial total y la oportunidad de negociar por más en el 3º año del contrato.

\* Los cheques retroactivos estarán disponibles tan pronto el contrato sea ratificado por SEIU Local 99 y LAUSD.

\*\* El suplemento salarial entrará en vigencia el 1 de julio de 2018. Eso significa que comenzará el nuevo año escolar ganando un 6%-8% más. El suplemento salarial se convierte en un aumento continuo si el Distrito tiene una proyección positiva en su presupuesto a partir de marzo de 2019. Si el Distrito dice que no tiene una proyección positiva en su presupuesto, tenemos el derecho de revisar sus archivos financieros y llevar el problema a un árbitro neutral. Si el árbitro falla a nuestro favor, el suplemento salarial se convierte en un aumento permanente.

## OTRAS MEJORAS ECONOMICAS

- “Yo también” cláusula: Garantiza que obtendremos salarios más altos si otra unidad recibe salarios más altos sin renunciar otros aspectos económicos.
- Diferencial de Retención (escasez): Ahora una parte permanente del salario base para Intérpretes de Lenguaje de Señas (4954), Asistentes de Patología de Habla y Lenguaje (4906), Asistentes de Terapia Ocupacional Escolar, Ingenieros del Centro de Operaciones de Red (4875), Técnicos de TI de LAN Senior (3594), Especialistas de WAN I (3538) y Especialistas de WAN II (4885).
- Tasa Salarial Máxima - Conductores de Autobús: Menos pasos para alcanzar la tasa salarial máxima para los Conductores de Autobús. Por lo tanto, muchos conductores verán un aumento adicional.
- Límite de Horas - Conductores de Autobús: Sin límite de 6.9 en horas. Conductores de autobuses ahora tienen derecho a horas adicionales temporales, especialmente durante la temporada de excursiones.
- Trabajador de Servicio de Comida II: Diferencial de retención del 5.5% para la clasificación.
- Despidos: Lenguaje que nos permite negociar sobre el impacto si el distrito pide despidos, incluyendo mejores protecciones laborales en caso de despidos injustos de Representantes Comunitarios y trabajadores en la Unidad G.
- Subcontratación: Protecciones contra la subcontratación del trabajo de las Unidades B y C (incluye Asistentes de Educación Especial y Conductores de Autobús). Si el Distrito está tratando de subcontratar nuestro trabajo podemos demandar negociaciones.

## OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

**\$400,000**

Fondo de Educación y Capacitación : \$200,000 por año durante dos años para un fondo de educación para el desarrollo profesional de los miembros de Local 99.

## NIVELES DE PERSONAL MEJORADOS

**\$2 Millones**

Fondo de limpieza: administrado por un comité (miembros de SEIU Local 99 y representantes del distrito) para mejorar la limpieza escolar.

**Programa Piloto de Proveedores de Intervención e Implementación de Comportamiento (BII, por sus iniciales en inglés)**

un diferencial de 5.5% y lenguaje para expandir el programa BII dándole la oportunidad a los miembros de Local 99 para convertirse en un BII y no subcontratistas. Esto mejorará la dotación de personal cuando los BII se conviertan en empleados del distrito.

## RESPECTO Y UNA VOZ EN EL TRABAJO

- No Discriminación, Tratamiento Respetuoso: Ningún empleado, incluyendo empleados a prueba, será discriminado. El acuerdo establece que **“los comportamientos que contribuyen a un ambiente de trabajo hostil, humillante o intimidante...no serán tolerados”**. Este lenguaje por escrito les brinda a los trabajadores mejores protecciones y una voz más fuerte para expresar sus preocupaciones sobre la intimidación o el acoso en el trabajo.
- Comités de Gestión Laboral: Se amplían a todas las unidades para que los trabajadores puedan reunirse con la gerencia del LAUSD para resolver los problemas entre ciclos de contrato.

## OTRAS PROVISIONES

- Horas para los Asistentes de Educación Especial: Nuestro cargo de luchar contra el recorte unilateral de horas continuará.
- Cargos por Prácticas Laborales Injustas: se resolverán o se someterán a arbitraje.
- Beneficios Médicos para Jubilados: un nuevo nivel para calificar. Nuevos empleados seguirán la regla de 87 y 30 años de servicio.
- Orientación para Nuevos Empleados: Nuevos empleados de LAUSD tendrán un buen comienzo al ser informados de las protecciones de sus contratos, sus derechos en el trabajo y más durante las sesiones de orientación requeridas que serán dirigidas por los miembros de SEIU Local 99.

**SEIU LOCAL 99**