



UPPSALA
UNIVERSITET

UFV-PA 2014/826

Riktlinjer för delpension vid Uppsala universitet

Fastställd av Personaldirektören 2014-06-24

Allmänt

Enligt det centrala kollektivavtalet *Avtal om delpension för arbetstagare hos staten* kan delpension utges från och med den månad arbetstagaren fyller 61 år eller senare och längst till och med den månad före den då arbetstagaren fyller 65 år. Arbetstiden kan som mest minskas upp till hälften av ordinarie heltidsarbete. Som villkor gäller att arbetstagaren före arbetstidsminskningen ska ha haft kollektivavtalad pensionsrätt i sammanlagt 120 månader.

Dessa riktlinjer anger Uppsala universitets ställningstagande vad gäller delpension.

Riktlinjer för delpension inom Uppsala universitet

- Varje delpensionsansökan ska bedömas individuellt med utgångspunkt från verksamhetens behov och krav, de ekonomiska förutsättningarna och till den anställdes situation.
- Om verksamhetens behov och krav uppfylls och de ekonomiska förutsättningarna finns, ska vidare minst ett av nedanstående villkor finnas för att ledigheten ska beviljas.
 - Delpensionen underlättar kompetensöverföring till exempel genom att en ny medarbetare kan anställas och introduceras.
 - Delpensionen innebär att annan kompetens kan rekryteras.
 - Delpensionen innebär att den anställda inte behöver ersättas med annan anställd i den omfattning som delpensionen avser.
 - Delpensionen tar hänsyn till personliga skäl som till exempel hälsoskäl och som innebär att den anställda bedöms kunna arbeta kvar till ordinarie pensionsålder. Delpension ska dock inte beviljas när det finns skäl för sjukskrivning/sjukersättning.
- Uppsala universitet ska i största möjliga utsträckning tillmötesgå en anställds önskemål om delpension.
- En delpension kan innebära förändrade arbetsuppgifter. Om den anställda har ett chefsuppdrag kan det innebära att det inte går att kombinera med delpension. Alternativa arbetsuppgifter ska diskuteras innan ansökan beviljas.

Beslut om förändrade arbetsuppgifter fattas av arbetsgivaren efter samråd med den anställda. I förekommande fall ska förhandling med berörd arbetstagarorganisation ske.

- Arbetstiden ska förläggas i enlighet med verksamhetens behov.
- I normalfallet tillämpas sedvanlig individuell lönesättning vid lönerevision. Lönesättningen sker på sakliga grunder och i enlighet med riktlinjer för lönesättning vid Uppsala universitet.

Uppföljning

Personaldirektören ansvarar för uppföljning och revidering av riktlinjerna.