



Regler om tillämpning av delpensionsavtal för arbetstagare vid Umeå universitet

Fastställd av rektor 2016-04-12

Dnr: FS 1.1 - 553-16

Denna regel ersätter tidigare fastställt beslut av rektor, dnr 300-1692-09, 2009-05-28

Typ av dokument:	Regel
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	Tillsvidare
Område:	Personal
Ansvarig enhet:	Personalenheten

Regler om tillämpning av delpensionsavtal för arbetstagare vid Umeå universitet

Bakgrund

Den 1 januari 2003 trädde ett delpensionsavtal för statligt anställda i kraft som innebär att arbetsgivaren kan medge att arbetstiden för en anställd som fyllt 61 år minskas för delpension upp till högst hälften av heltidsarbete. Delpension kan beviljas längst till och med månaden innan arbetstagaren fyller 65 år när kollektivavtalad pensionsålder inträder.

Arbetstagaren ska före arbetstidsminskningen ha haft kollektivavtalad pensionsrätt i sammanlagt 120 månader. Varje ansökan ska prövas individuellt och vid beslut ska hänsyn tas till förutsättningarna för verksamheten, inbegripet det ekonomiska utrymmet liksom till den anställdes situation.

De centrala parternas syfte med delpensionsavtalet var och är att höja den genomsnittliga pensionsåldern för statligt anställda och att underlätta kompetensöverföring i samband med generationsväxling och parterna rekommenderar arbetsgivaren att i största möjliga utsträckning tillmötesgå arbetstagarens önskemål om arbetstidsminskning.

Delpensionskostnader finansieras helt av arbetsgivaren.

Riktlinjer för beviljande av delpension vid Umeå universitet

Den grundläggande inriktningen är att en anställd arbetar till kollektivavtalad pensionsålder, vilken inträder vid 65 års ålder. En anställd kan gå i pension före kollektivavtalad pensionsålder

- med uttag av allmän pension på 25, 50, 75 eller 100 % tidigast från 61 år (utbetalas av Försäkringskassan)
- med förtida uttag av tjänstepension med 100 % tidigast från 61 år (utbetalas av SPV)
- med sjukersättning (sjuk-/förtidspension) som beslutas av Försäkringskassan

En anställd kan också med stöd av Lagen (1982:80) om anställningsskydd § 32a fortsätta att arbeta till 67 års ålder.

Delpensionsavtalet ska inte ersätta utan komplettera dessa alternativ och ambitionen är att, när verksamheten och de ekonomiska förutsättningarna så tillåter, kunna bevilja ansökningar om delpension som också gynnar det aktiva omställningsarbetet vid Umeå universitet.

Delpension kan beviljas tidigast från den månad den anställde fyller 61 år, eller vid en senare tidpunkt och längst till och med månaden innan 65-årsdagen. Det innebär att om en anställd med stöd av reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS § 32a) fortsätter att arbeta efter denna tidpunkt föreligger ingen möjlighet till delpension efter fyllda 65 år. Om en arbetstagare, som uppbär delpension, ändå vill kvarstå i anställningen efter 65 år upphör rätten att arbeta deltid. Arbetsgivaren kan bevilja partiell tjänstledighet utan lön efter 65 år.

Arbetsgivaren utgår normalt i sin verksamhetsplanering från att den som beviljats delpension också lämnar sin anställning för hel pension senast vid den kollektivavtalade pensionsåldern 65 år.

Ett beslut om delpension gäller normalt från delpensionstillfället och längst fram till kollektivavtalad pensionsålder. Arbetsgivaren kan undantagsvis ompröva ett beslut om arbetstagaren begär det på grund av ändrade förutsättningar eller om ledighetsförmånen missbrukats.

Delpension innebär att den anställde beviljats minskning av sin arbetstid i syfte att vara pensionär under den frigjorda tiden. Det är inte tillåtet att förvärvsarbeta och uppbära lön under den frigjorda tiden.

En arbetstagare som uppbär sjukersättning (tidigare sjuk-/förtidspension) beviljad av Försäkringskassan med minst 50 % kan inte beviljas delpension eftersom delpensionsavtalet kräver att arbetstagaren arbetar minst 50 % av normal heltid. Om arbetstagaren har sjukersättning med 25 % omfattning finns det en formell möjlighet att bevilja delpension med högst 25 %. Delpension beviljas inte om medicinska skäl för sjukskrivning/sjukersättning föreligger.

En anställd som beviljats delpension behåller sin rätt till tjänstepensionsförmåner som om han eller hon fortsatt att arbeta i oförändrad omfattning. Förmånerna i den allmänna pensionen påverkas däremot eftersom delpensionen inte utgör pensionsgrundande inkomst i den allmänna socialförsäkringen.

Delpension vid Umeå universitet

Arbetstagare kan från 61 år beviljas delpension i det fall det bedöms som viktigt för verksamheten att behålla en anställd med svårersättnings- och värdefull kompetens och risk finns att den anställde inte kommer att orka arbeta heltid, även om sjukdom som innebär nedsatt arbetsförmåga och grund för sjukskrivning inte föreligger.

För en anställd med sådan allvarlig medicinsk problematik att sjukpenning och sjukersättning bedöms kunna utgå ska detta alltid prövas i första hand.

Ytterligare skäl för delpension kan till exempel vara konstaterad övertalighet eller konstaterat behov av kompetensväxling. Som underlag ska en verksamhets- och kompetensanalys redovisas.

I situationer när neddragningar måste genomföras för att klara ekonomin kan delpension bidra till att nödvändiga personalminskningar kan genomföras på ett, både för verksamheten och för de anställda, positivt sätt.

Anställda som har kollektivavtalad pensionsrätt från 60 eller 63 år

För arbetstagare med rätt till pension från 60 eller 63 år enligt övergångsbestämmelser och som önskar trappa ner ska möjligheten att erbjuda deltidsanställning alltid diskuteras.

Avgångsrätt från 60 respektive 63 år har i dagsläget ett trettiotal anställda i befattningar som lokalvårdare, telefonist, vaktmästare, ekonomibiträde, laboratoriebiträde, laboratorieassistent, operatör (observera att det inte gäller alla anställda med dessa befattningsbenämningar).

Ansökan och beslut om delpension

För att säkerställa en helhetssyn och för att minimera att besluten upplevs orättvisa och godtyckliga sker beredning, handläggning och samverkan med personalorganisationerna inför beslut om delpension av personalenheten.

Ansökan om delpension inges av den anställde och ska förutom kompletta personuppgifter innehålla

- från och med vilket datum delpension önskas
- omfattning av delpensionen
- motiv för ansökan

Ansökan ska lämnas till berörd prefekt för yttrande innan den inges till personalenheten, universitetsförvaltningen. Ansökan bör inges i så god tid som möjligt, dock senast 6 månader

innan önskad tidpunkt för delpension.

Yttrandet från berörd prefekt ska innehålla en samlad bedömning av de konsekvenser en delpension skulle medföra för verksamheten med avseende bland annat på ekonomi, arbetsorganisation, kompetens-/generationsväxling och rekryteringsbehov. Bedöms delpension kunna bidra till att lösa en befarad risk för övertalighet ska en verksamhets- och kompetensanalys redovisas.

Arbetsuppgifter och arbetstidens förläggning

Deltidstjänstgöringens förläggning beslutas av prefekt med utgångspunkt i verksamhetens krav och i samråd med den anställde. En anställd som beviljats delpension betraktas därefter som deltidsanställd. Detta innebär bland annat att vid koncentrerad arbetstid gäller att kvotberäkning tillämpas för semester och eventuell sjukfrånvaro.

Beslut och finansiering

Efter individuell prövning av ansökan och efter hörande av berörd dekanus/motsv fattar personalchefen beslut om att bevilja eller avslå ansökan om delpension. I fråga om professorer prövas dock frågan av rektor efter samråd med prefekt och berörd dekanus.

Berörd institution ska finansiera 30 % av delpensionskostnaden. Resterande 70 % finansieras genom gemensam avsättning. Delpensionskostnaden utgörs av 60 % av delpensionsunderlaget samt sociala avgifter.

Omprövning av beslut

Den som sökt och beviljats delpension kan inte ensidigt ångra sig. Beslutet gäller fram till kollektivavtalad pensionsålder och kan endast undantagsvis omprövas. Arbetsgivarens beslut kan inte överklagas.

Skäl för omprövning kan, förutom att arbetstagaren så begär, vara att ledighetsförmånen missbrukas. Delpension innebär att den anställde beviljats minskning av sin arbetstid i syfte att vara pensionär under den frigjorda tiden. Det är inte tillåtet att förvärvsarbeta under denna tid annat än i mycket begränsad omfattning. En anställd som beviljats delpension är fortsatt skyldig att underrätta arbetsgivaren om eventuella bisysslor. Pensionen kan komma att omprövas om bisysslan inte är tillåten enligt arbetsgivarens uppfattning.

Uppföljning

Arbetsgivaren och personalorganisationerna ska minst en gång per år i den centrala samverkansgruppen (CSG) följa upp hur delpension nyttjas och beviljas vid Umeå universitet.