

NUHW ECONOMIC PROPOSAL SUMMARY



On May 22, the NUHW Bargaining Team presented management with a 29-page economic proposal that includes proposals on wages, differentials, benefits, PTO, retirement, and education benefits.

Our proposals reflect the priorities of the overwhelming majority of members who completed bargaining surveys, and that of the hundreds of members from departments all over the hospital who have attended bargaining.

Now, more than ever, it is time to stand united. Each and every one of us will need to participate in activities that will demonstrate our seriousness about what we are proposing.

NOW IS THE TIME, IT'S UP TO US! LET'S DO THIS!

For Full time/Part Time staff the wage proposal includes:

Establishment of a wage scale for each job classification that is based on either years of seniority (non-licensed positions) or years of experience (licensed positions). We proposed rates on par with what Providence is already paying.

- Each year the wage scale increases.
- 2024 proposal includes: All FT/PT would get a minimum increase of 6% and maximum increase of 20% to get onto the correct scale rate.
- 2025: Wage scale increased: All FT/PT would get a minimum 3% and maximum 18% to get onto the correct scale rate.
- 2026 Wage scale increased: All FT/PT would get a minimum 3% or full placement onto the scale, whatever is greater.

Creation of Speciality Classification for Rehab Therapists: Our proposal creates criteria for wage advancement for advanced certifications.

For Per Diem staff the wage proposal includes:

All Per Diems will have a yearly Per Diem rate that is calculated based on Step 4 of the wage scale for their job classification plus 14%. Each year the rate goes up as the wage scale also increases.

- 2024 proposal includes: Per Diems would get a minimum increase of 6% and maximum increase of 20% to get onto the new Per Diem rate.
- 2025: Per Diems would get a minimum 3% or new Per Diem rate, whichever is greater.
- 2026: Per Diems would get a minimum 3% or new Per Diem rate, whichever is greater.

Things to know about Union's wage proposal:

- Our proposal ends the arbitrary merit system whereby management determines your "worth". Under a Union contract, the wage rate increases will be guaranteed. This year, management's merit increases averaged just 2.7%.
- By contrast, in 2023, the RNs at San Pedro won wage increases that exceeded 20% over a 24-month period in their last contract.

continues on back

DIFFERENTIALS AND BENEFITS

SHIFT DIFFERENTIALS:

Evening Shift: \$4 per hour, with some exceptions. Some job classifications already earn \$5.25 for evening shift; this would not change, they would continue to earn \$5.25.

- Most job classifications currently earn less than \$4 for evening shift.

Night shift: \$5.50 per hour, with some exceptions. Some job classifications already earn \$6.50 for night shift; this would not change, they would continue to earn \$6.50.

- Most job classifications currently earn less than \$5.50 for night shift.

Things to know about the union's shift differential proposal:

- Providence LCM-SP has been paying the RNs \$4 for evening shift and \$5.50 for night shift since last October.
- Shift differentials should be fair and equal, as it is not based on skill but based on the inconvenience and stress on your mental and physical health to work night and graveyard shifts.
- Providence LCM-SP has different shift differentials for each job classification; our proposal evens it out.
- Our proposal protects those that are making more now in shift differentials.

Weekend Differentials: \$2.50 per hour for work on Saturday and Sunday. Providence already provides this at other hospitals.

Standby Pay: \$15 per hour. Providence LCM-SP has been paying this rate to the RNs since last October.

Training/Preceptor Differential: \$3.50 per hour. Providence provides this at other hospitals.

Extra Shift Differential for Service/Technical Unit: Maintain current \$5 per hour differential when working a shift beyond your regular schedule; continue the current \$14 per hour shift differential for Respiratory Therapists.

Lead/Charge Pay: When assigned on a temporary basis to be a Lead/Charge:

Service/Technical Unit: \$3.50

Professional Unit: \$5.00

SACC Differential: 10 percent differential if SACC is primary assignment:

- Management used to pay this and then took it away. Then management paid a "bonus" twice a year, then took that away.

Our proposal would guarantee a differential in SACC as was the case previously until management took it away.

PAID TIME OFF (PTO)

Our proposal includes:

- Increasing the accrual rate and number of days for staff with 20 or more years of service to: 11.39 hours per pay period and 37 days a year, based on FT status.
- Ability to donate PTO to another employee.
- Ability to CASH OUT PTO during the calendar year.

EDUCATION BENEFITS: Our proposal maintains a \$5,200 per calendar year for qualifying job related degree programs and \$600 annual CEU reimbursement. With all the things that Providence eliminated in the past, putting this into a contract provides guaranteed legal protections that they cannot eliminate as they've done with other benefits.

HEALTH BENEFITS: Our proposal includes maintaining existing benefits, requires management to continue paying the same percentage they are currently paying of our premiums and has cost control limits for employees on any increases in the future.

401K Benefits: Our proposal guarantees no reduction in existing Employer matching funds and guarantees the continuation of the discretionary funds management currently contributes.

RESUMEN DE LA PROPUESTA ECONÓMICA DE NUHW



El 22 de mayo, el Equipo de Negociación de NUHW presentó a la gerencia una propuesta económica de 29 páginas que incluye propuestas sobre salarios, diferenciales, beneficios, PTO, jubilación y beneficios educativos.

Nuestras propuestas reflejan las prioridades de la inmensa mayoría de miembros que completaron encuestas de negociación, y de los cientos de miembros de departamentos de todo el hospital que han asistido a la negociación.

Ahora, más que nunca, es momento de permanecer unidos. Todos y cada uno de nosotros necesitaremos participar en actividades que demuestren nuestra seriedad respecto de lo que proponemos.

¡ESTE ES EL MOMENTO, DEPENDE DE NOSOTROS! ¡HAGÁMOSLO!

Para empleados de Tiempo Completo y Medio tiempo, la propuesta salarial incluye:

Creación de una escala salarial para cada clasificación laboral que se base en años de antigüedad (puestos sin licencia) o años de experiencia (puestos con licencia). Propusimos tarifas a la par de las que Providence ya está pagando.

- Cada año aumenta la escala salarial.
- La propuesta para 2024 incluye: un aumento mínimo del 6% y un aumento máximo del 20% para llegar a la escala de tarifas correcta.
- La propuesta para 2025 incluye: una escala salarial aumentada: mínimo 3% y máximo 18% para llegar a la escala salarial correcta.
- La propuesta para 2026 incluye: aumento de escala salarial con un mínimo 3% y colocación total en la escala, el que sea mayor.

Creación de clasificación de especialidad para terapeutas de rehabilitación: nuestra propuesta crea criterios para el avance salarial para certificaciones avanzadas

Para los trabajadores Per Diem, la propuesta salarial incluye:

Todos los trabajadores Per Diem tendrán una tarifa anual que se calcula con base en el paso 4 de la escala salarial para su clasificación laboral más el 14%. Cada año la tasa aumenta a medida que aumenta la escala salarial.

- La propuesta para 2024 incluye: aumento mínimo del 6% y aumento máximo del 20% para acceder a la nueva tarifa de Per Diem.
- La propuesta para 2025 incluye: mínimo 3% o nueva tasa Per Diem, la que sea mayor.
- La propuesta de 2026 incluye: mínimo 3% o nueva tasa Per Diem, la que sea mayor.

Cosas que debes saber sobre la propuesta salarial del sindicato:

- Nuestra propuesta pone fin al sistema de mérito arbitrario mediante el cual la gerencia determina su "valor". Según un contrato sindical, los aumentos salariales estarán garantizados. Este año, los aumentos por mérito de la dirección promediaron sólo el 27%.
- En 2023, las enfermeras registradas en San Pedro obtuvieron aumentos salariales que superaron el 20% durante un período de 24 meses en su último contrato.

sigue al reverso

PAGOS EXTRA Y BENEFICIOS

DIFERENCIALES DE TURNO

Turno de la Tarde: \$4 por hora, con algunas excepciones. Algunas clasificaciones laborales ya ganan \$5.25 por turno de la tarde; esto no cambiaría, seguirían ganando \$5.25.

- La mayoría de las clasificaciones laborales actualmente ganan menos de \$4 por turno de la tarde.

Turno de Noche: \$5.50 por hora, con algunas excepciones. Algunas clasificaciones laborales ya ganan \$6.50 por turno de noche; esto no cambiaría, seguirían ganando \$6.50.

- La mayoría de las clasificaciones laborales actualmente ganan menos de \$5.50 por el turno de la noche.

Diferenciales de fin de semana: \$2.50 por hora por trabajar los sábados y domingos. Providence ya ofrece esto en otros hospitales.

Cosas que debes saber sobre la propuesta diferencial de turnos del sindicato:

- Providence LCM-SP ha estado pagando a las enfermeras registradas \$4 por el turno de tarde y \$5.50 por el turno de noche desde octubre pasado.
- Los diferenciales de turno deben ser justos e igualitarios, ya que no se basan en la habilidad sino en las molestias y el estrés que supone para tu salud física y mental trabajar en turnos vespertinos y nocturnos.
- Providence LCM-SP tiene distintos diferenciales de turno para cada clasificación laboral; nuestra propuesta lo iguala.
- Nuestra propuesta protege a aquellos que ahora ganan más en diferenciales de turno.

Pago por estar de guardia: \$15 por hora. Providence LCM-SP ha venido pagando esta tarifa a las enfermeras registradas desde octubre pasado.

Diferencial de por entrenar/fungir como preceptor: \$3.50 por hora. Providence ya provee esto en otros hospitales.

Diferencial por turno extra para la unidad de Servicio y Técnicos: Mantener el diferencial actual de \$5 por hora cuando trabajes un turno más allá de tu horario regular; continuar con el actual diferencial de turno de \$14 por hora para terapéutas respiratorios.

Pago por ser Lead/Charge (Encargado): cuando se te asigna de manera temporal:

Unidad de Servicio y Técnicos: \$3.50

Unidad de Profesionales: \$5.00

Diferencial de SACC: Diferencial del 10% si el SACC es tu asignación principal:

- La gerencia solía pagar esto y luego lo quitó. Luego la gerencia pagó un "bono" dos veces al año y luego lo quitó.

Nuestra propuesta garantizaría un diferencial en SACC como era el caso anteriormente hasta que la gerencia lo quitó.

TIEMPO LIBRE PAGADO (PTO)

Nuestra propuesta incluye:

- Aumentar la tasa de acumulación y el número de días para el personal con 20 o más años de servicio a: 11.39 horas por período de paga y 37 días al año, según el estatus de tiempo completo
- Posibilidad de donar PTO a otro empleado.
- Posibilidad de COBRAR PTO EN EFECTIVO durante el año calendario.

BENEFICIOS EDUCATIVOS: nuestra propuesta mantiene \$5,200 por año calendario para programas educativos relacionados con el trabajo que califiquen y un reembolso anual de \$600 por CEU. Con todas las cosas que Providence eliminó en el pasado, poner esto en un contrato proporciona protecciones legales garantizadas que no pueden eliminar como lo han hecho con otros beneficios.

BENEFICIOS DE SALUD: Nuestra propuesta incluye mantener los beneficios existentes, requiere que la administración continúe pagando el mismo porcentaje que pagan actualmente de nuestras primas y tiene límites de control de costos para los empleados sobre cualquier aumento en el futuro.

BENEFICIOS DE 401K: Nuestra propuesta garantiza que no habrá ninguna reducción en los fondos de contrapartida del Empleador y garantiza la continuación de la administración discrecional de fondos que actualmente aporta.