

**PAJARO VALLEY UNIFIED SCHOOL DISTRICT**  
**Frequently Asked Questions**  
**PVUSD – PVFT Negotiations**  
(Español abajo)

1. **What has the District offered to the teachers?** Both parties have reached tentative agreements on many of the contract provisions brought to the table. The remaining matters to negotiate center on overall compensation. Our current proposal calls for the following:
  - An across the board one-time bonus of \$3,200 for all full-time employees and a minimum of more than \$1,600 for all part-time employees—in total, this one-time bonus would cost PVUSD no more than \$3.5 million
  - A 2 percent ongoing increase for all teachers for 2017-18
  - A 6 percent increase for employees working in Early Childhood Education and Adult Education programs
  - Providing additional stipends for a variety of specific positions, including bilingual teachers and others

The current proposal from PVFT would come at an annual cost of more than \$5 million and calls for even more pay increases. Under PVFT’s proposal, PVUSD would be in a dire financial situation by 2021. While we are committed to ensuring that our dedicated teachers continue to be competitively compensated, we must do so in a manner that is responsible with tax payer resources and ensures the financial stability of our educational community for the future.

2. **What is happening with PVUSD-PVFT Negotiations? We have heard people talking about a strike.** PVUSD remains fully committed to providing a fair and financially responsible resolution to the negotiations impasse. Right now, we are in the mediation phase of the impasse process. This means that PVUSD and PVFT will meet with a neutral mediator who helps the parties find common ground and hopefully to reach a tentative agreement. If no agreement is reached in mediation, the next step in the process is a hearing called “Fact-Finding.” Our sincerest hope is to find an amicable solution that ensures fair compensation for our teachers, while safeguarding our schools for the future.
3. **Why isn’t PVUSD accepting PVFT Proposal?** Our goal is to ensure that our teachers continue to receive competitive compensation, while also protecting the financial integrity of our schools for the future. PVUSD has sought to allocate as much funding as we responsibly can towards pay for our teachers and staff—we’ve already reached a collaborative agreement with our classified employees’ association. Unfortunately, PVFT’s proposal would put our district’s financial stability in danger by 2021. It is a cost that is simply unsustainable for our educational community.
4. **Why can’t PVUSD use the 16-17 ending fund balance for an on-schedule raise?** The money that is in the ending fund balance is one-time money. That means that we will not receive that same amount of money every year. A raise on the salary schedule must be paid every year, forever. The District simply does not have the ongoing funds to pay for an on-schedule raise. This is why PVUSD has acted cautiously to safeguard our district’s financial health for the future, while still offering a competitive compensation package that allocates more than \$5.7 million to PVFT.

5. **What has PVUSD done to control administrative costs?** In the past year, PVUSD has focused new positions on those either adding revenue or improving overall student achievement. Five of six new positions fall into these areas, including a grant writer, risk manager and district lead counselor. In fact, these positions have helped PVUSD secure nearly \$5 million it wouldn't otherwise have had—far offsetting the overall cost of all added positions. The only other administrative position that was added is a public information officer, which was mandated as a result of the grand jury report in June 2016.
  
6. **Is it true that the Assistant Superintendents received a 20% raise?** No. The confusion arises from an item that went to the Board on July 26, 2017 requesting that two Assistant Superintendents receive the same benefits package as all other staff in the district. The item was removed from that meeting's agenda during approval of the agenda, and no action has been taken since that time.

## **Preguntas frecuentes sobre Negociaciones PVUSD – PVFT (Federación de Maestros)**

**1. ¿Qué ha ofrecido el distrito a los maestros?** Se han alcanzado acuerdos tentativos sobre muchas de las disposiciones contractuales presentadas por ambas partes. Los asuntos restantes a negociar se centran en la compensación general. Nuestra propuesta actual requiere lo siguiente:

- Un bono único de \$ 3,200 para todos los empleados a tiempo completo y un mínimo de más de \$ 1,600 para todos los empleados a tiempo parcial; en total, este bono único costará a PVUSD no más de \$ 3.5 millones
- Un aumento continuo del 2 por ciento para todos los maestros para 2017-18
- Un aumento del 6 por ciento para los empleados que trabajan en programas de Educación de la Primera Infancia y Educación de Adultos
- Proporcionar estipendios adicionales para una variedad de puestos específicos, incluidos profesores bilingües y otros

La propuesta actual de PVFT tendría un costo anual de más de \$ 5 millones y exige aún más aumentos salariales. Bajo la propuesta de PVFT, PVUSD se encontraría en una grave situación financiera para el año 2021. Si bien estamos comprometidos a garantizar que nuestros dedicados maestros continúen recibiendo una compensación competitiva, debemos hacerlo de manera responsable con los recursos del contribuyente y asegurar la estabilidad financiera de nuestra comunidad educativa para el futuro.

**2. ¿Qué está pasando con las negociaciones de PVUSD-PVFT? Hemos escuchado a personas hablar sobre huelgas.** PVUSD mantiene su compromiso de proporcionar una resolución justa y financieramente responsable ante el estancamiento de las negociaciones. En este momento, estamos en la fase de mediación del proceso de estancamiento. Esto significa que PVUSD y PVFT se reúnen con un mediador neutral que ayuda a las partes a encontrar un terreno común y, con suerte, a llegar a un acuerdo tentativo. Si no se llega a un acuerdo en la mediación, el siguiente paso en el proceso es una audiencia llamada "Búsqueda de hechos". Nuestra más sincera esperanza es encontrar una solución amistosa que garantice una compensación justa para nuestros maestros, mientras protegemos nuestras escuelas para el futuro.

**3. ¿Por qué PVUSD no acepta la propuesta de PVFT?** Nuestro objetivo es asegurar que nuestros maestros continúen recibiendo una compensación competitiva, al mismo tiempo que protegemos la integridad financiera de nuestras escuelas para el futuro. PVUSD ha tratado de asignar la mayor cantidad de fondos posible para pagar a nuestros maestros y personal: ya hemos llegado a un acuerdo de colaboración con la asociación de empleados clasificados. Desafortunadamente, la propuesta de PVFT pondría en peligro la estabilidad financiera de nuestro distrito para el año 2021. Es un costo que simplemente es insostenible para nuestra comunidad educativa.

**4. ¿Por qué PVUSD no puede usar el saldo final del fondo 16-17 para un aumento en el cronograma?** El dinero que está en el saldo final del presupuesto es dinero de una sola vez. Eso significa que no recibiremos esa misma cantidad de dinero cada año. Un aumento salarial permanente se debe pagar cada año, para siempre. El Distrito simplemente no tiene los fondos continuos para pagar un aumento salarial permanente. Esta es la razón por la cual PVUSD ha actuado con cautela para salvaguardar la salud financiera de nuestro distrito para el futuro, al mismo tiempo que ofrece un paquete de compensación competitivo que asigna más de \$ 5.7 millones a PVFT.

**5. ¿Qué ha hecho PVUSD para controlar los costos administrativos?** En el último año, PVUSD ha enfocado nuevas posiciones en aquellos que agregan ingresos o mejoran el rendimiento general de los estudiantes. Cinco de los seis nuevos puestos se incluyen en estas áreas, incluidos una escritora de becas, una administradora de riesgos, y un consejero principal del distrito. De hecho, estas posiciones han ayudado a PVUSD a procurar casi \$ 5 millones de dólares que de otro modo no hubiéramos tenido, compensando el costo general de todas las posiciones agregadas. El único otro puesto administrativo que se agregó fue el de oficial de información pública, el cual fue ordenado como resultado del informe del gran jurado en junio de 2016.

**6. ¿Es cierto que los Asistentes a la Superintendente recibieron un aumento del 20%?** No. La confusión surge de un artículo que se envió a la junta de la Mesa Directiva el 26 de julio de 2017 para solicitar que dos Asistentes a la Superintendente reciban el mismo paquete de beneficios que el resto del personal del distrito. El artículo fue eliminado de esa reunión durante la aprobación de la agenda, y no se ha tomado ninguna medida desde entonces.