



Bargaining Team Meets to Discuss Economic Proposal

Last week, the recently elected Bargaining Team of the Professional Unit voted to join together in bargaining with the rest of the hospital. We are now nearly 600 strong and united!

Representing 56 job classifications, the Bargaining Team will work on developing a compensation proposal that addresses our key priorities.

This week, Bargaining Team members representing members from the Service/Technical and Professional units joined together for their first ever meeting to discuss economic issues in our contract.



JOIN US FOR BARGAINING!

Our contract will be in effect for the next three years, so your participation is crucial to win the best contract possible! We ask that you attend the upcoming bargaining sessions.

Wednesday, April 24

Thursday, May 9

Tuesday, May 14

Wednesday, May 22

IMPORTANT UPDATES

Merit Raises: Management contacted our NUHW Bargaining Team requesting approval to implement the annual merit increases. Bargaining Team members discussed the downfalls of the merit system which is arbitrary, lacks transparency and often doesn't result in significant improvements in wages. Although we approved implementation of the merit increases, this merit system is unrelated to our wage proposal which we will present in negotiations. Merit increases are effective April 21 and will be on our May 10 paychecks.

Next Step in Negotiations: The next step is to craft our economic proposals, such as wages and benefits. Our Bargaining Teams will meet in April to review comparable wages and benefits at other hospitals and data on what we all currently make and will use that information to draft proposals demanding the compensation and benefits we deserve!

AGREEMENTS REACHED!

Discipline: After countless back and forth, we have reached an agreement! This is a big win and ensures:

- We are only disciplined for just cause.
- Management follows progressive disciplinary steps.
- Management must take disciplinary action within 30 days of an incident, unless they explain in writing why their investigation needs more time.
- Written and verbal disciplinary warnings will only remain active in our files for 12 months.

Seniority: Our seniority remains intact whether we stay in our current job, or switch to another job in our union; our seniority goes back to when we first started working in a job that is now in the union, even if that was before Providence bought the hospital.

Grievance Procedure: This lays out the process to enforce the contract if there is a violation of any of its terms. After negotiating for several weeks, we won all our key demands regarding the grievance procedure!

Patient Care Committee: Having a union means having a voice in patient care issues through a guaranteed process. We will hold a monthly meeting with an equal number of union members and management representatives to discuss patient care issues.

Management also agreed to a process for us to document patient and staff safety concerns, so that there is a record of these issues and if we can't resolve them, they will be escalated. This committee provides the foundation to address our concerns and resolve issues.

Savings Clause: If a new state or federal law impacts our contract, this legal protection ensures our agreement will remain valid and the parties will negotiate any issues with respect to changes in the law.

Harassment/Discrimination: This provides protection against harassment and discrimination.

Employee Status: Solidarity works! After pushing for this since the first day of negotiations, management finally relented and we reached an agreement creating a process for Per Diems to earn full or part-time status after six months of working full or part-time hours.

Health and Safety: We won guarantees and protections for a safe and healthy environment for patients and employees.

Layoff Procedure: We reached agreement on a step-by-step process that provides opportunities and protection to minimize the impact of layoffs.

Floating: We established a clear process and practice for staff that may be required to float to other units.



Equipo de Negociación se Reúne Para Discutir Propuesta económica

La semana pasada, el Equipo de Negociación de la Unidad Profesional recientemente elegido votó a favor de unirse en la negociación con el resto del hospital. ¡Ahora somos un grupo de casi 600 personas fuertes y unidas!

El equipo de negociación, que representa 56 clasificaciones laborales, desarrollará una propuesta de compensación que aborde nuestras prioridades clave.

Esta semana, los miembros del Equipo de Negociación que representan a los miembros de las unidades de Servicio/ Técnico y Profesional se reunieron por primera vez para discutir cuestiones económicas en nuestro contrato.



¡ÚNETE A LA NEGOCIACIÓN!

Nuestro acuerdo estará vigente por los próximos tres años, así que ¡tu apoyo es crucial para ganar el mejor contrato posible! Te pedimos que asistas a las próximas sesiones de negociación.

Miércoles 24 de abril

Jueves 9 de mayo

Martes 14 de mayo

Miércoles, 22 de mayo

NOTICIAS IMPORTANTES

Aumentos por Mérito: La gerencia contactó al equipo de negociación de NUHW esta semana pidiendo aprobación para implementar los aumentos por mérito anuales. En la negociación de esta semana, nuestro equipo de negociación discutió las desventajas del sistema de méritos, el cual es arbitration, carece de transparencia y a menudo no resulta en mejoras significativas a los salarios. Sin embargo, el equipo de negociación aprobó los aumentos por mérito, que no tienen relación alguna con la propuesta salarial que presentaremos en las negociaciones.

Lo que viene en las negotiations: El próximo paso es redactar nuestra propuesta económica que incluye salarios y beneficios. Nuestro equipo de negociación se reunirá en abril para revisar salarios y beneficios comparables en otros hospitales y usar esa información para redactar propuestas y exigir la compensación y los beneficios que merecemos.

¡ACUERDOS ALCANZADOS!

Disciplina: Esta es una gran victoria que asegura que:

- Seamos disciplinados por causas justas.
- La gerencia sigue un proceso disciplinario progresivo.
- La gerencia debe tomar acción disciplinaria dentro de los 30 días del incidente, a menos que expliquen por escrito por qué necesitan más tiempo para la investigación.
- Las advertencias disciplinarias por escrito y verbales seguirán activas en nuestros archivos por 12 meses.

Señoría: ¡La gerencia acordó las mayores protecciones para nosotros! Lo que significa que nuestra señoría se mantendrá intacta ya sea que nos quedemos en nuestro trabajo actual o cambiemos a otro puesto dentro del sindicato; nuestra señoría se remonta a cuando empezamos a trabajar en un puesto cubierto por el sindicato, incluso si eso fue antes de que Providence comprara el hospital.

Proceso de quejas: La gerencia estuvo de acuerdo con todas nuestras demandas para establecer el proceso para hacer valer el contrato si se violan los términos del mismo.

Comité del Cuidado del Paciente: La gerencia aprobó nuestra propuesta de sostener reuniones mensuales con la misma cantidad de miembros del sindicato y representantes de la gerencia para discutir temas de cuidado del paciente.

La gerencia también acordó tener un proceso para que podamos documentar temas referente a la seguridad del paciente y el personal, para que haya un registro de esto y si no podemos resolver estos problemas, llevarlos a mayores instancias.

Cláusula de Continuidad: si una nueva ley estatal o federal afecta nuestro contrato, esta protección legal garantiza que nuestro acuerdo seguirá vigente y las partes negociarán cualquier problema con respecto a los cambios en la ley.

Acoso/Discriminación: Esto nos protege contra el acoso y la discriminación.

Estatus de Empleado: Después de presionar para lograr esto desde el primer día de negociaciones, la gerencia finalmente acordó crear un proceso para que los trabajadores per diem obtengan el estatus de tiempo completo o parcial después de seis meses de trabajar horas completas o de medio tiempo.

Salud y Seguridad: La gerencia acordó proporcionar un entorno seguro y saludable para pacientes y empleados.

Proceso de despidos: Llegamos a un acuerdo sobre un proceso paso a paso que brinda oportunidades y protección para minimizar el impacto de los despidos.

Floating: Establecimos un proceso y una práctica claros para el personal a quien se le pida trasladarse a otras unidades.