

# STATE OF THE DISTRICT 2019: SESSION 1

## SUSD STATE OF THE DISTRICT, SESSION 1: SCHOOL EMPLOYEES EARLY RETIREMENT PROGRAM (SERP), THE BUDGET AND CLASS SIZES

Like all household budgets in America, a school district's budget is the driver for many of the things that occur each year. Like a household budget, school districts have costs for facilities, utilities, transportation, materials/supplies, and personnel. Like a household budget, the costs associated with the individuals that make up the household (i.e., families or personnel) seem to require a majority of that budget. School districts have very similar challenges to most households in that approximately 80% or more of any school district budget is allocated to personnel and benefit costs for its employees.

Because individual school districts have local control and are allowed to make decisions about how and on what they spend their base funds, not every school district has the same level of compensation (e.g., hourly/monthly pay, health benefits, etc.). While there is so much more to creating a positive working experience for an employee than money, we all know that compensation is important in any job. Due to the rising cost of employee benefits and the rising cost of living in California, school districts are finding it difficult to provide the raises desired and deserved by their employees. Saugus Union School District (SUSD) is one of those school districts who is struggling with the current economic demands all of the competing factors create.

To understand how a school district's budget works, one must understand the connections between student enrollment, attendance, and staffing of classroom teachers. In California schools receive \$7459 (TK-3) and \$7571 (grades 4-6) dollars for every student as its base funds, plus an additional \$776 dollars for every student in grades TK-3 for class size reduction, and an additional amount (\$459 (TK-3) & \$422 (grades 4-6)) dollars per student who is in one of the unduplicated categories (English Learner, Foster Youth, or socio-economically disadvantaged). Districts whose unduplicated students are greater than 55% of their enrollment get an additional grant amount. SUSD is not one of those districts. The unduplicated population in SUSD is 27.84%. The [LCFF \(Local Control Funding Formula\)](#) is fully funded for 2019-2020 and SUSD can expect to receive following funding as a result:

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
General Fund - Unrestricted	Budget	Budget	Budget
LCFF Revenue	81,751,682	83,382,115	84,716,636
Federal Revenue	342,900	-	-
State Revenue	3,655,601	1,833,163	1,823,750
Local Revenue	1,656,222	1,695,716	1,695,716
Transfers In	235,957	235,957	235,957
Contributions - SPED/Maint	(16,470,536)	(17,214,203)	(17,571,167)
<b>Total Revenue</b>	<b>71,171,826</b>	<b>69,932,748</b>	<b>70,900,892</b>
Certificated Salaries	37,128,865	35,140,774	35,484,802
Classified Salaries	9,930,453	10,029,757	10,130,055
Benefits	15,236,806	15,719,929	16,406,671
Books and Supplies	3,223,657	2,449,388	2,485,084
Services and Operating Expenses	7,005,200	7,241,485	7,475,317
Capital Outlay	173,160	173,160	173,160
Other Outgo-(excludes indirects)	551,263	551,263	551,263
Other Outgo-(indirects)	(259,223)	(259,223)	(259,223)
<b>Total Expenditure</b>	<b>72,990,181</b>	<b>71,046,533</b>	<b>72,447,129</b>
<b>Subtotal Surplus/(Deficit)</b>	<b>(1,818,355)</b>	<b>(1,113,785)</b>	<b>(1,546,237)</b>

### 2017-2018 History of Budget and Class-size

As stated earlier the number of students enrolled drives the number of staff needed. Each year SUSD examines its projected enrollment for the coming school year, reviews its anticipated budget and then determines its expenses. This is a standard budgeting process for any business or institution. Late in the 2017-2018 (May) school year, the District entered into an agreement with all three of its associations (Saugus Teachers Association (STA), California School Employees Association (CSEA), Saugus Administrators Association (SAA)) for an increase in salary (2%) and an increase in benefits (\$650/month per employee for medical or \$250/month per employee for cash-in-lieu). In 2015-2016 SUSD agreed to increase compensation, too (5% for salary; \$600/month for benefits). To allow for the agreed upon level of compensation to be ongoing, it was necessary for SUSD to do two things – deficit spend for a couple of years and to actually implement a class-size building block that has been part of its agreements since 2013.

Following the *Great Recession*, California schools have been allowed to have class-sizes that were higher than the original “class-size reduction” language in Education Code (24 students in grades K-3) if they had an agreement with their teacher association that indicated a larger number. In 2013 SUSD and STA had an agreement (MOU) that stated: “The grades Transitional kindergarten (TK) through third (3) maximum average class-size enrollment shall be 28:1. For all subsequent school years, the District agrees, **if financially viable**, to **make progress toward** 24:1 average class-size goal in grades TK-3 at each site...” That agreement was added to the official collective bargaining agreement in 2018.

In 2017-2018 and in 2018-2019 class-size was established using the ratio of 24:1 (TK-1) and 26:1 (grades 2-3). Grades 4-6 have been set at 31:1 for many years and continue at that level today. There is no additional funding to support lowering class-size in these grades. Maintaining the lower class-size while providing the increased compensation caused SUSD to deficit spend (i.e., spend more money this year than it received) approximately \$2.2 million projected in December, 2018 for this school year. This was allowable as it was always intended to be a single year solution for implementing the true building block of 28:1 in TK-3 in future years.

While SUSD has been in declining enrollment for several years, the 2019-2020 school year shows an unexpected decline of 184 students. This was a blow to the budget, but it was a bigger blow to future budgets as SUSD is projected to lose 336 students over the next 2 years. Remember, fewer students mean fewer dollars and fewer students mean the need for fewer classes. SUSD deficit spent \$743,322 for the 2017-2018 school year, is projected to deficit spend \$1,818,385 for the 2018-2019 school year, and is projected to deficit spend \$1,113,785 in the 2019-2020 school year. School budgets, like household budgets, can be very fluid month to month so these are the projected numbers. We won't know the actuals until the end of each year.

Unfortunately, it is no longer **financially viable** for SUSD to have class-size ratios of 24:1 and 26:1 in grades TK-3 and remain financially solvent. The District has a reserve fund of \$11,113,283. This is 10.39% of the total budget. California law requires that districts have a minimum of 3% reserve funding for emergencies. The Government Finance Officers Association (GFOA) recommends districts have a 17% reserve fund (approximately two months' expenses). This is important to note as a single payroll month for the district is \$7.2 million. If SUSD was to continue to deficit spend to maintain the class-size of the past, the reserves would be below the required 3% in the 2020-2021 school year and the district would be in receivership/bankrupt.

### ***School Employees Retirement Program – The SERP***

In addition to knowing that we would deficit spend for a few years and that we must implement a larger class-size, SUSD was faced with the specter of a potential Reduction in Force (RIF). RIFs or lay-offs **NEVER** make for a positive environment or happy employees. Whenever possible districts try to avoid making cuts that will create RIFs as they destroy moral and devastate our future teaching force. But when the deficit is large,

there is little hope of RIFs not becoming a reality. Remember, staff is 80% or more of any school district budget.

SUSD has averaged 11 retirements in its teacher group annually. Because of all of the factors discussed above, the District needed approximately 28 retirements in its teacher group to avoid RIFS. The use of the School Employee Retirement Program (SERP) offered SUSD and its more experienced employees a win-win. Employees 55 years of age or older with 5 or more years of experience could elect to retire early and they would receive an annuity over five years equal to 80% of their annual income (60% for management). This annuity is in addition to their regular retirement benefits. While there is a cost to the District for this program, that cost, combined with limited rehiring of staff created a savings of \$2,985,866 for the 2019-2020 school year. **The savings was within \$100,000 of what was needed to avoid RIFS, implement the 28:1 class-size building block, and slow the deficit spending for the future.**

It is absolutely amazing that 82 teachers, administrators and classified staff members will get a chance to retire early and enjoy more time with their friends and family. It is even more amazing that the District avoided laying off any teachers! Both of the presentations - [SERP](#) and [2nd Interim](#) - that were given to the SUSD Board of Education on March 5 are included on this page. They detail all of SERP process, the savings, and the current/projected budget future.

### ***2019-2020 and Beyond***

It is essential that SUSD has a balanced budget in the near future so we can focus on spending “this year’s money on this year’s kids.” School districts are not in a business of making money or of saving money. We are in an endeavor where we receive a set amount of money and we are charged with doing all we can to achieve excellence within the scope of a single year.

SUSD has spent many years achieving excellence and will continue along that path for the future. During the coming years, we will have to spend time examining our needs, reviewing our regular annual expenses, and refining how we do business so we can ensure that we do not deficit spend any further. We want to **"make progress towards 24:1."** For now, however, we will need to be wise with our spending and maintain our solid building blocks.

The Governing Board and Superintendent are participating in several legislative action events to advocate for “full and fair funding” for our schools. With California being 41 in [per pupil spending](#) it is clear as to how SUSD and many other districts are struggling to make ends meet.

Please join me at one of the following events where we will share our budget, answer questions, and take suggestions from our stakeholders:

- Monday, March 25, 2019 – 6:00 pm at SUSD District Office
- Tuesday, April 9, 2019 – 9:00 am at Skyblue Mesa Elementary **\*\*Please note date/time change**
- Thursday, April 11, 2019 – 6:00 pm at Bridgeport Elementary **\*\*Please note date/time change**

Sincerely,  
Colleen Hawkins, Ed.D.  
Superintendent, Saugus Union School District

## **SUSD ESTADO DEL DISTRITO, SESIÓN 1: PROGRAMA DE JUBILACIÓN TEMPRANA PARA EMPLEADOS ESCOLARES (SERP POR SUS SIGLAS EN INGLÉS), EL PRESUPUESTO Y TAMAÑO DE CLASES**

Como todos los presupuestos en los hogares de América, el presupuesto del distrito es el que maneja muchas de las cosas que ocurren cada año. Tal como un presupuesto de hogar, el distrito escolar tiene gastos de instalaciones, servicios públicos, transportación, materiales/útiles y personal. Tal como un presupuesto de hogar, los gastos asociados con los individuos que conforman el hogar (p.ej. Familiar o personal) suelen ser los que requieren la mayor parte del presupuesto. Distritos escolares tienen muchos de los mismos retos a los hogares donde aproximadamente por los menos el 80% del presupuesto del distrito escolar es asignado a los gastos de personal y los beneficios de los empleados.

Debido a que cada distrito escolar tiene el control local y el permiso para tomar sus propias decisiones sobre cómo y dónde gastan sus fondos básicos, no todos los distritos tienen el mismo nivel de compensación (p.ej. Salario por hora/ mensual, beneficios de seguro médico, etc.) Aunque se necesita mucho más para crear una experiencia positiva laboral para un empleado aparte del dinero, todos sabemos que la compensación es importante en cualquier trabajo. Debido al incremento en los beneficios de seguro médico de los empleados y el incremento del costo de vida en California, los distritos escolares están teniendo dificultad en proveer los aumentos deseados por sus empleados. El Distrito de la Unión Escolar Saugus (SUSD) es uno de los distritos que está batallando con las demandas económicas actuales que crean todos estos factores.

Para comprender como trabajo un presupuesto del distrito escolar uno debe entender los enlaces entre la inscripción de alumnos, asistencia, y la dotación de personal en los salones. En California

escuelas reciben \$7459 (TK-3) y \$7571 (grados 4-6) de dólares para cada estudiante como fondos básicos, más una cantidad adicional de \$776 dólares por cada estudiante de TK-3 para la reducción de salón, más una cantidad adicional de \$459 (TK-3) y \$422 (grados 4-6) dólares por estudiante que se encuentra en una de las categorías no duplicadas (aprendices de inglés, niños en casas de crianza, o con desventaja socio-económica). Distritos que tienen más de 55% de su inscripción total de estudiantes que no duplican en sus sitios reciben una cantidad adicional de subsidio. SUSD no es uno de estos distritos. El porcentaje de estudiantes que no duplican en sus sitios de SUSD es de 27.84% [El LCFF \(Formula para Fondos y Control Local de Gastos\)](#) es totalmente financiado para el ciclo 2019-2020 y como resultado SUSD espera recibir los siguientes fondos:

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
<b>Fondos generales - No restringidos</b>	<b>Presupuesto</b>	<b>Presupuesto</b>	<b>Presupuesto</b>
Ingreso de LCFF	81,751,682	83,382,115	84,716,636
Ingreso federal	342,900	-	-
Ingreso estatal	3,655,601	1,833,163	1,823,750
Ingreso local	1,656,222	1,695,716	1,695,716
Se transfiere a	235,957	235,957	235,957
Contribuciones - Educación Especial/ Mantenimiento	>16,470,536	>17,214,203	>17,571,167
<b>Ingreso total</b>	<b>71,171,826</b>	<b>69,932,748</b>	<b>70,900,892</b>
Sueldos certificados	37,128,865	35,140,774	35,484,802
Sueldos clasificados	9,930,453	10,029,757	10,130,055
Beneficios	15,236,806	15,719,929	16,406,671
Libros y útiles	3,223,657	2,449,388	2,485,084
Gastos operativos y de servicio	7,005,200	7,241,485	7,475,317
Desembolso de capital	173,160	173,160	173,160
Otros gastos (excluye indirectos)	551,263	551,263	551,263
Otros gastos (indirectos)	>259,223	>259,223	>259,223
<b>Desembolso total</b>	<b>72,990,181</b>	<b>71,046,533</b>	<b>72,447,129</b>
<b>Subtotal de superávit/ (déficit)</b>	<b>&gt;1,818,355</b>	<b>&gt;1,113,785</b>	<b>&gt;1,546,237</b>

### **Historial de presupuesto y tamaño de clases de 2017-2018**

Como fue mencionado anteriormente el número de estudiantes inscritos determina el número de personal que es necesario. Cada año SUSD examina la inscripción proyectada para el ciclo escolar entrante, revisa el presupuesto anticipado y después determina los gastos. Este es el proceso estándar de elaboración de presupuesto para cualquier negocio o institución. Tarde en el ciclo

escolar de 2017-2018 (mayo) el distrito entró en un acuerdo con sus tres asociaciones (Asociación de Docentes de Saugus (STA), Asociación de Empleados Escolares de California (CSEA) y Asociación de Administradores de Saugus (SAA)) para un 2% de incremento de salario y un incremento de beneficios de \$650/mensuales por empleado por el seguro médico o \$250/mensuales reembolsable por empleado en lugar de los beneficios. En 2015-2016 SUSD también acordó incrementar la compensación (5% de sueldo; \$600/mensuales por beneficios). Para poder que el nivel de compensación acordado fuera continuo fue necesario que SUSD hiciera dos cosas - Gastar del déficit por unos años y realmente implementar el componente básico de estructura para el tamaño de clases cual ha sido parte del acuerdo desde el 2013.

Siguiendo la Gran Recesión las escuelas de California han sido permitidas tener tamaño de clases más grandes que las que están originalmente mencionadas como “reducción de tamaño de clases” del Código Educativo (24 estudiantes en grados K-3) si tenían el acuerdo con la asociación de maestros donde indicaba un número mayor. En el 2013 SUSD y STA llegaron a un acuerdo (MOU) que indicaba: “Los grados de Transición al Kínder (TK) hasta el 3ro tendrían un promedio máximo de tamaño de clase de 28:1. Para los ciclos escolares siguientes, el distrito estuvo de acuerdo, de que ***si es económicamente posible, avanzar hacia un promedio de tamaño de clase de 24:1*** para grados de TK-3 en cada escuela.... “El acuerdo fue añadido a las negociaciones oficiales de acuerdo colectivo en el 2018.

En 2017-2018 y en 2018-2019 se estableció el tamaño de clases usando la proporción de 24:1 (TK-1) y 26:1 (grados 2-3). Grados 4-6 han estado en 31:1 por muchos años y continua a ese nivel hasta ahora. No hay fondos adicionales para apoyar la reducción de tamaño de clases en estos grados. El mantener la reducción de tamaño de clases mientras se provee el incremento en la compensación causó que SUSD gastara del déficit (p. Ej. Gastar más dinero este año de lo que se recibe) aproximadamente \$2.2 millones de dólares proyectados en diciembre de 2018 para este ciclo escolar. Esto fue permitido ya que siempre fue el intento de usarlo como solución de un año para implementar el verdadero componente básico de 28:1 en TK-3 en los años futuros.

Mientras SUSD ha visto una reducción en inscripción por varios años, el ciclo escolar 2019-2020 muestra una disminución de 184 estudiantes. Esto fue un golpe fuerte para el presupuesto, pero es un golpe aún más grande para los futuros presupuestos ya que se proyecta que SUSD pierda 336 estudiantes en los próximos dos años. Recuerde, menos estudiantes significa menos dinero y menos estudiantes significa menos clases necesarias. SUSD gastó \$743,322 del déficit en el ciclo escolar de 2017-2018, se proyecta que gaste \$1, 818,385 del déficit para el ciclo escolar 2018-2019 y se proyecta que gaste \$1, 113,785 del déficit para el ciclo escolar de 2019-2020. Presupuesto escolares, tal como presupuestos del hogar, pueden ser bastante inestable de mes a mes así que estas son cantidades proyectadas. No sabremos las cantidades exactas hasta el fin de cada año.

Infortunadamente, ya no es **económicamente viable** que SUSD tenga las proporciones de tamaño de clases de 24:1 y 26:1 en grados TK-3 y mantenerse económicamente solvente. El distrito tiene un fondo de reserva de \$11,113,283. Esto es 10.39% del presupuesto total. La ley de California requiere que los distritos tengan un mínimo de 3% de fondos de reserva en caso de una emergencia. La Asociación de Oficiales Financieros del Gobierno (GFOA) recomienda que los distritos tengan 17% de fondos de reserva (aproximadamente dos meses de gastos). Esto es importante mencionar ya que un solo mes de sueldos del distrito es de \$7.2 millones. Si SUSD continúa gastando del déficit para mantener la reducción de tamaño de clases como en el pasado, las reservas llegarán por debajo del 3% en el ciclo escolar 2020-2021 y el distrito se encontraría en quiebra/bancarrota.

### ***Programa de Retiro Temprano de Empleados Escolares - El SERP***

Además de saber que estaríamos gastando del déficit por varios años y que debemos implementar tamaños de clases más grandes, SUSD se enfrenta con la posible reducción de personal (RIF por sus siglas en inglés). Los RIF's o despedidas **NUNCA** llevan a un ambiente positivo o feliz para los empleados. Cuando es posible, distritos tratan de evitar despedidas forzosas ya que estas destruyen la moral y suelen ser devastadoras para los equipos de futuros docentes. Pero cuando el déficit es grande, hay poca esperanza de que los RIF's no se hagan realidad. Recuerde, el personal es por lo menos el 80% del presupuesto del distrito escolar.

SUSD tiene un promedio de 11 jubilaciones por año en el grupo de docentes. Debido a todos los factores antes mencionados, el distrito necesita aproximadamente 28 jubilaciones en el grupo de docentes para evitar los RIF's. El uso del Programa de Jubilación Temprana de Empleados Escolares (SERP) ofreció a los empleados con mayor experiencia de SUSD una oportunidad de ganancia. Empleados de por lo menos 55 años de edad con por lo menos 5 años de experiencia podían elegir jubilarse temprano y recibirían una anualidad por un periodo de por lo menos 5 años que iguala a un 80% de su sueldo anual (60% para gerentes). Esta anualidad es adicional a sus beneficios de jubilación regulares. A pesar de que hay un costo para el distrito por este programa, este costo combinado con la limitación de recontrataciones de personal creo un ahorro de \$2,985,866 para el ciclo escolar 2019-2020. **El ahorro estuvo dentro de los \$100,000 que era necesario para evitar los RIF's, implementar el componente básico de estructura de tamaño de clases de 28:1, y reducir el gasto del déficit en los futuros años.**

Es completamente maravilloso que 82 maestros, administradores, y miembros del personal clasificado tendrán la oportunidad de jubilarse temprano y disfrutar más tiempo con sus familiares y amistades. ¡Es aún más maravilloso que el distrito evitó tener que despedir a ningún docente! Las presentaciones (**SERP & 2 Interino**) que fueron dadas a SUSD por la Mesa de Educación el 5 de marzo están incluidas en esta página. Detallan los detalles del SERP y el proceso, los ahorros y el futuro del presupuesto actual/proyectado.



## **Más allá del 2019-2020**

Es imprescindible de que SUSD tenga un presupuesto balanceado en el futuro para así podernos enfocar en gastar “el dinero de este año en los estudiantes de este año”. Los distritos escolares no están en el negocio de hacer dinero o de ahorrar dinero. Nos encontramos en la tarea de recibir una cantidad fija de dinero y de cumplir con hacer todo lo posible por alcanzar la excelencia dentro del margen de un año.

SUSD ha alcanzado la excelencia por muchos años y continuará en el mismo camino en el futuro. En los años entrantes necesitaremos pasar tiempo examinando nuestras necesidades, repasando nuestros gastos generales anuales y mejorando como hacemos negocios para asegurarnos de que ya no gastemos del déficit en el futuro. Queremos progresar hacia “24:1”. Sin embargo, por ahora necesitaremos ser cautelosos con nuestros gastos y mantener fuertes los elementos básicos de estructura.

La Mesa Directiva y el superintendente están participando en varios eventos de acción legislativa para abogar por “fondos completos y justos” para nuestras escuelas. Ya que California es el 41 estado en [gastos por estudiante](#), es fácil ver cómo es que SUSD, así como muchos otros distritos, están teniendo dificultad en sustentar gastos.

Por favor acompañeme en unos de los siguientes eventos donde compartiremos nuestro presupuesto, contestaremos preguntas y tomaremos aportaciones de las partes interesadas:

- Lunes, 25 de marzo de 2019 - 6 de la tarde en las oficinas del distrito SUSD
- Martes, 9 de abril de 2019 - 9 de la mañana en la escuela primaria Skyblue Mesa **\*\*Tenga en cuenta el cambio de fecha**
- Jueves, 11 de abril de 2019 - 6 de la tarde en la escuela primaria Bridgeport **\*\*Tenga en cuenta el cambio de fecha**

Atentamente,

Colleen Hawkins, Ed.D.

Superintendente, Distrito de la Unión Escolar Saugus