

REDUCCIÓN EN FUERZA LABORAL: MAESTROS Y ADMINISTRADORES ESCOLARES

Política Código

7920

El propósito de esta política es establecer un procedimiento ordenado para una reducción en fuerza laboral. Esta política se aplica a (1) empleados con estatus de carrera y (2) a todos los demás maestros y administradores escolares, según se define en los estatutos relevantes, durante los términos de sus contratos. Una reducción en fuerza entre otros empleados se llevará a cabo de conformidad con la política 7921, Reducción de personal clasificado o, según corresponda, de acuerdo con los términos en conflicto del contrato de un empleado individual.

A. MOTIVOS PARA LA REDUCCIÓN DE FUERZA LABORAL.

Se puede implementar una reducción de la fuerza laboral cuando la junta determina que cualquiera de las siguientes circunstancias ha dado como resultado la necesidad de disminuir el número de puestos ocupados por los empleados a los que se aplica esta política.

1. Reorganización del Sistema

La reorganización del sistema se define como (a) el cierre, la consolidación o la reorganización de escuelas, edificios escolares o instalaciones; (b) la eliminación, reducción o reorganización de una oferta curricular, programa u operación escolar; o (c) la fusión de dos o más sistemas escolares.

2. Inscripción en Declive

Existe una disminución en la inscripción (a) cuando la inscripción o la inscripción proyectada para el próximo año escolar posterior causa una disminución en el número de puestos docentes o administrativos asignados por el estado o cualquier otra fuente de financiamiento; o (b) cuando la inscripción o inscripción proyectada de una oferta o programa curricular para el próximo año escolar exitoso sea inadecuada para justificar la continuación del curso o programa.

3. Exigencia financiera

La exigencia financiera significa (a) cualquier disminución significativa en los recursos financieros de la junta que obligue a una reducción en el presupuesto operativo actual del sistema escolar; (b) cualquier disminución o eliminación significativa en la financiación de un programa en particular; o (c) cualquier insuficiencia en el financiamiento que haga que la junta no pueda continuar con los programas existentes en los niveles actuales.

B. DETERMINACIÓN PRELIMINAR

1. El superintendente determinará si una reducción de la fuerza de los empleados sujetos a esta política es necesaria, apropiada o en el mejor interés del sistema escolar.
2. Si el superintendente decide recomendar a la junta una reducción de la fuerza, primero deberá determinar qué puestos estarán sujetos a la reducción. Al tomar esa determinación, el superintendente deberá dar cuenta de:
 - a. consideraciones estructurales, como la identificación de puestos, departamentos, cursos, programas, operaciones y otras áreas donde hay (1) personal menos esencial, duplicado o en exceso; (2) responsabilidad laboral y / o ineficiencias en el puesto; (3) oportunidades para funciones de trabajo combinadas; y / o (4) disminución de la demanda estudiantil u otras para el currículo, programas, operaciones u otros servicios; y
 - b. Consideraciones organizativas, como las necesidades organizativas anticipadas del sistema escolar y la inscripción en el programa / escuela.
3. El superintendente deberá presentar una recomendación a la junta. La recomendación debe incluir:
 - a. los motivos de una reducción de la fuerza laboral;
 - b. los puestos a reducir, categorizados por área (s) de licencia y / o responsabilidad del programa; y
 - c. la información de fondo, los datos y la justificación de la recomendación.
4. La junta revisará la recomendación del superintendente y determinará si se reduce el número de empleados con licencia o si se reducen sus términos de empleo.
5. Si la junta, después de explorar, considerar y discutir una variedad de formas de evitar una reducción de la fuerza laboral, determina que es necesaria una reducción de la fuerza de los empleados sujetos a esta política, el superintendente recomendará a la junta qué personas deben ser despedir , degradados o reducidos a un empleo a tiempo parcial, según los criterios establecidos a continuación.

C. LOS CRITERIOS

La consideración principal en cualquier reducción de la fuerza laboral será el mantenimiento de un programa educativo sólido y equilibrado que sea consistente con las funciones y responsabilidades del sistema escolar. El superintendente considerará una variedad de factores para determinar qué empleados se incluirán en la reducción de la fuerza, incluidos los siguientes:

1. Calificaciones de desempeño y evaluación del trabajo;
2. áreas de licencia;
3. inscripción de programa;
4. servicio en puestos de servicio extra y capacidad para llenar dichos puestos;
5. la duración del servicio, con mayor prioridad dada al servicio en este sistema escolar; y
6. Nivel de título.

El superintendente desarrollará un sistema para utilizar los factores mencionados anteriormente para determinar qué empleados se recomendarán a la junta para su inclusión en la reducción de personal.

D. PROCEDIMIENTO PARA LA TERMINACIÓN

La junta considerará la recomendación del superintendente y podrá, mediante resolución, ordenar la destitución o degradación de una persona o reducir a una persona a un empleo de medio tiempo. Se cumplirán todos los requisitos de GS 115C-325 (para maestros con estatus profesional) y 115C-325.6 (para maestros con estatus no profesional), incluidos los límites de tiempo y procedimientos de notificación y la oportunidad de una audiencia, cuando cualquier maestro con carrera El estado (como se define en GS 115C-325) o el maestro o administrador (como se define en GS 115C-325.1) se termina, se reduce de categoría o se reduce a un empleo a tiempo parcial debido a una reducción de la fuerza.

E. TERMINACIÓN / REEMPLEO DE UN PROFESOR CON ESTADO DE CARRERA

Cuando un maestro con estatus de carrera es despedido de acuerdo con esta política, su nombre será colocado en una lista de empleados disponibles para ser mantenidos por la junta.

F. NO RENOVACIÓN DE UN EMPLEADO

La junta, por recomendación del superintendente, puede negarse a renovar el contrato de un maestro con estatus no profesional; ofrecer un contrato nuevo, renovado o extendido a un administrador de la escuela; o volver a contratar a cualquier maestro que no tenga una carrera profesional y que no esté bajo contrato por cualquier causa que considere suficiente (consulte la política 7950, Maestros que no tienen una carrera profesional: No renovación). Una decisión (1) de no renovar el contrato de un maestro sin estatus de carrera, (2) de no renovar, extender u ofrecer un nuevo contrato a un administrador de la escuela, o (3) de no volver a contratar a ningún maestro con estatus de no profesional que sea no bajo contrato no se considera una "terminación" bajo esta política. En tales circunstancias, no se requiere que se sigan los procedimientos establecidos en esta política antes de la decisión de la junta.

Referencias Legales: G.S. 115C-287.1, -325 (aplicable a docentes con estatus profesional), -325.4, -325.6 a -325.9 (aplicable a docentes con estatus no profesional)

Referencias cruzadas: Reducción de personal clasificado (política 7921), Maestros sin estatus de carrera: No renovación (política 7950)

Adoptado el 14 de mayo de 1998 a partir del 1 de julio de 1998.

Revisado: 8 de abril de 1999, 13 de agosto de 2009, 14 de abril de 2011, 13 de octubre de 2011, 12 de junio de 2014, 11 de marzo de 2016, 14 de marzo de 2019