Utfärdat av:	*Dokumenttyp:*	*Godkänt av:*
[Metadata::Ansvarig förvaltning]	**[Document::DocumentType]**	**[Role::Godkännare]**
[Metadata::Ansvarig avdelning/sektion/skola]	*Dokument-ID:* **[Document::Number]**	*Publiceringsdatum:* **[Document::PublishDate]**
Författare: **[Role::Författare]**	*Version:* **[Document::Version]**	*Revideras:* **[Document::AlarmDate]**

[Document::Title]

Partiell nedtrappningsförmån är en möjlighet för Tranås kommun och en medarbetare att komma överens om en gradvis nedtrappning av arbetstiden mot slutet av arbetslivet. Förmånen gäller från den 1 januari 2027.

Nedtrappningsförmånen kan komma att påverka arbetstagarens allmänna pension, ersättning från andra socialförsäkringsförmåner samt ersättning från de kollektivavtalade försäkringarna eftersom lönen blir lägre.

Nedtrappningsförmånen kan inte kombineras med bisyssla.

Syfte

Syftet är att skapa förutsättningar för ett hållbart och förlängt arbetsliv samtidigt som Tranås kommun säkrar sin kompetensförsörjning.

Ansvar och befogenheter

Vem kan omfattas av partiell nedtrappningsförmån?

Medarbetare som arbetar heltid vid ansökningstillfället? och som gå på pensionsavtalet AKAP-KR kan ansöka om partiell nedtrappningsförmån som är en individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förmånen kan beviljas till en medarbetare som har uppnått lägsta ålder för uttag av allmän ålderspension enligt socialförsäkringsbalken (64 år 2027). Medarbetaren ska också ha varit anställd hos Tranås kommun i minst fem sammanhängande år vid ansökningstillfället.

Vad innebär partiell nedtrappningsförmån?

Partiell nedtrappningsförmån innebär att medarbetaren går ner i arbetstid till som lägst 80 procent av heltid utan att pensionsavsättningarna påverkas. Pensionsavsättningarna fortsätter att beräknas på en lön motsvarande heltidsarbete. Lönen motsvarar samma omfattning som arbetstiden fram till och med året då arbetstagaren uppnår riktålder.

Från året efter uppnådd riktålder (68 år 2027) arbetar medarbetaren 80 procent, får lön motsvarande 90 procent av heltidslönen och 100 procent avsättning till tjänstepension.

Utförande

Medarbetaren ansöker om förmånen hos sin chef tidigast månaden innan den lägsta åldern för uttag av allmän ålderspension uppnås. Närmaste chef beslutar om förmånen med hänsyn till verksamhetens behov och förutsättningar. Om förmånen kan beviljas så tecknas en individuell överenskommelse mellan chef och medarbetare.

Chefen råder över arbetstidens förläggning och förläggningen är inte knuten till överenskommelsen.

En överenskommelse gäller för tolv månader i taget och kan sägas upp (3 månaders ömsesidig uppsägningstid). Överenskommelsen upphör också om förutsättningarna för förmånen inte längre är uppfyllda eller om anställningen upphör.