

GREAT TEACHERS MAKE A DIFFERENCE



In Denver Public Schools, we know we won't reach our vision of Every Child Succeeds without attracting and keeping the best possible teachers for our kids. We are committed to working with our teachers and our teachers' union, the Denver Classroom Teachers Association, to build a salary system that better supports our educators at every stage of their career.

Highlights of the DPS proposal

- Adds \$11 million to educator pay on top of the \$45 million that DPS committed last year toward increasing teacher compensation.
- Invests more money in predictable annual salaries and less in one-time bonuses.
- Commits incentives for educators serving in our highest-poverty schools and our hardest-to-fill jobs, such as teaching secondary math or in Spanish-language classrooms. About 75% of teachers would earn one of these bonuses.

Plus, better support for every stage of an educator's career:

EARLY-CAREER TEACHERS

- Increases a new teacher's starting salary to \$45,000, higher than Cherry Creek, Aurora, Jefferson County, Adams Five-Star and Littleton.
- Grows our tuition reimbursement and/or loan forgiveness by 25% so educators are eligible for up to \$1,000/yr for a maximum of \$5,000.

MID-CAREER TEACHERS

- Promotes retention by providing a large salary bump after an educator dedicates 15 years of service in DPS classrooms.
- Adds more options to increase annual pay so educators can build their base salaries without costly advanced degrees.

LATE-CAREER TEACHERS

- Removes salary caps common in other districts so DPS educators can receive continuous growth in pay over 30 years.
- For example, a DPS teacher with a bachelor's degree and 20 years of experience in our schools would earn a salary of \$71,750. In Boulder, that teacher would earn \$49,665 because the system requires teachers to start working toward an advanced degree in order to grow their compensation.

Commitment to Retention

Teacher retention in DPS has increased over the past three years to 86%. For our teachers of color and top-performing teachers, retention was even greater. Eighty-seven percent of our teachers of color and 91% of our top-performing teachers returned to DPS this year. Retaining teachers means thriving schools and better outcomes for our kids, and we are committed to prioritizing keeping great educators in every classroom. Fair compensation is an important component of retention and we are hopeful that the DPS proposals will push these retention numbers even higher.



**WANT TO LEARN MORE ABOUT TEACHER SALARY NEGOTIATIONS?
HAVE A QUESTION OR A COMMENT TO SHARE?**

Please visit greatteachers.dpsk12.org and sign up for negotiations updates.

LOS MAESTROS EXCELENTES MARCAN LA DIFERENCIA



En las Escuelas Públicas de Denver, sabemos que no lograremos nuestra visión de El éxito de todos los estudiantes si no captamos y conservamos a los mejores maestros para nuestros niños. Tenemos el compromiso de trabajar con nuestros maestros, el sindicato de maestros y la Asociación de Maestros de Salones de Clases de Denver para diseñar un sistema salarial que mejore el apoyo a nuestros educadores en cada etapa de su carrera.

Puntos destacados de la propuesta de DPS

- Incrementar en \$11 millones el salario de los educadores, además de los \$45 millones que DPS se comprometió a pagar el año pasado para incrementar la compensación de los maestros.
- Invertir más dinero en salarios anuales predecibles y menos en bonos únicos.
- Comprometerse a otorgar incentivos a los educadores que sirven en las escuelas con los más altos niveles de pobreza y a los que ocupan los puestos más difíciles de cubrir. Aproximadamente el 75 % de los maestros recibirá uno de estos bonos.

Además, proveeríamos apoyo durante cada etapa de la carrera de los educadores:

MAESTROS QUE INICIAN SU CARRERA

- Incremento del salario inicial de los maestros principiantes a \$45,000, lo que supera al de Cherry Creek, Aurora, el Condado de Jefferson, Adams Five-Star y Littleton.
- Incremento del 25 % en los reembolsos de matrícula y/o condonación de préstamos, de forma que los educadores puedan recibir hasta \$1,000 anuales y la cantidad máxima de \$5,000.

MAESTROS A MITAD DE SU CARRERA

- Promoción de la retención mediante un aumento significativo del salario luego de 15 años de servicio en los salones de clases de DPS.
- Oferta de más opciones para aumentar el salario anual, de forma que los maestros puedan incrementar su sueldo base sin tener que obtener costosos posgrados.

MAESTROS CON UNA LARGA TRAYECTORIA DOCENTE

- Eliminación de los salarios límites, comunes en otros distritos, de forma que los educadores puedan recibir aumentos salariales continuos durante 30 años.
- Por ejemplo, el salario de un maestro de DPS con una licenciatura y 20 años de experiencia en nuestras escuelas sería de \$71,750. En Boulder, ese mismo maestro ganaría \$49,665, porque su sistema exige que los maestros estudien para obtener posgrados a fin de aumentar su compensación.

Compromiso con la retención

En DPS, la retención de maestros ha aumentado a 86 % durante los últimos tres años. La retención fue aún mayor entre los maestros de color y los maestros de mayor desempeño. El 87 % de nuestros maestros de color y el 91 % de nuestros docentes de mayor desempeño regresaron a DPS este año. La retención de maestros produce escuelas exitosas y mejor desempeño de nuestros niños, y estamos comprometidos con dar prioridad a la retención de educadores excelentes en todos los salones de clase. Una compensación justa es un importante elemento en lo que respecta a la retención y creemos que las propuestas de DPS incrementarán aún más las cifras de retención.



¿DESEA OBTENER MÁS INFORMACIÓN SOBRE LAS NEGOCIACIONES SALARIALES PARA LOS MAESTROS?
¿TIENE ALGUNA PREGUNTA O DESEA COMPARTIR UN COMENTARIO?

Visite greatteachers.dpsk12.org y regístrese para recibir actualizaciones sobre las negociaciones.