

Riktlinjer för delpension för arbetstagare vid Mittuniversitetet

Bakgrund

Arbetsmarknadens parter inom den statliga sektorn kom 2002-02-01 överens om avtal rörande delpension. Avtalet trädde i kraft den 1 januari 2003.

Delpensionsavtalet innebär möjligheten, om arbetsgivaren så medger, att fr o m den månad arbetstagaren fyller 61 år eller senare erhålla delpension. Delpension kan utges längst till den månad arbetstagaren fyller 65 år.

Avtalets formulering om att delpension kan medges innebär att det alltid är arbetsgivaren som avgör om förmånen beviljas. Arbetsgivaren har vid sitt beslut om delpension, som vid alla andra verksamhetsbeslut, att främst beakta verksamhetens krav och dess ekonomiska förutsättningar. Arbetsgivaren har sedan att inom dessa ramar pröva varje enskild anställds begäran om delpension och därvid ta hänsyn till parternas rekommendationer i avtalet att i största möjligaste utsträckning söka tillmötesgå arbetstagaren.

Den grundläggande inriktningen bör vara att en anställd arbetar till ordinarie pensionsålder. Arbetsgivaren ansvarar i samverkan med de lokala fackliga organisationerna och de enskilda anställda för att anpassa arbetsuppgifter och organisation så att det är möjligt.

Vem kan söka delpension?

Delpension kan sökas från och med den månad arbetstagaren fyller 61 år eller senare och längst t o m månaden före den då arbetstagaren fyller 65 år. För att vara berättigad att söka delpension gäller också att arbetstagaren för tid före arbetstidsminskningen har haft en kollektivavtalad pensionsrätt i sammanlagt 120 månader.

Omfattning

Ansökan beviljas i normalfallet med 20% från den månad arbetstagaren fyller 61 år och med 50% från den månad arbetstagaren fyller 63 år.

Ansökan om delpension kan inte göras

- vid konstaterad nedsatt arbetsförmåga p g a sjukdom. Detta hanteras inom ramen för den allmänna försäkringen

- om en arbetstagare uppbär sjukpension med minst 50% eftersom delpensionsavtalet kräver att arbetstagaren arbetar minst 50% av normal heltid
- För personal som har varit helt tjänstledig mer än 1 år i direkt anslutning till pensionsperiodens början ska ingen delpension medges.

Syftet med delpensionen

Syftet med delpensionen är att öka möjligheten för äldre anställda att arbeta kvar till ordinarie pensionsålder. Om de tidiga pensionsavgångarna minskar i omfattning kan bland annat kompetensöverföring ske i samband med generationsväxling. Därför är avsikten vid ett beviljande att den anställda ska avgå med ålderspension vid uppnådd ordinarie pensionsålder, dvs 65 år.

Delpension innebär att den anställda beviljas minskning av sin arbetstid i syfte att vara pensionär under den frigjorda tiden. Det innebär att det i normalfallet inte är tillåtet att förvärvsarbeta under den frigjorda tiden.

Förutsättningar

Delpensionen är inte pensionsgrundande inkomst inom den allmänna socialförsäkringen. Den allmänna ålderspensionens storlek kan således minska för en anställd som beviljats delpension.

Ett beslut om delpension gäller från delpensionstillfället fram till ordinarie pensionsålder (65 år). Arbetsgivaren kan undantagsvis ompröva ett beslut om arbetstagaren begär det eller om ledigheten missbrukats.

Mittuniversitetet har som policy att delpension erhålls med 20% vid 61 år och 50% vid 63 år- dock med ett beaktande av den individuella ansökan och verksamhetens förutsättningar.

Om arbetstagaren har sjukpension med 25% finns det en formell möjlighet att bevilja delpension med max 25%.

Om en arbetstagare redan beviljats delpension och därefter blir sjuk och får sjuklön/sjukpenning eller sjukpension skall arbetstagaren behålla delpensionen. Endast i dessa fall blir det alltså möjligt att kombinera med 50% sjukpension.

Den anställda med delpension behåller sin rätt till tjänstepensionsförmåner från ordinarie pensionsålder som om arbetstagaren fortsatt arbeta i oförändrad omfattning. Förmånerna i den allmänna pensionen påverkas däremot eftersom delpensionen inte utgör pensionsgrundande inkomst i den allmänna socialförsäkringen.

Delpensionsavtalet ska ses som ett komplement till de redan tidigare reglerade möjligheterna i form av förtida uttag av ålderspension, pensionsersättning enligt trygghetsavtalet och sjukpension.

Anställd har rätt att ansöka om delpension

- om det bedöms som viktigt för verksamheten att behålla en anställd med svårersättningsvärd kompetens
- om risk finns för att den anställde inte kommer att orka arbeta heltid även om sjukdom inte föreligger
- om delpension kan underlätta generationsväxling
- om delpension underlättar hantering av avveckling av kompetens i omställningssyfte exempelvis vid tidiga åtgärder

Ansökan

Ansökan om delpension skall göras skriftligt till prefekt/chef och vara inkommen till personalchefen senast 3 månader innan önskad tidpunkt för delpension. Den sökande skall motivera sin ansökan. Till ansökan skall också en redovisning över vilka bisysslor som sökanden har vid ansökningstillfället och hur dessa avses utvecklas efter att vederbörande beviljats delpension.

- ansökan inges till berörd prefekt/chef
- varje ansökan skall prövas och behandlas individuellt och berörd chef skall lämna motivering.
- finansiering sker genom central avsättning inom ramen för LKP

Beslut

- Beslut om delpension fattas av personalchefen efter förslag från berörd prefekt/chef .
- Beslut om delpension skall fattas senast 1 månad innan delpension ska träda i kraft
- Finansiering av delpensionen skall framgå av beslut
- I beslutet skall det framgå att den anställde har skyldighet att informera arbetsgivaren om eventuellt förvärvsarbete. Om detta förvärvsarbete inte godkänns kan tjänstledigheten omprövas.

Uppföljning

Arbetsgivaren och personalorganisationerna skall minst en gång per år i den centrala samverkansgruppen (CSG) följa upp hur delpension utnyttjas och beviljas.

Om arbetsgivaren har för avsikt att avslå en ansökan om delpension skall berörda personalorganisationer informeras innan beslut fattas.