

Kindred Hospital Brea and Westminster



WE HAVE A TENTATIVE AGREEMENT!

Our Bargaining Committee has reached a tentative agreement at Kindred Brea and Westminster, and we are proud to say it is our strongest contract yet! This was possible because our members stood strong, took action, rallied and picketed, all while staying united throughout months of negotiations.

Summary of Agreement

ARTICLE 3, HIRING AND PROBATIONARY PERIOD

- Probationary period eliminated for per diem employees
- Employer may choose to extend probationary period instead of terminating
- Employer will provide a list of new union members before new employee orientation.

ARTICLE 4, EMPLOYEE CLASSIFICATIONS

- Clarify that per diem employees who work at least minimum shifts can enforce the terms of the contract
- Part time and per diem employees may now convert to full time or part time positions after repeatedly working 30 hours per week (FT) or 24 hours per week (PT)

ARTICLE 5, UNION REPRESENTATION

- Union reps to provide two-hour notice before coming to hospital, except in cases of emergencies
- Employer will provide one glass enclosed bulletin board, and other current posting practices, such as posting flyers in certain departments, will continue

ARTICLE 6, HOURS OF WORK AND FLOATING

- Clarified union members' rights when they miss a break
- Schedules will be legible without magnification
- Non union members float pool workers will be the first to be canceled to protect union members' hours

- Employer will give two-hour notice before canceling/flexing union members
- Members will receive at least four hours pay for reporting to work, whether they work at all or not
- Employees will not be floated to another unit unless they have training and qualifications for that unit.
- Kindred will float registry before floating any union members
- Floating will be done by reverse seniority
- There will be no retaliation against any union member for bringing forward staffing concerns

ARTICLE 8, ADDITIONAL WORK

- Employer must attempt to replace a scheduled employee who is absent
- Employee who always declines offers of additional work may be removed from additional work list after 3 months, but can choose to sign up again at any time

ARTICLE 10, MANDATORY OVERTIME

- For any mandatory overtime, the hospital will first ask for volunteers, then force registry/float pool to work overtime before any union members
- Employer will give as much notice as possible before any mandatory overtime

Summary of Agreement

ARTICLE 12, COMPENSATION

- NUHW members will now be paid according to a wage grid, based on their job classification and years of service at the hospital. The wage grid recognizes up to 15 years of seniority, and goes up each year. Guarantees transparency in wages and an increase every year. Wage grid is highest of any Kindred hospitals in the region.
- Average increases exceeding 23% across the 3 years, with dozens of members getting over 30% and the highest being over 55%
- Increases from wage grid:
 - o 2022: 4% minimum, 15% maximum increase for FT & PT members with at least 6 months at Kindred. Additional increase to bring FT PT to at least the minimum starting rate, and PD to the 5th step on the grid, if they are behind
 - o 2023: 3% minimum for FT PT, no maximum increase
 - o 2024: 3% minimum for FT PT, no maximum increase
- Additional longevity increases for members with more than 5 years of seniority:
- Elimination of lump sum bonuses in lieu of wage increases for "high wage" members
 - o 2022: from 1% to 4%
 - o 2023: 1% to 2.5%
 - o 2024: 1% to 2.5%
- Additional 1% increase for FT PT in January (see PTO/ Sick Sideletter)
- Retroactivity on wages back to the first pay period of Sept
- Will take effect two pay periods after ratification

ARTICLE 13, MEDICAL, DENTAL AND VISION INSURANCE AND VOLUNTARY INSURANCE PLANS

- Updated years covered
- No increases to employee contribution percentages on Kaiser Southern California Medium plan

ARTICLE 22, SENIORITY

- Clarifying that non-union members, e.g. float pool/ agency workers, do not have any seniority
- Hospital will provide seniority lists to union stewards upon request

ARTICLE 23, LAYOFF AND RECALL

- Clarified language to refer to open positions
- Employees who go to new job title will get an orientation consistent with their skills and training

ARTICLE 28, EMPLOYEE BONUS PROGRAM

- Employer must offer all bonuses, ie critical pay, in a fair and accessible way to members

ARTICLE 31, DRUG TESTING

- Westminster members will now have the right to a union representative before taking any drug tests, as Brea members currently do

ARTICLE 38, SAFETY

- The employer shall make a reasonable effort to install cameras that cover the entirety of the parking lot
- Employer commits to discuss future safety concerns upon request with union at Labor Management Communications Meeting

ARTICLE 48, DURATION

- A 3 year agreement

NEW ARTICLE, VACCINATIONS

- If Employer mandates any future vaccinations employer will continue its practice of accepting self-reporting of religious and medical exemptions

NEW ARTICLE, PTO/SICK SIDELETTER

- Employer will give a 1% increase to base wages in exchange for the elimination of non-contractual supplemental sick days

RATIFICATION VOTE!

The terms of this TA will not take effect until the ratification of this agreement. Ratification will take place at the hospitals beginning Monday, October 10th through Wednesday, October 12th, with an online option for members who cannot vote in person. Projected raises for each member and copies of the complete contract changes will be available during in-person voting.

The Bargaining Committee recommends a YES vote.

Kindred Hospital Brea and Westminster



¡TENEMOS UN ACUERDO TENTATIVO!

Nuestro Comité de Negociación ha llegado a un acuerdo tentativo en Kindred Brea y Westminster, ¡y nos enorgullece decir que es nuestro contrato más fuerte hasta ahora! Esto fue posible porque nuestros miembros se mantuvieron firmes, realizaron piquetes, todo mientras permanecían unidos durante meses de negociaciones.

Resumen del acuerdo

ARTÍCULO 3, CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

- Se elimina el período de prueba para los empleados de por día
- El empleador puede optar por extender el período de prueba en vez de despedir
- El empleador proporcionará una lista de nuevos miembros del sindicato antes de la orientación para nuevos empleados

ARTÍCULO 4, CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS

- Aclara que los empleados de por día que trabajan al menos turnos mínimos pueden hacer cumplir los términos del contrato
- Los empleados de medio tiempo y por día ahora pueden convertirse a puestos de tiempo completo o medio tiempo después de trabajar repetidamente 30 horas por semana (Tiempo Completo) o 24 horas por semana (Medio Tiempo)

ARTÍCULO 5, REPRESENTACIÓN SINDICAL

- Los representantes sindicales deben avisar con dos horas de antelación antes de visitar el hospital, excepto en casos de emergencia
- El empleador proporcionará un tablón de anuncios de vidrio con llave, y continuarán otras prácticas de anuncios como la publicación de volantes en ciertos departamentos

ARTÍCULO 6, HORAS DE TRABAJO Y FLOATING

- Se aclararon los derechos de los miembros del sindicato cuando pierden un descanso

- Los horarios serán legibles sin necesitar de una lupa
- Los empleados del grupo de floating que no son miembros del sindicato serán los primeros en ser cancelados para proteger las horas de los miembros del sindicato
- El empleador avisará con dos horas de anticipación antes de cancelar/reasignar a los miembros del sindicato
- Los miembros recibirán al menos cuatro horas de pago por presentarse a trabajar, ya sea que trabajen o no
- Los empleados no serán transferidos a otra unidad a menos que tengan capacitación y calificaciones para esa unidad
- Kindred reasignará al registro antes de reasignar a cualquier miembro del sindicato
- La reasignación se hará por señoría inversa
- No habrá represalias contra ningún miembro del sindicato por presentar inquietudes sobre el personal

ARTÍCULO 8, TRABAJO ADICIONAL

- El empleador debe intentar reemplazar a un empleado programado que está ausente
- El empleado que siempre rechaza las ofertas de trabajo adicional puede ser eliminado de dicha lista tras tres meses, pero puede reinscribirse en cualquier momento

ARTÍCULO 10, HORAS EXTRA OBLIGATORIAS

- Para cualquier tiempo extra obligatorio, el hospital primero solicitará voluntarios, luego obligará al grupo de registro/flotante a trabajar horas extra antes que cualquier miembro del sindicato

RESUMEN DEL ACUERDO

ARTÍCULO 12, COMPENSACIÓN

- A los miembros de NUHW ahora se les pagará de acuerdo con una tabla de salarios, según su clasificación laboral y años de servicio en el hospital. La tabla salarial reconoce hasta 15 años de seniority, y sube cada año. La tabla salarial es la más alta de todos los hospitales Kindred de la región.
- Incrementos promedio superiores al 23% en los tres años, con docenas de miembros superando el 30% y el más alto superando el 55%
- Aumentos de la escala salarial:
 - o 2022: 4% mínimo, 15% de aumento máximo para miembros de tiempo completo y medio tiempo con al menos seis meses en Kindred. Aumento adicional para llevar a los empleados de tiempo completo y medio tiempo al menos a la tasa inicial mínima, y a los de por día al 5to escalón en la tabla, si están rezagados
 - o 2023: 3% mínimo para empleados de tiempo completo y medio tiempo, sin aumento máximo
 - o 2024: 3% mínimo para empleados de tiempo completo y medio tiempo, sin aumento máximo
- Aumentos adicionales de seniority para miembros con más de 5 años de seniority:
- Eliminación de bonos de suma global en lugar de aumentos salariales para miembros de "salario alto"
 - o 2022: de 1% a 4%
 - o 2023: 1% a 2.5%
 - o 2024: 1% a 2.5%
- Aumento adicional del 1% para empleados de tiempo completo y medio tiempo en enero
- Retroactividad en los salarios al primer período de pago de septiembre
- Entrará en vigor dos períodos de pago después de la ratificación

ARTÍCULO 13, SEGUROS MÉDICOS, DENTALES Y DE LA VISTA Y PLANES DE SEGURO VOLUNTARIOS

- Actualiza los años de cobertura
- No hay alza en los porcentajes de contribución de los empleados al plan Kaiser Southern California Medium

ARTÍCULO 22, SEÑORÍA

- Aclara que los miembros no sindicalizados, por ejemplo trabajadores del grupo de floating/agencia, no tienen ninguna seniority
- El hospital proporcionará listas de seniority a los delegados sindicales si lo solicitan

ARTÍCULO 23, LAYOFF Y RESTITUCIÓN

- Aclara el lenguaje para referirse a posiciones abiertas
- Los empleados que vayan a un nuevo puesto de trabajo obtendrán una orientación acorde con sus habilidades y capacitaciones

ARTÍCULO 28, BONOS PARA EMPLEADOS

- El empleador debe ofrecer todos los bonos, es decir, el salario crítico, de manera justa y accesible a los miembros

ARTÍCULO 31, PRUEBAS DE DROGAS

- Los miembros de Westminster ahora tendrán derecho a hablar con un representante sindical antes de realizar cualquier prueba de drogas, como lo hacen actualmente los miembros de Brea

ARTÍCULO 38, SEGURIDAD

- El empleador deberá hacer un esfuerzo razonable para instalar cámaras que cubran la totalidad del estacionamiento
- El empleador se compromete a discutir futuras inquietudes de seguridad a pedido del sindicato en la reunión de comunicación entre la gerencia y los empleados

NUEVO ARTÍCULO, VACUNAS

- Si el Empleador ordena cualquier vacunación futura, el empleador continuará con su práctica de aceptar el autoinforme de exenciones religiosas y médicas

NUEVO ARTÍCULO, CARTA ADJUNTA DE PTO/ ENFERMEDAD

- El empleador dará un aumento del 1% al salario base a cambio de la eliminación de los días de enfermedad complementarios no contractuales

¡VOTO DE RATIFICACIÓN!

Los términos de este acuerdo tentativo no entrarán en vigor hasta la ratificación de este acuerdo. El voto de ratificación se llevará a cabo en los hospitales entre el lunes 10 de octubre y el miércoles 12 de octubre, con una opción en línea para los que no pueden votar en persona. Los aumentos proyectados para cada miembro y copias de los cambios completos del contrato estarán disponibles durante el voto en persona.

EL COMITÉ DE NEGOCIACIÓN RECOMIENDA UN VOTO DE SÍ.