



POLICY FÖR DELPENSION VID HÖGSKOLAN I HALMSTAD

Beslut per capsulam 2003-05-09 enligt beslut i högskolestyrelsen 2003-02-17, reviderat 2007-06-08.

Arbetsgivarverket och arbetstagarorganisationerna har slutit avtal om delpension för statligt anställda och avtalet gäller från och med 2003-01-01. Högskolans policy har kompletterats med ”Riktlinjer för beviljande av delpension från och med 2007-01-01”. Reviderad 2012-07-10.

Avtaletes syfte och förutsättningar

Syftet med delpensionsavtalet är att arbetsgivaren med stöda av avtalet ska kunna öka möjligheten för äldre anställda att arbeta kvar till ordinarie pensionsålder. Om de tidiga pensionsavgångarna minskar underlättas bland annat kompetensöverföring i samband med generationsväxlingar.

Vid beslut om delpension ska hänsyn tas till förutsättningar för verksamheten, inklusive det ekonomiska utrymmet, liksom till den anställdes situation. Delpensionsavtalet förutsätter att beslut tas om delpension efter en individuell prövning. Detta hindrar dock inte arbetsgivaren från att utarbeta generella riktlinjer som utgångspunkt för beslut om delpension, men dessa kan inte ersätta den individuella prövningen vid varje enskilt beslut.

Villkor

Avtalet gäller inte för arbetstagare som redan idag arbetar 50 procent eller har sjukersättning från Försäkringskassan med 50 procent eftersom delpensionsavtalet kräver att arbetstagaren arbetar minst 50 procent av en normal heltid.

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

Delpension innebär att den anställda beviljats minskad arbetstid i syfte att vara pensionär under den frigjorda tiden. Det är inte tillåtet att förvärvsarbeta under denna tid. Det bör säkerställas att den anställda uppfyller detta villkor.

Omfattning

Delpension kan sökas till högst 50 procent av en heltid.

Ersättning

Delpensionen utgör 60 procent av delpensionsunderlaget. Delpensionsunderlaget utgörs av omfattningen av arbetstidsminskningen multiplicerat med den sökandes pensionsgrundande lön.

Ansökan

Ansökan om delpension ska vara skriftlig (se särskild blankett) och lämnas till berörd chef samt personalavdelningen minst 6 månader innan ledigheten avses träda i kraft.

Handläggning

Varje ansökan ska bedömas individuellt av berörd chef i samråd med personalavdelningen. I enlighet med centralt avtal skall arbetsgivarens ståndpunkt vara att i största möjligaste mån tillmötesgå arbetstagarens önskemål om arbetstidsminskning.

Områden som ska ligga till grund för den individuella prövningen är:

- verksamheten
- arbetssituationen
- individens personliga situation

Arbetstid och arbetsuppgifter

Förläggning av arbetstiden ska anpassas till verksamhetens krav. Arbetstidsminskning kan få till följd att arbetsuppgifter måste förändras för att passa verksamheten. Detta kan till exempel påverka chefsuppdrag.

Om det med utgångspunkt i den enskildes arbetsuppgifter är svårt att bevilja arbetstidsminskning ska berörd chef diskutera detta med den sökande. Det ska då prövas om exempelvis en senareläggning, en annan omfattning eller förändrade arbetsuppgifter kan göra att delpension beviljas. Först om dessa möjligheter uttömts kan en ansökan avslås.

Lönerevision

Vid de fall då arbetsuppgifter kraftigt förändrats till följd av arbetstidsminskningen kommer löneutvecklingen att påverkas. Delpensionen följer lönen under hela den tid delpensionen utgår.

Finansiering

Se ”Riktlinjer för beviljande av delpension från och med 2007-01-01”

Beslut

Beslut om delpension fattas av personalchef efter förslag från berörd chef.

Policyn kompletterades 2007 med ”Riktlinjer för beviljande av delpension gällande from 07010”, dnr 10-2006-2570.

I den lokala policyn anges att högskolan i största möjliga utsträckning ska ämna tillmötesgå arbetstagarens önskemål om arbetstidsminskning. Dock ska vid beslut om delpension, hänsyn tas till förutsättningarna för verksamheten, det ekonomiska utrymmet liksom till den anställdes situation. Verksamhetsskäl som kan vägas in är generationsväxling, personalminskning och kompetensavveckling.

Med anledning av att kostnaderna ökade mer än beräknat för beviljade delpensioner infördes ett beslut om att delpensioner ska beviljas efter följande generella riktlinjer:

1. Från och med den månad som arbetstagaren fyller 61 år, kan efter sedvanlig prövning, maximalt 20 % delpension beviljas. Från och med den månad arbetstagaren fyller 63 år fram till 65 år fyllda, kan delpension medges med upp till 50 procent. Finansiering av ovanstående beviljade pensioner sker via generell LKP. Om en person beviljats 20 procent delpension vid 61 års ålder, måste en förnyad ansökan göras om personen vill utöka sin delpension vid 63 års ålder.
2. Om det av synnerliga verksamhetsskäl eller av synnerliga personliga skäl, ska göras avsteg från principerna enligt föregående punkt, ska finansieringen av den beviljade delpensionen som överstiger de generella riktlinjerna, helt göras av berörd sektion eller enhet. För bedömning utifrån verksamhetsskäl ska särskilt beaktas om nedgången i arbetstid inte ersätts utan leder till minskade personalkostnader.
3. Tjänstledighet beviljas inte för anställda mellan 65 och 67 år som haft delpension.