

Bargaining Update

Pittsburg Unified School District



November 14, 2022

We completed our second bargaining session on November 8th with PEA for the 2022-2023 contract reopeners. Both sides continued to share their mutual interest of trying to conclude these negotiations in a focused and expedient manner.

In Tuesday's session, the bargaining teams had good discussion on key issues and exchanged proposals in key articles in these reopeners, including proposals and counter proposals in Article 6 (Workday), Article 11 (Safety), Article 12 (Benefits), and Article 13 (Salary).

PUSD, like most all school districts, struggled to fill all of its full-time teachers this year. To help address this challenge, PEA proposed to eliminate the 12-year cap on service credit that PEA and the District agreed to many years ago that exists in the current collective bargaining agreement (CBA). The District agrees with that approach and the parties are working through language details to eliminate the cap and ensure current PEA members are treated equitably going forward.

This year, funding from the State is also much better because of a 6.56% COLA increase. The increased revenue allowed us to continue to avoid the deep budget reductions the District originally forecasted for this year that would have impacted student programs and staffing levels, and the increased revenue should allow the District to maintain a positive certification with the County Office of Education.

These revenues will also allow us to continue to offer a competitive compensation package to recruit and retain Pittsburg teachers. We recognize that while the revenue from the state is much better this year, the revenue increases are not keeping pace with inflation.

Health benefits is an unfortunate example where inflation is driving up costs that impact the District and employees and is increasing by 6.6% starting in January. The District currently pays the equivalent of 93% of the health benefits for each tier (individual, family). The District benefit proposal recognizes the increases that are coming next year to both the District's costs and employees' costs and seeks to offset some of the employee increase to help ensure the District maintains one of the most competitive health benefit packages among school districts in the county.

PEA and the District also exchanged compensation proposals. In addition to proposing a 5% increase across the board retroactive to July 1, 2022, the District also proposed an increase to the

contribution for health benefits that would offset some of the increase coming next month. In addition, the district countered PEA's proposal for a \$3,500 stipend for all special education teachers with a proposed \$1,750 stipend for SCD teachers and agreed to PEA's proposals to raise the monthly cash-in-lieu payment to \$300 for those who do not take District health benefits. PEA maintained its initial proposal for a 12% salary increase, 100% of the health benefit cost, an increase to the hourly rate for class coverage, certificated hourly rate, and intervention, and countered with a \$3,000 stipend for all special education teachers. The parties will continue to bargain on November 30. The District is committed to ensuring the District maintains a competitive compensation package.

Respectfully,

PUSD Administration

Every Scholar, Every Day. They Deserve Nothing Less Than Our Best.

As a reminder, all of our [Bargaining Updates](#) are posted on the District's website.

Actualización de Negociaciones

Distrito Escolar Unificado de Pittsburg



14 de noviembre de 2022

El 8 de noviembre completamos nuestra segunda sesión de negociación con la PEA para las reaperturas del contrato de 2022-2023. Ambas partes siguieron compartiendo su interés mutuo de tratar de concluir estas negociaciones de manera centrada y expedita.

En la sesión del martes, los equipos de negociación tuvieron una buena discusión sobre temas clave e intercambiaron propuestas en artículos clave en estas reaperturas, incluyendo propuestas y contrapropuestas en el artículo 6 (Día de Trabajo), artículo 11 (Seguridad), artículo 12 (Beneficios), y artículo 13 (Salario).

El PUSD, al igual que la mayoría de los distritos escolares, tuvo dificultades para llenar todos los puestos de maestros de tiempo completo este año. Para ayudar a abordar este desafío, la PEA propuso eliminar el tope de 12 años de crédito de servicio que la PEA y el Distrito acordaron hace muchos años y que existe en el acuerdo de negociación colectiva actual (CBA). El Distrito está de acuerdo con este enfoque y las partes están trabajando en los detalles del lenguaje para eliminar el límite y asegurar que los miembros actuales de la PEA sean tratados equitativamente en el futuro.

Este año, la financiación del Estado es también mucho mejor debido a un aumento del 6.56% del COLA. El aumento de los ingresos nos permitió seguir evitando las reducciones profundas del presupuesto que el Distrito había previsto originalmente para este año y que habrían afectado a los programas de los estudiantes y los niveles de personal, y el aumento de los ingresos debería permitir al Distrito mantener una certificación positiva con la Oficina de Educación del Condado.

Estos ingresos también nos permitirán seguir ofreciendo un paquete de compensación competitivo para reclutar y retener a los maestros de Pittsburg. Reconocemos que, aunque los ingresos del estado son mucho mejores este año, los aumentos de los ingresos no siguen el ritmo de la inflación.

Los beneficios de salud son un ejemplo desafortunado en el que la inflación está haciendo subir los costos que impactan al Distrito y a los empleados y está aumentando un 6.6% a partir de enero. El Distrito paga actualmente el equivalente al 93% de los beneficios de salud para cada nivel (individual, familiar). La propuesta de beneficios del Distrito reconoce los aumentos que se producirán el próximo año tanto en los costos del Distrito como en los de los empleados y busca compensar parte del aumento de los empleados para ayudar a asegurar que el Distrito mantenga uno de los paquetes de beneficios de salud más competitivos entre los distritos escolares del condado.

La PEA y el Distrito también intercambiaron propuestas de compensación. Además de proponer un aumento del 5% en todos los ámbitos, retroactivo al 1 de julio de 2022, el Distrito también propuso un aumento en la contribución para los beneficios de salud que compensaría parte del aumento que viene el próximo mes. Además, el distrito contrapuso la propuesta de la PEA de un estipendio de \$3,500 para todos los maestros de educación especial con un estipendio propuesto de \$1,750 para los maestros de SCD y aceptó las propuestas de la PEA para aumentar el pago mensual en efectivo a \$300 en cambio para aquellos que no toman los beneficios de salud del Distrito. La PEA mantuvo su propuesta inicial de un aumento de salario del 12%, el 100% del costo de los beneficios de salud, un aumento de la tarifa por hora para la cobertura de clases, la tarifa por hora certificada y la intervención, y contrapuso un estipendio de \$3,000 para todos los maestros de educación especial. Las partes seguirán negociando el 30 de noviembre. El Distrito se compromete a garantizar que el Distrito mantenga un paquete de compensación competitivo.

Respetuosamente,

Administración del PUSD

Cada Alumno, Cada Día. Se Merecen Nada Menos Que Nuestro Mejor.

Como recordatorio, todas nuestras [Actualizaciones de Negociaciones](#) se publican en el sitio web del Distrito.