

Regler för delpension vid Karolinska Institutet

Fastställd av universitetsdirektör, 2019-01-21

Dnr 1-915/2018

Gäller från och med 2019-01-21



**Karolinska
Institutet**



INNEHÅLL

1. ALLMÄNT OM DELPENSION,
2. AVTALETS SYFTE OCH FÖRUTSÄTTNINGAR
3. VILLKOR FÖR DELPENSION
4. KI:S BEDÖMNINGSGRUNDER
5. FINANSIERING
6. ANSÖKAN, YTTRANDE OCH BESLUT
7. ARBETSUPPGIFTER OCH ARBETSTIDENS FÖRLÄGGNING
8. OMRÖVNING AV BESLUT OM DELPENSION
9. DELPENSION I FÖRHÅLLANDE TILL ANDRA PENSIONER

Diarienummer: 1-915/2018	Dnr för föregående version: Finns inte	Beslutsdatum: 2019-01-21	Giltighetstid: 2019-01-21
Beslut: Universitetsdirektör		Dokumenttyp: Regler	
Handläggs av avdelning/enhet: HR-avdelningen		Beredning med: HR-avdelningen	
Revidering med avseende på: Avsaknad av regler			

1. Allmänt om delpension

Delpension har funnits sedan 2003 som en möjlighet, men inte en rättighet, inom statlig sektor. Dessa riktlinjer vänder sig till anställda födda före 1988 som omfattas av PA 16 avdelning II, och därmed delpensionsavtalet.

Inom PA16 avdelning I, som omfattar de födda 1988 eller senare, har den förmånsbestämda delpensionen ersatts av en premiebestämd flexpension. Pensionsavtalet är inte tillämpligt på avdelning I och dessa riktlinjer kommer inte beröra bestämmelserna om flexpension.

2. Avtalets syfte och förutsättningar

Syftet med delpensionsavtalet är att arbetsgivaren med stöd av avtalet ska kunna öka möjligheterna för äldre anställda att arbeta kvar till ordinarie pensionsålder. Om de tidiga pensionsavgångarna minskar underlättas bl.a. kompetensöverföring i samband med generationsväxling.

Arbetsgivaren har vid sitt beslut om delpension, som vid alla andra verksamhetsbeslut, att främst beakta verksamhetens behov och dess ekonomiska förutsättningar. Vid beslut om delpension ska hänsyn tas till förutsättningarna för verksamheten, inklusive det ekonomiska utrymmet, liksom till den anställdes situation. Delpensionsavtalet förutsätter att beslut om delpension tas efter en individuell prövning.

Avtal om delpension för arbetstagare inom staten, Cirkulär 2003:A 4, 2003-11-12 samt kommentarer till avtal om delpension finns på Arbetsgivarverkets hemsida, www.arbetsgivarverket.se.

3. Villkor för delpension

Det är arbetsgivaren som bestämmer om den anställda får delpension eller inte. Som villkor gäller att den anställda innan arbetstidsminskningen har haft kollektivavtalad pensionsrätt i sammanlagt 120 månader. Delpension kan utges fr.o.m. den månad då arbetstagaren fyller 61 eller senare och längst t.o.m. månaden före den då arbetstagaren fyller 65 år (2 § Avtal om delpension).

Om arbetsgivaren medger det kan arbetstiden minskas för delpension upp till högst hälften av heltidsarbete (3 § Avtal om delpension). När du går ner i arbetstid får du en utbetalning från Statens Tjänstepensionsverk, SPV. Det du förlorar i lön när du går ner i arbetstid kompenseras med 60 procent i delpension (4 § Avtal om delpension).

Nedanför anges hur mycket en anställd får ut totalt i delpension och lön. Tabellen utgår från att den anställda har en anställning på 100 procent före delpension.

Hur mycket en anställd totalt får i delpension och lön beror på hur många procent den anställda arbetar

Om den anställda arbetar	Får personen totalt i delpension och lön
50 %	80 % av lönen före delpension
60 %	84 % av lönen före delpension
70 %	88 % av lönen före delpension
80 %	92 % av lönen före delpension
90 %	96 % av lönen före delpension

Enligt lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) har arbetstagaren rätt, men inte skyldighet, att stanna kvar i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år. Möjligheten till delpension upphör när arbetstagaren fyller 65 år.

4. KI:s bedömningsgrunder

Beslut om delpension tas efter individuell prövning. Vid beslut om delpension ska hänsyn tas till förutsättningarna för verksamheten, inklusive det ekonomiska utrymmet, liksom den anställdes situation.

Om verksamhetens behov och krav uppfylls och de ekonomiska förutsättningarna finns, ska vidare minst en av de nedanstående förutsättningarna vara uppfyllda för att delpension ska beviljas.

- Konstaterad övertalighet föreligger och beslut om delpension förhindrar uppsägning av andra medarbetare.
- Delpension underlättar kompetensöverföring i samband med generationsväxling.
- Delpension 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 som innebär att den anställda bedöms kunna arbeta kvar till ordinarie pensionsålder. Delpension ska dock inte beviljas när det finns skäl för sjukskrivning/sjukersättning.

5. Finansiering

Huvudregeln är att institutionen finansierar delpensionen. I en arbetsbristsituation kan delpension vara en del av en omställning och finansieras med partsgemensamma omställningsmedel.

6. Ansökan, yttrande och beslut

Ansökan om delpension görs via PA-webben av den anställde, på särskild blankett - ledighetsansökan. Den sökande ska motivera sin ansökan. En fullständig ansökan om delpension bör inges i så god tid som möjligt, dock senast två månader innan önskad tidpunkt för delpension.

Varje ansökan ska prövas individuellt utifrån en helhetsbedömning (inklusive eventuell bisyssla) och beslut om delpension fattas av prefekt efter samråd med HR-direktören. Finansiering av delpension ska framgå av beslutet.

Arbetsgivaren anmäler beslutet om delpension på särskild blankett till SPV, som fakturerar arbetsgivaren för delpensionskostnaden plus särskild löneskatt. Beräkning och utbetalning av delpension görs av SPV och skickas till arbetstagararen.

Kopia av beslutet om delpension ska delges den anställde liksom berörda tjänstemän för den ekonomiska hanteringen.

7. Arbetsuppgifter och arbetstidens förläggning

En delpension kan innebära förändrade arbetsuppgifter. Alternativa arbetsuppgifter ska diskuteras innan ansökan beviljas. Beslut om förändrade arbetsuppgifter fattas av arbetsgivaren efter dialog med den anställde. I förekommande fall ska förhandling med berörd arbetstagarorganisation ske.

Arbetstiden ska förläggas i enlighet med verksamhetens behov.

8. Omprövning av beslutet om delpension

Den som sökt och beviljats delpension kan inte ensidigt ångra sig. Beslutet gäller fram till ordinarie pensionsålder och kan endast undantagsvis ändras.

Skäl för omprövning kan vara att ledighetsförmånen missbrukas.

Delpension innebär att den anställde beviljats en minskning av arbetstid i syfte att vara pensionär under den frigjorda tiden. Det är inte tillåtet att förvärvsarbete under denna tid annat än i mycket begränsad omfattning, efter arbetsgivarens godkännande.

Medarbetare som beviljats delpension är skyldig att underrätta arbetsgivaren om eventuellt annat förvärvsarbete eller bisysslor. Delpensionen kan komma att omprövas om förvärvsarbetet eller bisysslan inte är tillåten enligt arbetsgivarens uppfattning.

9. Delpension i förhållande till andra pensioner

Om den anställde får hel sjukersättning eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan och måste sluta sin anställning före pensionsålder har denne rätt till sjukpension från SPV. Delpensionen ska inte betraktas som alternativ till sjukpension. En arbetstagare som uppbär sjukpension med 50 procent eller mera kan inte beviljas delpension eftersom delpensionsavtalet kräver att arbetstagaren arbetar minst 50 procent av normal heltid.

Den anställdes förmåner vad gäller tjänstepension påverkas inte. Delpensionen inte är pensionsgrundande inkomst inom den allmänna socialförsäkringen och därför kan den allmänna pensionen påverkas. Delpensionen ger inte tillskott till vare sig inkomstpension, premiepension eller tilläggspension.