

2016-06-07/ Tony Schmidt, HR

## **Riktlinjer för intern hantering av ansökningar av delpension**

### **Bakgrund**

Mellan arbetsgivaren och de centrala fackliga parterna slöts ett centralt avtal om delpension (2003:A 4). Det går inte att sluta ett lokalt avtal om tillämpningen av det centrala avtalet. Däremot kan arbetsgivaren utfärda riktlinjer hur det centrala avtalet kan tillämpas. Nedan beskrivs hur tillämpningen ska ske inom Tillväxtverket när det gäller det centrala avtalet om delpension.

### **Förutsättningar för delpension**

För att komma ifråga om delpension måste arbetstagaren ha haft kollektivavtalad pensionsrätt i minst 120 månader. Med kollektivavtalad pensionsrätt så omfattas inte bara den statliga pensionsrätten utan även motsvarande pensionsrätt inom den privata och den landstingskommunala sektorn som t.ex. ITP och KPA.

En förutsättning är att arbetstagaren kan medges delpension från den månad denne fyller 61 år och längst fram till månaden före denne fyller 65 år.

Högst 50% delpension kan medges. En arbetstagare som uppbär sjukpension enligt PA-91 eller PA-03 med minst 50% kan inte beviljas delpension eftersom delpensionsavtalet kräver att arbetstagaren arbetar minst 50% av heltid. När en arbetstagare har medgetts delpension är det inte tillåtet att förvärvsarbeta under den lediga tiden. Arbetstagaren är skyldig att informera arbetsgivaren om ändrade förutsättningar som påverkar delpensionen.

### **Beslut om delpension**

Beslut om delpension förutsätter en individuell prövning och kan endast fattas av förvaltningschefen eller GD. HR-chefen ansvarar för att bereda och föredra ärendet.

### **Ansökan om delpension**

Arbetstagaren ansöker om delpension till enhetschef/avdelningschef som i sin tur meddelar HR-chefen för handläggning.

### **Förutsättningar för bedömning och beslut**

Först och främst ska hänsyn tas till förutsättningar för verksamheten, myndighetens ekonomiska utrymme och den anställdes situation. Även om det ekonomiska utrymmet saknas ska ändå en individuell prövning göras. Bedömningen tar sina utgångspunkter i dels att behålla arbetstagare som har en värdefull kompetens och det är av vikt att denne blir kvar för en planerad kompetensöverföring och dels att det föreligger en risk att arbetstagaren inte kommer att orka arbeta heltid även om sjukdom inte föreligger.

### **Deltidens förläggning**

När ett medgivande av delpension beslutats sker ett samråd mellan närmast berörd

enhetschef och arbetstagaren hur deltiden ska förläggas.