

## Beslut

<b>Beslutsinstans</b> Rektor		
<b>Beslut fattat av</b> Håkan Wiklund	<b>Beslutsdatum</b> 2020-02-25	<b>Beslut expedierat</b> 2020-02-26
<b>Föredragande</b> Victoria Sjöbom	<b>Beslut delges för åtgärd</b> Registrator, HR	
<b>Studentrepresentanter</b> Hilda Månsson (Ösd)	<b>Beslut delges för kännedom</b> Chefsforum	
<b>Övriga närvarande</b> Förvaltningschef Lotten Glans, Mona Vesslegård	<b>Beslut delges för publicering webb</b> <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	

### Ärende:

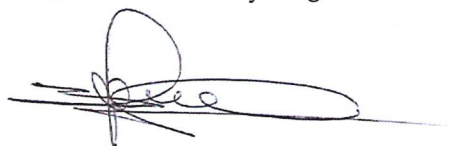
## Nya regler för anställning efter avgång med ålderspension

Mittuniversitetet har möjlighet att anställa personer efter avgång med ålderspension. Dessa regler ersätter tidigare regler för anställning efter avgång med ålderspension.

### Beslut:

Rektor beslutar

att fastställa nya regler för anställning efter avgång med ålderspension.



Håkan Wiklund  
Prorektor



## Regler för anställning efter avgång med ålderspension

**Publicerad:** [Klicka här för att ange datum.](#)

**Beslutsfattare:** Rektor Ander Fällström

**Handläggare:** Victoria Sjöbom

**Beslutsdatum:** 2020-02-25

**Giltighetstid:** 2020-02-25 till 202x-xx-xx

**Sammanfattning:** För samtliga institutioner/avdelningar inom Mittuniversitetet ska det finnas en långsiktig bemanningsplanering uttryckt i en kompetensförsörjningsplan som rymmer analys, mål, uppföljning och årlig aktivitetsplan. För den del av kompetensförsörjning som rör generationsväxling vid institutionen/avdelningen ska den grundläggande principen vara att denna planeras i god tid. Anställning efter ålderspension kan ske till arbeten där det inte varit möjligt att rekrytera ersättare, exempelvis när specifik spetskompetens krävs.

Tidigare versioner 2019-05-21

# Innehållsförteckning

## Innehåll

1.1 Bakgrund .....	3
1.2 Lagrum .....	3
1.2 Anställning efter ålderspension .....	3
1.3 Beslut .....	4
1.4 Anställningsvillkor.....	4
1.5 Arbetstid .....	4
1.6 Professor emerita/emeritus .....	4
1.7 Handlägningsordning .....	4
1.8 Förlängning av anställning av senior medarbetare .....	5
1.9 Anställningsbevis .....	5

# Anställning efter avgång med ålderspension

## 1.1 Bakgrund

För samtliga institutioner/avdelningar inom Mittuniversitet ska det finnas en långsiktig bemanningsplanering uttryckt i en kompetensförsörjningsplan som rymmer analys, mål, uppföljning och årlig aktivitetsplan.

För den del av kompetensförsörjning som rör generationsväxling vid institutionen/avdelningen ska den grundläggande principen vara att denna planeras i god tid. Kontinuerlig dialog bör ske, exempelvis vid medarbetarsamtal, med medarbetare som närmar sig pensionsåldern om hur han eller hon önskar sig de kommande åren i arbetslivet. Syftet är att skapa en bra arbetsituation och kunna planera samt säkerställa kompetens- och erfarenhetsöverföring. Målsättningen är att kompetens- och erfarenhetsöverföring ska vara genomförd när medarbetaren går i ålderspension. Anställning efter ålderspension kan ske till arbeten där det inte varit möjligt att rekrytera ersättare, exempelvis när specifik spetskompetens krävs.

## 1.2 Lagrum

En arbetstagare har enligt 32a § i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) rätt att kvarstå i anställning till utgången av den månad då han eller hon fyller 68 år.

För personer som har fyllt 68 år får arbetsgivaren träffa överenskommelse om tidsbegränsade anställningar i enlighet med LAS.

En arbetstagare som har fyllt 68 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt. För en arbetstagare som har fyllt 68 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

## 1.2 Anställning efter ålderspension

Mittuniversitet har i vissa sammanhang behov av att behålla personer som kommer att avgå med ålderspension. Anställning efter ålderspension är inte en rättighet och anställning ska alltid prövas utifrån verksamhetens behov. Prövningen ska visa att det är av stor vikt för verksamheten att anställa en person med särskilt uppdrag och specifik spetskompetens efter avgång med ålderspension. Externa forskningsanslag där anslag är beviljade till person som är nära ålderspension eller har avgått med ålderspension är ett exempel på ett särskilt uppdrag där en anställning kan vara av stor vikt och nödvändig för verksamheten.

## Regler

2019-05-21

DNR: 2009/1156 *MIUN 2019/1001*

### 1.3 Beslut

Beslut om anställning efter ålderspension fattas enligt Mittuniversitetets besluts- och delegationsordning.

### 1.4 Anställningsvillkor

För att särskilja anställning efter avgång med ålderspension från andra anställningar anställs samtliga personer som avgått med ålderspension med prefixet senior, t ex senior professor eller senior universitetslektor,

Anställningen ska maximalt sträcka sig ett år och anställningens omfattning ska anges i procent, omfattningen ska i normalfallet omfatta högst 20%. Lönevillkor beslutas av arbetsgivaren efter samråd med HR-avdelningen.

Lön vid anställning efter 68 års ålder ska i normalfallet motsvara tidigare lön. Anställning efter 68 års ålder omfattas inte av lönerevision.

Förmåner enligt kollektivavtal gäller inte för anställningar efter 68 års ålder, exempelvis semester, sjukvårdsförmåner och friskvård (Semesterlag 1977:480 gäller).

### 1.5 Arbetstid

För arbetstagare som anställs efter ålderspension gäller de lokala kollektivavtal om arbetstid som parterna tecknat för lärare respektive teknisk/administrativ personal. För arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring ska arbetsschema skickas till HR-specialist, lön för registrering i lönesystemet.

### 1.6 Professor emerita/emeritus

Möjligheten att låta en professor emerita/emeritus fortsätta sin vetenskapliga verksamhet oavlönat efter ålderspensionering i syfte att tillvarata erfarenhet och kunskap ska prövas av prefekt. Prövningen ska förutom strategiska överväganden ta hänsyn till institutionens tillgång till lokaler och ekonomiska förutsättningar. (Se regler för professor emerita/emeritus 2014/446). För professorer emeriti ska det tecknas ett särskilt personskadeskydd genom Kammarkollegiet.

### 1.7 Handläggningsordning

Prefekt eller avdelningschef skriver anhållan om att anställa en person efter avgång med ålderspension. Anhållan skickas till berörd dekan eller förvaltningschef senast tre månader innan pågående anställning avslutas. Tidsperioden beror på att om en anställd vill avsluta sin anställning och gå i pension ska anmälan till SPV göras tre månader innan anställningen avslutas.



## Regler

2019-05-21

DNR: 2009/4156- *MIUN 2019/1001*

Anhållan ska innehålla motivering till varför anställning efter ålderspension är nödvändig, hur den överensstämmer med institutionens/avdelningens verksamhets- och kompetensförsörjnings-plan och för hur lång period anställningen ska sträcka sig. I anhållan ska föreslagen befattningsbenämning framgå.

### 1.8 Förlängning av anställning av senior medarbetare

Prefekt eller avdelningschef skriver anhållan om att förlänga en tidigare beviljad anställning av senior medarbetare. Anhållan skickas till berörd dekan eller till förvaltningschef senast tre månader före avslut.

Anhållan ska innehålla motivering till varför förlängning behövs, hur den överensstämmer med institutionens/avdelningens verksamhets- och kompetensförsörjningsplan och för hur lång period anställningen ska sträcka sig.

### 1.9 Anställningsbevis

Om anställningsbeslut fattas, anhållan beviljas, att person får anställas efter ålderspension, skrivs anställningsbevis av HR.

Arbetsgivaren ansvarar för att skriftlig information om de anställningsvillkor som gäller för anställning efter ålderspension lämnas till den anställde.

