



Ansættelsesstop - information til portalen

Byrådet har den 26. januar 2016 besluttet at indføre et kontrolleret ansættelsesstop som følge af de økonomiske udfordringer på det specialiserede børneområde. Læs mere herom i [Ledernyt](#).

Hvordan

Byrådet har valgt, at det skal håndteres ved, at der trækkes 1 måneds løn fra arbejdspladsens lønbudget, når en medarbejder fratræder.

Det betyder, at der vil blive trukket 1 måneds løn ved alle fratrædelser/vakancer.

Hvis man som leder har plads i sit budget til øjeblikkelig besættelse af stillingen samtidig med, at budgettet reduceres med en månedsløn, er dette tilladt.

Hvornår

Ansættelsesstoppet træder i kraft 27. januar 2016 og gælder i udgangspunktet året ud eller indtil provenuet er opnået.

Det betyder, at ledige stillinger - hvor der ikke den 27. januar 2016 allerede er indgået konkret aftale om ansættelse - er omfattet af ansættelsesstoppet og vil blive trukket 1 måneds løn.

Hvem

Ansættelsesstoppet omfatter alle faste stillinger - og midlertidige stillinger, der hvor medarbejderen stopper før udløbet af den aftalte periode - og det er uden dispensationsmuligheder.

Undtaget fra ansættelsesstoppet

Tilkaldevikarer (timelønnede)
Barselsvikarer

Særligt om barselsvikariater:

Barselsvikariater er ikke omfattet af ansættelsesstoppet. Det betyder, at hvis en enhed har en medarbejder på barsel, bliver der fortsat overført midler fra barselsfonden og enheden kan vælge at ansætte en vikar. Der bliver IKKE trukket lønmidler fra enheden i disse situationer.

Gælder ansættelsesstoppet i følgende situationer?

1:	Ved fratrædelse i prøvetiden?
NY	Ja, med mindre der i situationen tidligere er betalt for stillingen på baggrund af anden medarbejders fratrædelse. Der betales ikke for samme stilling 2 gange med så kort mellemrum
2:	Ved plejeorlov til pasning af døende?
	Nej, da der ikke er tale om en vakance
3:	Hvis man pga. omstruktureringer afskediger medarbejdere, og ansætter nye kompetencer (som led i en større strategi)?
	Ja
4:	Ved tidsbegrænsede ansættelser, hvor den ansatte stopper før tid?
	Ja, medmindre den tidsbegrænsede ansættelse er sket på baggrund af en bevilling som kræver ansættelse
5:	Når en sommerferievikar stopper som aftalt (tidsbegrænset ansættelse hen over

	sommeren – eks. 2 måneder)?
	Nej
6:	Ved ansættelse i jobrotation jf. Lov om aktiv beskæftigelsesindsats?
	Nej
7:	Ved ansættelse i en nyoprettet stilling?
	Ja
8:	Hvis der er en arbejdsplads som i forvejen har en økonomi som betyder, at der kommer et merforbrug og udfører et arbejde som betyder, at der skal ansættes personale?
	Ja
9:	Når en medarbejder har uddannelsesorlov?
	Nej, der er ikke tale om en vakance
10:	Ved ansættelse i løntilskud?
	Nej
11:	Hvis en vikar fratræder efter at have været ansat i forbindelse med en langtidssygemeldt medarbejder.
	Nej
12:	Er elevstillinger omfattet?
	Nej
13	Er pædagogstuderende omfattet?
14	Er ansættelse som elever som henholdsvis social- og sundhedshjælper elev og social- og sundhedsassistentelever omfattet?
	Nej, kommunen er forpligtet til at tage et bestemt antal elever da der er indgået en aftale mellem KL, Danske Regioner, regeringen og LO/FOA om antallet af elevpladser (dimensionering).