

Why is the most profitable hospital in California asking for takeaways?

With \$243 million in profits at our hospital, *there's no reason for Sutter/CPMC to propose a wage freeze or any takeaways!*



**We're NUHW,
and we're
ready to fight!**



To changes in PTO that would eliminate the right to cash out twice a year and reduce the cap to 320 hours.



To caps in the amount of ESL hours that can be accumulated and to eliminating the right to buy health insurance with accumulated ESL hours at retirement.



To a takeaway in shift differential that would limit the amount of people who receive shift differential pay.



To increased costs to our PPO plan. (Year one we would be obligated to pay 21% of the cost difference between PPO and EPO, and year two and ongoing we would pay 100% of the cost difference.)



To language changes that would make it more difficult for per diems to get reclassified to benefitted positions.



To giving Sutter/CPMC the right to change health plans during the life of the contract.

Just last week SEIU agreed to all of these takeaways and more in the St. Luke's contract.



Sutter CEO Pat Fry Makes \$5.2 million per year, and gave himself a \$452,000 per year raise. CPMC's Grant Davies gave himself a 23% raise and makes \$1 million per year!

A wage freeze till September 2013 while Sutter profits?

We know we deserve better!

Contact NUHW organizer Colleen Fewer at 415 515 5238



¿Por qué es que el hospital con más ganancias en California está pidiendo concesiones?

Con \$243 millones en ganancias en nuestro hospital, ¡no existe ninguna razón para que Sutter/CPMC este proponiendo un congelamiento salarial o cualquier otro recorte!



¡Somos NUHW, y estamos listos para luchar!



A cambios en nuestro PTO que eliminaría el derecho a liquidar nuestro PTO en efectivo dos veces al año y redujera el límite a 320 horas.



A ponerle límite al número de horas de ESL que pueden ser acumuladas y eliminar el derecho de comprar seguro médico con horas acumuladas de ESL para nuestra jubilación.



A un recorte en nuestro diferencial de turno que limitaría el número de personas quienes recibirían paga de diferencial de turno.



A un aumento en costos a nuestro plan PPO. (Primer año estaríamos obligados a pagar 21% del costo de diferencia entre el PPO y el EPO, y el segundo año en adelante pagaríamos 100% de los costos de diferencia.)



A cambios en el lenguaje que lo hiciera más difícil para que “per diems” consigan la reclasificación a posiciones con beneficios.



A darle el derecho a Sutter/CPMC de cambiar nuestros planes médicos durante la vida del contrato.

Apenas la semana pasada SEIU acordó a todas estas concesiones y más en el contrato de St. Luke.



¡El CEO de Sutter Pat Fry gana \$5.2 millones por año, y se otorga a sí mismo un aumento de \$452,000 por año. Grant Davies de CPMC se dio a sí mismo un aumento de 23% y gana más de \$1 millón al año!

¿Un congelamiento salarial hasta septiembre del 2013 mientras que Sutter hace ganancias?

¡Sabemos que merecemos algo mejor!

Contact NUHW organizer Colleen Fewer at 415 515 5238



Bakit humihingi ng mga takeaways ang ospital na pinakamalaki ang kita sa kabuuan ng California?

Sa tinutubo nilang \$243 milyon sa ospital natin, walang dahilan ang Sutter/CPMC para magmungkahi ng wage freeze (di pagtaas ng sahod) o anumang takeaways!



Tayo ang NUHW, at handa tayong lumaban!



Sa pagbabago sa PTO na magtatanggal sa ating karapatan na perahin ito dalawang beses isang taon at bawasan ang cap o hangganan sa 320 oras.



Sa mga cap o hangganan sa bilang ng mga ESL na oras na maaaring ipunin, at sa pagtanggap sa karapatang bumili ng seguro gamit ang mga naipong ESL na oras sa panahon ng pagreretiro.



Sa takeaway o kabawasan sa shift differential (dagdag na bayad sa trabahong ginagawa sa labas ng regular na oras) na lilimitahin ang bilang ng mga tao na tumatanggap ng bayad para sa shift differential.



Sa dagdag na bayarin sa ating planong PPO. (Sa unang taon, oobligahin tayong magbayad ng 21% ng diperensiya sa bayarin sa pagitan ng PPO at EPO, at sa ikalawang taon at susunod pa, magbabayad tayo ng 100% ng diperensiya sa bayarin.)



Sa mga pagbabago sa wika na gagawing mas mahirap para sa mga per diem na empleyado na ma-reclassify tungo sa mga posisyong mayroong mga benepisyo.



Sa pagbibigay sa Sutter/CPMC ng karapatan na baguhin ang mga planong pangkalusugan habang may bisa pa ang kontrata.

Noong nakaraang linggo lamang, pumayag ang SEIU sa lahat ng mga takeaway na ito at higit pa, sa kontrata ng St. Luke's.



Kumikita ang CEO ng Sutter na si Pat Fry ng \$5.2 million bawat taon, at binigyan niya ang sarili niya ng dagdag-sahod na \$452,000 bawat taon. Binigyan din ni Grant Davies ng CPMC ang sarili niya ng dagdag-sahod na 23% at kumikita siya ng \$1 milyon bawat taon!

Isang wage freeze (walang dagdag sahod) hanggang Setyembre 2013 habang tumutubo naman ang Sutter?

Contact NUHW organizer Colleen Fewer at 415 515 5238