



**Budget FAQ #3
April 29, 2022**

Why are parents being asked to rank and prioritize core programs?

The Board is tasked with difficult decisions over the next few months and getting input from stakeholders is part of the process. The survey included ALL stakeholders- teachers, parents, classified, and administration.

The budget is a finite amount of money and when any one group, program, or expense increases or decreases it impacts the others. If one piece of the pie gets bigger, other pieces of the pie get smaller. Budget survey results will be compiled next week.

Gardening is on the list of priorities. Isn't that program self-funding? Does the district contribute any additional funds beyond what the plant sales bring in? If so, how much?

School Garden Program Estimated Budget:

Revenue:	
Nursery Sales	\$20,000
General Fund Unrestricted Contribution	<u>\$61,395</u>
Total	\$81,395
Expenses:	
Salary and Benefits	\$74,120
Supplies	<u>\$ 7,275</u>
Total	\$81,395

Why can't we use the money spent on technology and construction to address the situation and pay staff higher salaries?

Technology such as Apple TVs, student chromebooks, teacher laptop replacements, and software were purchased with specific grant dollars as well as bond dollars. Bond funds can only be used for specific projects and purchases listed in our plan. Salaries are not allowable expenditures. [Bond Project List](#).

Adaptive software (STAR, Dreambox, and Lexia) was purchased prior to the pandemic with funds from a Low Performing Block grant to address our significant group of students performing below grade level. This was also a positive for our district as we moved into distance learning and were allowed by the State to use this software as an alternative to the state testing (CAASPP) and to monitor our LCAP metrics.

I understand that the Budget Advisory Committee already found \$750,000 in additional savings. Why are we needing even more reductions?

The Budget Advisory Committee has not identified \$750,000 in additional savings.

In the 2021-2022 Second Interim Multi-Year projection, \$114,000 of reductions in supplies and contracts (total \$342,000 over three years) were included to address the budget's structural deficit (expenses exceeding revenue received).

The focus of the committee is to specifically identify the supplies and contracts savings noted above and to identify additional savings that are least impactful to students. To date, the Budget Advisory Committee has reviewed the contract expenses in the current year and have identified \$107,855 of potential savings beginning in the 2022-2023 school year (\$323,565 savings over three years). In addition, the committee recommends that the General Fund unrestricted contribution of \$32,000 to support Acorn Preschool in 2021-2022 be charged to the Mighty Oaks budget. The committee is also researching potential savings of legal fees, Special Education, software products (i.e. Zoom), waste disposal, and supplies. The committee is composed of teachers, support staff, principals, district administration and one parent.

What does budget certification by the county mean?

During each major budget reporting period, the District's budget is reviewed and approved by the Board of Trustees. After board approval, the budget is then submitted to the Sonoma County Office of Education (SCOE) for review and approval. There are three certification categories for budget approval: 1. Positive certification - Solvent in all three years of the projection; 2. Qualified certification - Solvent in two years of the projection and; 3. Negative certification - Only solvent in the current year of the projection. SCOE has approved the District's Second Interim Report with a positive certification. In the approval letter, SCOE notes concern of the District's structural deficit (expenses exceeding revenue received) which is reducing the reserves (district's savings account).

[SCOE Second Interim Certification Letter](#)

What is the history of raises at OGUSD?

The District has provided raises to all employees consistently over the last 10 years. As you can see from the history on the second page of the posted [salary schedule for teachers](#) and on page 2 of the [classified schedule](#). The total history of the percentage of salary increase is approximately 40%.

Why is our top administrator being paid more than teachers?

The Superintendent's salary is consistent with the county average and is below the state average of superintendents. A superintendent's duties, work year, work day, required availability, responsibilities, and accountability is very different from a teaching position. See FAQ 1 & 2.

Why do I see posts that other districts are giving large raises to their teachers?

These posts are misleading and are not considering where they are starting in compensation and health benefits. Our teachers' total compensation is one of the best in the county and has consistently been in the top quartile of all districts in the county. Assuming the percentage increase provided to a district far below average, with little to no health benefits, should be the same percentage increase for all districts is inaccurate and misleading.

What about the state average? How is that calculated?

Each year, information regarding certificated salaries and related statistics is gathered by School Services of California and released by the California Department of Education. This is the Selected Certificated Salaries and Related Statistics report (also known as the J-90 report). The most recent 2020-21 report, 80.04% of California school districts and county offices of education provided data. 37 of the 40 school districts in Sonoma County provided data.

The average salary is determined by dividing the total salary schedule cost by the FTE. This information is summarized by type of district within each county.

There are many ways that the information is presented. Average teacher salary is broken up by school, county, state and district type (elementary, high school, county office of education). For example, when looking at Sonoma County comparisons, see the following:

	Sonoma County			
	Oak Grove USD Average Salary	Elementary District Average Salary	Dollar Difference	Percent Difference
2020-2021	\$ 77,493	\$ 77,320	\$ 173	0.22%
2019-2020	\$ 77,961	\$ 73,322	\$ 4,639	5.95%
2018-2019	\$ 72,313	\$ 70,710	\$ 1,603	2.22%

Factors that impacted OGUUSD's average 2018-2019 through 2020-2021

1. Six retirees on 6/30/20
2. One-Time and ongoing salary increase
3. Teacher FTE varied each year

The J-90 report does not provide information for each individual school district such as per pupil funding, number of new or veteran teaching staff, status of negotiations, etc.

It has been posted by teachers that the District is creating a false "budget crisis" then blaming it on the teachers. Can you explain?

First, there is no blame. This is simply the budget process and allocation of funds. Again, the budget is a finite amount of money and when any one group, program, or expense increases or decreases it impacts the others. If one piece of the pie gets bigger, other pieces of the pie get smaller.

The District is provided revenue and formula calculations that are reviewed by the county and the auditor. Our budget has shown overspending to a degree for several years. This was addressed by using our Fund 17 "savings account" to balance the increased spending. The

immediate concern was due to less than projected revenues resulting from declining enrollment and average daily attendance as well as the depletion of our savings account. This can be managed but it requires immediate attention. "Crisis" has not been a term the District has used. In addition, the District has made clear that if funding increases or other circumstances change the budget outlook, those changes would impact next steps funding school site programs.

I remember when we were all a cohesive team: parents, teachers, administrators, and board members. Why does this have to be so adversarial?

It does not need to be adversarial but the negotiations process has shifted in the last 4 years with new bargaining methods by labor unions. The District experienced aggressive social media posts and accusations in 2018-2019 when salaries were negotiated, and now the process is repeating. Personal attacks to Chief Business Officials, Superintendents, and Trustees seems to be part of the negotiations process. It is the District's interest to provide as much information as possible and include ALL stakeholder feedback in making decisions. In addition, the ongoing messaging that information is incorrect and/or mistakes are being hidden has led the District to a more formal negotiations process with written documentation of all proposals and counterproposals as well as posting [negotiations updates](#) on the district website. The District remains committed to transparent and reality-based communications with our labor partners and will work tirelessly to reach agreements in the best interest of our entire school community.

Why does the District need a lawyer?

Given the bargaining process over the last few years it is necessary to provide legal counsel for the District. The teacher labor union has been vocal in their desire to move to fact finding and have also filed for mediation with California Public Employment Relations Board (PERB) several times. It would be irresponsible not to have legal advice on matters that directly affect the District and the management of public funds. Most districts include their attorney in the negotiations process. Both the teachers union and the classified union have paid professional representatives in all negotiation sessions.

Oak Grove

Union School District

Growing Life-long Learners

Budget FAQ #3- SPANISH

April 29, 2022

¿Por qué se les pide a los padres que clasifiquen y prioricen los programas básicos?

La Junta tiene la tarea de tomar decisiones difíciles durante los próximos meses y obtener aportes de las partes interesadas es parte del proceso. La encuesta incluye a TODAS las partes interesadas: maestros, padres, clasificados y administración.

El presupuesto es una cantidad finita de dinero y cuando cualquier grupo, programa o gasto aumenta o disminuye, afecta a los demás. Si una parte del pastel se hace más grande, otras partes del pastel se hacen más pequeñas. Los resultados de la encuesta de presupuesto se compilarán la próxima semana.

La jardinería está en la lista de prioridades. ¿Ese programa no se autofinancia?

¿Contribuye el distrito con fondos adicionales más allá de lo que aportan las ventas de la planta? Si es así, ¿cuánto?

Presupuesto Estimado del Programa de Huertos Escolares:

Revenue:

Nursery Sales	\$20,000
General Fund Unrestricted Contribution	<u>\$61,395</u>
Total	\$81,395

Expenses:

Salary and Benefits	\$74,120
Supplies	<u>\$ 7,275</u>
Total	\$81,395

¿Por qué no podemos usar el dinero gastado en tecnología y construcción para abordar la situación y pagar salarios más altos al personal?

La tecnología, como Apple TV, Chromebooks para estudiantes, reemplazos de computadoras portátiles para maestros y software, se compraron con dólares de subvenciones específicas, así como con dólares de bonos. Los fondos de los bonos solo se pueden usar para proyectos y compras específicos enumerados en nuestro plan. Los salarios no son gastos permitidos. [Lista de proyectos de bonos.](#)

El software adaptable (STAR, Dreambox y Lexia) se compró antes de la pandemia con fondos de una subvención del bloque de bajo rendimiento para atender a nuestro importante grupo de estudiantes con un rendimiento inferior al nivel de grado. Esto también fue positivo para nuestro distrito a medida que avanzamos hacia el aprendizaje a distancia y el estado nos permitió usar

este software como una alternativa a las pruebas estatales (CAASPP) y monitorear nuestras métricas LCAP.

Entiendo que el Comité Asesor de Presupuesto ya encontró \$750,000 en ahorros adicionales. ¿Por qué necesitamos aún más reducciones?

El Comité Asesor de Presupuesto no ha identificado \$750,000 en ahorros adicionales.

En la segunda proyección interina multianual 2021-2022, se incluyeron \$114 000 de reducciones en suministros y contratos (un total de \$342 000 durante tres años) para abordar el déficit estructural del presupuesto (gastos que superan los ingresos recibidos).

El enfoque del comité es identificar específicamente los ahorros en suministros y contratos mencionados anteriormente e identificar ahorros adicionales que tengan el menor impacto para los estudiantes. Hasta la fecha, el Comité Asesor de Presupuesto ha revisado los gastos del contrato en el año actual y ha identificado \$107,855 de ahorros potenciales a partir del año escolar 2022-2023 (\$323,565 de ahorro en tres años). Además, el comité recomienda que la contribución no restringida del Fondo General de \$32,000 para apoyar a Acorn Preschool en 2021-2022 se cargue al presupuesto de Mighty Oaks. El comité también está investigando posibles ahorros en honorarios legales, educación especial, productos de software (es decir, Zoom), eliminación de residuos y suministros. El comité está compuesto por maestros, personal de apoyo, directores, administración del distrito y un padre.

¿Qué significa la certificación del presupuesto por parte del condado?

Durante cada período principal de presentación de informes presupuestarios, el presupuesto del Distrito es revisado y aprobado por la Junta Directiva. Después de la aprobación de la junta, el presupuesto se envía a la Oficina de Educación del Condado de Sonoma (SCOE) para su revisión y aprobación. Hay tres categorías de certificación para la aprobación del presupuesto: 1. Certificación positiva - Solvente en los tres años de la proyección; 2. Certificación calificada - Solvente en dos años de la proyección y; 3. Certificación negativa - Solo solvente en el año en curso de la proyección. SCOE ha aprobado el Segundo Informe Provisional del Distrito con una certificación positiva. En la carta de aprobación, SCOE señala la preocupación por el déficit estructural del Distrito (gastos que superan los ingresos recibidos) que está reduciendo las reservas (cuenta de ahorros del distrito).

[Segunda carta de certificación provisional de la SCOE](#)

¿Cuál es el historial de aumentos en OGUSD?

El Distrito ha proporcionado aumentos a todos los empleados de manera constante durante los últimos 10 años. Como puede ver en el historial en la segunda página del programa de salarios publicado para [maestros](#) y en la página 2 del programa [clasificado](#). El historial total del porcentaje de aumento salarial es de aproximadamente 40%.

¿Por qué a nuestro administrador principal se le paga más que a los maestros?

El salario del superintendente es consistente con el promedio del condado y está por debajo del promedio estatal de los superintendentes. Los deberes, el año laboral, la jornada laboral, la disponibilidad requerida, las responsabilidades y la rendición de cuentas de un superintendente son muy diferentes a los de un puesto docente. Consulte las preguntas frecuentes 1 y 2.

¿Por qué veo publicaciones que otros distritos están dando grandes aumentos a sus maestros?

Estas publicaciones son engañosas y no consideran dónde comienzan en compensación y beneficios de salud. La compensación total de nuestros maestros es una de las mejores del condado y ha estado constantemente en el cuartil superior de todos los distritos del condado. Asumir que el aumento porcentual proporcionado a un distrito muy por debajo del promedio, con pocos o ningún beneficio para la salud, debe ser el mismo aumento porcentual para todos los distritos es incorrecto y engañoso.

¿Qué pasa con el promedio estatal? ¿Cómo se calcula eso?

Cada año, la información sobre los salarios certificados y las estadísticas relacionadas es recopilada por los Servicios Escolares de California y publicada por el Departamento de Educación de California. Este es el informe Salarios certificados seleccionados y estadísticas relacionadas (también conocido como informe J-90). En el informe 2020-21 más reciente, el 80,04 % de los distritos escolares de California y las oficinas de educación de los condados proporcionaron datos. 37 de los 40 distritos escolares del condado de Sonoma proporcionaron datos.

El salario promedio se determina dividiendo el costo total del programa salarial por el FTE. Esta información se resume por tipo de distrito dentro de cada condado.

Hay muchas formas de presentar la información. El salario promedio de los maestros se divide por escuela, condado, estado y tipo de distrito (primaria, escuela secundaria, oficina de educación del condado). Por ejemplo, al mirar las comparaciones del condado de Sonoma, vea lo siguiente:

	Sonoma County			
	Oak Grove USD Average Salary	Elementary District Average Salary	Dollar Difference	Percent Difference
2020-2021	\$ 77,493	\$ 77,320	\$ 173	0.22%
2019-2020	\$ 77,961	\$ 73,322	\$ 4,639	5.95%
2018-2019	\$ 72,313	\$ 70,710	\$ 1,603	2.22%

Factors that impacted OGUSD's average 2018-2019 through 2020-2021

1. Six retirees on 6/30/20
2. One-Time and ongoing salary increase
3. Teacher FTE varied each year

El informe J-90 no proporciona información para cada distrito escolar individual, como la financiación por alumno, la cantidad de personal docente nuevo o veterano, el estado de las negociaciones, etc.

Los maestros han publicado que el Distrito está creando una falsa "crisis presupuestaria" y luego culpando a los maestros. ¿Puedes explicar?

Primero, no hay culpa. Esto es simplemente el proceso presupuestario y la asignación de fondos. Una vez más, el presupuesto es una cantidad finita de dinero y cuando cualquier grupo, programa o gasto aumenta o disminuye, afecta a los demás. Si una parte del pastel se hace más grande, otras partes del pastel se hacen más pequeñas.

El Distrito recibe cálculos de ingresos y fórmulas que son revisados por el condado y el auditor. Nuestro presupuesto ha mostrado gastos excesivos hasta cierto punto durante varios años. Esto se solucionó utilizando nuestra "cuenta de ahorros" del Fondo 17 para equilibrar el aumento de los gastos. La preocupación inmediata se debió a los ingresos inferiores a los proyectados como resultado de la disminución de la inscripción y la asistencia diaria promedio, así como al agotamiento de nuestra cuenta de ahorros. Esto se puede manejar pero requiere atención inmediata. "Crisis" no ha sido un término que haya usado el Distrito. Además, el Distrito ha dejado en claro que si aumentan los fondos u otras circunstancias cambian la perspectiva del presupuesto, esos cambios afectarán los próximos pasos para financiar los programas escolares.

Recuerdo cuando todos éramos un equipo cohesionado: padres, maestros, administradores y miembros de la junta. ¿Por qué esto tiene que ser tan contradictorio?

No es necesario que sea contradictorio, pero el proceso de negociación ha cambiado en los últimos 4 años con nuevos métodos de negociación por parte de los sindicatos. El Distrito experimentó publicaciones y acusaciones agresivas en las redes sociales en 2018-2019 cuando se negociaron los salarios, y ahora el proceso se repite. Los ataques personales a los principales funcionarios comerciales, superintendentes y fideicomisarios parecen ser parte del proceso de negociación. Es interés del Distrito proporcionar la mayor cantidad de información posible e incluir TODOS los comentarios de las partes interesadas en la toma de decisiones. Además, el mensaje continuo de que la información es incorrecta y/o los errores se están ocultando ha llevado al Distrito a un proceso de negociaciones más formal con documentación escrita de todas las propuestas y contrapropuestas, así como a la publicación de [actualizaciones de negociaciones](#) en el sitio web del distrito. El Distrito sigue comprometido a comunicaciones transparentes y basadas en la realidad con nuestros socios laborales y trabajaremos incansablemente para llegar a acuerdos en el mejor interés de toda nuestra comunidad escolar.

¿Por qué el Distrito necesita un abogado?

Dado el proceso de negociación de los últimos años, es necesario brindar asesoría legal al Distrito. El sindicato de maestros ha expresado su deseo de pasar a la investigación de hechos y también ha solicitado mediación ante la Junta de Relaciones de Empleo Público de California (PERB) en varias ocasiones. Sería irresponsable no contar con asesoría legal en asuntos que afectan directamente al Distrito y al manejo de los fondos públicos. La mayoría de los distritos incluyen a su abogado en el proceso de negociación. Tanto el sindicato de maestros como el sindicato de clasificados han pagado representantes profesionales en todas las sesiones de negociación.