

COMISIÓN DE PRESUPUESTO DE LA JUNTA DE EDUCACIÓN DE ATLANTA PUBLIC SCHOOLS

20 de febrero de 2020

Agenda

- □Conversación preliminar sobre estrategia de compensación
- □ Actualización legislativa
- ☐ Borrador preliminar del presupuesto del año fiscal 2020
- ☐ Equidad en la asignación de recursos año fiscal 2021
- ☐ Asignaciones escolares / Revisión de salario promedio
- ☐ Departamento de diversidad de proveedores



Metas

Comenzar las discusiones sobre la estrategia de compensación para el año fiscal 2021 para su presentación final en la reunión de la comisión de presupuesto de marzo
Proporcionar a la Junta una actualización continua de la sesión legislativa y los posibles impactos financieros
Revisar el borrador preliminar del presupuesto básico para el año fiscal 2011 y alinearlo con una recomendación para su presentación en la reunión de la Junta de marzo
Preparar el escenario para conversaciones continuas de equidad de recursos, especialmente para el cierre de brechas futuras o ejercicios de priorización
Proporcionar una descripción general del reparto final de la asignación escolar y los cambios en el cálculo del salario promedio para el año fiscal 2021
Discutir la posible creación de un departamento de diversidad de proveedores para apoyar el trabajo continuo de atraer a APS más empresas comerciales pertenecientes a minorías / mujeres (M/WBE por sus siglas en inglés) en respuesta al estudio de disparidad de 2016



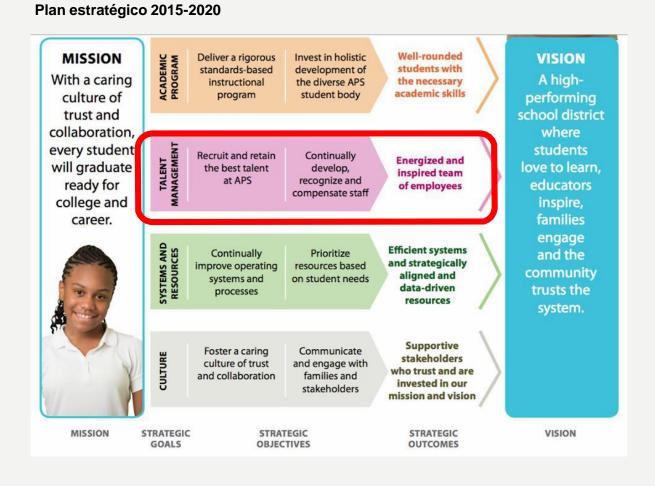
Discusión preliminar de la estrategia de compensación de maestros para el año fiscal 2021

Oficina de recursos humanos

Agenda

- 1. Antecedentes
- 2. Cronograma
- Escenarios propuestos de compensación para los maestros para el año fiscal 2021
- 4. Discusión
- Próximos pasos

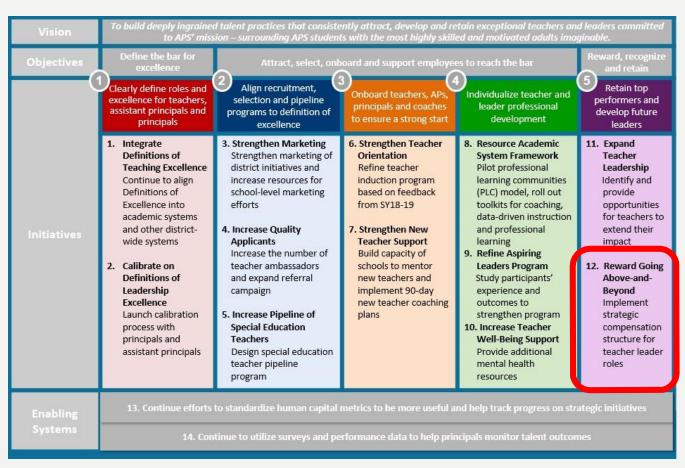
Durante muchos años, la compensación ha sido una estrategia dave para reclutar y retener personal de alta calidad





Durante muchos años, la compensación ha sido una estrategia dave para reclutary retener personal de alta calidad

Plan estratégico 2015-2020



Durante muchos años, la compensación ha sido una estrategia dave para reclutary retener personal de alta calidad

Proyecto de plan estratégico 2020-2025 al momento 2/3/20

OBJECTIVES



John Lewis Invictus Academy



0.000

- We are equipping and empowering leaders
- Attract, grow, support, and retain the highest quality leaders, teachers and staff
- Promote adult mindsets that positively impact the pursuit of equity and fairness
- Partner with families and the community to include business and non-profit organizations to support all schools
- Provide services to improve the engagement and overall wellbeing of all staff
- Create opportunities for outstanding staff to stay in APS and expand their reach through additional leadership roles

We are creating a system of support for schools

Continuously improve servicefocused and responsive support to schools, as well as districtwide operational processes

- Adopt an equity-minded timeline for effective support strategies in each school based on school needs
- Continuously explore and consider additional effective support and intervention strategies

Continue to enable school-level autonomy for all schools Set goals to equitably distribute and maximize resources to schools

Atlanta Public Schools | 2020-2025 Strategic Plan

15

APS realizó dos años de importante inversión para remediar los problemas de paridad salarial del pasado y pasar a un sistema que utiliza la compensación estratégicamente para abordar los desafíos de reclutamiento y retención.

A 4 4		
V-77	mil	$\Delta n \Delta c$
- N I I		lones
\mathbf{v}_{I}		

\$9 millones

\$4 millones

\$12 millones

\$18 millones

2015-2016

2016-2017

2017-2018

2018-2019

2019-2020

- Se revisaron las pautas de compensación
- Se adopto un plan salarial para los maestros
- Crédito de experiencia interna y externa aplicada para maestros y colocado en pasos
- Se adoptó una estructura salarial unificada para no docentes
- Crédito de experiencia interna aplicada al personal no docente.

- Experiencia externa verificada para todos los empleados no docentes
- Colocación a maestros de Pre-K en horario de salario certificado
- Se proporcionó a los maestros un aumento del 2% + aumento de pasos
- Proporcionó a empleados no docentes 1% + aumento de pasos

- Los maestros recibieron un aumento del 1.5% + ningún paso
- Los empleados no docentes recibieron un pago único de \$ 500
- Año de congelación de impuestos: se dio 2 días de permiso para los empleados de servicio anual

- Incremento en el horario de salario de maestros pasos 17-27
- Todos los maestros recibieron aumento de pasos
- Los maestros de licenciatura y maestría recibieron un aumento adicional del 1%
- Aumento de pagos docentes académicos y deportivos.
- Los empleados no docentes recibieron un aumento del 1% + aumento de pasos
- El horario de trabajo anual reducido en 2 días
- Ajustes del mercado para conductores de autobuses, JROTC, HVAC técnicos y enfermeras de LPN

- Aumento de sueldo de docentes 2.5% a 3.5% + aumento de paso = 4.85% promedio
- Pagos únicos
 \$ 3,000 para personal de instrucción por fuera de paso
- Aumento de pagos para maestros lideres de programas profesionales
- Los empleados no docentes recibieron un aumento del 1% + aumento de pasos (promedio 2.4%)
- Pagos únicos de \$ 500 para loso no docentes fuera de escalón
- Convierte todos los monitores de autobús y un tercio de los auxiliares de educación especial de trabajo por horas a tiempo completo con beneficios

Los maestros han recibido un aumento cada año desde 2014

El presupuesto final 2019-2020 establece el marco para las recomendaciones 2020-2021 :

Hay alrededor de 3.000 maestros, especialistas en medios, especialistas en Bachillerato Internacional (IB) y especialistas en programas exclusivos en la escala salarial de maestros de APS. APS no utiliza la escala salarial de maestros del estado. La escala actual fue establecida por el estudio de compensación en 2015 como parte de nuestra estrategia para abordar problemas de paridad salarial de larga data.

Hay alrededor de 500 entrenadores instructivos, maestros líderes de educación especial, consejeros, psicólogos, trabajadores sociales, especialistas en comportamiento y puestos similares en la escala salarial de Apoyo Educativo (IS) de APS. (La escala IS es ~ 4% más alta que la escala del maestro).

El año pasado se presentó una recomendación para aumentar los pasos 3 a 13 de la escala salarial de los maestros para abordar los problemas de retención y la competitividad del mercado, donde nos sumergimos significativamente por debajo del área metropolitana.

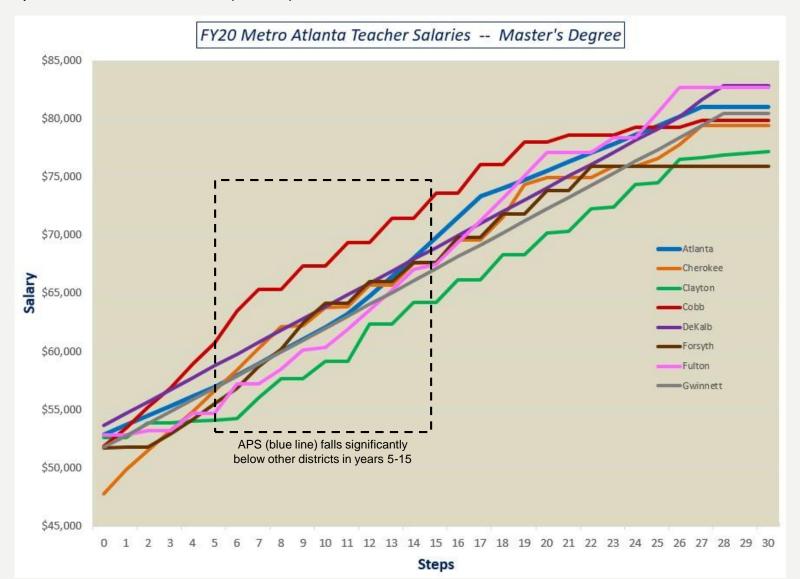
Sin embargo, el estado aprobó un presupuesto con un aumento salarial de \$ 3,000 para cada empleado certificado, a pesar de que la asignación estatal QBE no proporcionó fondos equivalentes y no estaba alineada con nuestras necesidades estratégicas de reclutamiento y retención.

Por lo tanto, la recomendación para el año fiscal 20 solo abordó parcialmente nuestras necesidades estratégicas para cumplir con la intención de la propuesta de presupuesto estatal. Mantuvo intacta la estructura de nuestras escalas salariales y siguió nuestra estrategia de paridad salarial, al tiempo que proporcionó un aumento salarial promedio de \$ 3,000 (aumento del 4.85%). Este fue el aumento salarial más grande para maestros en APS en 5 años.

La necesidad de abordar la retención en los años 3-6 y la competitividad del mercado en los años 6-13 deberá revisarse durante el proceso de planificación presupuestaria del año fiscal 21.

En el pasado, el distrito ha proporcionado pagos únicos de \$ 1,000 a empleados activos a tiempo completo que no son elegibles para un aumento escalado (por encima del paso superior o pagado por encima de sus años de experiencia). El monto se incrementó a \$ 3,000 para que coincida con la propuesta estatal para el año fiscal 20 solamente.

Incluso después de aumentos salariales significativos, APS continúa rezagado en el mercado, especialmente en los años (escala) 5-15.



2. Cronograma

- La gran mayoría del costo de compensación en el distrito es para maestros; por lo tanto, es necesario alinearse con una estrategia de compensación docente y comprender los impactos legislativos al inicio del proceso de planificación presupuestaria.
- El distrito contrató Estrategias de Recursos Educativos (ERS) para ayudar con el desarrollo de las recomendaciones de compensación de maestros para el año fiscal 20. Sus investigaciones y estrategias seguirán siendo utilizadas para el año fiscal 21.
- En preparación para la discusión inicial de estrategias potenciales en la reunión de la Comisión de Presupuesto de febrero, el departamento de compensación analizó los siguientes aportes con respecto a la compensación docente :



www.atlantapublicschools.us

3. Escenarios potenciales

Los escenarios presentados para la compensación docente año fiscal 2021 se basan en los temas que surgieron como las mayores necesidades :

Aumentar el salario base para todos los maestros.

Abordar los problemas de retención de maestros en los años 3-6

Abordar la brecha con los distritos del área metropolitana en los años 6-13

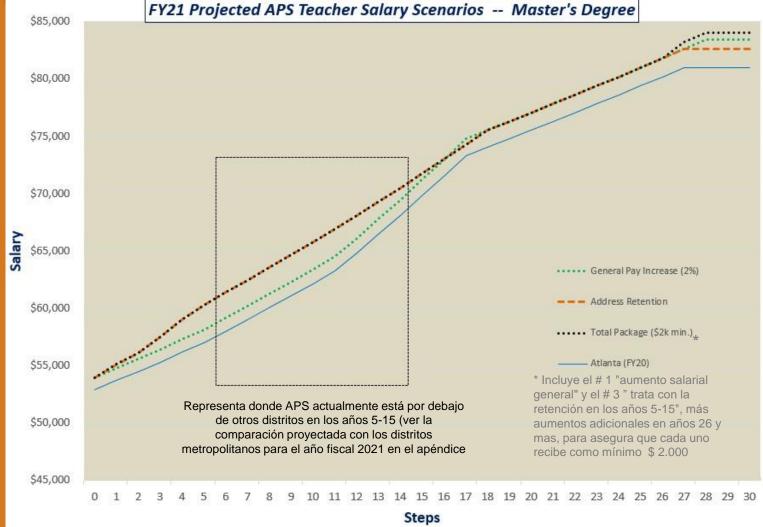
Abordar los problemas de retención en las escuelas de alta necesidad y las áreas de certificación (Matemáticas, Ciencias, Ed. Especial)

Para abordar las necesidades identificadas y tener en cuenta las limitaciones presupuestarias, las siguientes son posibles inversiones de compensación docente para el año fiscal 2021 :

	Escenarios (Cada escenario se describe en las siguientes diapositivas por número)	Costo (con TRS)
1.	Proporcionar un aumento salarial general del 2% en toda la escala salarial de maestros *(Promedio \$ 1,318 por maestro)	\$4.8m
2.	Dar a todos los empleados elegibles en la escala salarial de maestros un aumento gradual (aumenta el promedio a 3.6%, \$ 2,276 por maestro)	\$3.6m
3.	Aumentar la escala salarial de los maestros en años (pasos) 5-15	\$3.1m
4.	Ajustes adicionales de la escala salarial para garantizar que cada persona en la escala reciba un aumento mínimo de \$ 2,000 en su aumento de pasos y que todos los maestros sigan un paso (aumenta el promedio a 5.2%, \$ 3,258 por maestro)	\$460k
5.	Proporcionar nuevos pagos de servicio suplementario para deportes	\$91k
6.	Invertir en la retención de docentes para áreas de alta necesidad, comenzando con educación especial.	\$1.9m
7.	Invertir en retención de docentes en escuelas con altas necesidades como se define, por la pobreza y atraer maestros experimentados a escuelas con altas necesidades	\$680k
	sto total de posibles inversiones para el año fiscal 2021 n TRS y beneficios, sería de \$ 11.7 millones)	\$14.6m

^{*} La escala salarial de los docentes incluye: docentes, especialistas en medios, especialistas en IB, especialistas en programas exclusivos

- 1.) Proporcionar un aumento salarial general del 2% en toda la escala salarial de los maestros
- 3.) Aumentar las escalas salariales de los maestros en los años 5-154.) Ajustes adicionales para garantizar un mínimo de \$ 2,000 por maestro



Un aumento porcentual en la escala (en lugar de la tarifa fija) proporcionalmente recompensa más maestros experimentados con una mayor cantidad de dólares

Ajustes adicionales para garantizar que todos reciban un mínimo\$ 2,000 también agregaría un paso 28 y pondría a TODOS los maestros en un paso por primera vez en 10 años

No aumentar los pasos 5-15 de la escala salarial de los maestros dejaría la brecha entre APS y los distritos metropolitanos.

No proporcionar el aumento de "\$ 2,000 por maestro" enterrará a APS aún más en el mercado del área metropolitana

2.) Dar a todos los empleados elegibles en la escala salarial de maestros * un aumento de paso

- Un aumento gradual equivale a un aumento salarial de aproximadamente el 1,6%
- El efecto combinado del aumento de la escala salarial del 2% y un aumento gradual es un aumento salarial promedio general de aproximadamente 3.6%
- Proporcionar pasos evita el proceso de tener que "congelar" a los maestros en su actual escalón, lo que requiere "retroceder" todos los escalones un año
- APS proporciona un escalón para cada año de servicio, que es más que la escala salarial estatal y algunos distritos circundantes, que mantienen a los maestros en un escalón durante más de un año consecutivo
- El número de maestros de APS que están fuera de escalón se ha reducido de 881 en 2015 a 21 actualmente.
- El costo total de un aumento gradual para todos los empleados elegibles actualmente es\$ 3.6m

^{*} La escala salarial de los docentes incluye: docentes, especialistas en medios, especialistas en IB, especialistas en programas exclusivos

Este plan mantiene intacta la estructura de nuestras escalas salariales y nos permite avanzar en la planificación, a pesar de los cambios continuos y las inciertas cifras de aumento de salarios del estado.

Si cada maestro recibe exactamente\$ 2,000 :

- Aumento promedio = 3.1%
- Aumento mínimo = 1.3%
- Aumento máximo = 4.2%

Al personalizar los aumentos a las necesidades de nuestra estructura salarial

- Aumento promedio = 5.2%
- Aumento mínimo = 2.6%
- Aumento máximo = 8.2%
- Cantidad mínima = \$ 2,000
- Monto máximo = \$ 6,124
- Cantidad promedio = \$ 3,258
- # por debajo de \$ 2,000 = ninguno
- #a\$2,000 = 202
- •# por encima de \$ 2,000 = 2,817

5.) Proporcionar nuevos pagos de servicio suplementario para deportes

Se necesitan aumentos de pagos para el año escolar 2020-2021 para apoyar la implementación de los nuevos deportes autorizados por la asociación de escuelas secundarias de Georgia (GHSA).

Deber suplementario	Cantidad de pago por persona	Costo total del año fiscal 2021
E-Deportes	\$2,000	\$22,000
Game Day Cheer	\$2,000	\$20,000
Girls Flag Football	\$2,705	\$28,000
Danza	\$2,000	\$20,000
Total (más impuesto laboral)		\$91,500



6.) Invertir en la retención de áreas de alta necesidad, comenzando con educación especial.

En 2019, ERS recomendó que APS considerara estrategias de compensación específicas para maestros de educación especial basadas en datos de retención, encuestas de directores y grupos focales de maestros. Afortunadamente, el distrito ya identificó esta necesidad y comenzó los pasos para abordarla. Desafortunadamente, es un problema multifacético y desafiante que llevará años abordar y una inversión financiera significativa. El siguiente plan, presentado originalmente en febrero de 2019, se completó e informa las recomendaciones del año fiscal 2021.

January 2019

•La Junta aprobó un contrato de \$ 130k con PCG Ed Force para los servicios de preparación de pruebas de reclutamiento y certificación (financiado en el programa de estrategia de gestión de talento del fondo general)

• Recursos Humanos reservó \$ 30k de fondos del Título II para el programa de incentivos de recomendación de maestros de educación especial

February 2019 – August 2019

•Guías y monitores de HR:servicios de preparación para exámenes de certificación para hasta 40 maestros de educación especial Apoyo especializado de reclutamiento para hasta 8 candidatos

Incentivos de recomendación de \$ 1,000 para hasta 30 empleados de APS que refieran a un maestro de educación especial que sea contratado.

March 2019

 Proporcionar una estimación de costos de la transición de la mayoría de los para profesionales de educación especial por hora a un estado de tiempo completo para reducir la perdida

September 2019 – October 2019

incentivos de referencia
• Analizar la efectividad de las iniciativas en comparación con el costo.

Pagar

 Reasignar fondos hacia iniciativas más efectivas

October 2019 – November 2019

- Explorar la viabilidad del pago diferenciado para maestros de educación especial.
- Investigar y hacer recomendaciones para un programa de canalización de profesionales a maestros de educación especial.



- 6.) Invertir en retención para áreas de alta necesidad, comenzando con educación especial.
- APS Actualmente define las materias de alta necesidad como las siguientes, en orden de clasificación según los comentarios del maestro y el director :
 - 1. Educación especial PK-12
 - 2. Matemáticas 6-12
 - 3. Ciencias 6-12
 - 4. ESOL K-12
 - 5. CTAE 6-12
 - 6. Inmersión en dos idiomas K-12
 - 7. Idiomas K-12
- La recomendación es comenzar esta estrategia con educación especial porque beneficia a la mayoría de las escuelas / maestros y es la más difícil para el personal desde el punto de vista de recursos humanos debido a los mayores requisitos de certificación
- Se podrían introducir gradualmente temas adicionales y aumentar los montos de pagos en los años futuros; también se podría considerar aumentar el salario base si/cuando el monto alcanza ~ 10%

Nivel	Cantidad de pago	Costo año fiscal 2021
Maestros primaria n = 226	\$2,500	\$565,000
Maestros secundaria n = 265	\$5,000	\$1,325,000
Total (con impuesto agregado)		\$1,922,000



7.) Invertir en la retención de docentes para las escuelas con altas necesidades, según lo definido por la pobreza, y atraer a docentes experimentados para que se trasladen a las escuelas con altas necesidades

- El ERS y el Comité Asesor de Maestros (TAC)
 recomendaron un aumento salarial para las escuelas con
 altas necesidades en febrero de 2019 como parte de una
 estrategia de retención para mejorar el acceso equitativo
 a maestros efectivos.
- Desde ese momento, TAC trabajó para definir una escuela de necesidad alta para APS. Priorizaron el uso de la pobreza alta (según lo definido por la certificación directa) sobre otras opciones, como almuerzo gratis / reducido, rotación de maestros, lista elegible de respuesta estatal o promedio de rendimiento de 3 años (CCRPI).
- La opción para pagos en escuelas de alta pobreza fue calificado como segunda prioridad de las posibles estrategias de compensación en una encuesta de todos los maestros en febrero de 2020.
- La recomendación es comenzar de a poco y progresar a la estrategia ideal, pero el objetivo a largo plazo son los docentes efectivos en las escuelas de alta pobreza que en última instancia ganan 15-20% más que su salario base y se basan en la experiencia / efectividad. Será necesario considerar también el pago adicional por puestos no docentes en estas escuelas.

Recomendado para año fiscal 2021

Total \$680k

- 17 escuelas en el cuartil superior de alta pobreza (80% o más)
- 680 maestros a \$1,000 por maestro
 - Pagar la mitad en diciembre y a mitad en mayo
- Los maestros compartidos o de medio tiempo reciben% basado en la asignación

Opción B

Total \$1.3m

- 34 escuelas con 70% o más de pobreza
- 1,340 maestros a 1,000 por maestro

Opción C

Total \$3m

- 17 escuelas con 80% o más de pobreza
- 680 maestros a \$ 3,000

www.atlantapublicschools.us

3. Escenarios potenciales

Consideraciones:

- Impactos en los presupuestos de subvenciones debido a aumentos salariales para los maestros pagados a través de ingresos especiales
- Mensajes del Gobernador versus el contexto APS: pagamos mucho más que la base estatal, por lo que las declaraciones sobre aumentos realizados a nivel estatal no equivalen a la misma cantidad de aumento en APS
- Las inversiones realizadas en escalas salariales en un año se perpetúan en los gastos de los años futuros
- Los aumentos a los salarios base tienen aumentos proporcionales a los beneficios basados en porcentajes, como TRS y FICA, que se han tenido en cuenta en las proyecciones de costos
- El costo de vida de Atlanta sigue siendo una barrera para que los maestros puedan vivir en las comunidades a las que sirven y aumentar la compensación de base es una forma de ayudar, pero no aborda el problema

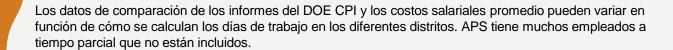
Consideraciones adicionales:

Proporción de estudiantes por adulto / maestro

- APS tiene la proporción más baja de estudiantes por adulto (11.8 estudiantes por adulto en comparación con un rango de12.8 a 17.4 estudiantes por adulto) y la proporción más baja de estudiantes por maestro (14.98 estudiantes por maestro en comparación con un rango de 15.71 a 20.73 estudiantes por maestro) de distritos metropolitanos vecinos comparados.
- Damos personal a todos los puestos entre un 9% y un 48% más que los distritos comparados vecinos. Específicamente, contamos con maestros entre 5% y 38% más que los distritos comparados vecinos.
- Estas proporciones de personal le cuestan al distrito entre \$ 95 millones y \$ 146 millones solo para maestros (incluye beneficios basados en porcentaje y costos de salud estatales por empleado.)

Jornadas de trabajo docente

- Nuestro salario anual promedio es más alto que todos los distritos metropolitanos cuando se incluyen los feriados (\$ 61,558). Es el segundo más bajo (de 8 distritos) cuando las vacaciones no están incluidas (\$ 58,205).
- APS es el único distrito que paga 11 días festivos a los maestros además de 191días de trabajo, para un total de días contratados de 202. El costo de esta estrategia es de aproximadamente \$ 13 millones por año.





4. Discusión

Para la discusión de prioridades:

		Escenarios (Cada escenario se describe en las siguientes diapositivas por número)	Costo (con TRS)		
	1.	Proporcionar un aumento salarial general del 2% en toda la escala salarial de maestros *(Promedio \$ 1,318 por maestro)	\$4.8m		
	2.	Dar a todos los empleados elegibles en la escala salarial de maestros un aumento gradual (Eleva el aumento promedio a 3.6%, \$ 2,276 por maestro)	\$3.6m		
	3.	Aumentar la escala salarial de los maestros en años (pasos) 5-15	\$3.1m		
	4.	Ajustes adicionales de la escala salarial para garantizar que cada persona en la escala reciba un aumento mínimo de \$ 2,000 en su aumento de pasos y que todos los maestros sigan un paso (eleva el aumento promedio a 5.2%, \$ 3,258 por maestro)	\$460k		
	5.	Proporcionar nuevos pagos de servicio suplementario para deportes	\$91k		
/	6.	Invertir en la retención de docentes para áreas de alta necesidad, comenzando con educación especial.	\$1.9m		
	7.	Invertir en retención de docentes para escuelas con alta necesidad, como se define por la pobreza, y atraer maestros experimentados a escuelas con altas necesidades	\$680k		
	Costo total de posibles inversiones para el año fiscal 2021 \$14.6m (Sin TRS y beneficios, sería de \$ 11.7 millones)				

^{*} La escala salarial de los docentes incluye: docentes, especialistas en medios, especialistas en IB, especialistas en programas exclusivos

5. Próximos pasos

- Ajustar los escenarios de compensación docente según los comentarios de hoy
- 2. Reunirse con el consejo asesor de maestros nuevamente en febrero
- 3. Preparar escenarios de compensación para aumentos salariales a no docentes para la reunión de la comisión de presupuesto de marzo

Asi, el cronograma para la aprobación de la estrategia de compensación del año fiscal 2021 es el siguiente:

Revisar las estrategias de compensación docente con la comisión presupuestaria

-ebrero

Todavía le faltará claridad a la legislatura estatal sobre los ingresos propuestos asociados con la compensación

arzo

Revisar las estrategias de compensación a no docentes con la comisión presupuestaria

Debería tener más detalles sobre los aumentos de ingresos del estado para la compensación de maestros

Adopción tentativa de la Junta de estrategias de compensación para el año fiscal 2021



Adopción final de la junta de estrategias de compensación para el año fiscal 2021

Junio



Actualización legislativa

Actualización legislativa 2020

HB 109	Proyecto de reforma TRS; Cambia el cálculo al determinar la "compensación final promedio" a los cinco años consecutivos más altos del salario de un educador. Para los miembros actuales, el cálculo se basa en el salario de los dos años más altos; Reduce la compensación máxima acumulable que se puede usar en la determinación de los beneficios de jubilación a \$ 200,000 con una escala por inflación. El límite para los miembros actuales de TRS es de \$ 280,000; Establece un nuevo rango de 5-8.5 por ciento para las contribuciones obligatorias de los empleados a TRS. El porcentaje sería determinado anualmente por la junta de TRS y reflejaría "las necesidades del estado fiscal del sistema de jubilación". El rango de contribución de los empleados actuales es de 5-6 por ciento .; Implementa una "regla de 85", lo que significa que los años de experiencia y edad deben sumar 85 años para poder jubilarse; Elimina la oportunidad para que los educadores usen la licencia por enfermedad no utilizada para el crédito de jubilación; Elimina el derecho de los maestros a jubilarse antes del inicio del año escolar cuando cumplan sus 30 años de servicio antes del 31 de diciembre de ese año escolar; Limita los aumentos salariales utilizados para determinar los beneficios de TRS desde los cinco años más altos de compensación hasta los dos años más altos de compensación	Finance	Benton	Comité de Retiro de la Cámara, 2/4/2020	Los cambios enmendados por el Comité el 2/4/2020(1) excluir la licencia por enfermedad no utilizada para maestros recién contratados únicamente y (2) limitar los ajustes al costo de vida de a una vez al año para todos los miembros actuales y futuros de TRS
HB 320	Permite que ciertos empleadores públicos empleen a beneficiarios del Sistema de Retiro de Maestros de Georgia en ciertas capacidades y bajo condiciones limitadas; exigir a dichos empleadores que hagan contribuciones de empleadores y empleados en nombre de dichos beneficiarios empleados; para proporcionar condiciones y limitaciones para los beneficiarios que regresan al servicio a tiempo completo como maestros	Finance	Belton	Audiencia del Comité de Retiro de la Cámara, 1/28/2020	legislación restringe qué maestros retirados podrían regresar al aula; permitiría que los maestros en STEAM y las áreas de" altas necesidades "regresen a trabajar a tiempo completo después de un período de espera de 12 meses; permite que los educadores retirados regresen ael aula a tiempo
HB 336	Requiere que ciertos empleadores públicos hagan contribuciones de empleadores y empleados al Sistema de Jubilación de Maestros de Georgia para los beneficiarios empleados por dichos empleadores públicos; para permitir que los beneficiarios vuelvan a servir a tiempo completo como maestros sin afectar sus beneficios	Finance	Blackmon	Audiencia del Comité de Retiro de la Cámara, 1/28/2020; aprobado por unanimidad fuera de comisión, 2/4/2020	completo después de un descanso de un año si el distrito escolar de contratación cubre el costo total de los pagos del empleador y del empleado a TRS

Actualización legislativa 2020

	T	ı		T	
HB 736	Establece un programa de condonación de préstamos para maestros que aceptan enseñar en una escuela de reestructuración en un área de alta demanda.	Instruccional	Belton	Remitido a Educación Superior, 13/01/2020; Audiencia del comité 29/01/2020	Condonación de préstamos para maestros STEAM que aceptan enseñar durante al menos cinco años en una escuela elegible de reestructuración y tienen un saldo de préstamo estudiantil de una institución de educación superior de Georgia
HB 741	Proporciona un maestro experto en cada escuela de reestructuración; para proporcionar un pago	Instruccional	Belton	Remitido a Educación, 13/01/2020; asignado al Subcomité de Logro Académico	Crea un programa de maestro experto en las escuelas con una enmienda del contrato o un contrato de intervención. Pago de \$ 1,250 del estado más el monto correspondiente en fondos locales.
HB 755	Establece que las juntas de educación locales deberán proporcionar a las escuelas autónomas locales hojas de asignación detalladas para el próximo año fiscal antes del 1 de julio de cada año; para proporcionar que cuando una junta local determina que es necesario un ajuste a la asignación para una escuela autónoma local, la junta educativa local debe proporcionar a la escuela autónoma local un aviso de 30 días antes de que se ajuste la asignación, proporcionar una hoja de asignación detallada y enmendada a la escuela autónoma local y publique la hoja de asignación detallada y enmendada en un lugar destacado de su sitio web	Finanzas; Gobierno	Belton	Remitido a House Education, 1/14/2020; asignado al Subcomité de Apoyo Académico	Nota legislativa enviada 1/15/2020

Actualización legislativa 2020

HB 775	Proporciona una exención de impuestos de propiedad ad valorem para fines estatales, del condado, municipales o escolares para los miembros del servicio desplegado en una cantidad proporcional al período de despliegue durante el año calendario anterior.	Finanzas	Mitchell	Referida a la cámara Ways & Means, 1/16/2020
HB 779	Revisa la distribución del producto de los impuestos ad valorem sobre vehículos entre gobiernos locales	Finanzas	Blackmon	Referida a la cámara Ways & Means, 1/16/2020; pasó del Subcomité de Finanzas Públicas y Políticas 2/4/2020
HB 829	Proporciona referéndums locales para autorizar la evaluación de propiedades residenciales de propiedad de individuos mayores de 65 años al 20 por ciento de su valor justo de mercado con respecto a los impuestos del distrito escolar local con fines educativos.	Finanzas	Stephens	Presentada 1/29/2020
HB 837	Establece que las autoridades de desarrollo del condado para los condados en los que el 95% de la superficie terrestre está incorporada en uno o más municipios no deberán adquirir el título de propiedad, emprender proyectos o conceder reducciones de impuestos sin la aprobación de una junta de educación o municipio en el que dicha propiedad, proyecto o reducción se encuentra	Finanzas	Martin	
HR 962	Establece por ley general que los referéndums locales autoricen la evaluación de propiedades residenciales propiedad de individuos de ciertas edades al 20 por ciento de su valor justo de mercado con respecto a los impuestos del distrito escolar local con fines educativos	Finanzas	Stephens	Presentada 1/29/2020, referida a la cámara Ways & Means



Revisión AÑO FISCAL 2021 PRESUPUESTO BÁSICO

Presupuesto primer año fiscal 2021

- Resumen Ejecutivo
- Sobre las escuelas públicas de Atlanta
- Desarrollo año fiscal 2021
- Sobre el proceso presupuestario
- Innovaciones y estrategia
- Resumen del presupuesto actual
- Contexto económico
- Supuestos de gastos





Aspectos destacados del presupuesto básico

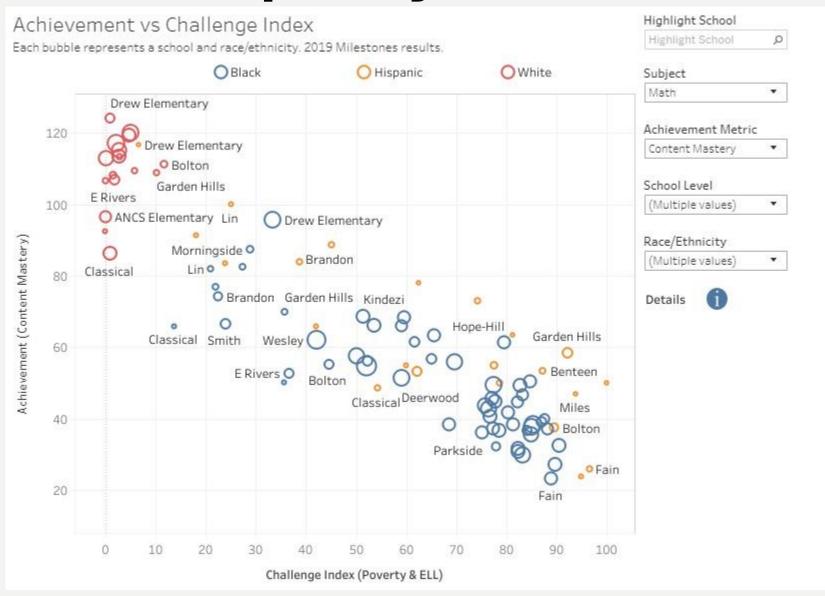
- Parámetros y principios rectores de ingresos y gastos para el año fiscal 2021
- Resumen de APS y los aspectos más destacados del distrito en el año actual, incluido el resumen del plan estratégico, el modelo operativo y las inversiones, incluidos los cambios, los programas insignia, etc.
- Innovaciones y estrategia, incluida la discusión del modelo SSF, la consolidación de fondos, el PAACT, los cambios en el proceso presupuestario de la oficina central
- Resumen del proceso presupuestario, cronograma y calendarios, y revisión del presupuesto adoptado para el año fiscal 2020 actual
- Descripción general del contexto económico local, estatal y federal actual
- Discusión de los costos obligatorios crecientes conocidos y las presiones de ingresos conocidos.



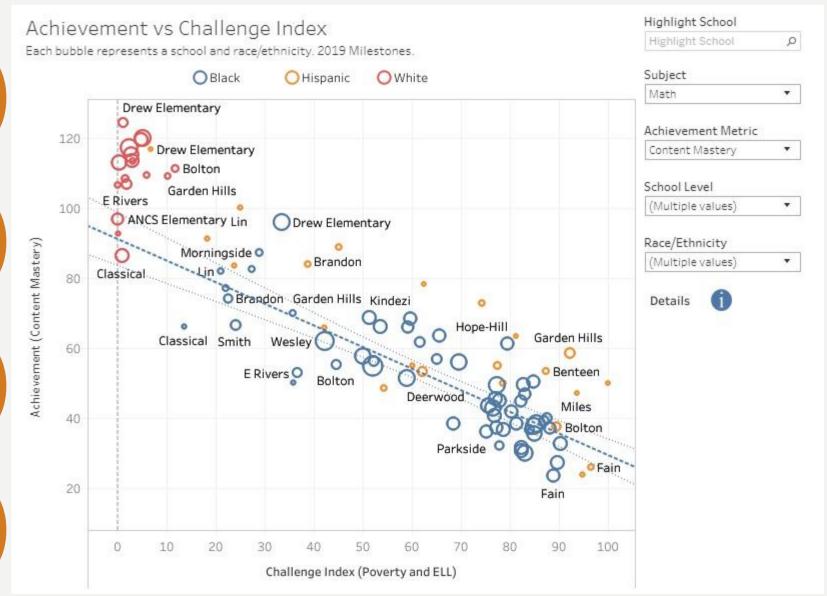


Equidad en Asignación de recursos año fiscal 2021

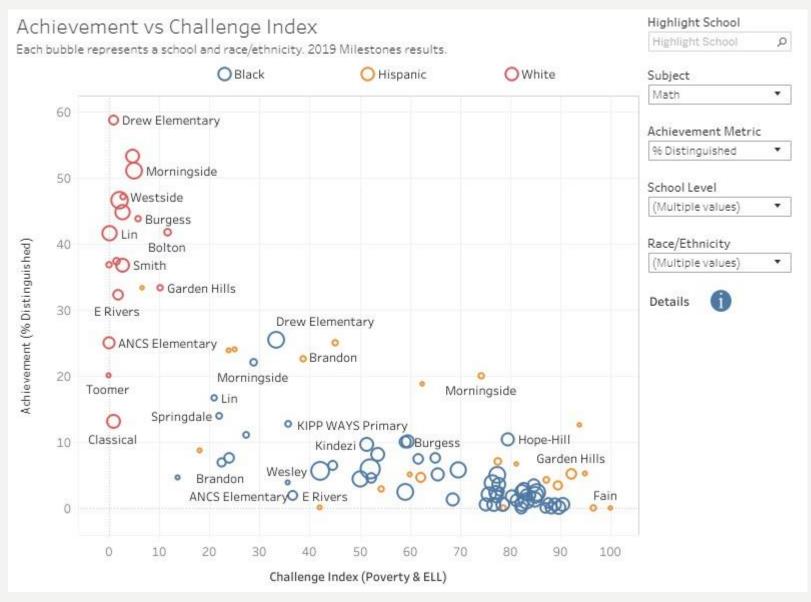
Logro estudiantil por escuela pobreza y raza



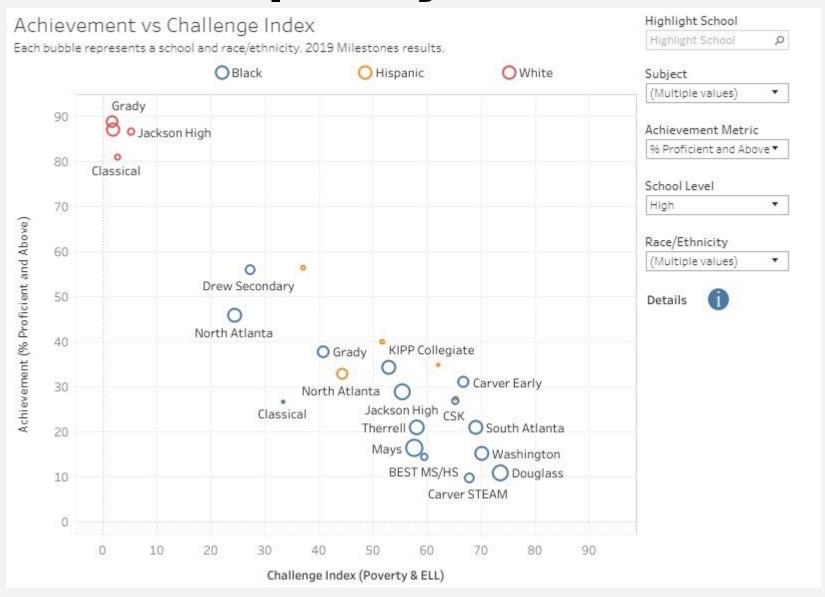
Logro estudiantil por escuela pobreza y raza



Logro estudiantil por escuela pobreza y raza



Logro estudiantil por escuela pobreza y raza





Asignaciones escolares/promedio de Salarios

dPOR QUÉ CAMBIÓ SU PRESUPUESTO?

- Cambios en el "Total"
- Cambios en la base
- Cambios en las ponderaciones
- Cambio en la inscripción
- Cambios en la demografía
- Cambios en otros factores



CAMBIOS AL TOTAL



Todos los años, Budget Services recalcula el monto total que se enviará a través de SSF. Luego las ponderaciones se ajustan en consecuencia.

El año pasado, la cantidad total inicial impulsada a través de SSF fue

\$280,274,988

Este año es \$295,588,687

Un cambio de \$15,313,699

Los cambios al total para el año fiscal 2021 incluyen:

Aumento al salario promedio para el año fiscal 2020 (este fue el aumento a los salarios que se \$8,554,235 produjo DESPUÉS que la Junta aprobó el presupuesto final para el año en curso)

Aumento al salario promedio para el año fiscal 2021 (estamos asumiendo un aumento de \$6,461,832 aproximadamente el 3% además de salario promedio actual)

Disminución debido a cambios en la tasa de contribución del empleador al Sistema de Retiro -\$5,185,087 de Maestros de Georgia (TRS) del 21.14% del salario al 19.06%

Se distribuirán fondos adicionales para la pobreza a través de la concentración de \$2,122,720 ponderación de la pobreza.

CAMBIOS EN LA BASE

La asignación base se ajustará cada año principalmente para tener en cuenta los cambios en los salarios promedio, los aumentos en la compensación y los cambios en los costos de los beneficios. Para calcular el cambio en la asignación que se puede atribuir a los cambios en la base, multiplicar la inscripción actual tanto la asignación base del año pasado como la de este año:

Sample School:

Ejemplo	Base	Estudiantes que reciben ponderación	\$ Equivalente
Año fiscal 2020	\$4,420	878	\$3,880,760
Año fiscal 2021	\$4,586	878	\$4,026,505
Cambio	\$166	-	\$145,745



Cambios en las ponderaciones: nivel de grado

Para el año fiscal 2020, se agregó una ponderación adicional en todos los niveles de primaria para apoyar la adopción de un libro de texto de ELA. Para FY2021, estos pesos adicionales en ES se transferirán a MS y HS para apoyar la adopción de libros de texto en FY2021. Así es como calcula el impacto de los cambios de ponderación de nivel de grado para su escuela del año fiscal 2020 al año fiscal 2021 (para controlar los cambios en las asignaciones atribuidas SOLAMENTE a los cambios en el ponderación, usaremos la inscripción para el año fiscal 2021 en ambos cálculos):

Sample School:

FY20 con pondera ción	Ponderac ión	Estudiantes reciben ponderación	\$ Equivalent
K	0.65	0	\$0
1	0.30	0	\$0
2	0.30	0	\$0
3	0.30	0	\$0
4	0.10	0	\$0
5	0.10	0	\$0
6	0.05	276	\$63,287
7		291	\$0
8		311	\$0
9		0	\$0
10		0	\$0
11		0	\$0
12		0	\$0
	Total	878	\$63,287

FY21 con pondera ción	Ponderac ión	Estudiantes reciben ponderación	\$ Equivalente
K	.6	0	\$0
1	.25	0	\$0
2	.25	0	\$0
3	.25	0	\$0
4		0	\$0
5		0	\$0
6	.12	276	\$151,888
7	.07	291	\$93,417
8	.07	311	\$99,837
9	.07	0	\$0
10	.07	0	\$0
11	.07	0	\$0
12	.07	0	\$0
	Total	878	\$345,142

Este cambio puede explicarse principalmente por redistribución de fondos de libros de texto de K-5 a 6-12.

Cambio \$281,855

Cambios en la ponderación: Pobreza

Nuestro cambio de ponderación más impactante para el año fiscal 2011 es la introducción de una nueva concentración de ponderación de pobreza. A continuación, demostraremos el impacto en la asignación de su escuela debido a este cambio (usaremos el porcentaje de inscripción FY2021 y de Certificación Directa en ambos cálculos para controlar SOLO el cambio en el ponderación). Tenga en cuenta que es probable que las escuelas secundarias experimenten aumentos mayores (y ES y HS incluso pueden experimentar una disminución) a medida que ajustamos correctamente la ponderación base de pobreza para todas las bandas de grado.

Escuela de muestra:

Pobreza base Concentración de pobreza Asignación total para la pobreza

		Para	el año fis	scal 2020		Pa	ra el año fi	scal 2021	
	% de estudiante	Cuenta	Ponderación	\$ Cantidad	% de estudiant	_e Cuenta	Ponderaciór	\$ Cantidad	Cambio
	84%	740	0.5	\$1,697,688	84%	740	0.5	\$1,697,688	\$0
de	0%	0	0	\$0	71%	624	0.05	\$143,159	\$143,159
				\$1,697,688				\$1,840,847	\$143,159



Cambios en la inscripción

Los cambios en la inscripción suelen ser el cambio más impactante en su asignación de un año al siguiente. ¡Para el año fiscal 2021, estamos viendo grandes cambios en la inscripción, con algunas escuelas que pierden más de 100 estudiantes o ganan más de 200!

Si abre su presupuesto a un GRAN superávit o déficit, lo PRIMERO que debe hacer es volver a revisar la inscripción. Si hay grandes cambios en su escuela, verifique el tamaño de su clase (en la pestaña de soporte en su presupuesto) y haga ajustes a su personal según corresponda.

Casi TODAS las escuelas se pueden equilibrar simplemente alineando al personal con la proyección de inscripción de su año actual

Escuela de muestra:

Año fiscal	981
2020 Inicial	
Año fiscal 2021	878
Proyectado	
Cambio	(103)



Cambios en la demografía y cuenta

Para las siguientes ponderaciones, demostraremos cómo un cambio en la demografía de sus escuelas puede afectar la asignación general de sus escuelas. Para las categorías a continuación, no hemos realizado cambios en los ponderaciones del año fiscal 20 al año fiscal 21, pero su escuela aún puede experimentar cambios notables en la financiación porque el número de estudiantes con atributos específicos en su escuela puede haber cambiado. Para ilustrar esto, cambiaremos SOLO el porcentaje de estudiantes con ciertas características; la inscripción general seguirá siendo la misma en ambos cálculos

Escuela de muestra:

		Para	a el año 1	fiscal 2020		Para			
	% de				% de				
	Estudiante	Cuenta	Ponderació	\$ Cantidad	Estudiant	e Cuenta	Ponderació	\$ Cantidad	Cambio
EIP/ Remedial		124	1.05	\$597,097		71	1.05	\$341,886	-\$255,211
Dotado	2%	19	0.6	\$53,554	2%	20	0.6	\$55 <i>,</i> 774	\$2,220
% <5% Dotado	3%	24	0.6	\$67,241	3%	24	0.6	\$65,021	-\$2,220
Pobreza	72%	629	0.5	\$1,442,996	84%	740	0.5	\$1,697,688	\$254,692
Rendimiento									
inicial	63%	554	0.1	\$254,053	56%	496	0.05	\$113,696	-\$140,358
Educación especial	15%	134	0.03	\$18,447	16%	138	0.03	\$18,934	\$487
ESOL	2%	22	0.15	\$14,876	1%	12	0.15	\$8,073	-\$6,804

Cambio total atribuido a los cambios en la demografía y los informes

-\$147,193

Otros cambios: estabilidad en ponderación

Según ciertos atributos de su escuela, puede calificar para ciertas ponderaciones.

Escuela de muestra:

Small School			ío fiscal				io fiscal		
Supplement		Cuenta	Ponderación	•		Cuenta	Ponderación	\$	Cambio
Baseline				Cantidad	Estudiante			Cantidad	
Transition Policy									
	550	0	0.4	\$0	550	0	0.4	\$0	\$0
				\$0				\$0	\$0
				\$0				\$0	\$0

Cambio total atribuido a la estabilidad de ponderación

ATLANTA
PUBLIC
SCHOOLS
www.atlantapublicschools.us

Cambios en las asignaciones externas de SSF

Ciertos puestos son asignados a las escuelas por los administradores de programa y deben asignarse según lo ganado. Los cambios en estas asignaciones de posición pueden afectar su asignación presupuestaria general, pero pueden no afectar su "poder adquisitivo". Estas asignaciones incluyen Educación Especial (maestros y auxiliares), maestros de ESOL, maestros de CTE, ROTC, custodios, administradores del sitio, administradores de operaciones, oficiales de recursos, enfermeras, psicólogos y especialistas en tecnología educativa.

Otras asignaciones en TOP de SSF también pueden cambiar su presupuesto general:

Escuela de muestra:

	Año fiscal 2020	Año fiscal 2021	Cambio
Insignia	\$137,000	\$137,000	\$0
Turnaround	\$684,261	\$684,261	\$0
Title	\$496,260	\$549,079	\$52,819
I Title I School	\$75,000	\$0	-\$75,000
Improvement	\$90,981	\$95,700	\$4,719
Title	\$0	\$15,000	\$15,000
IV Title I Family	\$25,806	\$22,677	-\$3,129
Engagement Field Trip	\$0	\$0	\$0
Transportation Dual	\$45,003	\$48,503	\$3,500
Campus Supplement	\$1,554,311	\$1,552,220	-\$2,092

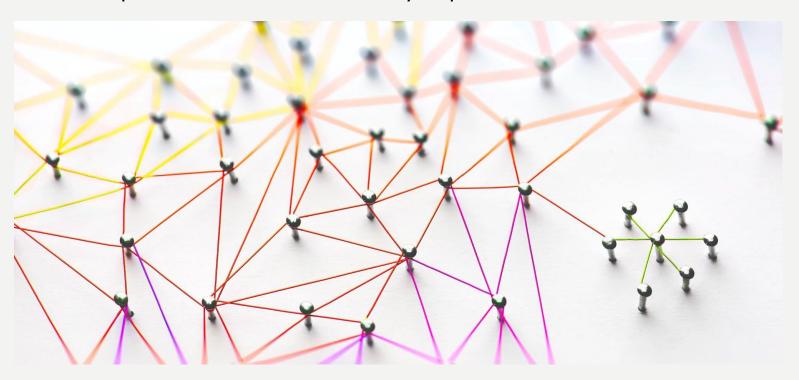
District Funded Stipends

Total



inota! itodo está conectado!

Esta guía es para ayudarlo a comprender los impactos de los cambios individuales en variables específicas dentro del presupuesto. Sin embargo, en realidad, todas las variables dependen mucho de otras variables y no pueden evaluarse de forma aislada.



AÑO FISCAL 2021: RESERVA

- Reserva
 - Para contabilizar los ingresos generales del distrito incertidumbre y ayuda para mitigar pérdidas potenciales en nivelación, el 2% de la asignación de SSF de cada escuela se ha presupuestado en una cuenta de reserva







AÑO FISCAL 2021: SALARIO PROMEDIO

- Salario promedio de docentes
 - Las escuelas con porcentajes de certificación directa del 70% o más tendrán un salario promedio más bajo para maestros. Este número representa el salario promedio de los maestros en esas escuelas.

	Schools with Poverty % greater than or equal to 70%	Schools with Poverty % less than 70%
Average salaries based on poverty:	\$64,610	\$67,149
Average for all teachers:	\$66,025	\$66,025
Difference:	-\$1,415	\$1,124



EJEMPLO DE SALARIO PROMEDIO ...

Maestro:	Salario:	% Dir Cert
Tom	\$51,803	82%
Alice	\$70,766	63%
Charlie	\$62,147	75%
Marie	\$55,525	42%
Greg	\$52,250	8%
Promedio:	\$58,498	

Maestro:	Salario:
Alice	\$70,766
Marie	\$55,525
Greg	\$52,250
Promedio:	\$59,514

Maestro:	Salario:
Tom	\$51,803
Charlie	\$62,147
Promedio:	\$56,975

Sin este ajuste en el salario promedio, las escuelas con más del 70% de los estudiantes identificados como certificados directos estarían pagando \$ 2,539 más de lo que realmente pueden gastar en salarios. Esto crea problemas con el gasto de los fondos del Título I en escuelas consolidadas.



SALARIO PROMEDIO ... (CONT.)

Información:

- Peyton Forest tiene el salario promedio más bajo; \$ 57,766 en comparación con el promedio de \$ 66,025. Peyton Forest habría estado adquiriendo a sus maestros a un costo de \$ 8,259 más de lo que realmente gastarían.
- Con el nuevo salario promedio, la diferencia se reduce ligeramente a\$ 6,833
- West Manor tiene el salario promedio más alto; \$ 72,622 en comparación con el promedio de \$ 66,025. West Manor habría estado adquiriendo a sus maestros a un costo de \$ 6,597 menos de lo que realmente gastarían.
- Con el nuevo salario promedio, la diferencia se reduce ligeramente a\$ 5,473
- Sin cambios, las escuelas de Título I constituirían el 91% de las escuelas que cobran más por maestros que su promedio real. Al usar dos salarios promedio, este número ha disminuido al 79%, siendo una gran mayoría de las escuelas de Título I que adquieren puestos a un costo más alto que el salario promedio real de esos puestos.

SALARIO PROMEDIO ... (CONT.)

Zona	Salarios	FTE	DC%	Promedio
Carver	\$ 7,528,708	119	77%	\$63,400
Therrell	\$ 15,226,055	238	70%	\$63,975
Douglass	\$ 18,073,393	277	83%	\$65,188
Mays	\$ 16,885,334	258	70%	\$65,574
Jackson	\$ 17,346,556	263	62%	\$65,881
Washington	\$ 11,871,645	179	78%	\$66,174
South Atlanta	\$ 16,025,361	242	77%	\$66,316
Grady Cluster	\$ 20,867,141	313	23%	\$66,743
North Atlanta	\$ 32,271,516	479	19%	\$67,373

Promedio actual para todos \$ 66,025

Si bien entendemos que los niveles de pobreza dentro de los grupos pueden variar, notará un intervalo más amplio entre el maestro promedio del grupo Carver y el promedio para todos (\$ 2,625 menos) que el norte de Atlanta y el promedio para todos (\$ 1,348 más).

Al usar dos salarios promedio diferentes, suavizamos las diferencias entre el promedio real y el promedio general. Las escuelas del grupo Carver ahora cobran \$ 1,210 más que su maestro promedio (en lugar de \$ 2,625 más) y N. Atlanta cobra \$ 224 menos que su maestro promedio (en lugar de \$ 1,348 menos).

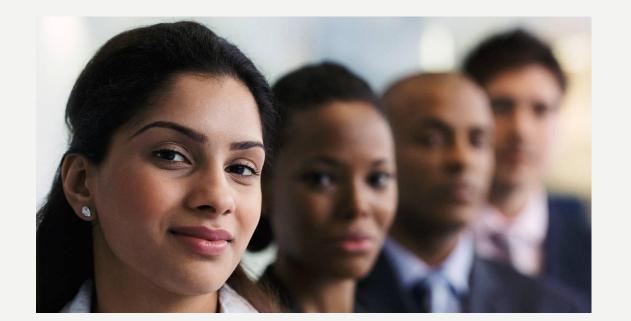




DEPARTAMENTO DIVERSIDAD DE PROVEEDORES

OBJETIVOS DE DIVERSIDAD DE PROVEEDORES

- Fomentar oportunidades de negocios justas e iguales entre el Distrito y las empresas comerciales calificadas pertenecientes a minorías y mujeres del área de Atlanta
- Aumentar la participación de M / WBE en todos los aspectos de las categorías de adquisición de APS, mientras se enfoca simultáneamente en las industrias de construcción, arquitectura, ingeniería y tecnología de la información (áreas revisadas en el estudio de disparidad)
- Desarrollar una base de datos integral de diversos proveedores y contratistas interesados en hacer negocios con el Distrito
- Buscar de manera proactiva formas de integrar diversos proveedores en las oportunidades de abastecimiento de APS
- Implemente una solución de software para respaldar la diversidad de proveedores a través de la recopilación de datos, seguimiento, informes, gestión de proveedores y procesos administrativos.





MODELO DEL DEPARTAMENTO

•Creación de un departamento para apoyar el trabajo de diversificación de las prácticas comerciales de APS (Ciclo de Presupuesto del año fiscal 2021):

• FTE: 3.00 (Director, Coordinador, Analista) –actualmente existe una posición

Costo: \$343,163

 Total :\$403,163 (FTE + Tecnología, programa de alcance y membresías / etc. (60K))

Nuevo costo: \$289,342

Modelo 1: Dallas Public Schools

Director,
M/WBE
Administrador
del programa

M/WBE
Especialista

M/WBE
Especialista

FTE: 5.00

Costo: \$527,631 Tecnología: \$40,000 Alcance: \$15,000

Membresía /etc.: \$5,000

Total: \$587,631

Modelo 2: Denver Public Schools



FTE: 4.00

Costo: \$420,976 Tecnología: \$40,000 Alcance: \$15,000

Membresía / Etc: \$5,000

Total: \$480,976

Modelo 3: The School District of Philadelphia



Costo: \$564,346 Tecnología: \$40,000 Alcance: \$15.000

Membresía /etc.: \$5,000

Total: \$624,346

www.atlantapublicschools.us

JUSTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA

- Software de gestión de diversidad (tecnología): Solución de software alojada que optimiza y automatiza recopilación de datos, seguimiento, presentación de informes, gestión de proveedores y los procesos administrativos. Invertir en este software resultará en una reducción significativa en el tiempo del personal y aumentará la precisión, lo que permitirá que el Distrito se concentre en cumplir con los objetivos de diversidad. El software rastrea fácilmente los esfuerzos de buena fe, las oportunidades, las respuestas, los montos de gastos diversos, las relaciones con los contratistas y los múltiples niveles de análisis / informes de gastos para proporcionar al Distrito informes precisos de gastos con empresas comerciales propiedad de mujeres y minorías (M / WBE) independientemente de su estado como principal o Subcontratista.. (\$ 40K)
- Programa de divulgación y educación: el compromiso con la comunidad es fundamental para el éxito de la diversidad de proveedores dentro de las prácticas comerciales del Distrito. El programa de divulgación estará diseñado para ayudar a las empresas pertenecientes a minorías y mujeres, a participar en las actividades de adquisición y contratación del Distrito. El objetivo del programa es estimular el desarrollo económico y apoyar a las empresas pertenecientes a minorías y mujeres para que se expandan con éxito en el mercado. Además, el programa de divulgación permitirá al Distrito organizar y asistir a varios eventos para promover el crecimiento y la expansión de negocios pertenecientes a minorías y mujeres en las prácticas de contratación y contratación del Distrito. (\$ 15K)
- Cuotas y tarifas: deben continuar las relaciones organizacionales, así como desarrollar nuevas relaciones con organizaciones de diversidad de proveedores que promuevan el intercambio de mejores prácticas, colaboraciones y el desarrollo de una sólida base de datos de proveedores. La membresía y el compromiso directo con diversas empresas, agencias, instituciones académicas y corporaciones contribuyen a que las empresas viables sean consideradas e incluidas en el proceso de selección de proveedores, así como su capacidad para competir por las oportunidades. (\$ 5K)



CIERRE Y PRÓXIMOS PASOS

Próxima reunión de la Comisión: 26 de marzo de 2020

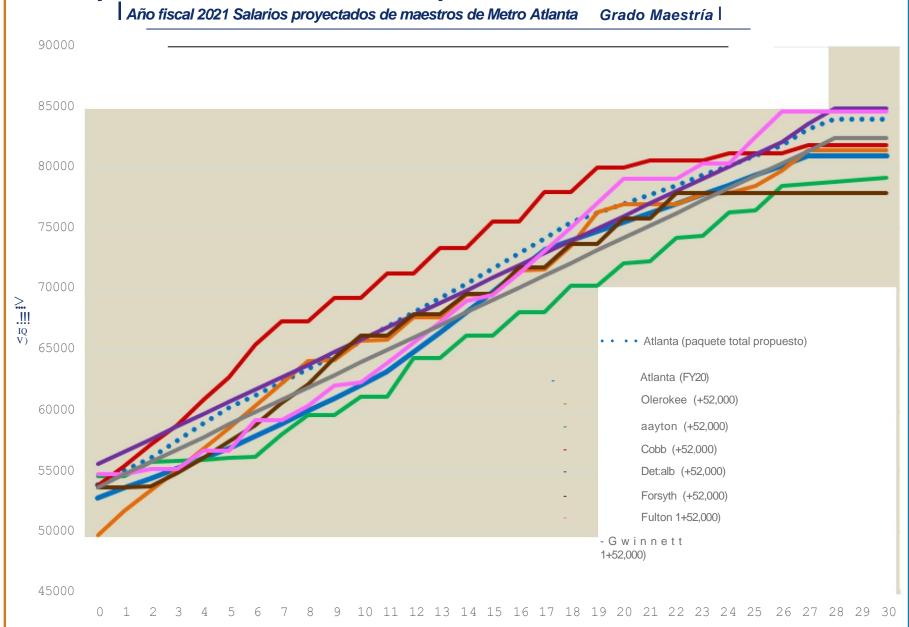
Agenda:

 Alineación final de la estrategia de compensación, actualización de ingresos del año fiscal 2021, actualización de gastos del año fiscal 2021 y análisis de brecha actual y paquetes de decisiones preliminares

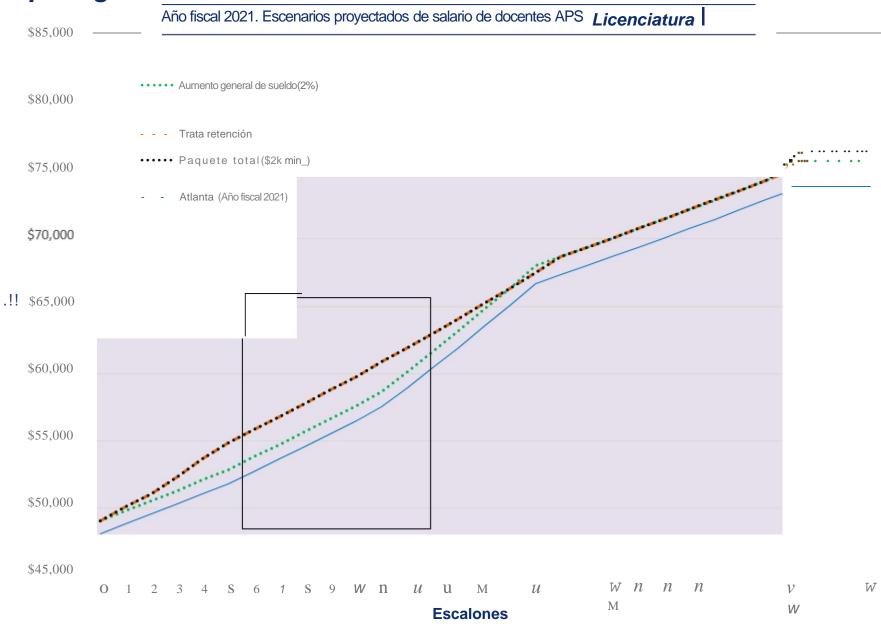
Apéndice

Discusión de estrategia de compensación preliminar para maestros año fiscal 2021

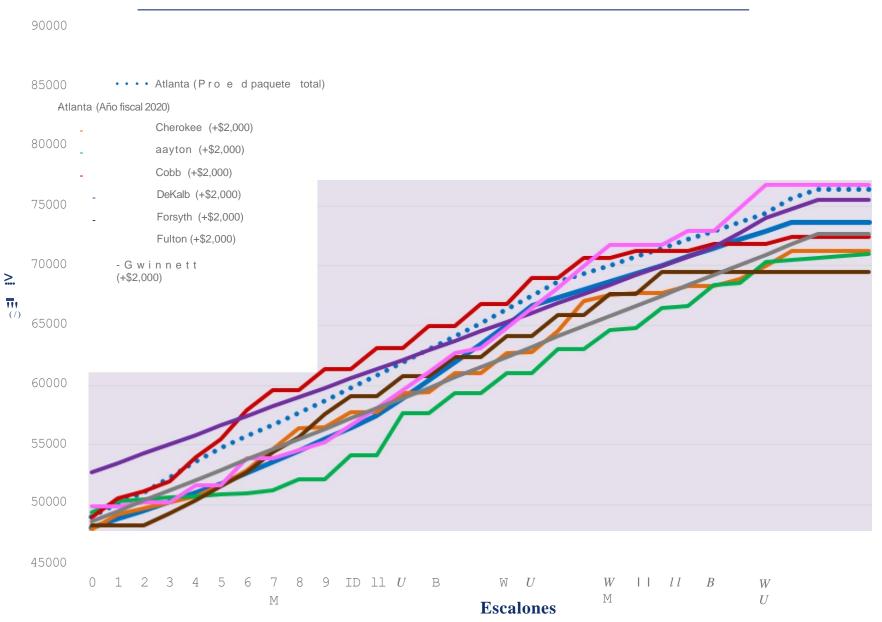
Aumentos salariales propuestos para el año fiscal 2021 en comparación con el área metropolitana



Año fiscal 2021 Escenarios de pago a docentes propuestos para grado licenciatura



Aumentos salariales propuestos para el año fiscal 2021 en comparación con el área metropolitana 62 Año fiscal 2021 Salarios proyectados de maestros de metro Atlanta Licenciatura



las comparaciones del área metropolitana se estiman utilizando un aumento de \$ 2,000 por paso

Escuelas de alta necesidad Nombre de la escuela Boyd Elem School William Finch Elem School Barack and Michelle Obama Acad

1. Insert bachelor's degree charts

	Porcentaje de pobreza *
Boyd Elem School	91.9
William Finch Elem School	88.9
Barack and Michelle Obama Acad	87.1
John Lewis Invictus Academy	85.6
Stanton, F. L. Elem School	85.4
Michael R. Hollis Innov Acad	85.2
Harper-Archer Elementary	84
Scott Elem School	82.9
Dunbar Elem School	81.6
Tuskegee Airmen Global Academy	81
Sylvan Middle School	80.7
Brown Middle School	80.5
Dobbs Elem School	80.3
Usher/Collier Hghts Elementary	80.3
Perkerson Elem School	80.2
Heritage Academy	79.9
Miles Elem School	79.8
Humphries Elem School	78.9
Hope-Hill Elementary	78.1
Continental Colony Elem School	78.1
Cleveland Elem School	78
Hutchinson Elem School	77.4
Kimberly Elem School	76.9
Forrest Hills Academy	76
M. Agnes Jones Elem School	75.9
Peyton Forest Elem School	75.7
Cascade Elem School	75.5
Douglass High School	73.1
Long Middle School	72.5
Young Middle School	72.5
CORETTA SCOTT KING WLA	72
BEST Academy	71.2
Fickett Elem School	71
Washington High School	70.4