

## Lokalaftale om fast tilbagevendende distancearbejde for teknisk-administrative medarbejdere på SDU

### Cirkulære om Distancearbejde i Staten

Universitetets Teknisk og Administrative medarbejdere (TAP) er omfattet af cirkulære om Distancearbejde i staten fra 2005. Det betyder, at fast tilbagevendende distancearbejde kun kan aftales indenfor rammerne af en lokalaftale indgået mellem ledelse og forhandlingsberettigede personaleorganisationer.

### Introduktion

SDU har indgået nærværende lokalaftale om distancearbejde for teknisk-administrative medarbejdere (TAP) på SDU, der muliggør at ledere og medarbejdere kan indgå individuelle aftaler om fast tilbagevendende distancearbejde.

Leder og medarbejder kan tage udgangspunkt i SDU's [skabelon for individuel aftale om fast tilbagevendende distancearbejde](#), når der er et gensidigt ønske fra en leder og en medarbejder om at aftale fast tilbagevendende distancearbejde.

Lokalaftalen og brug af skabelonen til individuelle aftaler mellem leder og medarbejder sikrer, at SDU opfylder krav i cirkulære om Distancearbejde i staten, og har til formål at gøre det nemt og lovligt for ledere og medarbejdere at indgå aftaler om fast tilbagevendende distancearbejde, når dette måtte ønskes.

### Lokalaftale

#### Parter

Denne lokalaftale om fast tilbagevendende distancearbejde er drøftet i Hovedsamarbejdsudvalget og indgået mellem Syddansk Universitet (SDU) og forhandlingsberettigede faglige organisationer for TAP i henhold til § 7 i Finansministeriets og centralorganisationernes rammeaftale om distancearbejde.

Stk. 2. Lokalaftalen finder anvendelse for den enkelte medarbejder, hvis der er indgået en individuel aftale mellem ledelsen og den enkelte medarbejder, jf. § 8 i rammeaftale om distancearbejde. Lokalaftalen medfører hverken ret eller pligt til at indgå individuel aftale.

#### Anvendelsesområde og definition

Denne lokalaftale omfatter teknisk-administrative medarbejdere (TAP) på SDU. Undervisere (VIP) er ikke omfattet af aftalen.

Stk. 2. Denne lokalaftale vedrører fast tilbagevendende distancearbejde omfattet af rammeaftale om distancearbejde, jf. rammeaftalens § 3.

**Fast tilbagevendende distancearbejde** følger et på forhånd aftalt mønster, fx bestemte ugedage, dage i en måned eller perioder i løbet af et år. Arbejdsgiverens godkendelse forud for hver enkelt konkrete distancearbejdsdag er ikke en forudsætning, når der foreligger en fast aftale. Det er distancearbejdets regelmæssighed frem for dets hyppighed eller varighed, der er afgørende for, om det er fast tilbagevendende.

Der indgås en individuel, skriftlig aftale mellem leder og medarbejder. Bilag 1 indeholder skabelon for aftale. Aftalen skal forholde sig til følgende punkter:

- Aftaleparter
- Distancearbejdets geografiske placering
- Tidsmæssige rammer for distancearbejde, herunder evt. tidsrum, hvor den ansatte skal kunne kontaktes
- Udstyr
- Ændring af en aftalt distancearbejdsdag
- Arbejdstid og flekstid
- Arbejdsmiljø
- Opsigelse.

Aftalen journaliseres på personalesagen

#### Udstyr

SDU stiller passende inventar til rådighed, så arbejdet kan udføres forsvarligt på distancearbejdspladsen. SDU er forsikringsmæssigt ansvarlig for udstyret.

#### Ændring af en aftalt distancearbejdsdag

Ledelsen kan beslutte, at medarbejderen skal møde op på arbejdspladsen på en aftalt distancearbejdsdag. Medarbejderen har ikke krav på en anden distancearbejdsdag, men leder og medarbejder kan ad hoc aftale en anden distancearbejdsdag.

Ledelsen meddeler medarbejderen ændringer i en aftalt distancearbejdsdag så tidligt som muligt.

Stk. 2. Medarbejderen kan møde op på arbejdspladsen på en aftalt distancearbejdsdag.

#### Arbejdstid

Arbejdspladsens regler for arbejdstid samt tilrettelæggelsen heraf gælder også ved fast tilbagevendende distancearbejde.

## Arbejds miljø

Medarbejdere, der indgår en individuel aftale om fast tilbagevendende distancearbejde medvirker til at overholde arbejdsmiljøreglerne på distancearbejdspladsen/-erne; herunder medvirke i oplæring og instruktion vedr. distancearbejde samt i dialog med arbejdsmiljøleder og arbejdsmiljørepræsentant om at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø på distancearbejdspladsen.

Arbejdstilsynet fører normalt ikke tilsyn med almindeligt distancearbejde. Hvis Arbejdstilsynet undtagelsesvis vurderer, at der er behov for at gennemføre tilsyn med distancearbejde, så vil tilsynet ske efter henvendelse til arbejdsgiver.

## Ikrafttræden, forsøgsperiode, genforhandling og opsigelse

Lokalaftalen er drøftet i Hovedsamarbejdsudvalget den 9. november 2022 og tiltrådt af de forhandlingsberettigede organisationer.

Lokalaftalen træder i kraft den 1. januar 2023.

Ved konflikter omkring udmøntning af aftalen bør sagen drøftes mellem relevante tillidsrepræsentant(er) og ledelsen.

Stk. 2. Lokalaftalen evalueres et år efter ikrafttræden og derefter hvert andet år.

Stk. 3. Lokalaftalen kan genforhandles, hvis ændringer i relevant lovgivning eller teknologi tilsiger det.

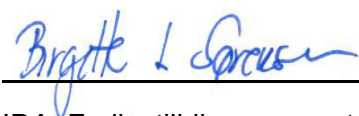
Stk. 4. Lokalaftalen kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel.

Underskrift:



Rektor

TR / forhandlingsberettigede TAP organisationer:



IDA, Fællestillidsrepræsentant  
Birgitte Lilholt Sørensen



AC, Fællestillidsrepræsentant  
Christian Bilde Dannevang



DM, Biblioteket Kamilla Jensen Husen



Forbundet Kultur og Information,  
Anja Pedersen



Dansk Journalistforbund, Marianne Lie Becker



Danske Bioanalytikere, Annette Jensen



Forbundet Kommunikation og Sprog,  
Marek Bang Poulsen



Dansk Metal, Kent Daugaard



HK/kontor, Fællestillidsrepræsentant  
Lone Mikkelsen



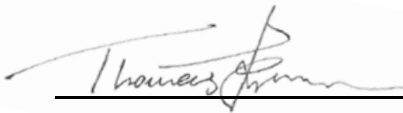
Prosa, Martin Gotfredsen



HK/laboranter sund, Birgitte Damby Sørensen



3F, Maiken Lyhne Kristensen



Konstruktørforeningen,  
Thomas Kromann Jacobsen



Serviceforbundet, Christina Kaae Holst