

For Immediate Release
November 17, 2021

SCRANTON SCHOOL DISTRICT STATEMENT REGARDING NEGOTIATIONS

The Scranton School District held a negotiation session today with the Scranton Federation of Teachers and presented an updated proposal. Over the life of the contract, an employee on Step 13 would receive a total of \$70,041 in additional compensation over the base year. The employee would also have a choice between Highmark Blue Cross Blue Shield and Performance Health for their healthcare benefit plan.

To further explain, the employee would move 4 pay steps in 2020-2021, and receive a retroactive payment of \$18,841. In 2021-22 the employee would move to the top step of the scale with an increase of \$23,701. In 2022-23 the salary would increase by an additional 1% on the top step. The proposal also offered \$3,000 in retention bonuses for staff working since Covid 19 struck in March 2020.

The SFT presented a counter proposal today which remains unaffordable, even if taxes were to be raised. Based on the District's good faith offer, the Union was asked to return students to the classroom at once. Rosemary Boland immediately rejected this request.

A copy of the District's full proposal is attached. The District once again asked that the offer made today be put to a vote. The parties will meet again tomorrow.

###

Scranton School District Proposal
November 17th, 2021

- Contract Term – 6 years (2017-2018 to 2022-2023)
- **Applies only to active bargaining unit members**
- 6 Step movements 2020-2021 through 2022-2023
 - **Teachers**
 - Salary freeze for 2017-18 through 2019-20
 - Four Retroactive step movement with implementation of SFT salary schedule in 2020-2021
 - The District has the ability to make the retroactive payments over the life of the contract
 - Retroactive pay would only apply for active bargaining unit members
 - 1 percent bonus payment for top step teachers for 2020-21 and 2021-22
 - 1 percent increase to the salary schedule in 2022-23
 - 1 percent increase to the coaching schedule in 2021-22, and \$0.50 increase to hourly rates.
 - **Paraprofessionals**
 - Salary freeze for 2017-18 through 2019-20
 - Four Retroactive step movement on current SFT salary schedule in 2020-2021
 - The District has the ability to make the retroactive payments over the life of the contract
 - Retroactive pay would only apply for active bargaining unit members
 - 1 percent bonus payment for top step paraprofessional for 2020-21
 - 3 percent increase to the salary schedule in 2021-22 and 2022-23
 - \$0.50 increase to hourly rates.
- Accept performance health program taken by SEIU 32BJ and Act 93, and/or the alternative \$2,000 / \$4,000 high deductible healthcare plan from Highmark, deductible paid by member.
 - Mandatory use of the Commonwealth Health Card
 - CVS remains the District's prescription plan provider
- SSD will provide all staff with a \$1,500 retention bonus, annually for two years. The first payment will be made prior to December 31st, 2021 prorated and retroactive to March 13th, 2020. The second installment will be made prior to December 31st, 2022 prorated and retroactive to January 1st, 2022.
- Teachers will teach a sixth period, and the District agrees not to furlough staff as a result of the sixth period
 - This provision does not restrict the District's right to furlough for other reasons listed under the School Code
 - Staffing levels will not be adjusted until 15 teachers retire

- o There would be no additional hourly pay for secondary-level teachers for the sixth period

- Reduce retirement incentive cash payment from \$70,000 to \$50,000 over 2022 to 2025
 - o Retirement incentive will be reduced by \$5,000 each year from 2022 to 2025 for each new group of retirees

- Lengthen the school day by adding 15 minutes to the beginning and 15 minutes to the end of each school day. Total 30 minutes.

- SSD accepts the SFT proposal presented on 11/14 related to professional development

- SSD agrees to clarify further the Bidding and Bumping proposal as previously presented.

Para publicación inmediata
17 de noviembre de 2021

DECLARACIÓN DEL DISTRITO ESCOLAR DE SCRANTON CON RESPECTO A LAS NEGOCIACIONES

El Distrito Escolar de Scranton tuvo hoy una sesión de negociación con la Federación de Maestros de Scranton y presentó una propuesta actualizada. Durante la vigencia del contrato, un empleado en el Paso 13 recibiría un total de \$70,041 en compensación adicional durante el año base.

El empleado también podría elegir entre Highmark Blue Cross Blue Shield y Performance Health para su plan de beneficios de atención médica.

Para explicar con más detalle, el empleado movería 4 pasos de pago en 2020-2021 y recibiría un pago retroactivo de \$18,841. En el año 2021-22, el empleado pasaría al escalón más alto de la escala con un aumento de \$23,701. En el 2022-23, el salario aumentaría en un 1% adicional en el escalón superior. La propuesta también ofreció \$3,000 en bonos de retención para el personal que trabaja desde que Covid 19 golpeó en marzo de 2020.

La SFT presentó hoy una contrapropuesta que sigue siendo inasequible, incluso si se aumentaran los impuestos. Basado en la oferta de buena fe del Distrito, se le pidió al Sindicato que devolviera a los estudiantes al salón de clases de inmediato. Rosemary Boland rechazó inmediatamente esta solicitud.

Se adjunta una copia de la propuesta completa del Distrito. El Distrito pidió una vez más que se sometiera a votación la oferta realizada hoy. Las partes se volverán a encontrar mañana.

###

Propuesta del distrito escolar de Scranton
17 de noviembre de 2021

- Duración del contrato: 6 años (2017-2018 a 2022-2023)
- Se aplica solo a los miembros activos de la unidad de negociación.
- Movimientos de 6 pasos de 2020-2021 a 2022-2023
 - o Maestros
 - o Congelación salarial para 2017-18 hasta 2019-20
 - o Movimiento de cuatro pasos retroactivos con implementación del programa salarial SFT en 2020-2021
 - o El Distrito tiene la capacidad de realizar pagos retroactivos durante la vigencia del contrato.
 - o El pago retroactivo solo se aplicaría a los miembros activos de la unidad de negociación o Pago de bonificación del 1 por ciento para los maestros de primer nivel para 2020-21 y 2021-22 o Aumento del 1 por ciento en el programa salarial en 2022-23
 - o Aumento del 1 por ciento en el horario de entrenamiento en 2021-22, y aumento de \$0.50 en las tarifas por hora.
 - o Para Profesionales
 - o Congelación salarial para 2017-18 hasta 2019-20
 - o Movimiento de cuatro pasos retroactivos en el calendario salarial actual de SFT en 2020-2021
 - o El Distrito tiene la capacidad de realizar pagos retroactivos durante la vigencia del contrato.
 - o El pago retroactivo solo se aplicaría a los miembros activos de la unidad de negociación o Pago de bonificación del 1 por ciento para el paraprofesional de primer nivel para 2020-21 o Aumento del 3 por ciento en el programa salarial en 2021-22 y 2022-23 o Aumento de \$ 0.50 en las tarifas por hora.
- Aceptar el programa de salud de desempeño adoptado por SEIU 32BJ y la Ley 93, y / o el plan de atención médica con deducible alto alternativo de \$2,000 / \$4,000 de Highmark, deducible pagado por el miembro.
 - o Uso obligatorio de la Commonwealth Health Card
 - o CVS sigue siendo el proveedor del plan de medicamentos recetados del Distrito.
- SSD proporcionará a todo el personal un bono de retención de \$1,500, anualmente durante dos años. El primer pago se realizará antes del 31 de diciembre de 2021 prorrateado y retroactivo al 13 de marzo de 2020. El segundo pago se realizará antes del 31 de diciembre de 2022 prorrateado y retroactivo al 1 de enero de 2022.
- Los maestros enseñarán un sexto período, y el Distrito se compromete a no suspender al personal como resultado del sexto período.
 - o Esta disposición no restringe el derecho del Distrito de suspender por otras razones enumeradas en el Código Escolar.

- o Los niveles de personal no se ajustarán hasta que se jubilen 15 maestros
- o No habría pago por hora adicional para los maestros de nivel secundario durante el sexto período
 - Reducir el pago en efectivo del incentivo de jubilación de \$70 000 a \$50.000 entre 2022 y 2025.
 - o El incentivo de jubilación se reducirá en \$ 5,000 cada año desde 2022 hasta 2025 por cada nuevo grupo de jubilados
 - Prolongar día escolar agregando 15 minutos al comienzo y 15 minutos al final de cada día escolar. Total 30 minutos.
 - SSD acepta la propuesta SFT presentada el 14/11 relacionada con el desarrollo profesional
 - SSD acuerda aclarar aún más la propuesta de Licitación y Promoción tal como se presentó anteriormente.