



PROVIDENCE CEDARS-SINAI TARZANA MEDICAL CENTER

BARGAINING UPDATE #3

SEPTEMBER 22, 2022

Hello everyone,

I'm Erika Olden from Cardiology and I'm Nikki Randenberg from EVS. We're two bargaining team members in our union and we wanted to update you on our third bargaining session with the Hospital this Thursday, September 22nd.

Today we presented life altering economic proposals in negotiations– they're aggressive, yet reasonable. They will help raise the standards for healthcare workers at Tarzana and maybe even make people want to work and remain here! Considering how hard it is for the Hospital to fill vacant positions, we hope the Hospital takes our proposals seriously.

Here's a breakdown of economic proposals we presented:

Article 13 Compensation

- Increasing wage scales to close the 22% wage gap between Tarzana and other nearby union hospitals including Providence St. Joseph in Burbank, West Hills, and UCLA
- A \$25 minimum start rate in our wage scales in accordance with the ordinance the City of Los Angeles passed– so that every member is paid a living wage
- All members placed on new wage scale rates in year 1 (and a 7%, 6, 6% minimum increase for all employees above current rates in our proposed wage scale in years 1, 2, and 3 of the contract)
- Require underpayments to be corrected in 48 hours, and an additional \$100 paid to members of penalty pay for failure to do so
- Extra Shift Bonuses (\$85 to \$400) for any extra shifts worked beyond regular hours
- Increasing weekend differential to \$5, increase evening and night shift differentials to 9% and 25% of our base rate pay, respectively– which is what NUHW members in NorCal Providence hospitals are paid
- Make stand-by/ on-call be voluntary and increase it to \$15/hour, and make standby double time pay for weekends and holidays
- Severance pay that honors all years of service for severance packages during layoffs
- Preceptor pay differential of 5% for any member that trains or orients new hires/students
- Certification premium differential of 5%

Article 14 Time Off

- Increasing PTO accruals and PTO max caps, allow PTO cash outs four times a year

Article 15 Providence Benefit Plans

- Free HSA Medical Plan at all coverage levels– because we believe everyone should have access to free and affordable healthcare, especially healthcare workers
- Increase uniform allowances from \$11 to \$18 (prorated for part time employees)
- Codify Employee Assistance Loan program from Spiritual Care, remove borrowing limits

Article 16 Holidays

- Add three additional holidays (MLK, President's Day and Juneteenth)

Article 18 Education Benefits

- Codify Providence's increase to education benefits (\$5,200/ year, prorated per FTE)

Article 19 Leaves of Absence

- Increase bereavement leave from 3 to 5 days and expand definition immediate family

We also provided counter proposals on three open non-economic articles:

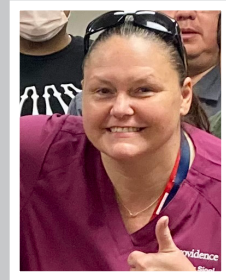
- **Article 3 Employee Status:** improvements to conversion language for per diems
- **Article 5 Job Vacancies, Postings, and Bidding:** agreed to posting QR code for all open positions on hospital bulletin board, but countered requiring physical postings within depts; maintained position on EVS bidding on assignments by seniority but countered with a 6 month commitment to newly assigned areas (instead of 12 months)
- **Article 22 Subcontracting:** defined subcontracting as the permanent or temporary outsourcing of bargaining unit work, require the Hospital to make good faith effort to fill vacant positions irrespective of temp workers filling them

So as you can see, we are proposing major changes to our contract, especially for our wages. The Hospital was really shocked at our proposals. Providence told us that from the hospital perspective, they don't believe the \$25 minimum bill will become law and therefore wanted to "set expectations" around wage proposals.

We disagree. The community is on our side. We are caregivers. We need to stick together. Together we are powerful! Our bargaining team was so heartened to see so many of you in negotiations today and wearing stickers all week long to send a clear message: it's time for Tarzana to Reimagine Wages in the name of quality patient care. We hope you can join our bargaining team next week on Wednesday, September 28th in the Etiwanda Building Room 215. The Hospital will be responding to our proposals.

We got this!

-Erika & Nikki



"Many people at this Hospital are struggling. We have second and third jobs. We can barely pay rent and are living paycheck to paycheck. I have a Full-Time job and need to recycle because I'm making \$16 an hour. As Matthew 14:19-21 goes, this hospital needs to break bread with their employees because they're not being fed."

—Nikole Randenberg
EVS



"People deserve to be treated with the dignity that Providence espouses. I hope Providence upholds their Core Values: dignity, justice, compassion, integrity, and excellence. They have the opportunity to be a model employer and premier hospital. It starts with providing a living wage for their own employees."

—Erika Olden
EKG Department



PROVIDENCE CEDARS-SINAI TARZANA MEDICAL CENTER

INFORME N.º 3 DE LA NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO

22 DE SEPTIEMBRE DE 2022

Hola a todos,

Soy Erika Olden de Cardiología y yo soy Nikki Vandenberg de EVS. Somos dos miembros del equipo de negociación en nuestro sindicato y queríamos informarles sobre nuestra tercera sesión de negociación con el hospital este jueves 22 de septiembre.

En esta sesión presentamos propuestas económicas sumamente importantes para cambiar la de los miembros—son agresivas, pero razonables. ¡Ayudarán a elevar los estándares para los trabajadores de la salud en Tarzana y tal vez incluso hagan que la gente quiera trabajar y quedarse aquí! Teniendo en cuenta lo difícil que es para el hospital llenar los puestos vacantes, esperamos que el hospital tome en serio nuestras propuestas.

Aquí hay un desglose de las propuestas económicas que presentamos:

Artículo 13 Compensación

- Aumentar las escalas salariales para cerrar la brecha salarial del 22% entre Tarzana y otros hospitales sindicalizados cercanos, incluidos Providence St. Joseph en Burbank, West Hills y UCLA
- Una tarifa de inicio de \$25 en nuestras escalas salariales de acuerdo con la ordenanza aprobada por la Ciudad de Los Ángeles, para que a cada miembro se le pague un salario digno
- Todos los miembros serán colocados en nuevas tarifas de escala salarial en el año 1 (y un aumento mínimo de 7%, 6%, 6% para todos los empleados por encima de las tarifas actuales en nuestra escala salarial propuesta en los años 1, 2 y 3 del contrato)
- Requerir que los pagos insuficientes se corrijan en 48 horas, y que se paguen \$100 adicionales a los miembros como multas por no hacerlo
- Bonificaciones por turnos extra (\$85 a \$400) por cualquier turno extra trabajado más allá de las horas regulares
- Aumentar el diferencial de fin de semana a \$5, aumentar los diferenciales de los turnos vespertinos y nocturnos al 9% y al 25% de nuestra tarifa base, respectivamente, que es lo que se les paga a los miembros de NUHW en los hospitales Providence del Norte de California
- Hacer que el tiempo de espera/de guardia sea voluntario y aumentarlo a \$15/hora, y hacer que el SB pague 2 veces los fines de semana y días festivos
- Indemnización que honre todos los años de servicio en los paquetes de indemnización durante los despidos
- Diferencial de pago de preceptor del 5% para cualquier miembro que capacite a nuevos empleados/estudiantes
- Un diferencial de certificación del 5%

Artículo 14 Tiempo Libre

- Aumentar las acumulaciones de PTO y los límites máximos de PTO, permitir los retiros de efectivo de PTO cuatro veces al año

Artículo 15 Planes de Beneficios de Providence

- Plan médico HSA gratuito en todos los niveles de cobertura, porque creemos que todos deberían tener acceso a atención médica gratuita y asequible, especialmente los trabajadores de la salud.
- Aumentar las asignaciones para uniformes de \$11 a \$18 (prorratedo para empleados de medio tiempo)
- Codificar el programa de Préstamos de Asistencia al Empleado de Cuidado Espiritual, eliminar los límites de préstamo

Artículo 16 Días Festivos

- Agregar tres días festivos adicionales (MLK, Día del Presidente y Juneteenth)

Artículo 18 Beneficios Educativos

- Codificar el aumento de Providence a los beneficios educativos (\$5,200/año, prorratedo por FTE)

Artículo 19 Permisos de Ausencia

- Aumentar la licencia por duelo de 3 a 5 días y ampliar la definición de familia inmediata

También proporcionamos contrapropuestas sobre tres artículos abiertos no económicos:

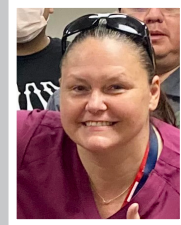
- **Artículo 3 Estatus de Empleado:** mejoras en el lenguaje de conversión para trabajadores de por día
- **Artículo 5 Puestos Vacantes, Anuncios y Licitaciones:** acordaron publicar el código QR para todos los puestos vacantes en el tablón de anuncios del hospital, pero contrarrestamos con la necesidad de anuncios físicos dentro de los departamentos; el hospital mantuvo su posición en la licitación de EVS en asignaciones por señoría, pero contrarrestaron con un compromiso de seis meses en áreas recién asignadas.
- **Artículo 22 Subcontratación:** la subcontratación se define como la subcontratación permanente o temporal del trabajo de la unidad de negociación, requiere que el hospital haga un esfuerzo de buena fe para cubrir los puestos vacantes independientemente de los trabajadores temporales que los ocupen.

Como pueden ver, estamos proponiendo cambios importantes en nuestro contrato, especialmente en nuestros salarios. El hospital quedó realmente impactado con nuestras propuestas. Providence nos dijo que, desde la perspectiva del hospital, no creen que el salario mínimo de \$25 se convierta en ley y, por lo tanto, querían “establecer expectativas” en torno a las propuestas salariales.

No estamos de acuerdo. La comunidad está de nuestro lado. Somos trabajadores de la salud. Necesitamos mantenernos unidos. ¡Juntos somos poderosos! Nuestro equipo de negociación se animó mucho al ver a tantos de ustedes en las negociaciones y portando calcomanías durante toda la semana para enviar un mensaje claro: es hora de que Tarzana Reimagine los Salarios en nombre de la atención al paciente de calidad. Esperamos que puedas unírte a nuestro equipo de negociación el próximo miércoles 28 de septiembre en el Salón 215 del Edificio Etiwanda. El Hospital estará respondiendo a nuestras propuestas.

¡Juntos venceremos!

-Erika y Nikki



“Muchas personas en este hospital están pasando momentos difíciles. Tenemos un segundo o tercer trabajo. Apenas podemos pagar el alquiler y vivimos de cheque en cheque. Tengo un trabajo de tiempo completo y necesito reciclar porque gano \$16 por hora. Como dice Mateo 14:19-21, este hospital necesita compartir el pan con sus empleados porque no están siendo alimentados”.

—Nikole Randenberg
EVS



“Las personas merecen ser tratadas con la dignidad que pregona Providence. Espero que Providence defienda sus valores fundamentales: dignidad, justicia, compasión, integridad y excelencia. Tienen la oportunidad de ser un empleador modelo y un hospital de primer nivel. Eso comienza proporcionando un salario digno a sus propios empleados”.

—Erika Olden
Departamento de EKG