



## HANDLÄGGNINGSORDNING FÖR TILLÄMPNING AV DELPENSIONSAVTALET

Beslutsfattare	Rektor
Ansvarig funktion	Personalenheten 2007-15-14, reviderad 2013-09-10 samt 2022-05-25
Beslutsdatum	Från och med 2022-05-25 och tillsvidare
Giltighetstid	På statens område gäller ett centralt kollektivavtal om delpension för arbetstagare som möjliggör att medarbetare kan beviljas delpension från och med den månad medarbetaren fyller 61 år och längst till och med månaden före den då medarbetaren fyller 65 år.
Sammanfattning	

Denna handläggningsordning innehåller regler om tillämpning och finansiering vid delpension för medarbetare vid Göteborgs universitet.

## Tillämpning av delpensionsavtalet

### Bakgrund

De centrala parterna har den 28 januari 2002 avtalat om delpension för arbetstagare i staten m.fl.

Delpensionsavtalet innebär:

*att* delpension tidigast kan beviljas från och med den månad arbetstagaren fyller 61 år eller senare och längst till och med månaden före den då medarbetaren fyller 65 år. Om anställningen upphör dessförinnan upphör också delpensionen.

*att* arbetstiden som mest kan minskas till hälften av heltidsarbete. Medarbetaren måste således arbeta minst 50 procent.

*att* delpensionen utgör 60 % av delpensionsunderlaget. I praktiken innebär det att det medarbetaren förlorar i lön på grund av arbetstidsminskningen kompenseras med 60 procent i delpension.

samt

*att* delpensionen finansieras av arbetsgivaren.

### Syfte

Syftet med delpension är att behålla svårersättlig och värdefull kompetens till ordinarie pensionsavgång och underlätta kompetensöverföring. Delpension kan även användas i omställningssyfte vid organisatoriska förändringar.

### Tillämpningsregler

Beslut om delpension fattas av arbetsgivaren och är således ingen rättighet för medarbetaren.

Varje ansökan om delpension från medarbetare som omfattas av avtalet ska prövas individuellt och motiveras skriftligen.

En förutsättning för delpension är att medarbetaren för tid före arbetstidsminskningen har haft kollektivavtalad pensionsrätt i sammanlagt 120 månader.

Ledighet genom delpension ska inte användas för annat förvärvsarbete. Arbetsgivaren kan undantagsvis medge att medarbetaren förvärvsarbetar i begränsad omfattning.

Medarbetaren är skyldig att informera arbetsgivaren om förvärvsarbete, uppdrag eller liknande. Tjänstledigheten kan omprövas om sådant arbete inte godkänns av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska i samband med beslut om delpension främst beakta verksamhetens krav och dess ekonomiska förutsättningar. Arbetsgivaren ska inom dessa ramar pröva medarbetarens begäran om delpension och i största möjliga utsträckning försöka tillmötesgå medarbetarens önskemål. Vid beslut om delpension ska hänsyn tas till förutsättningarna för verksamheten, inklusive det ekonomiska utrymmet, liksom till medarbetarens situation.

Förläggning av medarbetarens arbetstid ska anpassas efter verksamhetens behov.

Beslut rörande delpension fattas av prefekt/motsvarande. Arbetsgivaren kan undantagsvis ompröva ett beslut om medarbetaren begär det eller om ledigheten missbrukas.

De bedömningsgrunder på vilka beslut om delpension baseras ska vara lika för hela universitetet.

### **Finansiering**

Göteborgs universitet finansierar kostnader för delpension upp till maximalt 20 procent av heltid med universitetsgemensamma medel. Det innebär att vid delpension motsvarande 20 procent eller lägre finansieras hela beloppet med universitetsgemensamma medel, under förutsättning att medarbetaren har en heltidsanställning i grunden.

Varje prefekt/motsvarande kan, vid prövningen av den individuella ansökan, bevilja delpension med en högre omfattning än 20 procent av heltid. Institution/fakultet/motsvarande får då själv bekosta de eventuella merkostnader som inte täcks av de universitetsgemensamma medlen.

Kostnadsutvecklingen avseende delpensionerna följs upp centralt inom Gemensamma förvaltningen två gånger per år.