



ANSTÄLLNINGSORDNING

för lärare vid Umeå universitet

Prolongerad anställningsordning 2011-01-01--09-30, **förlängd
t o m 2011-12-31***, med anledning av nya bestämmelser i
högskolelag och högskoleförordning

Fastställd av rektor på delegation av universitetsstyrelsen
Dnr 300-2892-10

***enligt universitetsstyrelsens beslut 2011-06-16**

Denna anställningsordning ersätter från och med 2010-03-01 den tidigare anställningsordningen fastställd av universitetsstyrelsen 2006-07-01 (Dnr 300-3012-05).

Denna anställningsordning ersätter från och med 2011-01-01 den tidigare anställningsordningen (dnr 300-2775-09). Beslut har fattats av rektor 2010-11-23 på delegation av universitetsstyrelsen.

Röd text innebär ny reglering.

Enligt universitetsstyrelsens beslut 2011-06-16 förlängs anställningsordningen t o m 2011-12-31.

Typ av dokument:	Regler
Beslutad av:	Universitetsstyrelsen
Giltighetstid:	2011-12-31
Område:	Personal
Ansvarig enhet:	Personalenheten

Innehåll

1. Inledning.....	4
1.1 Lärarkategorier.....	4
1.2 Förenade anställningar	5
1.3 Jämställdhet, mångfald.....	5
2. Anställningsprofil.....	6
3. Arbetsuppgifter, behörighetskrav och bedömningsgrunder	7
3.1 Arbetsuppgifter för lärare	7
3.2 Pedagogisk skicklighet.....	8
3.3 Behörighet för anställning som professor	8
3.4 Behörighet för anställning som universitetslektor	9
3.5 Behörighet för anställning som forskarassistent och biträdande lektor.....	9
3.6 Behörighet för anställning som universitetsadjunkt	10
3.7 Bedömningsgrunder	11
4. Ledigkungörande och ansökan.....	12
4.1 Ledigkungörande	13
4.2 Ansökan	13
5. Befordran.....	14
5.1 Ansökan om befordran.....	15
5.2 Behörighetskrav och bedömningsgrunder vid befordran.....	15
6. Beredning av anställningsärenden	16
6.1 Ansvar och organisation.....	16
6.2 Sakkunniga	17
6.3 De sakkunnigas uppdrag	17
6.4 Fakultetens beredning.....	18
7. Beslut om anställning	18
8. Anställningsform	19
8.1 Adjungerad lärare professor	19
8.1.1 Adjungerad lektor och adjungerad adjunkt.....	20
8.2 Tillsvidareanställd lektor och adjunkt från annan högskola.....	Fel!
Bokmärket är inte definierat.	
8.3 Gästlärareprofessor	20
8.3.1 Gästlektor och gästadjunkt	20
9. Övriga bestämmelser	20
9.1 Överklagande	20
9.2 Att avbryta ett anställningsförfarande.....	21
9.3 Rektors och fakultetsnämndernas organens befogenheter	21

Bilagor

1. Dokumentation av pedagogiska meriter (Dnr 500-2242-05).
2. Riktlinjer för bedömning av pedagogisk skicklighet (Dnr 500-2242-05).
3. Guidelines for documentation of pedagogical qualifications (Reg. no. 500-2242-05).
4. Guidelines for the assessment of teaching skills (Reg. no. 500-2242-05).
5. Riktlinjer för dokumentation av meriter från samverkan med det omgivande samhället (Dnr 100-353-10).
6. Förordning om ändring i högskoleförordningen(1993:100). SFS 2010:1064.
7. Centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor.
8. Rektorsbeslut om anställningsstopp och kompetensutveckling av adjunkter (dnr 300-4432-06).
9. Reglering läroanställningar.

1. Inledning

1.1 Lärarkategorier

Enligt högskoleförordningen skall varje högskola reglera förfarandet vid anställning av lärare i en lokal anställningsordning. Anställningsordningen, fastställd av universitetsstyrelsen, är en föreskrift och ett komplement till högskolelagen och högskoleförordningen vid rekrytering av lärare. Anställningsordningen kompletteras av rektors delegationsordning.

Med anledning av riksdagens beslut om ökad självständighet för landets lärosäten inbegripet en ny högskolelag och högskoleförordning från och med 2011-01-01, har universitetsstyrelsen beslutat att prolongera universitetets gällande anställningsordning i de delar som stöds av en ny högskoleförordning. Ett utredningsarbete inleds där myndigheten ska utforma en ny lokalt anpassad anställningsordning att gälla från 2011-10-01. Beslut om att prolongera anställningsordning avser gälla under perioden 2011-01-01--09-30. Se även särskilda övergångsbestämmelser i bilaga 6.

Lag och förordningstext

~~4 kap 1 § Högskoleförordningen (HF): F Högskolorna får anställa lärare som professorer (inbegripet adjungerade professorer), lektorer (inbegripet adjungerade lektorer), adjunkter (inbegripet adjungerade adjunkter), forskarassistenter, timlärare och gästlärare.~~

~~—Högskolorna får inte anställa andra kategorier av lärare.~~

~~—Högskolorna får dock inom ramen för en försöksverksamhet anställa lärare som biträdande lektorer.~~

3 kap 1 § HL I en lärares arbetsuppgifter får ingå att ha hand om utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan (SFS 1997:797).

3 kap 2 § HL För utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna.

Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare.

Regeringen meddelar föreskrifter om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av professorer och lektorer. (SFS 2010:701)

4 kap 1 § HF Lärare anställs av högskolan. (2010:1064).

Lokala bestämmelser

~~Lektor benämns universitetslektor och adjunkt benämns universitetsadjunkt vid Umeå universitet. Gästlärare som anställs vid Umeå universitet benämns gästprofessor, gästlektor och gästadjunkt.~~

Vid högskolan får anställas professor och lektor. Lektor benämns universitetslektor vid Umeå universitet.

Vid Umeå universitet får universitetsadjunkt anställas. Se särskilt rektorsbeslut rörande adjunkter, bilaga 8.

Därutöver kan gästprofessor, adjungerad professor eller konstnärlig lärare anställas, se avsnitt 8.

Gästlektor, gästadjunkt, adjungerad lektor och adjungerad adjunkt kan anställas med stöd av lagen om anställningsskydd (1982:80). Beslut om anställning ska föregås av samråd med personalchef. Anställningsperioden får vara längst till och med 2011-09-30.

För befattningarna biträdande lektor och forskarassistent gäller särskilda bestämmelser, se bilaga 6.

För befattningen postdoktor, se centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor, bilaga 7.

1.2 Förenade anställningar

4 kap 2 § HF: *En högskola får, efter medgivande av en sådan sjukvårdshuvudman som avses i 3 kap. 8 § högskolelagen (1992:1434), besluta att en anställning som professor eller lektor vid högskolan skall vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för utbildning och forskning inom det medicinska vetenskapsområdet. I utbildning och forskning vid en sådan enhet räknas in odontologisk utbildning och forskning.*

Fakultetsnämnden vid medicinska fakulteten beslutar, efter medgivande av berört lands-ting, att en anställning får förenas med anställning som professor eller universitetslektor vid en s k upplåten enhet.

1.3 Jämställdhet, mångfald

Denna reglering utgår ur Högskoleförordningen från och med 2011-01-01, men kommer att tillämpas vid Umeå universitet under tiden anställningsordningen prolangeras.

1 kap 5 § 2-3 st högskolelagen (HL): *I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas.*

Högskolorna bör vidare i sin verksamhet främja förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden.

3 kap 9 §1 st diskrimineringslagen (DL): *När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.*

4 kap 16 § HF: *Om en högskola har beslutat att positiv särbehandling får tillämpas vid en viss anställning eller ett visst slag av anställning som ett led i strävandena att främja jämställdhet i arbetet gäller följande.*

Vid anställningen får en person av underrepresenterat kön med tillräckliga sådana kvalifikationer som avses i 15 § första och tredje styckena utses framför en person som annars skulle ha utsetts.

Positiv särbehandling får dock inte tillämpas om skillnaden mellan personernas kvalifikationer är så stor att tillämpningen skulle stå i strid med kravet på saklighet vid anställningen.

Universitetsstyrelsen vid Umeå universitet anvisar årligen rekryteringsmål för kvinnor och män; dessa återfinns i universitetets Verksamhetsplan och budget.

Jämställdhetsmålen vid nyrekrytering är en nödvändig förutsättning för ökad kvalitet långsiktigt. Vid Umeå universitet får positiv särbehandling tillämpas vid anställning av professorer, universitetslektorer, universitetsadjunkter, biträdande lektorer och forskarassistenter enligt beslut i universitetsstyrelsen 2001-12-11 (Dnr 300-2925-01).

I rekryterings- och urvalsprocessen skall sökande oavsett etnisk tillhörighet ges samma möjligheter. Det innebär att aspekter som ingår i bedömningen av insatser inom utbildning, forskning och konstnärlig verksamhet inte får missgynna en person med annan kulturell bakgrund.

2. Anställningsprofil

Nedanstående reglering i högskoleförordningen försvinner från och med 2011-01-01 för att ersättas av myndighetens lokala regler. Mot bakgrund av universitetets beslut att prolongera anställningsordningen 2011-01-01—09-30 ska avsnitt 2 gälla under motsvarande period.

4 kap 17 § HF: Innan en anställning kungörs ledig till ansökan och det informeras om den enligt 18 § första stycket, skall fakultetsnämnden, nämnden för konstnärligt utvecklingsarbete eller ett särskilt organ bestämma ämnesområdet för anställningen och ange den behörighet som krävs. Vidare skall nämnden eller organet med utgångspunkt i de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen besluta vilka olika bedömningsgrunder som skall användas och hur de skall vägas mot varandra. Därvid skall högskolans anställningsordning beaktas.

Högskolan skall innan en anställning som biträdande lektor kungörs ledig till ansökan besluta vilka bedömningsgrunder som skall användas vid prövningen av en ansökan om befordran till lektor.

Ämnesområdet för en anställning som professor, lektor, biträdande lektor, adjunkt eller forskarassistent får inte ändras så länge en och samma person är anställd.

Initiativ till att inleda ett anställningsförfarande tas av institution och/eller fakultet. I god tid innan en lärare lämnar sin anställning skall institutionen pröva behovet av att nyanställa utifrån fakultetsnämndens planering för fakultetens fortsatta utveckling.

Vid nyinrättande eller återbesättning av en läraranställning ska en anhållan om rekryteringsprövning lämnas till fakultetsnämnden som underlag för beslut.

Anhållan bör innehålla

- en motivering till varför en rekrytering skall ske
- förväntad verksamhetsutveckling och därmed sammanhängande personalbehov
- institutionens långsiktiga kompetensförsörjningsplan
- anställningens långsiktiga finansiering
- en redovisning av rekryteringsunderlaget
- arbetsuppgifter
- annonseringsplan
- förslag till anställningsprofil

Beslut om att inleda rekrytering till läraranställning skall föregås av information i enlighet med universitetets lokala samverkansavtal.

Inför en lärarekrytering skall fakultetsnämnden besluta om anställningsprofil. Innan en anställningsprofil fastställs för en anställning som professor skall samråd med rektor ske. Samrådet ska protokollföras. Anställningsprofilen skall ligga till grund för ledigkungörelsen.

Anställningsprofilen skall innehålla följande:

- ämnesområdet för anställningen, d v s ämnesbenämningen
- behörighetskraven
- bedömningsgrunderna och avvägningen mellan dem (se även p 3.7)
- uppgift om positiv särbehandling av underrepresenterat kön

- uppgifter om verksamhetens mål och de arbetsuppgifter som i enlighet med dessa mål ska utföras inom anställningen
- förutsättningar i övrigt som kan vara av betydelse, såsom tidsbegränsning i anställningen

I anställningsprofilen för en biträdande lektor skall de särskilda bedömningsgrunderna för befordran till lektor anges.

Om fakultetsnämnden beslutar att inleda rekrytering av professor, universitetslektor, forskarassistent eller biträdande lektor ska dekanus utse en rekryteringsgrupp. Normalt skall flertalet ledamöter i rekryteringsgruppen hämtas från berörd institution. Rekryteringsgruppen skall identifiera lämpliga kandidater och informera dessa om anställningen samt vara behjälplig vid sökandet efter sakkunniga. Rekryteringsgruppen skall i sitt arbete aktivt verka för en jämnare könsfördelning av lärare. Jämställdhetsaspekten skall beaktas vid utseende av gruppmedlemmar.

Rekrytering till tidsbegränsade anställningar skall ske med samma omsorg som vid övrig rekrytering mot bakgrund av den rätt till tillsvidareanställning som kan uppkomma vid upprepad tidsbegränsad anställning.

3. Arbetsuppgifter, behörighetskrav och bedömningsgrunder

Nedanstående reglering i högskoleförordningen försvinner från och med 2011-01-01. Mot bakgrund av universitetets beslut att prolongera anställningsordningen 2011-01-01--09-30 ska avsnitt 3 gälla under motsvarande period.

3.1 Arbetsuppgifter för lärare

3 kap 1§ HL: I en lärares arbetsuppgifter får ingå att ha hand om utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete i högskolan.

I arbetsuppgiften utbildning ingår främst

- undervisning och handledning
- pedagogiskt utvecklingsarbete
- utbildningsplanering och utbildningsadministration
- examination
- uppföljning och utvärdering av utbildning.

I arbetsuppgiften forskning ingår främst

- egen forskning
- planering och ledning av forskning
- forskningsfinansiering
- information om forskning och utvecklings-

arbete

I arbetsuppgiften administrativt arbete ingår främst ledningsuppdrag och andra uppdrag inom universitetsorganisationen som

- prorektor, vicerektor, dekanus/prodekanus
- prefekt/biträdande prefekt
- föreståndare för forskarskolor centrum-bildningar och arbetsenheter
- studierektor, programansvarig
- verksamhetsutveckling
- personalledning och personalutveckling
- kvalitets- och jämställdhetsarbete
- utveckling av kontakter med det omgivande samhället

3.2 Pedagogisk skicklighet

Med pedagogisk skicklighet (bil. 2) avses

- att ha förmåga att strukturera och organisera kunskapsmassan i den egna undervisningen
- att ha förmåga att förmedla engagemang och intresse för ämnet
- att ha förmåga att aktivera studenterna till eget lärande
- att ha förmåga till kommunikation med studenterna
- att ha förmåga till helhetssyn på det egna ämnet och på utbildningssituationen
- att ha förmåga till förnyelse och utveckling

I samband med att fakultetsnämnden fastställer anställningsprofilen kan nämnden besluta om andra krav för anställningen utöver vad som framgår av HF. Dessa skall vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. Förmåga att undervisa på visst språk är exempel på sådant behörighetskrav.

3.3 Behörighet för anställning som professor

4 kap 5 § HF: Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet.

Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga skickligheten.

4 kap 6 § HF: Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den konstnärliga skickligheten.

Med vetenskaplig skicklighet avses självständiga kvalitativa och kvantitativa forskningsinsatser samt förmåga att planera och leda forskning och förmåga att kommunicera om forskning med det omgivande samhället.

Med pedagogisk skicklighet avses vad som nämns ovan under punkten 3.2 förvärvat inom utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. Sökande skall ha genomgått relevanta kurser i såväl högskolepedagogik som forskarhandledning

om det inte finns skäl för annat.

3.4 Behörighet för anställning som universitetslektor

4 kap 7 § HF: Behörig att anställas som lektor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har

1. avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen,
2. genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper, samt
3. visat pedagogisk skicklighet.

Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket.

Den som inte har sådan behörighet som sägs i första stycket 2 skall ändå anses behörig, om anställningens innehåll föranleder det eller om det annars finns särskilda skäl.

Bestämmelser om anställning av lektorer som inte har sådan behörighet som sägs i första stycket 2 och som inte heller skall anses behöriga enligt tredje stycket finns i 30 § 5.

4 kap 8 § HF: Behörig att anställas som lektor inom konstnärlig verksamhet är den som har

1. visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen,
2. genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper, samt
3. visat pedagogisk skicklighet.

Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket.

Den som inte har sådan behörighet som sägs i första stycket 2 skall ändå anses behörig, om anställningens innehåll föranleder det eller om det annars finns särskilda skäl.

Bestämmelser om anställning av lektorer som inte har sådan behörighet som sägs i första stycket 2 och som inte heller skall anses behöriga enligt tredje stycket finns i 30 § 5.

Som vetenskaplig kompetens motsvarande doktorsexamen kan efter prövning räknas utländsk forskarutbildning och likvärdig vetenskaplig meritering utan avlagd doktorsexamen.

Med pedagogisk skicklighet avses vad som nämns ovan under punkten 3.2 förvärvat inom i första hand utbildning på grund- och avancerad nivå.

Motsvarande behörighet är att på annat sätt ha förvärvat kunskaper, färdigheter och förhållningssätt för att arbeta som lärare inom universitetet.

Med annan yrkesskicklighet avses relevant yrkesskicklighet utanför universitetet. Annan yrkesskicklighet kan endast komma ifråga som behörighetsgrund vid anställning som universitetslektor, då innehavaren förväntas undervisa inom ett område där praktisk erfarenhet är väsentlig.

För att anställas tills vidare som universitetslektor vid Umeå universitet krävs högskolepedagogisk utbildning omfattande 10 veckor/15 hp eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper. En person som genomgått högskolepedagogisk utbildning omfattande minst 6 veckor/9 hp eller motsvarande kan dock anställas tills vidare om det i anställningsavtalet skrivs in att resterande pedagogisk kompetens skall vara uppnådd inom en period av två år.

3.5 Behörighet för anställning som forskarassistent och biträdande lektor

4 kap 8a § HF: Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst fem år före ansökningstidens utgång. Även den som har avlagt examen tidigare bör komma i fråga i första hand, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, tjänstgöring inom totalförsvaret, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

4 kap 10 § HF: Behörig att anställas som

Forskarassistenter och biträdande lektorer skall i huvudsak bedriva forskning.

En biträdande lektor skall under förordnandeperioden ges möjlighet att meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt, så att vederbörande efter förordnandeperioden har möjlighet att uppfylla de krav som gäller för befordran till universitetslektor. Efter halva förordnandeperioden ska en uppföljning genomföras i syfte att analysera den

forskarassistent är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst fem år före ansökningstidens utgång. Även den som har avlagt examen tidigare bör komma i fråga i första hand, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, tjänstgöring inom totalförsvaret, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

Den som har varit anställd som forskarassistent under mer än sammanlagt tre år får inte ges en annan anställning som forskarassistent inom samma eller ett närliggande ämnesområde vid samma eller någon annan högskola.

3.6 Behörighet för anställning som universitetsadjunkt

4 kap 9 § HF: Behörig att anställas som adjunkt är den som har

1. avlagt examen från grundläggande högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens,
2. genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper, samt
3. visat pedagogisk skicklighet.

Den som inte har sådan behörighet som anges i första stycket 2 skall ändå anses behörig, om anställningens innehåll föranleder det eller om det annars finns särskilda skäl.

Bestämmelser om anställning av adjunkter som inte har sådan behörighet som anges i första stycket 2 och som inte heller skall anses behöriga enligt andra stycket finns i 30 § 5.

biträdande lektorns möjligheter att uppnå kraven för befordran till universitetslektor.

En forskarassistent bör normalt undervisa i sådan omfattning att pedagogisk meritering för anställning som universitetslektor kan uppnås. Fortsatta karriärmöjligheter inom universitetet skall kontinuerligt analyseras.

Den grundläggande högskoleexamen skall omfatta lägst 120 hp inom det ämnesområde anställningen avser eller utgöras av en för anställningen relevant yrkesexamen.

Universitetet skall i första hand anställa den som har avlagt doktorsexamen. Anställning som universitetsadjunkt kan dock ske i de fall när någon speciell skicklighet är av betydelse för verksamheten eller när kompetens på professors- och lektornivå inte finns att tillgå.

Innan anställning av universitetsadjunkt får ske skall därför prefekten inlämna en skriftlig begäran om detta till dekanus som beslutar efter samråd med personalchef.

Den skriftliga begäran skall innehålla:

- en beskrivning av vilken speciell kompetens som är av betydelse för anställningen
- i vilken omfattning institutionen gjort försök att rekrytera universitetslektorer till angiven befattning och antal sökande vid varje annonseringstillfälle.
- en redovisning av volymen på grundutbildningen inom angivet ämnesområde samt eventuellt en bedömning av framtidsutsikterna för ämnet inom grundutbildningen.
- en sammanställning över ämnets lärare fördelat på kompetensnivå.
- prefektens bedömning av förutsättningarna att rekrytera universitetslektorer inom angivet ämne, nationellt och internationellt, de närmaste fem åren.

Kompetensutveckling är viktig för alla lärarkategorier. För universitetsadjunkter är det särskilt viktigt att redan i samband med

anställningen upprätta en plan för höjning och breddning av kompetensen. Institutionsledningen skall årligen genomföra en uppföljning av planen och redovisa utfallet till fakulteten.

3.7 Bedömningsgrunder

4 § lag om offentlig anställning: Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

4 kap 15 § HF: Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare skall gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning. Därutöver skall gälla graden av administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till det ämnesinnehåll som högskolan bestämmer för anställningen och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen. Vidare skall beaktas graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan samt förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete.

Vid anställningen skall även beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

Vid anställning av forskarassistenter skall särskild vikt fästas vid vetenskaplig skicklighet.

Innan anställningsförfarandet inleds skall fakultetsnämnden besluta vilka olika bedömningsgrunder (se p 2) som skall användas och hur de skall vägas mot varandra.

Som allmän bedömningsgrund för samtliga lärarkategorier gäller att ha såväl förmåga att samarbeta som att ha den kompetens och lämplighet i övrigt som behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.

Vid värdering av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet skall beaktas dels det som sägs ovan beträffande behörighet för respektive lärarkategori, dels det som sägs i p 3.2 samt Riktlinjer för bedömning av pedagogisk skicklighet (bilaga 1). Den pedagogiska skickligheten skall bedömas ur tre perspektiv: lärarens arbete med studenter, lärarens egna pedagogiska utveckling och lärarens bidrag till verksamhetens pedagogiska utveckling.

Administrativ skicklighet visas genom förmåga till övergripande verksamhetsplanering, skicklighet att leda verksamhet och personal samt genom förmåga till samarbete. I begreppet administrativ skicklighet innefattas även förmågan att bedriva jämställdhets-, kvalitets- respektive mångfaldsarbete.

Förmåga att samverka med det omgivande samhället visas t ex genom insatser för att utveckla kontakter med näringsliv, offentlig sektor, kulturliv och organisationer (bilaga 5).

Förmåga att informera om forskning och utvecklingsarbete visas genom populärvetenskaplig verksamhet t ex medverkan i folkbildningsarbete, utgivning av populärvetenskapliga skrifter samt genom deltagande i offentlig debatt i utbildnings- och forskningsfrågor (bilaga 5).

Positiv särbehandling får tillämpas vid anställning av professor, universitetslektor, universitetsadjunkt, biträdande lektor och forskarassistent om ett kön är underrepresenterat (Dnr 300-2925-01). En slutlig avvägning skall göras i varje enskilt fall mellan jämställdhetsintresset och övriga sakliga skäl samt formuleras och motiveras i underlag, beslut och protokoll.

Vid anställning av biträdande lektor skall samma bedömningsgrunder gälla som vid anställning av forskarassistent. Innan en anställning som biträdande lektor kungörs ledig skall beslut fattas om vilka bedömningsgrunder som skall användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor.

4. Ledigkungörande och ansökan

Nedanstående reglering i högskoleförordningen försvinner från och med 2011-01-01. Mot bakgrund av universitetets beslut att prolongera anställningsordningen 2011-01-01-09-30 ska avsnitt 4 med nedan ändringar gälla under motsvarande period.

3 kap 7 § DL: Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

4 kap 18 § HF: Innan en lärare anställs tills vidare eller tills vidare för viss tid skall högskolan kungöra anställningen till ansökan ledig och genom annonsering eller därmed likvärdigt förfarande informera om den.

Detta gäller dock inte

- 1. anställning som avser en tid som är kortare än sex månader,*
- 2. anställning av adjungerad ~~lärare~~ professor, ~~timlärare~~ och gästlärare professor,*
- 3. anställning, utom anställning som professor eller forskarassistent, av den som har företrädesrätt till återanställning eller till anställning med högre sysselsättningsgrad eller av den som omplaceras på grund av 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd,*
- 4. anställning av en lektor eller, i fall som avses i 12 §, en professor, om anställningen avser någon som under minst sex år utan avbrott har varit anställd som forskare vid ett forskningsråd och högskolan särskilt har beslutat att forskaren skall anställas som lektor efter anställningen som forskare,*
- 5. en befordran till professor eller lektor,*
- 6. en sådan anställning som avses i 30 § 1, om den förnyas,*
- 7. en anställning tills vidare av en lektor eller en adjunkt som har varit anställd med stöd av 30 § 3; kungörelse och information skall dock ske, om den tidigare anställningen inte har kungjorts och det inte har informerats om den,*
- 8. en anställning av en lektor eller en adjunkt med stöd av 30 § 4, eller*
- 9. en anställning av en lektor eller en adjunkt med*

~~stöd av 30 § 5 andra eller tredje meningen.~~

4.1 Ledigkungörande

Ämnesinnehåll och eventuell ämnesbeskrivning, behörighetskrav och viktning mellan bedömningsgrunder, som formuleras i ledigkungörelsen, skall överensstämma med texten i den fastställda anställningsprofilen. Annonsering skall ske på sådant sätt att den möjliggör ett brett sökunderlag och så att personer av underrepresenterat kön och personer med underrepresenterad etnisk bakgrund uppmuntras att söka anställning.

Annonsering av lediga anställningar bör ske genom annonsering i minst en svensk dagstidning med god täckning av målgruppen samt i svensk och/eller utländsk fackpress.

Information om lediga anställningar skall finnas på universitetets hemsida samt anmälas till Arbetsförmedlingen. Annonseringen bör också sändas till de potentiella kandidater som tidigare har identifierats. Ansökningstiden skall normalt vara minst tre veckor och annonsering bör ske i minst en svensk dagstidning med god täckning av målgruppen samt i svensk och/eller utländsk fackpress. Om annonsering sker i utländsk tidning eller tidskrift skall dock ansökningstiden vara minst sex veckor.

4.2 Ansökan

Fullständiga ansökningshandlingar skall bestå av:

- ansökan, meritförteckning inklusive publikationsförteckning och sammanställning av pedagogisk verksamhet. Universitetets riktlinjer för dokumentation av pedagogiska meriter bör användas och redovisas i enlighet med de rubricerade punkterna i de bilagda riktlinjerna
- redogörelse för erfarenhet av forskning, pedagogiskt arbete, utveckling och ledning av verksamhet och personal, samverkan med det omgivande samhället samt populärvetenskaplig verksamhet
- avsikts-/programförklaring avseende vetenskaplig verksamhet (avser främst forskningsinriktade anställningar)

- vidimerade betygskopior
- erforderligt antal exemplar av särskilt åberopade vetenskapliga och pedagogiska arbeten

Fakultetsnämnden kan besluta om ytterligare anvisningar för ansökan och om begränsning av det antal skrifter som får åberopas. Sökande får åberopa endast sådana vetenskapliga skrifter som publicerats eller föreligger som manuskript (dock ej doktorsavhandlingar) senast vid ansökningstidens utgång. En ansökan eller en komplettering av en ansökan som har kommit in för sent får beaktas om det kan ske utan olägenhet och det ligger i universitetets intresse att den prövas.

5. Befordran

Nedanstående reglering i högskoleförordningen försvinner från och med 2011-01-01. Mot bakgrund av universitetets beslut att prolongera anställningsordningen 2011-01-01—09-30 ska avsnitt 5 gälla under motsvarande period.

4 kap 11 § HF: En lektor som är anställd tills vidare vid en högskola skall efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som professor vid den högskolan, om lektorn har behörighet för en sådan anställning. Ämnesområdet för anställningen som professor skall vara detsamma som för anställningen som lektor.

4 kap 12 § HF: Den som erbjuds anställning tills vidare som lektor vid en högskola skall i stället anställas som professor där, om han eller hon begär det och har behörighet för en sådan anställning. Detta gäller dock inte vid en sådan befordran till lektor som avses i 13 eller 13 a §.

4 kap 13 § HF: En adjunkt som är anställd tills vidare vid en högskola skall efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som lektor vid den högskolan, om adjunkten har behörighet för en sådan anställning. Ämnesområdet för anställningen som lektor skall vara detsamma som för anställningen som adjunkt.

En adjunkt som är anställd tills vidare får befordras till lektor även om behörighetskraven inte är uppfyllda. Det gäller dock bara om adjunkten har visat särskild pedagogisk skicklighet eller särskild skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan eller visat särskild förmåga att samverka med det omgivande samhället.

4 kap 13 a § HF: En biträdande lektor vid en högskola skall efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som lektor vid den högskolan, om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som högskolan har ställt upp för en befordran till lektor. Ämnesområdet för anställningen som lektor skall vara detsamma som för anställningen som biträdande lektor.

5.1 Ansökan om befordran

En tillsvidareanställd universitetslektor vid Umeå universitet kan ansöka om befordran till professor och en tillsvidareanställd universitetsadjunkt vid Umeå universitet kan ansöka om befordran till universitetslektor. Även en biträdande lektor, med anställning vid Umeå universitet, har möjlighet att ansöka om befordran till anställning som universitetslektor tillsvidare.

Till stöd för ansökan om befordran inges en komplett ansökan i enlighet med vad som gäller för ansökan till ledigkungjord anställning som professor respektive universitetslektor. Avsikts-/programförklaring behöver dock inte bifogas. Ansökan om befordran kan göras när som helst under året. Ansökan från biträdande lektor om befordran kan dock göras tidigast när 75 procent av totala förordnandetiden uppnåtts

5.2 Behörighetskrav och bedömningsgrunder vid befordran

Vid prövning av ansökan om befordran till professor eller universitetslektor gäller i fråga om behörighet vad som sägs under avsnitt 3. För att kunna bli befordrad krävs genomgången högskolepedagogisk utbildning om 10 veckor/15 hp.

De generella bedömningsgrunder som gäller vid anställning av en universitetslektor skall vara vägledande vid beslut om vilka bedömningsgrunder som skall gälla vid befordran av biträdande lektor. Vid prövning av ansökan om befordran av biträdande lektor till universitetslektor ska även de särskilda bedömningsgrunder som uppställts för en befordran vara uppfyllda.

En universitetsadjunkt får anställas som universitetslektor även om behörighetskravet, doktorsexamen, inte är uppfyllt. Därvid skall sökande uppfylla något av följande kvalifikationskrav

- väl dokumenterad och framstående pedagogisk skicklighet (p 3.2 och bilaga 1), som kommit till uttryck på flera olika sätt och som varit till gagn för det aktuella ämnes- eller utbildningsområdet
- väldokumenterade och framstående

insatser inom utveckling och ledning av personal
 - väl vitsordad förtjänstfull samverkan med det omgivande samhället, t ex inom nationella eller internationella samverkansprojekt eller genom information om forskning och utvecklingsarbete.

6. Beredning av anställningsärenden

Nedanstående reglering i högskoleförordningen försvinner från och med 2011-01-01. Mot bakgrund av universitetets beslut att prolongera anställningsordningen 2011-01-01--09-30 ska avsnitt 6 gälla under motsvarande period.

Beslut fattas i enlighet med gällande delegationsordning.

6.1 Ansvar och organisation

4 kap 20 § HF: Fakultetsnämnden, nämnden för konstnärligt utvecklingsarbete eller det särskilda organet till vars ansvarsområde anställningen huvudsakligen hör skall bereda ärenden och avge förslag vid anställning av professorer, lektorer och forskarassistenter.

Om högskolan har inrättat ett särskilt organ för grundutbildning inom ansvarsområdet för en fakultetsnämnd eller en nämnd för konstnärligt utvecklingsarbete, skall högskolan bestämma i vilken utsträckning det särskilda organet skall svara för beredningen och lämna förslag till anställning.

3 kap 13 § HF: Om inte något annat är särskilt föreskrivet, får fakultetsnämnder, nämnder för konstnärligt utvecklingsarbete och sådana särskilda organ som avses i 7-7 c §§ delegera sina uppgifter.

Fakultetsnämnden har rätt att delegera beredningen av anställningsärenden och förslagsrätten till en för ändamålet särskilt inrättad anställningskommitté.

Fakultetsnämnden fastställer kommitténs befogenheter samt hur många och vilka ledamöter/suppleanter som skall ingå. För kommittén skall utses ordförande, vice ordförande och ytterligare ledamöter. Könsfördelningen skall vara jämn. Studenterna har rätt att utse minst en ledamot. Lärarrepresentanter utses för tre år och studeranderepresentanter för minst ett, dock högst tre år. Kommittén har rätt att fatta beslut, när fler än hälften av ledamöterna är närvarande, bland dem ordförande eller vice ordförande. Eventuell jävssituation skall utredas i varje ärende och prövningen redovisas i varje enskilt fall.

Berörd prefekt eller annan av prefekten utsedd företrädare för institutionen har närvaro- och yttranderätt vid sammanträde. Sakkunniga bör inbjudas att delta i sammanträde med beredningsorganet.

6.2 Sakkunniga

4 kap 21 § HF: Fakultetsnämnden eller motsvarande organ skall hämta in yttranden från minst två personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde vid anställning av professorer och lektorer. Vid anställning av forskarassistenter behöver yttrande dock inte hämtas in från fler än en person.

När det gäller anställning av professorer och lektorer får högst en av de personer som avses i första stycket vara anställd inom ansvarsområdet för den fakultetsnämnd eller det motsvarande organ som anställningen hör till. Om det vid anställning av en forskarassistent hämtas in yttrande från bara en person, får denna person inte vara anställd inom ansvarsområdet för den fakultetsnämnd eller det motsvarande organ som anställningen hör till. Fakultetsnämnden eller motsvarande organ får inte hämta in yttrande från en sådan person som avses i första stycket som är verksam inom fakultetsnämndens eller motsvarande organs ansvarsområde och som i huvudsak har arbetsuppgifter inom anställningens ämnesområde, om det inte finns särskilda skäl.

När yttrande hämtas in från två eller flera personer, skall både kvinnor och män vara representerade, om inte synnerliga skäl talar emot detta.

6.3 De sakkunnigas uppdrag

4 kap 22 § HF: Var och en av de personer som avses i 21 § skall avge ett skriftligt yttrande till fakultetsnämnden eller motsvarande organ. I yttrandet skall de redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val. Om omständigheterna i ärendet föranleder det, får nämnden eller motsvarande organ dock besluta att ett sådant yttrande får avse endast förslag om den sökande som bör komma ifråga i första hand. Vid ansökan om befordran enligt 11 § eller 13 § första stycket skall yttrandet avse frågan om sökanden skall befordras eller inte och om sökanden uppfyller behörighetskraven eller inte. Fakultetsnämnden eller motsvarande organ får meddela ytterligare föreskrifter för utformningen av yttrandet.

4 kap 23 § HF: Om det begärs i en ansökan om anställning som lektor, skall yttranden enligt 21 och 22 §§ inte bara avse sökandens behörighet för anställning som lektor utan också för anställning som professor.

kap 24 a § HF: Bestämmelserna om beredning av anställningsärenden som avser lektorer i 20-22 §§ skall tillämpas vid anställning av biträdande lektorer. Bestämmelserna skall tillämpas också vid ansökan om befordran till lektor enligt 13 a §.

Vid beredning av läraranställningar och befordringsärenden skall behovet av åtgärder för att kunna bedöma sökandes meriter nogt annpassas efter omständigheterna i det enskilda fallet. Det gäller såväl vid bedömning av behov av antal ämnesförtrogna personer som vid behov av att utnyttja urvalsinstrument som är gängse vid rekrytering av personal.

Utöver ämnessakkunniga kan speciellt sakkunniga tillkallas för bedömning av pedagogisk skicklighet. Beredningsförfarandet för framtagande av sakkunniga skall framgå i protokoll i de fall fakultetsnämnden på grund av synnerliga skäl inte har utsett sakkunniga av båda könen.

För att de sakkunniga skall kunna fullgöra sitt uppdrag skall de få tillgång till följande material:

- anställningsordning inklusive bilagor
- annonsering inklusive anställningsprofil
- förteckning över de sökande
- de sökandes merithandlingar inklusive förteckning över vetenskapliga skrifter
- de vetenskapliga skrifterna
- fakultetsspecifika dokument och riktlinjer
- förslag till tidsplan
- uppgifter om ersättning för sakkunniguppdraget

6.4 Fakultetens beredning

4 kap 25 § HF: Bestämmelserna i 20-22 §§ skall tillämpas vid ansökan om befordran enligt 11 § eller 13 § första stycket. Yttranden enligt 21 § behöver dock inte hämtas in, om det är uppenbart obehövt för en prövning av frågan om befordran skall ske eller inte.

4 kap 26 § HF: Fakultetsnämnden eller motsvarande organ skall föreslå den sökande som främst bör komma ifråga för anställning. Om det finns särskilda skäl, får förslaget avse ytterligare sökande som bör komma i fråga och ordningen mellan dem.

Fakultetsnämnden eller det motsvarande organet skall i förslaget redovisa sin bedömning av varje föreslagen sökandes skicklighet i förhållande till de bedömningsgrunder som gäller för anställningen. Redovisningen skall omfatta både skickligheten beträffande varje bedömningsgrund för sig och vid en sammanvägning av alla bedömningsgrunderna. Om det finns bara en sökande och det föreslås att han eller hon skall anställas, behöver det inte lämnas någon sådan redovisning som sägs i detta stycke.

Av förslaget skall det framgå hur föreslagen sökandes såväl vetenskapliga som pedagogiska skicklighet har beaktats. Det skall även framgå hur högskolans rekryteringsmål har beaktats. Om både kvinnor och män har sökt anställning, skall det anges också hur jämställdhetsaspekten har beaktats.

Vid ansökan om befordran enligt 11 §, 13 § första stycket eller 13 a § skall fakultetsnämnden eller det motsvarande organet föreslå om sökanden skall befordras eller inte och ange om sökanden uppfyller behörighetskraven eller inte.

4 kap 27 § HF: Förslag enligt 26 § skall lämnas till rektor.

7. Beslut om anställning

Nedanstående reglering i högskoleförordningen försvinner från och med 2011-01-01. Mot bakgrund av universitetets beslut att prolongera anställningsordningen 2011-01-01--09-30 ska avsnitt 7 gälla under motsvarande period.

2 kap 13 § HF: Rektor får delegera sina uppgifter, om inte annat är särskilt föreskrivet.

4 kap 28 § HF: Lärare anställs genom beslut av rektor. Detta gäller också sådana beslut om befordran som avses i 11-13 a §§.

Om rektor finner att en adjunkt, en lektor eller en biträdande lektor inte uppfyller kraven för befordran enligt 11 §, 13 § första stycket eller 13 a §, skall ansökan om befordran avslås genom ett särskilt beslut.

Om rektor finner att en person som erbjuds en sådan anställning som avses i 12 § inte uppfyller kraven för att kunna anställas som professor, skall begäran om anställning som professor avslås genom ett särskilt beslut. Anställning skall då ske som lektor.

Om rektor finner att en adjunkt eller en lektor inte

En tidsplan för rekryteringsprocessen bör upprättas för varje anställningsärende.

Intervju av toppkandidater ska genomföras om inte särskilda skäl kan redovisas.

En provföreläsning eller lärarprov av annan typ, kan som komplettering till den skriftligt dokumenterade pedagogiska meriteringen, tillföra ett väsentligt underlag för att bedöma pedagogisk skicklighet. De sakkunnigas närvaro- och yttranderätt gäller också lärarprov och intervjuer med de sökande.

I den mån de sökande inte lämnat referenser redan i ansökningshandlingarna, bör detta ske vid intervjun. Anställningskommittén avgör därefter om och i så fall vilka referenspersoner som skall kontaktas samt vilket syfte referenstagningen skall ha i det enskilda fallet. Uppgiftslämnaren skall göras uppmärksam på att denne måste vara beredd att bekräfta lämnade uppgifter och att dessa liksom dennes namn kan komma att dokumenteras. Kravet på dokumentation är detsamma som vid intervju och undervisningsprov, d v s att inhämtad information som utnyttjas också skall dokumenteras och tillföras ärendet.

Beslut om anställning av lärare fattas i enlighet med rektors delegationsordning. Beslut om vem som har anställts skall snarast tillkännages och anslås. Beslutet inklusive information om hur man överklagar skall delges samtliga sökande.

Samråd med personalchef ska ske innan beslut om anställning av adjungerad lektor, adjungerad adjunkt, gästlektor och gästadjunkt.

uppfyller kraven för att kunna anställas tills vidare enligt 30 § 5 tredje meningen, skall begäran om anställning tills vidare avslås genom ett särskilt beslut.

Beslut som avses i denna paragraf får inte delegeras, om de avser anställning som professor eller avslag på en ansökan eller en begäran om anställning som professor.

8. Anställningsform

Ny reglering rörande tidsbegränsade anställningar i högskoleförordningen gäller från och med 2011-01-01, se bilaga 9 (Reglering läraranställningar).

4 kap 30 § HF: Lärare skall anställas tills vidare. En anställning får dock tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, om det inte är fråga om anställning som professor.

— Därutöver gäller följande i fråga om tidsbegränsning av en anställning:

1. En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. Sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. Vid sådan befordran som avses i 11 och 13 §§ skall anställningen ske tills vidare.

2. En adjungerad professor, en adjungerad lektor och en adjungerad adjunkt skall anställas tills vidare, dock längst tre år. Sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år.

3. En lektor och en adjunkt får anställas tills vidare, dock längst ett år, om det är hans eller hennes första anställning tills vidare eller tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt, som lektor eller adjunkt. Detta gäller dock inte vid sådan befordran som avses i 13 eller 13 a §. Sådan anställning som avses i denna punkt får inte förnyas.

Huvudregeln är att lärare skall anställas tills vidare. En anställning får dock tidsbegränsas i vissa fall enligt högskoleförordningen och i övriga fall enligt lagen om anställningsskydd.

Se lärarkategorier, avsnitt 1.1.

8.1 Adjungerad lärare professor

4 kap 11 § HF En adjungerad professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Universitetet har möjlighet att anställa adjungerade lärare professorer för att tillfälligt knyta till sig kvalificerade personer med speciell kompetens inom ett ämnesområde. En adjungerad lärare professor skall ha sin huvudsakliga verksamhet, minst 50 procent, utanför högskoleområdet och kunna tillföra universitetet viktig kunskap och erfarenhet från näringslivet eller samhället i övrigt.

En skriftlig överenskommelse om villkoren för anställningen mellan universitetet, huvudarbetsgivaren och personen själv skall ingå i beslutsunderlaget. Däri skall ingå reglering av parternas ansvar för löne- och andra kostnader, resurser i form av lokaler och utrustning samt intellektuella rättigheter

och arbetsuppgifter.

8.1.1 Adjungerad lektor och adjungerad adjunkt

Vid anställning av adjungerad lektor eller adjungerad adjunkt ska principer och villkor tillämpas enligt ovan samt i enlighet med lagen om anställningsskydd

8.2 Tillsvidareanställd lektor och adjunkt från annan högskola

~~Denna anställning förutsätter att lektorn eller adjunkten beviljas ledighet från tillsvidareanställningen vid den andra högskolan i enlighet med gällande kollektivavtal (1 kap 10 § och 11 § Allmänt löne- och förmånsavtal) under motsvarande tid som anställningen vid Umeå universitet skall gälla.~~

8.3 Gästlärareprofessor

4 kap 12§ HF En gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Behörig att anställas som gästprofessor, ~~gästlektor och gästadjunkt~~ vid Umeå universitet är den som har motsvarande befattning vid svensk eller utländsk högskola eller som bedöms ha motsvarande kompetens. Beslut om anställning som gästlärare **professor** fattas av dekanus.

8.3.1 Gästlektor och gästadjunkt

Behörig att anställas som gästlektor och gästadjunkt vid Umeå universitet är den som har motsvarande befattning vid svensk eller utländsk högskola. Beslut om anställning fattas av dekanus **efter samråd med personalchef. Sker i enlighet med lagen om anställningsskydd.**

9. Övriga bestämmelser

Nedan reglering gäller i fråga om beslut som meddelats med tillämpning av äldre bestämmelser.

9.1 Överklagande

12 kap 2 § 1 st 1-4 p, 2 st HF: Till Överklagandenämnden för högskolan får följande beslut av en högskola överklagas, nämligen
1. beslut om anställning vid en statlig högskola, med undantag av anställning som doktorand eller som

Ett överklagande ställs till Överklagandenämnden för högskolan och inges till Umeå universitet, som prövar om ärendet har kommit in inom föreskriven tid.

professor eller lektor vid anställning enligt 4 kap. 11, 13 och 13 a §§ eller som lektor eller adjunkt vid anställning enligt 30 § 5 tredje meningen,
 2. beslut enligt 4 kap. 28 § andra stycket att avslå en ansökan om befordran,
 3. beslut enligt 4 kap. 28 § tredje stycket att avslå en begäran om anställning som professor,
 4. beslut enligt 4 kap. 28 § fjärde stycket att avslå en begäran om anställning tills vidare av en lektor eller en adjunkt, (...)

Om någon som sökt en anställning som lektor med stöd av första stycket 1 överklagar ett beslut av högskolan att anställa någon annan och överklagandenämnden bifaller överklagandet, skall det ske på så sätt att den klagande anställs som professor, om det yrkas i överklagandet. Detta gäller dock bara om den klagande har behörighet för en sådan anställning och har begärt prövning av detta enligt 4 kap. 23 §.

Universitetet skall inte göra någon prövning i sak av överklagandet utan skyndsamt överlämna ärendet till Överklagandenämnden. För att skaffa sig nödvändigt beslutsunderlag kan Överklagandenämnden inhämta yttrande från Umeå universitet genom remiss.

9.2 Att avbryta ett anställningsförfarande

Ett beslut att avbryta ett anställningsförfarande fattas av samma beslutsinstans som skulle ha fattat beslutet om anställningen. Ett sådant beslut får inte överklagas (21 § anställningsförordningen, AF).

Sakliga skäl till att avbryta ett anställningsförfarande kan vara strävan efter att rekrytera personer med bästa möjliga kompetens och att kvarstående sökande inte svarar mot det kravet. Medelsbrist och organisationsförändringar, som inte kunnat förutses vid inledningen av anställningsförfarandet, kan också vara sakliga skäl.

9.3 Rektors och fakultetsnämndernas **organens** befogenheter

Rektor kan i enskilda fall efter yttrande av dekanus medge undantag från anställningsordningen. Rektor får utfärda kompletterande riktlinjer för anställning av lärare vid Umeå universitet.

Fakultetsnämnden kan besluta om ytterligare anvisningar om ärendeberedningen av tillsvidareanställda lärare och utformning av sakkunnigas yttranden inom det egna verksamhetsområdet.

Fakultetsnämnden bör vidare utarbeta anvisningar för beredning av tidsbegränsade anställningar och beredning av adjunksanställningar inom det egna verksamhetsområdet.



RIKTLINJER FÖR DOKUMENTATION AV PEDAGOGISKA MERITER

Pedagogisk meritportfölj

Med pedagogisk meritportfölj avses en systematisk sammanställning av pedagogiska meriter för befordran, rekrytering och karriärplanering. Dessa riktlinjer är ett led i att stödja och öka meritvärdet av pedagogiskt arbete och därmed skapa incitament för en förbättrad kvalitet i grund- och forskarutbildningen. Dessa riktlinjer kan användas av alla som vill dokumentera sina pedagogiska meriter.

Syfte

Syftet med pedagogisk meritportfölj är att ge underlag för bedömning av pedagogisk skicklighet. Detta är viktigt, inte minst mot bakgrund av högskoleförordningen (4 kap, 5 §), vilken pekar på att "lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga skickligheten." Enligt det pedagogiska handlingsprogrammet för Umeå universitet (fastställt 2002) har universitetspedagogisk kompetens, engagemang och skicklighet ett uttalat meritvärde för befattningar där pedagogisk verksamhet ingår. För att en bedömning ska vara möjlig krävs dokumentation av meriterna. Riktlinjerna ska så långt som möjligt användas för dokumentation av pedagogiska meriter.

Innehåll

En pedagogisk meritportfölj ska omfatta en egenreflektion samt redovisning av undervisningsverksamhet, pedagogisk utbildning och fortbildning, pedagogiskt utvecklingsarbete, utbildningsplanering och utbildningsadministration, värdering av undervisningsinsatser, forskning om utbildning och övriga pedagogiska meriter.

Samla kontinuerligt alla pedagogiska meriter, olika meriter kan användas vid olika tillfällen. Varje gång en meritportfölj ska sammanställas till ett konkret syfte görs ett urval av de meriter som är mest relevanta för just det tillfället.

Egenreflektion

Här beskrivs pedagogisk grundsyn och pedagogisk gärning, dvs de utgångspunkter, mål och ramar som påverkar lärarens arbete. Vilka strategier och metoder används i den pedagogiska verksamheten? Vilken är synen på kunskap, lärande och relationen lärare – student? Hur har läraren utvecklats pedagogiskt? Beskriv om, och i så fall på vilket sätt, aspekter såsom jämställdhet, genus, likabehandling har beaktats i den egna undervisningen. Beskrivningen får inte överstiga 4 sidor och ska innefatta framtidsvisioner och en avsiktsförklaring avseende det pedagogiska arbetet.

Som underlag för egenreflektionen kan ett urval av de pedagogiska erfarenheterna göras. Exempelvis kursutveckling med konkreta exempel som kommenteras: kursplan, schema, kursanvisningar, genomförande, examination samt resultat och uppföljning av kursutvärdering. Ta även upp exempel på sådant som inte gick så bra, tex mindre lyckade erfarenheter och hur dessa tagits tillvara.

Undervisningsverksamhet

Här redovisas erfarenheter av undervisning inom:

Grundutbildning

- Omfattning, tidsperiod och nivå
- Erfarenhet av planering, genomförande, examination och utvärdering
- Erfarenhet av olika undervisningsformer (föreläsningar, seminarier, demonstrationer, laborationer, klinisk undervisning, fält- eller gruppundervisning, handledning vid examensarbeten, C-, D-arbeten etc)
- Erfarenhet av olika studentgrupper (svenska/internationella, homogena/heterogena, stora/små)

Forskarutbildning

- Erfarenhet av planering, genomförande, examination och utvärdering av forskarutbildningskurser
- Handledning av doktorander (grad av ansvar och disputationstidpunkt)

Undervisningserfarenheter från andra lärandemiljöer än universitet, eller på andra språk än svenska, bör också redovisas här.

Exempel på dokumentation: schema, kursanvisningar, examinationer, utvärderingar, intyg från berörd institution (prefekt eller studierektor) och från andra arbetsplatser.

Pedagogisk utbildning och fortbildning

Här redovisas formell pedagogisk utbildning, samt deltagande i studieresor eller konferenser med pedagogiskt syfte. Till exempel:

- Kurser och seminarier i universitetspedagogik
- Lärarutbildning för allmänna skolväsendet
- Akademisk utbildning i pedagogik
- Andra kurser och seminarier med pedagogiskt innehåll
- Studieresor, pedagogiska konferenser

Exempel på dokumentation: kursintyg, betyg, utbildningsbevis samt rapporter som framställts i samband med pedagogisk utbildning.

Pedagogiskt utvecklingsarbete

Här redovisas utveckling och förnyelse av läromedel eller kurser, samt deltagande i utvecklingsprojekt med pedagogiskt syfte. Till exempel:

- Läromedel (böcker, kompendier, självstudiematerial, film, video- och ljudproduktion m m.)
- Kurs- och programutveckling
- Försöksverksamhet och utvecklingsprojekt
- Nationell och internationell pedagogisk samverkan

Exempel på dokumentation: egna framtagna läromedel bifogas, projektplaner, konferensabstracts, kursplaner, ansökningar (enbart titel) om ekonomiska kursutvecklingsmedel och anslagsbeslut, intyg och yttranden.

Utbildningsplanering och utbildningsadministration

Här redovisas utveckling och administration av utbildningar (både enskilt och i samverkan med andra). Till exempel:

- Uppdrag som studierektor eller motsvarande, ledningsgruppsverksamhet, studievägledare, kursansvarig och liknande (omfattning, tidpunkt och arbetsuppgifter bör specificeras)
- Introduktion av nya lärare
- Utvärderingar och utredningar (programutvärderingar, genomströmningsstudier)
- Nämnd- och annat kommittéarbete (arbetsuppgifter, omfattning etc).

Exempel på dokumentation: intyg, förordnanden, utredningar, rapporter, skrivelser.

Värdering av undervisningsinsatser

Här redovisas exempel på hur de studerande, eller andra, uppfattat insatserna:

- Utvärderingsresultat från studerande, kollegor eller andra
- Pedagogiska utmärkelser, pris, belöningar, stipendier (inkl. motivering)
- Utlåtande från prefekt eller studierektor

Exempel på dokumentation: sammanställning av kursutvärderingar, priser, utlåtanden och tjänstgöringsbetyg från prefekt eller studierektor.

Forskning om utbildning

Här dokumenteras forskning om utbildning, som ej redovisats som vetenskapliga meriter, samt erhållna projektmedel (ange typ av arbete, omfattning och grad av självständighet)

Exempel på dokumentation: forskningsrapporter, artiklar publicerade i vetenskapliga tidskrifter, anslagsbeslut och omdömen från referenspersoner.

Övriga pedagogiska meriter

Här kan redovisas exempelvis konsultverksamhet, kontakter och samarbete med studerandeorganisationer eller aktivt deltagande i den pedagogiska debatten.



RIKTLINJER FÖR BEDÖMNING AV PEDAGOGISK SKICKLIGHET

En universitetslärarens arbete inrymmer flera uppgifter av pedagogisk karaktär, exempelvis undervisning (inklusive planering, genomförande, examination och utvärdering), handledning, pedagogiskt utvecklingsarbete, pedagogiskt ledarskap, utbildningsadministration, utarbetande av läromedel och populärvetenskaplig framställning. De pedagogiska insatser läraren gjort utgör tillsammans lärarens pedagogiska meriter.

Universitetslärare vid Umeå universitet bör så långt som möjligt dokumentera sina pedagogiska meriter i en pedagogisk meritportfölj enligt Riktlinjer för dokumentation av pedagogiska meriter (Dnr 500-2242-05). De pedagogiska meriterna bildar underlag för bedömningen av lärarens pedagogiska skicklighet. Den pedagogiska skickligheten bedöms utifrån vad läraren gjort, på vilket sätt uppgifterna genomförts och med vilket resultat. Vid bedömningen av skickligheten är både kvantitativa och kvalitativa aspekter viktiga.

I SOU 1992:1 (Frihet, ansvar, kompetens) beskrivs pedagogisk skicklighet som breda, gedigna och aktuella kunskaper i det egna undervisningsämnet, förmåga att strukturera och organisera kunskapsmassan i kurser och i den egna undervisningen, att förmedla engagemang och intresse för ämnet samt att aktivera studenterna till egen inläring, förmåga till kommunikation med studenterna samt helhetssyn och förnyelse.

Vid UmU ska den pedagogiska skickligheten bedömas utifrån de kriterier som anges i SOU 1992:1 samt följande tre perspektiv: lärarens arbete med *studenter*, den *egna pedagogiska utvecklingen* och bidrag till *verksamhetens pedagogiska utveckling*. Meritportföljer med annan struktur än den ovan föreslagna kommer att bedömas utifrån samma kriterier.

Lärarens arbete med *studenter* avser arbete med och reflektioner kring undervisningssituationen, speciellt i relation till studenternas lärande. Lärarens pedagogiska grundsyn och utvecklingsarbete (kopplat till läromedel eller kurser) samt andras värderingar av lärarens undervisningsinsatser, belyser detta.

Den *egna pedagogiska utvecklingen* avser arbete med och engagemang i den personliga pedagogiska utvecklingen. Lärarens reflektioner kring vad t ex pedagogisk utbildning, pedagogiskt utvecklingsarbete, undervisningsverksamhet eller forskning om utbildning betytt för den egna utvecklingen, tillsammans med relevant dokumentation, är värdefulla indikatorer.

Lärarens delaktighet i *verksamhetens pedagogiska utveckling* avser medverkan i och engagemang för institutionens och universitetets pedagogiska utvecklingsarbete (ex. utbildning och administration av utbildningar), men även för pedagogisk samverkan och utbyte nationellt och internationellt.

UMEÅ UNIVERSITY



Reg. no. 500-2242-05

6 February 2006

GUIDELINES FOR THE DOCUMENTATION OF PEDAGOGICAL QUALIFICATIONS

Portfolio of pedagogical qualifications

A portfolio of pedagogical qualifications is a systematic compilation of pedagogical qualifications for the purpose of promotion, recruiting and career planning. These guidelines are one way of supporting and increasing the merit value of pedagogical work, thereby creating an incitement to improve the quality of undergraduate and post-graduate education. These guidelines may be used by all who wish to document their pedagogical qualifications.

Purpose

The purpose of a portfolio of pedagogical qualifications is to provide a basis for the assessment of teaching skills. This is important, not least when considering that the Higher Education Ordinance (Chapter 4, Section 5) states that "as much attention shall be given to the assessment of teaching skills as to the assessment of academic skills." In accordance with Umeå University's pedagogical action programme (established in 2002), university pedagogical competence, commitment and skills have an explicit merit rating for posts that involve pedagogical work. In order for an assessment to be made, qualifications must be documented. These guidelines are to be used as far as possible for the documentation of pedagogical qualifications.

Content

A portfolio of pedagogical qualifications must include self-reflection and an account of teaching experience, teacher training and in-service training, pedagogical development work, education planning and administration, evaluation of teaching, research on education and other pedagogical qualifications. When the qualifications portfolio is to be used for a specific purpose, a compilation of pedagogical qualifications is made. The compilation must then contain a relevant selection of pedagogical qualifications and self-reflection supported by this compilation.

Self-reflection

This is a description of the teacher's basic pedagogical outlook and pedagogical work, i.e. the starting points, goals and frameworks that influence the teacher in his/her work. What strategies and methods are used in his/her pedagogical work? What are the teacher's views on knowledge, learning and the teacher/student relationship? How has the teacher developed pedagogically? Describe whether, and if so in what way, aspects such as equality, gender, equal treatment have been integrated into the teacher's own teaching. This section must not be longer than 4 pages and must include visions of the future and a statement of intent regarding pedagogical work.

A selection of the teacher's pedagogical experiences may be used as a basis for the section on self-reflection. For example, course development work with comments on concrete issues: syllabus, timetable, course instructions, execution, examination and results and follow-up of course evaluations. Also include examples of things that did not go so well, e.g. not so successful experiences and what was learned from them.

Teaching experience

This section describes the teacher's teaching experience from:

Undergraduate education

- Scope, time period and level
- Experience of planning, execution, examination and evaluation
- Experience of different forms of teaching (lectures, seminars, demonstrations, laboratory work, clinical teaching, field or group teaching, supervision of degree projects, level C and level D papers, etc)
- Experience of different student groups (Swedish/international, homogeneous/heterogeneous, large/small)

Postgraduate studies

- Experience of planning, execution, examination and evaluation of postgraduate courses
- Supervision of doctoral students (degree of responsibility and time of the public defence of the thesis)

Teaching experiences from educational environments other than the university, or in languages other than Swedish, should be included here.

Examples of documentation: certificates or testimonials from the department concerned (head of department or director of studies) and from other places of work.

Teacher training and in-service training

This section presents the teacher's formal teacher training and his/her participation in study trips or conferences with a pedagogical aim. For example:

- Courses and seminars in university pedagogics
- Teacher training for public education
- Academic studies of pedagogics
- Other courses and seminars with a pedagogical content
- Study trips, pedagogical conferences

Examples of documentation: course certificates, grade certificates, university course certificates and reports produced in connection with teacher training.

Pedagogical development work

This section presents the development and innovation of teaching materials or new courses, and participation in development projects with a pedagogical aim. For example:

- Teaching materials (books, compendia, self-instruction materials, films, video and audio productions etc).
- Course and programme development
- Pilot schemes and development projects
- National and international pedagogical cooperation

Examples of documentation: teaching materials independently produced by the teacher, project plans, conference abstracts, syllabi, applications (title only) for funds for course development, and funding decisions, certificates and statements.

Education planning and administration

This section presents education planning and administration (both independently and in cooperation with others). For example:

- Duties such as director of studies or the equivalent, management group responsibilities, student guidance officer, course coordinator or the equivalent (scope, time period and duties should be specified)
- Introduction of new teachers
- Evaluations and investigations (programme evaluations, studies of throughput)
- Board and other committee work (duties, scope etc.)

Examples of documentation: certificates, appointments, investigations, reports, written communications.

Assessment of teaching performance

This section presents examples of how students, or others, have regarded your teaching performance:

- Evaluation results from students, colleagues or others
- Pedagogical distinctions, prizes, rewards, scholarships (include the statement of reasons)
- Reports from the head of department or director of studies.

Examples of documentation: compilation of course evaluations, prizes, reports and testimonials from the department concerned (head of department or director of studies) and from other places of work.

Research on education

This section documents any research on education which was not accounted for under academic qualifications, and received project funding (state what kind of work, scope and degree of independence).

Examples of documentation: research reports, articles published in academic journals, funding decisions and opinions from references.

Other pedagogical qualifications

This section can include consultancy, contacts and cooperation with student organizations or active participation in pedagogical discussions.

UMEÅ UNIVERSITY



Reg. no. 500-2242-05

6 February 2006

GUIDELINES FOR THE ASSESSMENT OF TEACHING SKILLS

A university teacher's work includes several tasks of a pedagogical nature, for instance teaching (including planning, execution, examination and evaluation), supervision, pedagogical development work, pedagogical leadership, education administration, the production of teaching materials and popular science presentations. The total pedagogical achievements of the teacher constitute the teacher's pedagogical qualifications.

University teachers at Umeå University should as far as possible document their pedagogical qualifications in a portfolio of pedagogical qualifications in accordance with the Guidelines for the Documentation of Pedagogical Qualifications (Reg. No 500-2242-05). The pedagogical qualifications form the basis of the assessment of a teacher's teaching skills. The assessment of teaching skills is based on the teacher's work, how it has been carried out and with what results. When assessing skills, both quantitative and qualitative aspects are of importance.

In the Swedish Government Official Report SOU 1992:1 (Freedom, responsibility and competence) teaching skills are described as broad, solid and up-to-date knowledge of the teacher's subject, the ability to structure and organize the mass of knowledge in courses and in his/her own teaching, the ability to convey commitment and interest in the subject and to motivate students to learn independently, the ability to communicate with students, to hold a comprehensive view and to renew his/her teaching.

At Umeå University teaching skills are to be assessed in accordance with the criteria stated in SOU 1992:1 and from the following three perspectives: the teacher's work with *students*, the teacher's *personal pedagogical development* and the teacher's contribution to the *pedagogical development of the university's activities*. Qualification portfolios that are structured in a way other than that suggested above are to be assessed using the same criteria.

The teacher's work with *students* refers to work with and reflections made on the teaching situation, in particular in relation to the students' learning. The teacher's basic pedagogical outlook and development work (linked to teaching materials or courses) and other people's evaluation of the teacher's teaching performance, will reveal this.

The teacher's *personal pedagogical development* refers to work with and interest in his/her own pedagogical development. The teacher's reflections on what e.g. teacher training, pedagogical development work, teaching experiences or research on education

has meant for his/her own development, together with relevant documentation, are valuable indicators.

The teacher's participation in the *pedagogical development of the university's activities* refers to participation and interest in the department's and the university's pedagogical development work (e.g. education and education administration). It also refers to pedagogical cooperation and national and international exchanges.

Svensk författningssamling



Förordning om ändring i högskoleförordningen (1993:100);

SFS 2010:1064

Utkom från trycket
den 20 juli 2010

utfärdad den 1 juli 2010.

Regeringen föreskriver¹ i fråga om högskoleförordningen (1993:100)²

¹ Jfr prop. 2009/10:149, bet. 2009/10:UbU23, rskr. 2009/10:337.

² Förordningen omtryckt 1998:1003.

Senaste lydelse av	4 kap. 18 § 2004:383
1 kap. 6 § 2006:1053	4 kap. 19 § 2009:933
1 kap. 7 b § 2009:770	4 kap. 20 § 2009:933
rubriken närmast före 1 kap. 7 b § 2000:1057	4 kap. 24 § 2002:761
1 kap. 8 § 2008:944	4 kap. 24 a § 2001:211
1 kap. 9 § 2008:944	4 kap. 26 § 2002:761
rubriken närmast före 1 kap. 9 § 2008:944	4 kap. 28 § 2002:761
1 kap. 15 § 2007:1337	4 kap. 30 § 2006:1053
rubriken närmast före 1 kap. 15 § 2003:619	4 kap. 31 § 2001:972
3 kap. 2 § 2009:933	6 kap. 12 § 2006:1053
3 kap. 3 § 2009:933	rubriken närmast före 6 kap. 12 § 2006:1053
3 kap. 6 § 2009:933	6 kap. 19 § 2006:1053
rubriken närmast före 3 kap. 6 § 2009:933	6 kap. 29 § 2006:1053
3 kap. 7 § 2009:933	rubriken närmast före 6 kap. 29 § 2006:1053
3 kap. 7 a § 2009:933	6 kap. 30 § 2006:1053
3 kap. 7 b § 2009:933	6 kap. 31 § 2006:1053
3 kap. 7 c § 2009:933	rubriken närmast före 6 kap. 31 § 2006:1053
3 kap. 9 § 2000:651	6 kap. 32 § 2006:1053
3 kap. 11 § 2009:933	6 kap. 33 § 2006:1053
3 kap. 12 § 2009:933	rubriken närmast före 6 kap. 33 § 2006:1053
3 kap. 13 § 2009:933	6 kap. 34 § 2006:1053
4 kap. 1 § 2001:211	rubriken närmast före 6 kap. 34 § 2006:1053
4 kap. 2 § 2009:933	6 kap. 35 § 2009:933
4 kap. 3 § 2006:1053	6 kap. 36 § 2006:1053
4 kap. 7 § 2002:761	rubriken närmast före 6 kap. 36 § 2006:1053
4 kap. 8 § 2002:761	6 kap. 37 § 2006:1053
4 kap. 8 a § 2001:211	rubriken närmast före 6 kap. 37 § 2006:1053
rubriken närmast före 4 kap. 8 a § 2001:211	6 kap. 38 § 2006:1053
4 kap. 9 § 2006:1053	6 kap. 39 § 2006:1053
4 kap. 10 § 1999:1037	rubriken närmast före 6 kap. 39 § 2006:1053
4 kap. 12 § 2001:211	
4 kap. 13 a § 2001:211	
4 kap. 17 § 2009:933	

dels att 1 kap. 3, 6, 7 a, 7 b, 8, 9 och 15 §§, 3 kap., 4 kap., 6 kap. 12, 19 och 29–49 §§, 7 kap. 42 § samt 11 kap. ska upphöra att gälla,

dels att rubrikerna närmast före 1 kap. 6, 7 a, 7 b, 8, 9 och 15 §§ samt 6 kap. 12, 29, 31, 33, 34, 36, 37, 39, 40, 43, 48 och 49 §§ ska utgå,

dels att 1 kap. 1, 5, 7, 11 a och 11 b §§, 2 kap. 2, 10 och 11 §§, 5 kap. 4 §, 6 kap. 3, 8, 10, 15, 17 och 18 §§, 7 kap. 35, 36, 38, 39 och 41 §§, 12 kap. 2 §, rubriken till 2 kap., rubriken närmast före 1 kap. 7 § samt bilaga 1 till förordningen ska ha följande lydelse,

dels att det i förordningen ska införas ett nytt kapitel, 4 kap., nya paragrafer, 2 kap. 14–16 §§ och 6 kap. 25–36 §§ samt närmast före 2 kap. 14–16 §§, 6 kap. 25, 26, 28, 29, 30, 32, 33 och 36 §§ nya rubriker av följande lydelse.

forts. fotnot 2

6 kap. 40 § 2009:933

rubriken närmas före 6 kap. 40 §
2006:1053

6 kap. 41 § 2006:1053

6 kap. 42 § 2006:1053

6 kap. 43 § 2006:1053

rubriken närmast före 6 kap. 43 §
2006:1053

6 kap. 44 § 2006:1053

6 kap. 45 § 2006:1053

6 kap. 46 § 2006:1053

6 kap. 47 § 2006:1053

6 kap. 48 § 2006:1053

rubriken närmast före 6 kap. 48 §
2006:1053

6 kap. 49 § 2009:933

rubriken närmast före 6 kap. 49 §
2006:1053

7 kap. 42 § 2009:933

11 kap. 3 § 2000:651

11 kap. 4 § 2001:23

11 kap. 6 § 2001:23

11 kap. 7 § 2006:1053.

1 kap.

1 §³ I denna förordning finns det i anslutning till högskolelagen (1992:1434) bestämmelser om universitet och högskolor som staten är huvudman för. Dessa universitet och högskolor och deras benämning anges i bilaga 1 till denna förordning.

För Sveriges lantbruksuniversitet och för Försvarshögskolan finns det särskilda bestämmelser i förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet respektive förordningen (2007:1164) för Försvarshögskolan.

5 §⁴ Följande bestämmelser i myndighetsförordningen (2007:515) ska inte tillämpas på högskolorna:

2 § om myndighetens ledning,

4 § om ledningens ansvar,

5 § om delegering,

9–18 §§ om enrådsmyndigheter, styrelsemyndigheter och nämndmyndigheter, och

22–24 §§ om anställningar och uppdrag.

Vid tillämpning av myndighetsförordningen ska med myndighetschef förstås rektor.

³ Senaste lydelse 2007:1337.

⁴ Senaste lydelse 2007:1337. Ändringen innebär att tredje och fjärde styckena upphävs.

Studentrepresentanter

7 §⁵ I studentkårsförordningen (2009:769) finns det bestämmelser om vem som utser representanter för studenterna.

Förordningen (1992:1299) om ersättning för uppdrag i statliga styrelser, nämnder och råd m.m. ska tillämpas också på de ledamöter i en högskolas styrelse som utses av studenterna.

11 a §⁶ En högskola ska ansvara för att studenterna är försäkrade för personskada. Försäkringen ska avse sådan skada som har uppkommit till följd av olycksfall eller framkallats av sådan smitta som avses i 5 § förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd, om skadan har inträffat i samband med högskoleutbildning i Sverige. Försäkringen ska inte ge rätt till ersättning i den utsträckning studenten har rätt till ersättning med stöd av författning eller kollektivavtal.

Försäkringen ska tecknas genom att Centrala studiestödsnämnden för högskolorna träffar en överenskommelse med Kammarkollegiet. Överenskommelsen och ändringar i den ska träffas med förbehåll för regeringens godkännande.

11 b §⁷ En högskola får genom överenskommelse med Kammarkollegiet teckna försäkring för personskada som drabbar deras studenter i samband med högskoleutbildning utanför Sverige. Försäkringen får dock bara avse studier som bedrivs vid en utländsk högskola enligt avtal mellan berörda lärosäten. Försäkringen ska avse sådan sorts skada som avses i 11 a §.

En högskola får genom överenskommelse med Kammarkollegiet även teckna försäkring för sjuk- och tandvård samt olycksfall under fritid i Sverige för studenter som enligt 5 § förordningen (2010:543) om anmälningsavgift och studieavgift vid universitet och högskolor ska betala studieavgift. Försäkringen ska bidra till att uppfylla det krav på heltäckande sjukförsäkring som enligt 4 kap. 5 § utlänningsförordningen (2006:97) utgör en förutsättning för uppehållstillstånd för studier.

2 kap. Styrelse, rektor och övrig organisation

2 §⁸ Styrelsen för en högskola ska ha det ansvar och de uppgifter som följer av 3 § myndighetsförordningen (2007:515) och 2 kap. 8 § förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag. Vidare ska styrelsen själv besluta

1. i viktigare frågor om verksamhetens övergripande inriktning och högskolans organisation,
2. om årsredovisningar, delårsrapporter, budgetunderlag och viktigare framställningar i övrigt samt säkerställa att det vid högskolan finns en intern styrning och kontroll som fungerar på ett betryggande sätt,
3. om åtgärder med anledning av Riksrevisionens revisionsberättelser och revisionsrapporter,

⁵ Senaste lydelse 2009:770.

⁶ Senaste lydelse 2000:261. Ändringen innebär bl.a. att andra stycket upphävs.

⁷ Senaste lydelse 2010:544.

⁸ Senaste lydelse 2007:1337. Ändringen innebär bl.a. att tredje stycket upphävs.

4. om riktlinjer och revisionsplan för internrevisionen och åtgärder med anledning av internrevisionens iakttagelser och rekommendationer enligt 10 § internrevisionsförordningen (2006:1228),

5. i viktigare frågor om den interna resursfördelningen och uppföljningen av denna,

6. i frågor som enligt 15 § ska avgöras av en personalansvarsnämnd, om det inte har inrättats en personalansvarsnämnd vid högskolan eller om Statens ansvarsnämnd inte ska besluta enligt 4 kap. 16 §,

7. om den antagningsordning som anges i 6 kap. 3 § andra stycket,

8. om en arbetsordning med viktigare föreskrifter om högskolans övergripande organisation, delegering av beslutanderätt, handläggning av ärenden och formerna i övrigt för verksamheten, om inte annat är föreskrivet i lag eller förordning,

9. om en anställningsordning,

10. om viktigare föreskrifter i övrigt, och

11. i övriga frågor som är av principiell vikt.

Av 2 kap. 8, 10 och 15 §§ framgår att styrelsen också beslutar om förslag på rektor, utser rektors ställföreträdare och beslutar om inrättande av en personalansvarsnämnd.

10 §⁹ Rektor ska ha en ställföreträdare som tjänstgör i rektors ställe när han eller hon inte är i tjänst. Ställföreträdaren ersätter även i övrigt rektor i den utsträckning som rektor bestämmer.

Rektors ställföreträdare ska utses av styrelsen.

11 §¹⁰ Behörig att vara rektor eller ställföreträdare för rektor är den som uppfyller behörighetskraven för anställning som professor eller lektor.

Studentrepresentation

14 §¹¹ I 2 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434) finns det en bestämmelse om studenternas rätt till representation när beslut fattas eller beredning sker.

Om beslut ska fattas eller beredning ska genomföras av en enda person, ska information lämnas till och samråd ske med en studentrepresentant i god tid före beslutet eller slutförandet av beredningen.

Om beslut ska fattas av en grupp av personer enligt 2 kap. 6 § andra stycket högskolelagen, har studenterna rätt att vara representerade med minst tre ledamöter. Antalet studentrepresentanter i en sådan grupp får dock vara färre om det finns särskilda skäl med hänsyn till det totala antalet ledamöter i gruppen.

I övrigt beslutar en högskola själv om sådan rätt till representation för studenterna som avses i första stycket.

⁹ Senaste lydelse 2002:558.

¹⁰ Ändringen innebär bl.a. att andra stycket upphävs.

¹¹ Tidigare 14 § upphävd genom 1997:1123.

| Personalansvarsnämnd

15 § Styrelsen får inrätta en personalansvarsnämnd med uppgifter enligt 25 § myndighetsförordningen (2007:515). Rektor ska vara ordförande i en sådan nämnd. Nämnden ska i övrigt bestå av personalföreträdarna och ytterligare högst tre ledamöter som styrelsen utser.

Personalföreträdarna utses enligt föreskrifter i personalföreträdarförordningen (1987:1101).

| Högskolebibliotek

16 § Ett högskolebibliotek ska avgiftsfritt ställa litteratur ur de egna samlingarna till andra högskolebiblioteks förfogande.

| 4 kap. Lärare**| Inledande föreskrifter***| Anställningar*

1 § Lärare anställs av högskolan.

| Förenade anställningar

2 § En högskola får, efter medgivande av en sådan sjukvårdshuvudman som avses i 3 kap. 8 § högskolelagen (1992:1434), besluta att en anställning som professor eller lektor vid högskolan ska vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. I utbildning och forskning vid en sådan enhet räknas odontologisk utbildning och forskning in.

| Behörighet och bedömningsgrunder vid anställning*| Professorer*

3 § Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor.

| Lektorer

4 § Behörig att anställas som lektor är

1. inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse

med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen, och

2. inom konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en lektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en lektor.

Förfarandet vid anställning

Jämställd representation

5 § Om en grupp av personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare, ska kvinnor och män vara jämställt representerade i gruppen. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Sakkunnigbedömning

6 § Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten.

Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Kallelse

7 § En högskola får kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras.

Endast den som har behörighet för anställningen enligt 3 § får anställas genom kallelse.

Beslut om att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras.

Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen (1994:373) lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 6 § ska tillämpas.

Sjukvårdshuvudmans yttrande

8 § Innan en lärare får en sådan förenad anställning som avses i 2 § ska högskolan ge sjukvårdshuvudmannen tillfälle att yttra sig i ärendet.

Tidsbegränsade anställningar

9 § En anställning som lärare får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, om det inte är fråga om anställning som professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor). Därutöver gäller 10–12 §§ i fråga om tidsbegränsning av en anställning.

Lärare inom konstnärlig verksamhet

10 § En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Adjungerad professor

11 § En adjungerad professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Gästprofessor

12 § En gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Beslut i anställningsärenden

13 § Lärare anställs genom beslut av rektor. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras.

Bisysslor

14 § En högskola ska på lämpligt sätt informera sina lärare om vilka bisysslor eller slag av bisysslor som inte är förenliga med 3 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434). En högskola ska ge sina lärare råd vid bedömningen av om en viss bisyssla är förenlig med den bestämmelsen. Om en lärare begär det, ska högskolan lämna skriftligt besked i en sådan fråga.

Av 7 a § lagen (1994:260) om offentlig anställning följer att en högskola på lämpligt sätt ska informera sina anställda om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7 § lagen om offentlig anställning.

15 § En lärare är skyldig att hålla högskolan informerad om de bisysslor som han eller hon har och som har anknytning till anställningens ämnesområde. Högskolan ska dokumentera informationen. Dokumentationen ska hållas ordnad så att det går att fortlöpande följa vilka bisysslor varje lärare har.

SFS 2010:1064 | Anställningens upphörande

16 § I fråga om professorer prövar Statens ansvarsnämnd frågor som avses i 34 § lagen (1994:260) om offentlig anställning och 15 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.

17 § I andra fall än som avses i 16 § samt 2 kap. 2 § första stycket 6 och 15 § beslutar rektor om att en anställning ska upphöra. Beslut om att en professors anställning ska upphöra får inte delegeras.

5 kap.

4 §¹² Den som har fått utbildningsbidrag för doktorander ska efter ansökan anställas som doktorand senast när det enligt den individuella studieplanen återstår en utbildningstid som motsvarar två års utbildning på heltid till doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen. Detta gäller dock inte om rektor har beslutat att dra in doktorandens resurser enligt 6 kap. 30 § eller utbildningsbidraget enligt 14 § förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander.

6 kap.

3 §¹³ Studenter ska ges tillgång till studievägledning och yrkesorientering. Högskolan ska se till att den som avser att påbörja en utbildning har tillgång till den information om utbildningen som behövs.

Högskolan ska också se till att en antagningsordning finns tillgänglig. I en antagningsordning tas de föreskrifter in som högskolan tillämpar i fråga om ansökan, behörighet, urval och antagning och om hur beslut fattas och kan överklagas.

8 §¹⁴ Högskolan ska pröva om tidigare utbildning eller verksamhet kan godtas för tillgodoräkande.

Endast den som är student kan komma i fråga för tillgodoräkande, om inte annat framgår av lag eller förordning.

10 §¹⁵ I examensbeviset ska högskolan ange

1. en examens benämning,
2. på vilken nivå examen avläggs,
3. om examen ingår i en gemensam examen som avses i 1 kap. 17 § högskolelagen (1992:1434),
4. vilka kurser som ingår i en examen på grundnivå och avancerad nivå, och
5. vid vilken högskola som kurser enligt 4, eller motsvarande del av en utbildning på forskarnivå, har genomgåts.

I examensbeviset får översättningen av examensbenämningen till ett eller flera språk anges.

¹² Senaste lydelse 2009:933.

¹³ Senaste lydelse 2006:1053.

¹⁴ Senaste lydelse 2009:1068. Ändringen innebär bl.a. att tredje stycket upphävs.

¹⁵ Senaste lydelse 2009:1068.

Till examensbeviset ska det fogas en bilaga som beskriver utbildningen och dess plats i utbildningssystemet. Högskoleverket får meddela närmare föreskrifter om vad bilagan ska innehålla.

15 §¹⁶ I kursplanen ska följande anges: kursens nivå, antal högskolepoäng, mål, krav på särskild behörighet, formerna för bedömning av studenternas prestationer och de övriga föreskrifter som behövs.

17 §¹⁷ I utbildningsplanen ska följande anges: de kurser som programmet omfattar, kraven på särskild behörighet och de övriga föreskrifter som behövs.

18 §¹⁸ Betyg ska sättas på en genomgången kurs om inte högskolan föreskriver något annat. Högskolan får föreskriva vilket betygssystem som ska användas.

Betyget ska beslutas av en av högskolan särskilt utsedd lärare (examinator).

Ämnen

25 §¹⁹ Ett universitet och en högskola som får utfärda examina på forskarnivå ska besluta om ämnen som utbildning på forskarnivå ska anordnas i.

Allmän studieplan

26 §²⁰ För varje ämne som utbildning på forskarnivå anordnas i ska det finnas en allmän studieplan.

27 §²¹ I en allmän studieplan ska följande anges: det huvudsakliga innehållet i utbildningen, krav på särskild behörighet och de övriga föreskrifter som behövs.

Handledning

28 §²² För varje doktorand ska det utses minst två handledare. En av dem ska utses till huvudhandledare. Doktoranden har rätt till handledning under utbildningen så länge inte rektor med stöd av 30 § beslutar något annat.

En doktorand som begär det ska få byta handledare.

Individuell studieplan

29 § För varje doktorand ska det upprättas en individuell studieplan. Planen ska innehålla högskolans och doktorandens åtaganden och en tidsplan

¹⁶ Senaste lydelse 2006:1053. Ändringen innebär bl.a. att andra stycket upphävs.

¹⁷ Senaste lydelse 2006:1053. Ändringen innebär bl.a. att andra stycket upphävs.

¹⁸ Senaste lydelse 2006:1053.

¹⁹ Tidigare 25 § upphävd genom 2009:933.

²⁰ Tidigare 26 § upphävd genom 2009:933.

²¹ Tidigare 27 § upphävd genom 2009:933.

²² Tidigare 28 § upphävd genom 2009:933.

för doktorandens utbildning. Planen ska beslutas efter samråd med doktoranden och hans eller hennes handledare.

Den individuella studieplanen ska regelbundet följas upp och efter samråd med doktoranden och hans eller hennes handledare ändras av högskolan i den utsträckning som behövs. Utbildningstiden får förlängas bara om det finns särskilda skäl för det. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret eller för förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraleddighet.

Rätt till handledning och andra resurser

30 § Om en doktorand i väsentlig utsträckning åsidosätter sina åtaganden enligt den individuella studieplanen, ska rektor besluta att doktoranden inte längre ska ha rätt till handledning och andra resurser för utbildningen. Innan ett sådant beslut fattas ska doktoranden och hans eller hennes handledare ges möjlighet att yttra sig. Prövningen ska göras på grundval av deras redogörelser och annan utredning som är tillgänglig. Vid bedömningen ska det vägas in om högskolan har fullgjort sina egna åtaganden enligt den individuella studieplanen. Beslutet ska vara skriftligt och motiverat.

Resurserna får inte dras in för den tid då doktoranden är anställd som doktorand eller får utbildningsbidrag för doktorander.

31 § Om resurserna för utbildningen har dragits in enligt 30 §, kan doktoranden efter ansökan hos rektor få tillbaka sin rätt till handledning och andra resurser. Doktoranden måste då genom att visa upp ett tillkommande studieresultat av beaktansvärd kvalitet och omfattning eller på något annat sätt göra sannolikt att han eller hon kan fullgöra sina återstående åtaganden enligt den individuella studieplanen.

Betyg på prov

32 § Prov som ingår i utbildning på forskarnivå ska bedömas enligt det betygssystem som högskolan föreskriver.

Betyget ska bestämmas av en av högskolan särskilt utsedd lärare (examinator).

Disputation och betyg på doktorsavhandlingen

33 § Av examensbeskrivningen för doktorsexamen och konstnärlig doktorsexamen framgår att det för dessa examina krävs bland annat en godkänd doktorsavhandling.

Doktorsavhandlingen ska ha försvarats muntligen vid en offentlig disputation. Vid disputationen ska det finnas en opponenter.

34 § Vid betygssättning av doktorsavhandlingen ska minst en person delta som inte är verksam vid den högskola där doktoranden examineras.

35 § Högskolan får meddela föreskrifter om det betygssystem som ska användas och om disputationen och betygssättningen i övrigt.

| 36 § Rektor får inte delegera beslut enligt 30 och 31 §§.

7 kap.

| 35 §²³ För att bli antagen till utbildning på forskarnivå krävs det att den sökande

1. har grundläggande behörighet och den särskilda behörighet som högskolan kan ha föreskrivit, och

2. bedöms ha sådan förmåga i övrigt som behövs för att tillgodogöra sig utbildningen.

| 36 §²⁴ Högskolan får till utbildning på forskarnivå anta bara sökande som anställs som doktorand eller som beviljas utbildningsbidrag för doktorander. Högskolan får dock anta en sökande som har någon annan form av studiefinansiering, om högskolan bedömer att finansieringen kan säkras under hela utbildningen och att den sökande kan ägna så stor del av sin tid åt utbildningen att den kan slutföras inom fyra år när det gäller licentiatexamen eller konstnärlig licentiatexamen och åtta år när det gäller doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen.

| 38 §²⁵ En högskola som har fått tillstånd att utfärda examina på forskarnivå inom ett område får utan ny antagning besluta att en doktorand som har antagits vid något annat universitet eller någon annan högskola får övergå till högskolan och fortsätta sin utbildning och examineras där. Det gäller dock bara om doktoranden har haft huvuddelen av sina forskarstudier förlagda till den högskolan inom det område som tillståndet att utfärda examina avser.

Det som sägs i första stycket ska också gälla om en högskola genom att ha getts benämningen universitet har fått rätt enligt 1 kap. 11 § högskolelagen (1992:1434) att utfärda examina på forskarnivå.

| 39 §²⁶ Grundläggande behörighet till utbildning på forskarnivå har den som har

1. avlagt en examen på avancerad nivå,

2. fullgjort kursfordringar om minst 240 högskolepoäng, varav minst 60 högskolepoäng på avancerad nivå, eller

3. på något annat sätt inom eller utom landet förvärvat i huvudsak motsvarande kunskaper.

Högskolan får för en enskild sökande medge undantag från kravet på grundläggande behörighet, om det finns särskilda skäl.

| 41 §²⁷ Urval bland sökande som uppfyller kraven enligt 35 och 36 §§ ska göras med hänsyn till deras förmåga att tillgodogöra sig utbildningen.

²³ Senaste lydelse 2006:1053.

²⁴ Senaste lydelse 2009:933.

²⁵ Senaste lydelse 2009:933.

²⁶ Senaste lydelse 2006:1053.

²⁷ Senaste lydelse 2006:1053.

Högskolan bestämmer vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid prövningen av förmågan att tillgodogöra sig utbildningen.

Enbart det förhållandet att en sökande bedöms kunna få tidigare utbildning eller yrkesverksamhet tillgodoräknad för utbildningen får dock inte vid urval ge den sökande företräde framför andra sökande.

12 kap.

2 §²⁸ Till Överklagandenämnden för högskolan får följande beslut av en högskola överklagas:

1. beslut om anställning vid en högskola, med undantag av anställning som doktorand,
2. beslut om att en sökande inte uppfyller kraven på behörighet för att bli antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå och beslut att inte göra undantag från behörighetsvillkoren i fall som avses i 7 kap. 3 § andra meningen eller 28 § andra stycket,
3. beslut om tillgodoräknande av utbildning eller yrkesverksamhet,
4. avslag på en students begäran om befrielse från ett obligatoriskt utbildningsmoment,
5. beslut att dra in resurser för en doktorands utbildning enligt 6 kap. 30 § och beslut att en doktorand inte ska få tillbaka resurserna enligt 6 kap. 31 §,
6. avslag på en students begäran att få examensbevis eller kursbevis, och
7. beslut att inte bevilja den som är antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå anstånd med att påbörja studierna eller att få fortsätta sina studier efter studieuppehåll.

1. Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2011.

2. De äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 1–5, 8 och 9, med undantag för bestämmelserna om förnyelse av en tidsbegränsad anställning, ska tillämpas i fråga om den som före den 1 januari 2011 har anställts för en begränsad tid enligt bestämmelserna. Sådan tillämpning ska ske så länge anställningen pågår. Vid handläggning av ärenden om övergång av en tidsbegränsad anställning i en anställning tills vidare enligt de äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 5 ska även de äldre bestämmelserna i 4 kap. 7, 8, 9 och 28 §§ tillämpas.

3. De äldre bestämmelserna i 4 kap. 8 a § och 4 kap. 30 § 6 om tidsbegränsad anställning som biträdande lektor får tillämpas till utgången av september 2011.

4. I fråga om den som före den 1 oktober 2011 har anställts som biträdande lektor ska de äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 6 tillämpas så länge anställningen pågår. Sådan anställning får förnyas enligt äldre bestämmelser.

5. De äldre bestämmelserna i 4 kap. 10 § och 4 kap. 30 § 7 om tidsbegränsad anställning som forskarassistent får tillämpas till utgången av september 2011.

6. I fråga om den som före den 1 oktober 2011 har anställts som forskarassistent ska de äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 7 tillämpas så länge anställningen pågår. Sådan anställning får förnyas enligt äldre bestämmelser.

7. De äldre bestämmelserna i 4 kap. 5–8 a, 11–13 a, 20–23 och 24 a–28 §§ ska tillämpas i fråga om ärenden om befordran som har inkommit till högskolan men som inte har avslutats före den 1 januari 2011. Vid tillämpning av de äldre bestämmelserna ska de uppgifter som en fakultetsnämnd eller ett motsvarande organ ansvarar för i stället handhas av de personer eller den grupp av personer som högskolan beslutar.

8. Om ett förfarande om anställning av lärare, i andra fall än som avses i 7, har påbörjats men inte avslutats före den 1 januari 2011, ska de äldre bestämmelserna i 4 kap. 2, 5–10, 15, 20–22, 24, 24 a och 26–30 §§ tillämpas i anställningsärendet. Vid tillämpning av de äldre bestämmelserna ska de uppgifter som en fakultetsnämnd eller ett motsvarande organ ansvarar för i stället handhas av de personer eller den grupp av personer som högskolan beslutar.

9. I fråga om den som enligt 8 har anställts efter den 1 januari 2011 med stöd av de äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 1–5, 8 och 9 ska dessa äldre bestämmelser tillämpas så länge anställningen pågår. De äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 1, 2, 5, 8 och 9 om förnyelse av en tidsbegränsad anställning och övergång av en tidsbegränsad anställning i en anställning tills vidare ska dock inte tillämpas.

10. Vid beräkning av anställningstid som lärare inom konstnärlig verksamhet enligt 4 kap. 10 § i de nya bestämmelserna ska även anställningstid som lärare inom konstnärlig verksamhet enligt de äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 1 beaktas.

11. Vid beräkning av anställningstid som adjungerad professor enligt 4 kap. 11 § i de nya bestämmelserna ska även anställningstid som adjungerad professor enligt de äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 2 beaktas.

12. Vid beräkning av anställningstid som gästprofessor enligt 4 kap. 12 § i de nya bestämmelserna ska även anställningstid som gästprofessor enligt de äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 9 beaktas.

13. De äldre bestämmelserna i 12 kap. 2 § gäller fortfarande i fråga om beslut som har meddelats med tillämpning av äldre bestämmelser.

På regeringens vägnar

TOBIAS KRANTZ

Charlotte Abrahamsson
(Utbildningsdepartementet)

**FÖRTECKNING ÖVER UNIVERSITET OCH HÖGSKOLOR SOM
STATEN ÄR HUVUDMAN FÖR SAMT DERAS BENÄMNING**

I denna bilaga anges enligt 1 kap. 1 § de universitet och högskolor som staten är huvudman för samt deras benämning.

Uppsala universitet
Lunds universitet
Göteborgs universitet
Stockholms universitet
Umeå universitet
Linköpings universitet
Karolinska institutet (universitet)
Kungl. Tekniska högskolan (universitet)
Luleå tekniska universitet
Karlstads universitet
Linnéuniversitetet
Örebro universitet
Mittuniversitetet
Sveriges lantbruksuniversitet

Blekinge tekniska högskola
Dans- och cirkushögskolan
Försvarshögskolan
Gymnastik- och idrottshögskolan
Högskolan i Borås
Högskolan Dalarna
Högskolan på Gotland
Högskolan i Gävle
Högskolan i Halmstad
Högskolan Kristianstad
Högskolan i Skövde
Högskolan Väst
Konstfack
Kungl. Konsthögskolan
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm
Malmö högskola
Mälardalens högskola
Operahögskolan i Stockholm
Stockholms dramatiska högskola
Södertörns högskola

Avtal
2008-09-04

Bilaga

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna
Saco-S
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor

1 §

Avtalet gäller arbetstagare som anställs som postdoktor och som i huvudsak ska bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst en femtedel av arbetstiden.

En förutsättning för tillämpning av detta avtal är att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor med stöd av detta avtal under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde vid samma lärosäte/myndighet.

2 §

Utöver vad som följer av bestämmelserna i lagen (1982:80) om anställningsskydd får en postdoktor anställas tills vidare dock längst två år. Anställningen får förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

3 §

Detta avtal gäller från och med 2008-09-01 och tills vidare. Uppsägningstiden är sex månader. Om detta avtal upphör att gälla p.g.a. uppsägning ska dock en sådan tidsbegränsad anställning som påbörjats under detta avtals giltighetstid fortsätta att gälla.

Stockholm den 4 september 2008

Arbetsgivarverket

OFR:s förbundsområden inom det
statliga förhandlingsområdet
sammantagna

Nils Henrik Schager

Peter Steiner

Saco-S

Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Björn Birath

Helen Thornberg



Anställningsstopp och kompetensutveckling av adjunkter

Närvarande

Jan-Erik Ögren
Åsa Bergenheim
Ulf Edlund
Anna Tjernberg
Joakim Bergstedt
John Dahlström
Pernilla Lindén

Universitetsdirektör
Prorektor
Prorektor
Sekreterare
Student
Student
Student

Föredragande

Johnny Karlsson

Ärendebeskrivning

Vid Umeå universitet finns idag 559 adjunkter, varav 299 kvinnor och 260 män. 40 har tidsbegränsade förordnanden och 52 är vikarier.

Ett kvalitetsmått på ett universitet är andelen disputerade lärare. 18 har avlagt doktorsexamen och 20 licentiatexamen i adjunktgruppen. Totalt är det således knappt 7 % som har licentiatexamen eller högre (uppgifterna är hämtade ur Primula under oktober och november 2006). Andelen forskarutbildade bland lärarna totalt uppgår idag till 64 %. Variationen mellan fakulteterna är dock stor. Humanistisk fakultet har 80 % forskarutbildade lärare, teknisk/naturvetenskaplig fakultet 73 %, medicinsk fakultet 68 %, samhällsvetenskaplig fakultet 58 % och fakulteten för lärarutbildning 31 %.

Adjunkternas relativa storlek i förhållande till gruppen professorer, lektorer och forskarassistenter har successivt minskat från 65 % till 56 % mellan åren 2001 och 2006 (november).

Ett av projekten (Projekt 11) i universitetets handlingsprogram 2007-2009 syftar till att öka andelen disputerade bland lärarna. Projektet har just påbörjats (nov 2006) och löper under hela den period handlingsplanen täcker. Projektet har en budget på totalt 18 miljoner. De åtgärder som vidtas kan variera men kan till exempel omfatta såväl individuell kompetenshöjning som kompetensväxling enligt projektbeskrivningen.

Beslut/Åtgärd

I syfte att öka andelen disputerade lärare ska såväl fakultetsledning som institutionsledning identifiera hur detta kan realiseras på bästa sätt. Det handlar om att uppmana de individer för vilka befordran till lektor kan vara aktuellt samt att identifiera forskarutbildningsaktiva adjunkter som behöver bättre möjligheter att fullfölja sin doktorsexamen. Inom ramarna för Projekt 11 ska respektive fakultetsledning tillsammans med institutionsledningarna specificera hur man vill agera för att öka andelen disputerade under perioden. Detta arbete pågår och överenskommelse har träffats om att ett första förslag ska lämnas till Nils Eriksson, PBK, senast 2006-12-22.

Vidare ska anställningsstopp till adjunktansättningar gälla från och med dagens datum. Undantag från anställningsstoppet ska noggrant prövas och beslutas av dekanus i samråd med personalchefen.

Justeras

Åsa Bergenheim

Expedieras till:

Dekaner

Fackliga organisationerna vid Umeå universitet

Kanslichefer

Nils Eriksson



Lärarbefattningar reglerade i HF före och efter 2011-01-01.

Lärarbef med stöd av HF t o m 2010-12-31	Lärarbef med stöd av ny HF fr o m 2011-01-01	Gäller fr o m 2011-01-01 Kommentar
Professor	Professor	
Universitetslektor	Universitetslektor	
Universitetsadjunkt		Befattningsbenämningen utmönstras ur HF. Tidsbegränsning enligt LAS 5 §
Tidsbegränsade anställningar med stöd av HF t o m 2010-12-31	Tidsbegränsade anställningar med stöd av ny HF fr o m 2011-01-01	Gäller fr o m 2011-01-01 Kommentar
Lärare inom konstnärlig verksamhet (4 kap 30§ p 1)	Lärare inom konstnärlig verksamhet	5 år max 10 år(tid enligt äldre bestämmelser räknas). I övrigt reglering enligt LAS, t ex varsel/besked.
Adjungerad professor, adjungerad lektor, adjungerad adjunkt (4 kap 30§ p 2)	Adjungerad professor	Max 12 år(tid enligt äldre bestämmelser räknas). I övrigt reglering enligt LAS, t ex varsel/besked. Inga andra adjungeringar regleras i ny HF. <i>För adjungerad lektor och adjungerad adjunkt – se särskilt rektorsbeslut dnr 300-2892-10.</i>
Första anställning som lektor eller adjunkt (4 kap 30§ p 3)		Utmönstras ur HF. Provanställning enligt LAS 6 §
Lektor eller adjunkt tv annan högskola (4 kap 30§ p 4)		Utmönstras ur HF. Tidsbegränsning enligt LAS 5 §
Obehörig lektor eller adjunkt (4 kap 30§ p 5)		Utmönstras ur HF. Tidsbegränsning enligt LAS 5 §
Biträdande lektor (4 kap 30§ p 6)		Får tillämpas t o m 2011-09-30 samt förnyas enligt äldre bestämmelser. Utmönstras ur HF. Om inget centralt kollektivavtal kommer till stånd gäller därefter anställning enligt LAS 5 §
Forskarassistent (4 kap 30§ p 7)		Får tillämpas t o m 2011-09-30 samt förnyas enligt äldre bestämmelser. Utmönstras ur HF. Om inget centralt kollektivavtal kommer till stånd gäller därefter anställning enligt LAS 5 §
Timlärare (4 kap 30§ p 8)		Utmönstras ur HF.
Gästprofessor, gästlektor, gästadjunkt (4 kap 30§ p 9)	Gästprofessor	Max 5 år(tid enligt äldre bestämmelser räknas). I övrigt reglering enligt LAS, t ex varsel/besked. Inga andra gästbefattningar regleras i ny HF. <i>För gästlektor och gästadjunkt - se särskilt rektorsbeslut dnr 300-2892-10.</i>

Centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor (max 2 år) gäller oförändrat.