

PROTOKOLL FÖRHANDLING, 11§ MBL, 2021-12-02

Arbetsgivare

Victoria Sjöbom, HR-chef
Camilla Enarsson, HR-specialist

Fackliga organisationer

Per Bergman, ordförande ST
Ummis Jonsson, ordförande Saco

Ärende: Riktlinjer för distansarbete och mall för skriftlig överenskommelse vid distansarbete

§ 1

Till att justera protokollet utsågs Ummis Jonsson, Per Bergman och Victoria Sjöbom.

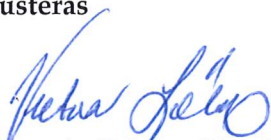
§ 2

Parterna är överens om att riktlinjer för distansarbete och mall för skriftlig överenskommelse vid distansarbete ska gälla from 2022-01-01, bilaga 1.

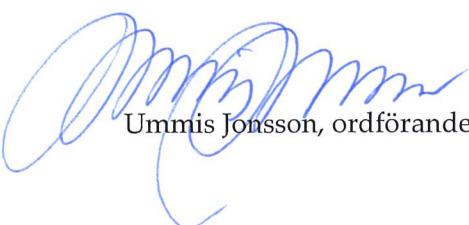
§ 3

Förhandlingen avslutas i enighet.

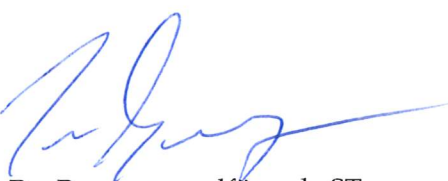
Justeras



Victoria Sjöbom, HR-chef



Ummis Jonsson, ordförande Saco



Per Bergman, ordförande ST

Riktlinjer för distansarbete på Mittuniversitetet

Publicerad: 2022-01-01

Beslutsfattare: Anders Fällström.

Ansvarig funktion: HR

Handläggare: Victoria Sjöbom

Beslutsdatum: Datum

Giltighetstid: Tillsvidare

Senaste översyn: Datum

Sammanfattning: Mittuniversitetet kan som arbetsgivare erbjuda enskilda arbetstagare en möjlighet till distansarbete. En enskild, skriftlig överenskommelse ska i så fall tecknas med arbetstagaren. I dessa riktlinjer framgår det regelverk som finns gällande distansarbete. Distansarbete ingår som en del i attraktivitetsarbetet i syfte att främja kompetensförsörjningen och en mer effektiv organisation. Distansarbete tillämpas restriktivt.

Tidigare versioner: Ange diarienummer och beslutsdatum



Riktlinje

2022-01-01

Diarienummer: 2021/2706

Innehållsförteckning

Bakgrund	3
1. Distansarbete på Mittuniversitetet	3
1.1 Definition av distansarbete.....	3
1.2 Arbetsplats och utrustning	4
1.3 Arbetsuppgifter.....	4
1.4 Omfattning	4
1.5 Kostnader och ersättningar.....	5
1.6 Arbetsmiljö	5
1.7 Försäkringar och skador	5



Bakgrund

För att Mittuniversitetet ska kunna erbjuda möjligheten till distansarbete ska det enligt det centrala kollektivavtalet om distansarbete både finnas riktlinjer på lokal nivå och en skriftlig överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare. Detta styrdokument utgör riktlinjer på lokal nivå. Mall för skriftlig överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare återfinns i bilaga 1.

Dessa riktlinjer har beslutats med stöd av det centrala kollektivavtalet "Avtal om distansarbete", tecknat 2005-12-15, som vilar på det europeiska ramavtalet om distansarbete som undertecknades 2002-07-16.

Riktlinjerna avser endast distansarbete som utförs inom Sveriges gränser eftersom statliga verksamheter bara undantagsvis får utföra arbete från utlandet vilket är reglerat i särskild ordning. Både de lokala riktlinjerna och mallen för överenskommelse har samverkats med de fackliga organisationerna i enlighet med lokalt samverkansavtal.

1. Distansarbete på Mittuniversitetet

Mittuniversitetet vill ha ett levande campus där vi är och bidrar till varandras arbetsmiljö. Ett campus på två orter där vi möts, inspireras och tänker nytt. Mittuniversitetet strävar efter ett mer flexibelt arbetssätt som innebär att det är verksamhetens behov och arbetsuppgifternas innehåll som styr var arbetet kan utföras. Detta behöver ske i dialog med respektive chef.

Mittuniversitetet kan under vissa förutsättningar erbjuda arbetstagare en möjlighet att utföra arbetsuppgifter på distans. Syftet är att bidra till en mer effektiv och hållbar verksamhet samt att MIUN ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare vilket i sin tur kan stärka kompetensförsörjningen.

1.1 Definition av distansarbete

Distansarbete är ett sätt att organisera och/eller utföra arbete med användande av informationsteknik inom ramen för ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, där arbete, som också skulle kunna utföras i arbetsgivarens lokaler, regelbundet utförs utanför dessa lokaler.

Arbetet är inte högst tillfälligt eller av sporadisk karaktär.



1.2 Arbetsplats och utrustning

Huvudarbetsplats är för Mittuniversitetet den campusort från vilken verksamheten normalt bedrivs och den ort där arbetstagaren har sin ordinarie placering dvs antingen campus Östersund eller campus Sundsvall

Distansarbetsplats är en annan specifik geografisk plats inom Sveriges gränser, företrädesvis arbetstagarens hem där arbetstagaren är folkbokförd.

Utrustning finns på huvudarbetsplatsen. Ett erbjudande om distansarbete förutsätter att arbetstagaren själv tar ansvar för att distansarbetsplatsen är utformad och inredd på ett ur arbetsmiljösynpunkt lämpligt sätt.

Distansarbete förutsätter att arbetstagaren, via arbetsgivaren, är utrustad med bärbar dator och mobiltelefon.

Arbetstagaren ansvarar för att på distansarbetsplatsen ha den uppkoppling som normalt krävs för att kunna utföra arbetet.

1.3 Arbetsuppgifter

Arbetsgivaren beslutar beroende av verksamhetens behov, verksamhetens krav och arbetsuppgifternas beskaffenhet om det är möjligt med distansarbete. Det är arbetsgivaren som avgör vilka arbetsuppgifter som kan omfattas av distansarbete och inte.

Lämpliga arbetsuppgifter som kan omfattas av distansarbete är t ex handläggning av icke känslig information samt helt digitala arbetsmöten.

Icke lämpliga arbetsuppgifter som därmed inte kan omfattas av distansarbete är t ex handläggning av känslig information samt arbetsmöten där fysisk närvaro är att föredra.

Arbetsuppgifter som ska utföras på campus är t ex arbetsuppgifter som berör integritet, sekretess och/eller säkerhet samt arbetsuppgifter som kräver en fysisk närvaro.

1.4 Omfattning

Det är arbetsgivaren som avgör om distansarbete kan erbjudas och i så fall i vilken omfattning. Arbetsgivaren gör en bedömning i enlighet med verksamhets-, arbetsrättsliga-, skatterättsliga och arbetsmiljömässiga perspektiv.



Riktlinje

2022-01-01

Diarienummer: 2021/2706

På MIUN kan en medarbetare som arbetar 100% erbjudas distansarbete till en omfattning om maximalt två dagar per vecka, vid deltidarbete är distansarbetets omfattning proportionell i förhållande till tjänstgöringsgraden. Förläggningen av distansdagar beslutas av arbetsgivaren. Distansdagar kan inte ackumuleras.

1.5 Kostnader och ersättningar

Arbetstagaren har bara rätt till ersättning för kostnader som uppkommer till följd av distansarbetet om dessa godkänts i förväg av arbetsgivaren och är kostnader som arbetsgivaren får och/eller kan ersätta. Kostnader som ersätts kan utgöra inkomst av tjänst som ska förmånsbeskattas.

Arbetstagaren står för alla kostnader som berör elektricitet och uppkoppling.

1.6 Arbetsmiljö

Personalansvarig chef/prefekt har arbetsmiljöansvar och ska förvissa sig om att arbetsplatsen är funktionell, ergonomisk, ostörd och att den fungerar i enlighet med arbetstiden. Det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs på samma sätt oavsett om en medarbetare arbetar på campus eller distans.

Både arbetsgivare och arbetstagare ansvarar för att förvissa sig om att arbetstagarens arbetsmiljö sammantaget är tillfredsställande utifrån såväl fysiska som psykosociala och organisatoriska aspekter. Dialogen mellan arbetsgivare och arbetstagare ska vara väl fungerande och omfatta fysiska, psykosociala, organisatoriska arbetsmiljöaspekter.

En överenskommelse om distansarbete kan upphävas med omedelbar verkan om arbetsgivaren inte anser att distansarbetsplatsen är en bra och/eller säker arbetsplats.

Dialog om antal medarbetare med distansarbetsavtal förs inom ramen för ordinarie samverkansstruktur på MIUN-övergripande nivå.

1.7 Försäkringar och skador

Arbetsgivaren kan inte försäkra distansarbetsplatsen. Distansarbete förutsätter att arbetstagaren har en hemförsäkring. Det är dock inte säkert att



Riktlinje

2022-01-01

Diarienummer: 2021/2706

hemförsäkringen gäller vid skador. Det är därför viktigt att arbetstagaren själv kontrollerar sina hemförsäkringsvilkor.

Mittuniversitetet använder systemet IA för rapportering, bedömning och handläggning av eventuella skador.

En skada anses vara en arbetsskada om sambandet mellan arbetet och skadan är tillräckligt stark. När en skada inträffar på arbetsplatsen och inom arbetsområdet under vanlig arbetstid finns det ett starkt samband med arbetet. När en skada inträffar i hemmet finns inte samma självklara koppling till arbetet. Då krävs det att olycksfallet har ett direkt samband med arbetet som arbetstagaren ska utföra, alltså att arbetstagaren skadat sig i samband med utförandet av sina arbetsuppgifter.

Arbetsskadeförsäkringen gäller inte när arbetstagaren skadar sig i hemmet i största allmänhet, även om det sker under fastställd arbetstid.

Arbetsgivaren kan genom Kammarkollegiet teckna en verksamhetsförsäkring innehållande egendoms- och ansvarsförsäkringar. Egendomsförsäkringen gäller oavsett var arbetsgivarens egendom skadas. Verksamhetsförsäkringen bekostas av respektive institution/avdelning.

En förutsättning för att arbetsgivaren ska anses vara skadeståndsskyldig för saksador som drabbat arbetstagaren och för att ersättning ska kunna lämnas genom arbetsgivarens ansvarsförsäkring, är dock att arbetsgivaren ska ha orsakat skadorna genom oaktsamhet eller försumlighet.


6/9 VS

Riktlinje

2022-01-01

Diarienummer: 2021/2706

Bilaga 1

Överenskommelse om distansarbete

Arbetsgivare

Organisation

Arbetstagare

Namn	Personnummer
------	--------------

Huvudarbetsplats och distansarbetsplats

Huvudarbetsplats	Distansarbetsplats
------------------	--------------------

Arbetsuppgifter

Arbetstagaren får under distansarbete utföra

<input type="checkbox"/> Ordinarie arbetsuppgifter
--

Omfattning av distansarbete

<input type="checkbox"/> Deltid:

Arbetsgivaren kan med kort framförhållning kalla in arbetstagaren till huvudarbetsplatsen.

Arbetsmiljö

Arbetsgivaren ska förvissa sig om att arbetstagarens arbetsmiljö är tillfredsställande. Arbetstagaren ska se till att arbetsplatsen är utformad och inredd på ett ur arbetsmiljösynpunkt lämpligt sätt. Arbetstagaren accepterar att arbetsgivaren efter kontakt med arbetstagaren får besöka denne på distansarbetsplatsen eller på annat lämpligt sätt kan säkerställa sitt arbetsmiljöansvar.

Arbetsredskap

Arbetstagaren ska se till att ha fungerande uppkoppling för att kunna kommunicera digitalt under arbetstid.

Försäkringar

Arbetstagaren ska teckna och vidmakthålla hemförsäkring.



Riktlinje

2022-01-01

Diarienummer: 2021/2706

Kostnader för distansarbetet

Arbetstagaren har inte rätt till ersättning för andra kostnader som uppkommer i samband med distansarbetet än sådana som i förväg godkänts av arbetsgivaren. Utlägg som ersätts kan ses som inkomst av tjänst och ska då förmånsbeskattas.

Reskostnadsersättning

Arbetstagaren har inte rätt till ersättning i samband med resor mellan distans- och huvudarbetsplatsen.

Riktlinjer och styrdokument

Denna överenskommelse ingås med stöd av centralt kollektivavtal om distansarbete. Utöver vad som framgår av denna överenskommelse gäller även, vid var tid gällande riktlinjer för sådant distansarbete samt övriga styrdokument, såsom:

--

Giltighetstid

Avtalet gäller från och med (dag, månad, år):	Avtalet gäller till och med (dag, månad, år):
---	---

Avtalet gäller under perioden ovan med en ömsesidig uppsägningstid om två veckor.

Om avtalet inte följs kan det när som helst sägas upp med omedelbar verkan.

Om avtalet upphör återgår arbetstagaren till huvudarbetsplatsen.

Detta avtal har upprättats i två exemplar av vilket parterna fått var sitt.

Underskrift

Ort	Datum	Ort	Datum
Arbetsgivarens underskrift		Arbetstagarens underskrift	
Namnförtydligande		Namnförtydligande	


8/9

Riktlinje

2022-01-01

Diarienummer: 2021/2706

Bilaga: Förteckning över utrustning som arbetsgivaren lånat ut



