



Kontraktansættelse af skoleledere

Mødesag til Børne- og Ungeudvalget om udgifter ved tjenstemandsansættelse kontra kontraktansættelse

Uddybende oplysninger vedrørende kontraktansættelse kontra tjenstemandsansættelse

På de områder, hvor kommunen allerede er gået væk fra tjenstemandsansættelse, har ekstraudgiften på kort sigt kun været pensionsudgiften ved overenskomstansættelse.

Ved ansættelse af skoleledere skal der, hvis der ikke anvendes tjenstemandsansættelse, betales et åremålstillæg eller kontraktstillæg ud over overenskomstpensionen.

Dermed bliver differencen på skolelederområdet mindre i forhold til de øvrige tjenstemandsansættelser. Der er dog alligevel penge at spare for Ishøj Kommune, hvis ansættelsesformen kontraktansættelse vælges i stedet for tjenstemandsansættelse.

Besparelsen ved kontraktansættelse findes i løbet af den periode kommunen har udgiften til skolelederen

- Ved tjenstemandsansættelse: Under ansættelsen og efterfølgende år som tjenstemandspensionist.
- Ved kontraktansættelse: Kun under ansættelsen.

Ansættelsesform	Ansættelsesperiode	Pensionsperiode
Tjenstemandsansættelse:	ingen merudgift	pensionsudgift
Kontraktansættelse:	merudgift	ingen pensionsudgift

Selvom udgiften til løn under ansættelsen er mindre ved tjenstemandsansættelse, så er den samlede udgift i ansættelses- og efterfølgende pensionsår højere end merudgiften til pension og kontraktstillæg ved kontraktansættelse.

En kommune kan kun "komme af med en tjenstemandspension", hvis skolelederen fratræder og overgår til ny tjenstemandsstilling. Sker det ikke, fastholdes pensionsudgiften til tjenstemandspension i kommunen – både for ansættelsesperioden i kommunen, men også for den del, der er overført fra tidligere ansættelser.

Skoleledere, der kommer fra overenskomstansættelse, kan få overført årene som overenskomstansat, så de tæller med i tjenstemandsansættelsen. Det gælder også, selvom ansættelsen på overenskomstvilkår er optjent på en lavere løn, f.eks. som lærer. På den måde kan en skoleleder få konverteret en lærerpension til lederpension, da der, ved udbetaling af tjenstemandspension, kun tælles ansættelsesår og ikke pensionsstørrelse. Samlet ender det med en højere tjenstemandspension. Denne rettighed er beskrevet i § 4a i Pensionsregulativet for tjenstemænd.

Der er imidlertid en finansieringsudfordring, hvis det besluttes at ændre ansættelsesform til kontraktansættelse. Udgiften til overenskomstpension og kontraktstillæg skal afregnes allerede under ansættelsen, hvor den sparede tjenstemandspension først kan kalkuleres på pensioneringstidspunktet, jfr. skemaet ovenfor.

En beslutning om ændret ansættelsesform kan kun gælde ved nyansættelse. Allerede ansatte skoleledere vil fortsætte deres ansættelse på tjenstemandsvilkår.