



## Styrdokument

Dokumenttyp: Policy

Beslutat av: Kommunstyrelsen

Fastställsedatum: 2005-01-24 § 15

Ansvarig: Personalchef

Revideras: 2008

Följas upp:

### POLICY VID ARBETE I HEMMET/DISTANSARBETE

Det förekommer att personal av olika anledningar utför delar av sitt arbete på annan plats än i kommunens lokaler och då framförallt i hemmet. Uppläggningsen av detta arbete kan ha olika karaktär, dels som "arbete i hemmet" och dels som distansarbete.

Med "**arbete i hemmet**" avses att en anställd vid enstaka tillfällen kan få tillstånd att ta med sig arbete hem och utföra det i hemmet.

Med **distansarbete** avses arbete som en anställd regelbundet utför för kommunen en eller flera dagar per vecka i hemmet eller från annan plats som överenskommit från fall till fall och som är beroende av kommunikationsteknik. För att arbetet skall betraktas som distansarbete skall en skriftlig överenskommelse finnas mellan den anställde och kommunen. Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön på platsen för distansarbetet, innefattande t ex arbetets organisation, arbetsplatsens utformning, försäkringskydd och datasäkerhet.

För lärare gäller att dessa på eget ansvar kan förlägga viss del av sin arbetstid utanför den ordinarie arbetsplatsen. Detta är inte att anse som distansarbete.

Med hänvisning till ovanstående och efter hörande av CESAM beslutar Svenljunga kommun:

- att en anställd vid enstaka tillfällen får utföra "**arbete i hemmet**", efter medgivande av närmaste chef.  
Någon ekonomisk ersättning för teletjänster eller slitage på datautrustning utgår inte. Övertids- och OB-ersättning kan aldrig utgå vid hemarbete.
- att **distansarbete** skall med ges mycket restriktivt med hänsyn till svårigheterna att leva upp till arbetsgivarens långtgående ansvar för arbetsmiljön vid distansarbete. Arbetet förutsätter, i regel, egen dator uppkopplingsbar mot kommunens nät.

Ev. medgivande om distansarbete lämnas av personalchefen.