

Please direct inquiries to:
Catherine Fox, Board Vice President
catherine.fox@ssdedu.org

FOR IMMEDIATE RELEASE: **November 23, 2021**

Scranton School District Reaches Potential Settlement with Scranton Federation of Teachers

SCRANTON, PA — The Scranton School District (SSD) has reached a potential settlement with the Scranton Federation of Teachers (SFT) on a six-year contract. Today, the SFT has ratified the agreement and the Board of Education will consider the same at its November 30th meeting.

The contract will cover the school years of 2017-18 through 2022-23. It includes six step movements, four retroactive from 2017-18 through 2020-21 and two current for the years 2021-22 and 2022-23. The Scranton School District would maintain the ability to make the retroactive payments over the life of the contract.

“After many weeks of negotiations, we are pleased to present the Scranton Federation of Teachers with a proposed agreement that we believe reflects a strong compromise between our school district and the union representing our teachers and staff,” said Katie Gilmartin, Board President. “This proposal provides many of the items the SFT has been seeking in an agreement, within the confines of our very challenging financial situation in the Scranton School District. It is our hope that we can reach a formal agreement and continue our combined focus on serving our students and families.”

For teachers in the SSD, in addition to the six step movements, the proposed agreement also features a 1 percent increase to the salary schedule in the 2022-23 school year, along with a 1 percent bonus for top-step teachers for the current and previous school year. There would also be a 1 percent increase to the coaching schedule in 2021-22 and a \$0.50 increase for teachers receiving hourly rates.

Similar to the teacher’s proposal, the district’s paraprofessionals would see a salary freeze for the 2017-18 through 2019-20 school years, moving four retroactive steps in 2020-21, with a 1 percent bonus payment for top-step paraprofessionals for the 2020-21 school year. There would be a 3 percent increase to the salary schedule for the 2021-22 and 2022-23 school years, along with a \$0.50 increase to hourly rates. The district would be able to make retroactive payments to paraprofessionals over the life of the contract.

The proposed contract also calls for teachers to teach an additional period, with the district agreeing not to furlough staff as a direct result of the additional period. The additional teaching period would be for the secondary level only. Staff hired after July 1, 2021 would be eligible to teach the additional period with no additional contractual hourly payment.

The school day would also be lengthened by 30 minutes, adding 15 minutes at both the start and end of each day.

CVS remains the district's prescription plan provider. SFT members will have the choice between a Highmark Blue Cross HMO or a Highmark Blue Cross Narrow Network PPO. The Highmark Blue Cross HMO would retain the current deductibles but increase teacher contributions by \$12 per biweekly paycheck. The Highmark Blue Cross Narrow Network PPO would increase deductibles from \$500/\$550(In Network/Out of Network) to \$650/\$1,300 Single, \$750/\$1,500 for Husband/Wife, Parent/Child, Parent/Children and \$900/\$1,800 for Family. Teacher and paraprofessional payroll contributions will increase by \$100 per biweekly paycheck. Both plans would increase specialist visits to \$20 and urgent care visits to \$25. Emergency room visit copayments shall be increased to \$100, but waived if admitted. Staff would be required to use the Commonwealth Health Discount network card.

In addition, the District accepts the proposal related to professional development that SFT presented on November 14th increasing collaboration between the parties. The District also agrees to further clarify the bidding and bumping proposal, which it presented earlier in the negotiation process, in an effort to maintain continuity and consistency for students.

The District is pleased that this agreement boosts the starting salary by \$3,000, allowing the SSD to be more competitive in attracting qualified candidates. By adjusting the salary schedule, the "bump step" has been spread over two additional years, mitigating the impact of this pay structure. Savings are anticipated by modifying the current retirement incentive structure to one that decreases annually based on age. The impact of retroactive payments has been decreased by restructuring the negotiated amount.

###

Dirija sus consultas a:
Catherine Fox, vicepresidenta de la junta
catherine.fox@ssdedu.org

PARA PUBLICACIÓN INMEDIATA: 23 de noviembre de 2021

El distrito escolar de Scranton alcanza su acuerdo potencial con la Federación de Maestros de Scranton

SCRANTON, PA - El Distrito Escolar de Scranton (SSD) ha llegado a un posible acuerdo con la Federación de Maestros de Scranton (SFT) en un contrato de seis años. Hoy, la SFT ha ratificado el acuerdo y la Junta de Educación considerará el mismo en su reunión del 30 de noviembre.

El contrato cubrirá los años escolares del 2017-18 al 2022-23. Incluye movimientos de seis pasos, cuatro retroactivos de 2017-18 a 2020-21 y dos actuales para los años 2021-22 y 2022-23. El Distrito Escolar de Scranton mantendría la capacidad de realizar los pagos retroactivos durante la vigencia del contrato.

“Después de muchas semanas de negociaciones, nos complace presentarle a la Federación de Maestros de Scranton un acuerdo propuesto que creemos refleja un fuerte compromiso entre nuestro distrito escolar y el sindicato que representa a nuestros maestros y personal”, dijo Katie Gilmartin, presidenta de la Junta. “Esta propuesta proporciona muchos de los elementos que la SFT ha estado buscando en un acuerdo, dentro de los límites de nuestra difícil situación financiera en el Distrito Escolar de Scranton. Es nuestra esperanza que podamos llegar a un acuerdo formal y continuar nuestro enfoque combinado en servir a nuestros estudiantes y familias”.

Para los maestros en el SSD, además de los movimientos de seis pasos, el acuerdo propuesto también incluye un aumento del 1 por ciento en el programa salarial en el año escolar 2022-23, junto con una bonificación del 1 por ciento para los maestros de primer nivel para el actual y año escolar anterior. También habría un aumento del 1 por ciento en el horario de entrenamiento en 2021-22 y un aumento de \$0.50 para los maestros que reciben tarifas por hora.

De manera similar a la propuesta del maestro, los paraprofesionales del distrito verían una congelación salarial para los años escolares 2017-18 a 2019-20, moviendo cuatro pasos retroactivos en 2020-21, con un pago de bonificación del 1 por ciento para los paraprofesionales de primer nivel para el 2020- 21 año escolar. Habría un aumento del 3 por ciento en el programa salarial para los años escolares 2021-22 y 2022-23, junto con un aumento de \$0.50 en las tarifas por hora. El distrito podrá realizar pagos retroactivos a los paraprofesionales durante la vigencia del contrato.

El contrato propuesto también requiere que los maestros enseñen por un período adicional, y el distrito acuerda no despedir al personal como resultado directo del período adicional. El período de enseñanza adicional sería solo para el nivel secundario. El personal contratado después del 1 de julio de 2021 sería elegible para enseñar el período adicional sin pago adicional por hora contractual.

La jornada escolar también se alargaría en 30 minutos, agregando 15 minutos tanto al inicio como al final de cada día.

CVS sigue siendo el proveedor de planes de medicamentos recetados del distrito. Los miembros de SFT podrán elegir entre una HMO de Highmark Blue Cross o una PPO de Highmark Blue Cross Narrow Network. Highmark Blue Cross HMO retendría los deducibles actuales pero aumentaría las contribuciones de los maestros en \$12 por cheque de pago quincenal. El PPO de Highmark Blue Cross Narrow Network aumentaría los deducibles de \$ 500 / \$ 550 (dentro de la red / fuera de la red) a \$ 650 / \$ 1,300 soltero, \$ 750 / \$ 1,500 para esposo / esposa, padre / hijo, padre / hijos y \$ 900 / \$ 1,800 para

familia. Las contribuciones de nómina de maestros y paraprofesionales aumentarán en \$100 por cheque de pago quincenal. Ambos planes aumentarían las visitas a especialistas a \$20 y las visitas de atención de urgencia a \$25. Los copagos por visitas a la sala de emergencias se incrementarán a \$100, pero no se aplicarán en caso de ser admitido a un hospital. El personal deberá utilizar la tarjeta de red Commonwealth Health Discount.

Además, el Distrito acepta la propuesta relacionada con el desarrollo profesional que SFT presentó el 14 de noviembre aumentando la colaboración entre las partes. El Distrito también acuerda aclarar aún más la propuesta de licitación y promoción, que presentó anteriormente en el proceso de negociación, en un esfuerzo por mantener la continuidad y consistencia para los estudiantes.

El Distrito se complace de que este acuerdo aumente el salario inicial en \$3,000, lo que permite que el SSD sea más competitivo para atraer candidatos calificados. Al ajustar el programa salarial, el "escalón de aumento" se ha extendido durante dos años adicionales, mitigando el impacto de esta estructura salarial. Los ahorros se anticipan modificando la estructura actual de incentivos de jubilación a una que disminuya anualmente en función de la edad. El impacto de los pagos retroactivos se ha reducido reestructurando el monto negociado.

###