



UMEÅ UNIVERSITET

ANSTÄLLNINGSORDNING FÖR LÄRARE VID UMEÅ UNIVERSITET

Typ av dokument:	Regel
Datum:	2021-06-09
Dnr:	FS 1.1-1134-21
Beslutad av:	Universitetsstyrelsen
Giltighetstid:	2021-07-01 - tillsvidare
Område:	Personal
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Anställningsordning för lärare vid Umeå universitet, FS 1.1-1672-18, 2018-10-04

Innehåll

1	Beskrivning	2
2	Bakgrund	2
3	Utgångspunkter	2
4	Läroanställningar vid Umeå universitet	3
4.1	Professor	4
4.2	Adjungerad professor	4
4.3	Gästprofessor	5
4.4	Universitetslektor	5
4.5	Förenade anställningar	6
4.6	Biträdande universitetslektor	6
4.7	Postdoktor	7
4.8	Universitetsadjunkt	7
4.9	Adjungerad universitetslärare	8
4.10	Gästlektor	8
4.11	Forskare	8
4.12	Övergångsbestämmelser forskarassistent	9
5	Bedömningsgrunder vid anställning av lärare	10
5.1	Vetenskaplig skicklighet	10
5.2	Pedagogisk skicklighet	10
5.3	Konstnärlig skicklighet	11
5.4	Klinisk skicklighet	11
6	Befordran	12
6.1	Befordran från universitetslektor till professor	12
6.2	Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor	12
6.3	Befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor	13
6.4	Behörighetskrav och bedömningsgrunder vid befordran	13
7	Sakkunniggranskning	14
8	Övriga bestämmelser	15
8.1	Överklagande	15
8.2	Att avbryta ett anställningsförfarande	15
8.3	Rektors befogenheter	15

1 Beskrivning

I anställningsordningen beskrivs inledningsvis generella utgångspunkter för rekrytering av lärare, därefter presenteras föreskrifter för rekrytering av respektive lärarkategori, följt av regler om befordran och rekryteringsprocessen.

Till anställningsordningen finns en regel för rekryteringsprocessen vid anställning av lärare som innehåller processens olika delar samt anger de författningar som ska beaktas och hur de ska tillämpas vid anställning av lärare.

2 Bakgrund

Enligt högskoleförordningen (1993:100) ska universitetsstyrelsen besluta om en anställningsordning. Umeå universitets anställningsordning reglerar lärarkategorier, behörighetskriterier och bedömningsgrunder vid rekrytering och befordran samt sakkunnigförfarande. I anställningsordningen konkretiseras den reglering som är fastställd i högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen. Därutöver regleras läraranställningar i centrala och lokala kollektivavtal samt i kompletterande bestämmelser i universitetets regelverk.

I en lärares arbetsuppgifter ingår utbildning, forskning och/eller konstnärligt utvecklingsarbete, samverkan 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 lärosätet. Innehållet i en läraranställning kan variera över tid, men lärare vid Umeå universitet ska ha den kompetens som krävs för att bedriva såväl forskning som undervisning samt kompetens att i övrigt bidra till universitetets utveckling. Fördelning av arbetsuppgifter ska ske med utgångspunkt i verksamhetens behov samt i enlighet med gällande bestämmelser vid myndigheten och aktuella kollektivavtal.

På grund av dokumentets innehåll och natur har inte student-, och samverkans-, internationella-, hållbarhets-, arbetsmiljö- och tillgänglighetsperspektiv integrerats i dokumentet. Styrdokumentet bedöms få konsekvenser för jämställdheten vid Umeå universitet bland annat i fråga om jämställd sammanfattning vid sakkunnigförandet.

3 Utgångspunkter

Umeå universitet ska vara ett inkluderande universitet utan förekomst av diskriminering. Att universitetet präglas av jämställdhet, mångfald och likabehandling är både en kvalitets- och en arbetsmiljöfråga. Den statliga värdegrunden är de värderingar som ligger till grund för universitetets verksamhet.

Ett inkluderande förhållningssätt ska prägla hela rekryteringsprocessen. Det innebär att aspekter som ingår i bedömningen av insatser inom utbildning, forskning och konstnärlig verksamhet inte får missgynna någon person när hänsyn tagits till gällande diskrimineringsgrunder. Det innebär också att beredningsgrupper, sakkunniga och anställningskommittéer ska ha en jämn könsfördelning om det inte finns synnerliga skäl för annat, 4 kap. 5 § högskoleförordningen.

Universitetet har som målsättning att alla arbetsplatser ska ha en jämn könsfördelning, vilket definieras som minst 40 procent av underrepresenterad könstillhörighet. Vid anställning får en person av underrepresenterat kön med lika eller likvärdiga meriter föreslås för anställning framför en person av motsatt kön.

Reglerna om jäv i förvaltningslagen (1986:223, 2017:900) ska alltid beaktas. Alla som deltar i handläggning av anställning eller befordran av lärare vid Umeå universitet, på ett sådant sätt att hon eller han kan tänkas inverka på utgången av anställningsärendet, omfattas av jävsregler. Det är således inte bara den som fattar beslut, utan även den som medverkar i bedömning eller beredning till exempel ledamot, sakkunnig, föredragande samt prefekt eller annan chef. Den som är jävig ska omedelbart anmäla detta.

Samtliga anställningar ska informeras om (utlysas) på lämpligt sätt om inte särskilda skäl talar mot det enligt anställningsförordningen (1974:373). I normalfallet bör anställning av lärare även utlysas internationellt. Vid anställning genom kallelse av professor behöver inte sådan information ges.

Alla anställningsbeslut, med de undantag som anges i 7 § 2 st. anställningsförordningen, anslås på myndighetens officiella anslagstavla och kan överklagas inom tre veckor från att beslutet är anslaget.

4 Läraranställningar vid Umeå universitet

I högskolelagen anges att det för utbildning och forskning ska finnas professorer och lektorer anställda vid högskolan. Vidare anges att om inte något annat följer av föreskrifter som meddelas av regeringen, bestämmer varje högskola själv vilka kategorier av lärare, utöver professor och lektor, som ska anställas. Därutöver ska lärosätet besluta om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av de lärarkategorier som lärosätet själva utformat.

Grunden är att alla anställningar vid Umeå universitet ska gälla tills vidare. Undantag från anställning tills vidare kan dock göras för lärare i enlighet med högskoleförordningen för adjungerad professor, gästprofessor, biträdande universitetslektor samt inom konstnärlig verksamhet. I övrigt gäller tidsbegränsning i enlighet med lag (1982:80) om anställningsskydd. Dessutom kan läraranställningar tidsbegränsas med stöd av centrala och lokala kollektivavtal.

Universitetet ska i första hand anställa lärare som har doktorsexamen och som uppfyller kraven för högskolepedagogisk kompetens. Lärare vid Umeå universitet ska ges möjlighet till både vetenskaplig och pedagogisk kompetensutveckling.

Med behörighetskrav avses sådana krav som en sökande måste uppfylla för att komma i fråga för anställning eller befordran. För läraranställningar vid Umeå universitet är behörighetskravet vetenskaplig skicklighet dock med undantag för anställning som universitetsadjunkt. För anställning som professor eller universitetslektor är behörighetskrav även pedagogisk skicklighet.

Ytterligare behörighetskrav kan förekomma om dessa är en förutsättning för anställningens utförande, som exempelvis klinisk skicklighet eller viss vetenskaplig inriktning; inom konstnärlig verksamhet krävs även konstnärlig skicklighet.

Kriterier för bedömning av vetenskaplig, pedagogisk, konstnärlig och klinisk skicklighet anges i avsnitt 5. Med bedömningsgrunder avses sådana kriterier som ligger till grund för bedömningen av hur väl sökanden uppfyller ett visst behörighetskrav, dels meriter som universitetet bedömer vara nödvändiga för anställningen. Sådana meriter, förutom ovan nämnda, kan till exempel vara administrativ skicklighet, förmåga att samverka med det omgivande samhället samt samarbetsförmåga.

Samma behörighetskrav och bedömningsgrunder ska tillämpas vid utlysning och befordran för respektive befattning.

4.1 Professor

Professor är den främsta läraranställningen och regleras i högskolelag och högskoleförordning.

Anställning som professor ska vara en tillsvidareanställning och motsvara minst halvtid.

Undantag från anställning tills vidare kan göras för professor inom konstnärlig verksamhet, 4 kap. 10 § högskoleförordningen. Undantag från anställning tills vidare ska göras för adjungerad professor och gästprofessor, 4 kap. 11-12 §§ högskoleförordningen.

4.1.1 Kallelse av professor

En högskola får enligt 4 kap. 7 § högskoleförordningen, kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för viss verksamhet vid högskolan. Kallelseförfarandet ska användas ytterst restriktivt. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen till att anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras. Endast professorer får anställas genom kallelse. Beslut fattas av rektor och får inte delegeras. Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 4 kap. 6 § högskoleförordningen ska tillämpas. För handläggning av kallelseförfarande se regel för rekryteringsprocess vid anställning av lärare, FS 1.1-230-18.

4.1.2 Behörighet för anställning som professor

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, 4 kap. 3 § högskoleförordningen.

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

Med pedagogisk skicklighet avses dokumenterad erfarenhet av planering, genomförande, examination och utvärdering av undervisning samt visat på ett reflekterande förhållningssätt till studenters lärande och den egna lärarrollen.

Med konstnärlig skicklighet avses framstående konstnärliga meriter från verksamhet och praktik inom de konstnärliga fälten samt förmåga till konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete.

4.2 Adjungerad professor

En adjungerad professor ska anställas tills vidare dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tolv år, 4 kap. 11 § högskoleförordningen.

Adjungerad professor inom konstnärlig verksamhet ska anställas tills vidare dock längst fem år. Anställningen får förnyas och den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tio år, 4 kap. 10 § högskoleförordningen.

En adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga verksamhet förlagd utanför högskolan, 3 kap. 3 § högskolelagen, vilket innebär att anställningen vid Umeå universitet får omfatta högst 49 procent av heltid. Därutöver gäller att anställningen ska tillföra verksamheten en specifik kompetens av särskild vikt eller stärka verksamhetens anknytning till det omgivande samhället.

Innan anställningen ingås ska en skriftlig överenskommelse om villkoren för anställningen mellan universitetet och huvudarbetsgivaren upprättas. Däri ska ingå reglering av parternas ansvar för lönekostnader och andra kostnader, resurser i form av lokaler, utrustning och arbetsuppgifter samt immateriella rättigheter.

4.2.1 Behörighet för anställning som adjungerad professor

För behörighet att anställas som adjungerad professor gäller samma behörighetskrav som för anställning som professor, se punkt 4.1.2.

Vid bedömning av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten ska i första hand vikt fästas vid skicklighet inom det specifika område som anställningen är riktad mot.

4.3 Gästprofessor

En gästprofessor ska anställas tills vidare dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst fem år, 4 kap. 12 § högskoleförordningen.

En anställning som gästprofessor ska tillföra kompetens avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet. En gästprofessor ska ha sin grundanställning vid annat svenskt eller utländskt lärosäte eller motsvarande.

4.3.1 Behörighet för anställning som gästprofessor

För behörighet att anställas som gästprofessor gäller samma behörighetskrav som för anställning som professor, se punkt 4.1.2.

4.4 Universitetslektor

Befattningen lektor regleras i högskolelag och högskoleförordning och vid Umeå universitet benämns denna befattning universitetslektor.

En anställning som universitetslektor får tidsbegränsas i enlighet med lagen (1982:80) om anställningsskydd.

4.4.1 Behörighet för anställning som universitetslektor

Behörighet att anställas som universitetslektor är, enligt 4 kap. 4 § högskoleförordningen,

1. inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har 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, 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.

Med vetenskaplig kompetens avses avlagd doktorsexamen eller utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. Annan likvärdig vetenskaplig meritering utan avlagd doktorsexamen kan utgöra grund för anställning som universitetslektor.

Med pedagogisk skicklighet avses dokumenterad erfarenhet av planering, genomförande, examination och utvärdering av undervisning samt visat på ett reflekterande förhållningssätt till studenters lärande och den egna lärarrollen.

Med annan yrkesskicklighet avses relevant yrkesskicklighet utanför universitetet. Annan yrkesskicklighet kan endast komma ifråga som behörighetsgrund vid anställning som universitetslektor, när sådan yrkesskicklighet är av betydelse för anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. Som ett exempel när sådan betydelse föreligger kan vara när innehavaren förväntas undervisa inom ett område där praktisk erfarenhet är väsentlig.

4.5 Förenade anställningar

En högskola får efter medgivande av en sådan sjukvårdshuvudman som avses i 3 kap. 8 § högskolelagen besluta att en anställning som lärare vid högskolan ska 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 odontologisk utbildning och forskning in, enligt 4 kap. 2 § högskoleförordningen.

Dekan vid medicinska fakulteten beslutar, efter medgivande av berörd sjukvårdshuvudman, om en anställning som professor eller universitetslektor får förenas med anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för utbildning och forskning inom det medicinska vetenskapsområdet.

4.5.1 Behörighet för förenad anställning

Se behörighet för professor (4.1.2), universitetslektor (4.4.1).

Därutöver kan behörighet kopplat till den kliniska delen av den förenade anställningen förekomma.

4.6 Biträdande universitetslektor

Befattningen biträdande lektor regleras i 4 kap 4 a, 12 a §§ högskoleförordning och vid Umeå universitet benämns denna befattning biträdande universitetslektor.

Syftet med anställningen är att en biträdande universitetslektor ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som universitetslektor.

En anställning som biträdande universitetslektor ska i huvudsak vara inriktad mot vetenskaplig meritering, resterande tid ska främst vara inriktad mot pedagogisk meritering. Minimitiden för vetenskaplig meritering ska vara beslutad före utlysning.

Inför en anställning som biträdande universitetslektor ska fastställas de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till universitetslektor, enligt avsnitt 6 Befordran.

En biträdande universitetslektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år. Anställningstiden för sådan anställning ska beslutas före utlysning. Anställningen får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande universitetslektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.

För den som innehar en anställning tills vidare som biträdande universitetslektor enligt tidigare anställningsordning, FS 1.1-851-16, kommer de avtalade anställningsvillkoren att gälla. Pågående anställningar som biträdande universitetslektor och anställningar som utlysts med sista ansökningsdatum 31 mars 2018 eller tidigare, berörs inte av de nya bestämmelserna enligt denna anställningsordning även om anställningen sker senare.

4.6.1 Behörighet för anställning som biträdande universitetslektor

Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande universitetslektor har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter, 4 kap 4a § högskoleförordningen.

4.6.2 Biträdande universitetslektor i kombination med klinisk tjänstgöring

Vid Umeå universitet får, på samma sätt som en anställning som professor eller universitetslektor kan förenas, en anställning som biträdande universitetslektor kombineras med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk eller odontologisk utbildning och forskning.

Ett biträdande universitetslektorat kan kombineras med anställning vid sjukvårdshuvudman som specialistutbildad läkare eller tandläkare eller med annan anställning än som läkare upp till högst 13 timmar per vecka. Ett biträdande universitetslektorat kan även kombineras med specialiseringstjänstgöring (ST) som läkare eller tandläkare. De närmare förutsättningarna för sådan kombination fastställs av rektor i regel för biträdande universitetslektorat i kombination med klinisk tjänstgöring, FS 1.1-231-18.

4.7 Postdoktor

En anställning som postdoktor syftar till att ge nyblivna doktorer en möjlighet att befästa och vidareutveckla sina vetenskapliga färdigheter. Arbetsuppgifterna ska huvudsakligen vara inriktade mot att bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna dock till högst 20 procent av arbetstiden.

Anställningen som postdoktor ska i normalfallet avse två år på heltid, i enlighet med gällande centralt kollektivavtal, Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor, ingånget mellan Arbetsgivarverket och arbetstagarorganisationerna OFR, Saco-S samt SEKO 2008-09-04.

4.7.1 Behörighet för anställning som postdoktor

Behörig att anställas som postdoktor är den som avlagt doktorsexamen eller utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma ifråga som avlagt examen högst tre år före ansökningstidens utgång. Om det finns särskilda skäl kan den komma i fråga som avlagt doktorsexamen tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter. Postdoktor som ska undervisa eller handleda ska ha relevant högskolepedagogisk utbildning.

4.8 Universitetsadjunkt

En anställning som universitetsadjunkt ska i huvudsak innehålla undervisning. Anställningen ska främst användas när verksamheten har behov av aktuell professionskompetens. För övrigt ska stor restriktivitet gälla vid anställning av universitetsadjunkt.

En anställning som universitetsadjunkt får tidsbegränsas i enlighet med lagen (1982:82) om anställningsskydd.

4.8.1 Behörighet för anställning som universitetsadjunkt

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har examen på lägst magisternivå eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

4.9 Adjungerad universitetslärare

Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet, samtidigt som det bidrar till ett ömsesidigt kunskapsutbyte mellan universitetet och det omgivande samhället.

En adjungerad universitetslärare får anställas tills vidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas upp till två år i taget i enlighet med gällande centralt kollektivavtal, Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare, ingånget mellan arbetsgivarverket och arbetstagarorganisationerna OFR, Saco-S samt SEKO 2011-12-14. Anställningen regleras även i Lokalt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare, UmU 301-1237-12.

Den som anställs som adjungerad universitetslärare ska ha sin huvudsakliga yrkesverksamhet utanför högskolan. Omfattning av anställningen vid universitetet ska normalt vara 20 procent av en heltidsanställning men det kan i vissa fall bli aktuellt med en högre omfattning, dock högst 49 procent av en heltidsanställning.

En bedömning av verksamhetens behov av kommande adjungeringar ska göras på institutionsnivå och ska redovisas och samverkas i enlighet med gällande lokalt samverkansavtal, FS 1.1-2040-17. Innan anställningen ingås ska en skriftlig överenskommelse om villkoren för anställningen mellan universitetet och huvudarbetsgivaren upprättas.

Adjungerad lärare vid Umeå universitet ska benämnas adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt.

4.9.1 Behörighet för anställning som adjungerad universitetslärare

Se behörighet för universitetslektor respektive universitetsadjunkt.

4.10 Gästlektor

Syftet med en anställning som gästlektor är att tillfälligt tillföra kompetens avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet. En gästlektor ska ha sin grundanställning som lektor eller motsvarande vid annat svenskt eller utländskt universitet eller motsvarande.

En gästlektor anställs för en begränsad tid och anställningen tidsbegränsas i enlighet med lag (1982:80) om anställningsskydd.

4.10.1 Behörighet för anställning som gästlektor

Se behörighet för universitetslektor, punkt 4.4.1.

4.11 Forskare

Syftet med anställningen är att attrahera och skapa förutsättningar för forskare som har strategisk betydelse för verksamheten.

Vid anställning som forskare ska arbetsuppgifterna i huvudsak vara inriktade mot forskning, men den kan även innefatta undervisning, dock ej överstigande 25 procent av arbetstiden. Grunden för anställningen ska vara externa forskningsmedel som ska vara direkt knutna till den sökande. Den externa forskningsfinansieringen ska motsvara minst 50 procent av arbetstiden.

En forskare som anställs för begränsad tid, tidsbegränsas i enlighet med lagen (1982:80) om anställningsskydd.

4.11.1 Behörighet för anställning som forskare

Behörig att anställas som forskare är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. För forskare inom konstnärlig verksamhet kan annan likvärdig meritering i form av konstnärlig skicklighet eller annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen utgöra behörighet för anställning. Forskare som ska undervisa eller handleda ska ha relevant högskolepedagogisk utbildning.

4.12 Övergångsbestämmelser forskarassistent

Från och med 2018-04-01 regleras inte längre anställning för meritering i högskoleförordningen.

Denna tidsbegränsade anställning har vid Umeå universitet benämnts forskarassistent.

För den som innehar en anställning som forskarassistent kommer de avtalade anställningsvillkoren att tillämpas fram till och med att anställningen upphör. Vid utlysning av anställning som forskarassistent med sista ansökningsdatum 31 mars 2018 eller tidigare, tillämpas de anställningsvillkor som anges i tidigare anställningsordning, se nedan.

Utdrag ur Anställningsordning för lärare vid Umeå universitet, dnr FS 1.1- 851-16, punkt 2.7 Forskarassistent:

”Forskarassistent är en tidsbegränsad anställning som syftar till vetenskaplig meritering. Anställningen ska i huvudsak vara inriktad mot vetenskaplig meritering motsvarande 80 procent och bör normalt ge möjlighet till pedagogisk meritering högst 20 procent. Syftet är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läraranställning som det ställs högre krav på behörighet för. Anställningen får förnyas om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år” (SFS 2012:523).

5 Bedömningsgrunder vid anställning av lärare

Vid anställning ska avseende fästas endast vid saklig grund, såsom förtjänst och skicklighet, kap. 12 § 5 regeringsformen. Skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat, 4 § lag om offentlig anställning.

Innan ett anställningsförfarande inleds ska anställningsprofil beslutas i enlighet med rektors delegationsordning. I anställningsprofilen ska olika bedömningsgrunder fastställas och viktas mot varandra. I samband med detta kan beslut om ytterligare krav för anställningen fastställas utöver de behörighetskrav som framgår av högskoleförordningen eller av denna anställningsordning. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov.

En allmän bedömningsgrund för samtliga lärarkategorier är såväl god samarbetsförmåga, som den kompetens och lämplighet i övrigt som behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna väl. Med utgångspunkt i den aktuella läraranställningen kan skicklighet att leda och att administrera vara andra bedömningsgrunder av vikt att beakta.

Vid värdering av vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet samt pedagogisk skicklighet ska beaktas dels det som sägs ovan beträffande behörighet för respektive lärarkategori och det som anges i punkterna 5.1 - 5.4.

5.1 Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständig vetenskaplig produktion.

Kriterier vid bedömningen är:

- bredd och djup i forskningen – kvalitet och omfattning
- originalitet i forskningen
- produktivitet
- bidrag till det internationella vetenskapssamhället
- uppdrag inom vetenskapssamhället
- förmåga att i konkurrens erhålla externa forskningsmedel
- samverkan med omgivande samhälle

Dekanen kan besluta om ytterligare sakliga kriterier av betydelse för bedömning av den vetenskapliga skickligheten. Rektor kan efter samråd med dekan besluta om ytterligare sakliga kriterier av betydelse för bedömning av den vetenskapliga skickligheten vid anställning av professor.

5.2 Pedagogisk skicklighet

Den pedagogiska skickligheten vid anställning av universitetslektor och professor ska ha visats genom dokumenterad erfarenhet av undervisning på vetenskaplig eller konstnärlig grund inom högskolan.

Kriterier vid bedömning är:

- förmåga att planera, genomföra och utvärdera undervisning samt förmåga att handleda och examinera studenter på samtliga utbildningsnivåer
- förmåga att variera undervisningsmetoder och examinationsformer i relation till förväntade studieresultat och ämnets karaktär
- erfarenheter av samverkan med omgivande samhälle i planering och genomförande av utbildning
- medverkan i utveckling av lärandemiljöer, undervisningsmaterial och läromedel
- ett reflekterande förhållningssätt till studenters lärande och den egna lärarrollen

Kompetensen kan erhållas genom högskolepedagogisk utbildning, annan utbildning av relevans för undervisning inom högskolan och/eller dokumenterad, beprövad erfarenhet av undervisning inom högskolan.

Dekanen kan besluta om ytterligare sakliga kriterier av betydelse för bedömning av den pedagogiska skickligheten. Rektor kan efter samråd med dekan besluta om ytterligare sakliga kriterier av betydelse för bedömning av den pedagogiska skickligheten vid anställning av professor.

5.3 Konstnärlig skicklighet

Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom egen konstnärlig produktion eller verksamhet och utvecklingsarbete inom de konstnärliga fälten.

Kriterier vid bedömningen är:

- konstnärligt djup och uttryckskraft
- konstnärlig originalitet
- synlighet och värdering i konstliv och professionella sammanhang
- produktivitet
- konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete
- utmärkelser och stipendier, etc
- samverkan med omgivande samhälle

Dekanen kan besluta om ytterligare sakliga kriterier av betydelse för bedömning av den konstnärliga skickligheten. Rektor kan efter samråd med dekan besluta om ytterligare sakliga kriterier av betydelse för bedömning av den konstnärliga skickligheten vid anställning av professor.

5.4 Klinisk skicklighet

För förenade anställningar och för anställningar i kombination med klinisk tjänstgöring (se punkt.4.5 och 4.6.2) ställs krav på klinisk skicklighet.

Kriterier vid bedömning av förenad anställning är:

- kvalitet i eget kliniskt arbete
- lednings- eller utredningsuppdrag inom sjukvårdsorganisation
- utvecklingsarbete inom diagnostik och terapi
- erfarenhet av kvalitetsarbete på regional och nationell nivå
- nationellt och internationellt arbete inom ämnes- eller specialitetsföreningar
- nationella och internationella uppdrag, t ex för SBU och Socialstyrelsen
- priser och utmärkelser som avser kliniskt arbete

Dekanen kan besluta om ytterligare sakliga kriterier av betydelse för bedömning av den kliniska skickligheten. Rektor kan efter samråd med dekan besluta om ytterligare sakliga kriterier av betydelse för bedömning av den kliniska skickligheten vid anställning av professor.

6 Befordran

Nedan redovisas villkoren för befordran för respektive befattning.

6.1 Befordran från universitetslektor till professor

Den som innehar en tillsvidareanställning som universitetslektor kan ges möjlighet att, efter ansökan, provas för befordran till professor om verksamhetens behov och förutsättningar medger det.

Rektor avgör i varje enskilt fall, utifrån underlag som redovisats av fakulteten, om möjlighet till prövning föreligger. Vid en prövning ska bedömning göras mot behörighet och bedömningsgrunder för anställning som professor. Genomgången handledarutbildning eller motsvarande är ett krav för befordran till professor.

6.2 Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor

För den som anställs som biträdande universitetslektor, på anställning utlyst med sista ansökningsdag 1 april 2018 eller senare, gäller för befordran vad som står i nedanstående avsnitt och i avsnitt 6.2.1.

En biträdande universitetslektor ska, efter ansökan, befordras till universitetslektor om han eller hon har behörighet för en anställning som universitetslektor och vid en prövning bedöms uppfylla kraven för en sådan anställning, enligt de bedömningsgrunder som ska tillämpas vid befordran till universitetslektor. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som universitetslektor.

Innan anställning av en biträdande universitetslektor sker, ska kriterier för befordran vara fastställda. Ansökan om prövning för befordran ska vara inlämnad sex månader innan den tidsbegränsade anställningen upphör. Om en biträdande universitetslektor efter prövning inte befordras avslutas den tidsbegränsade anställningen.

Ett beslut om befordran av biträdande universitetslektor till universitetslektor kan inte överklagas. Beslut om att avslå en ansökan om befordran kan överklagas av den sökande.

6.2.1 Befordran från biträdande universitetslektor i kombination med klinisk tjänstgöring, till universitetslektor med förenad anställning

I tillägg till vad som sägs under 6.2 regleras formerna för befordran från biträdande universitetslektor i kombination med klinisk tjänstgöring till universitetslektor med förenad anställning i särskild regel fastställd av rektor, regel för biträdande universitetslektorat i kombination med klinisk tjänstgöring, FS 1.1-230-18.

6.2.2 Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor - övergångsbestämmelse

För den som innehar en anställning tills vidare som biträdande universitetslektor enligt tidigare anställningsordning, FS 1.1-851-16, eller den som anställs på sådan anställning, utlyst med sista ansökningsdatum 31 mars 2018 eller tidigare, gäller nedanstående villkor.

En biträdande universitetslektor har rätt att, efter ansökan, provas för befordran till universitetslektor. Innan anställning av en biträdande universitetslektor sker, ska kriterier för befordran vara fastställda. En befordran förutsätter att den sökande uppfyller kriterierna. Ansökan om prövning för befordran ska vara inlämnad inom fyra år från det att anställningen tillträtts, om inte särskilda skäl föreligger.

Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

Särskilda regler gäller för när ansökan, för befordran av biträdande universitetslektor i kombination med specialiseringstjänstgöring (ST), ska vara inlämnad. Detta regleras i regel för biträdande universitetslektor i kombination med klinisk tjänstgöring, FS 1.1-231-18.

Om en biträdande universitetslektor efter prövning, inte befordras, hanteras anställningen i enlighet med gällande regler vid omställning.

6.3 Befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor

Den som innehar en tillsvidareanställning som universitetsadjunkt per 2018-03-31, har rätt att, efter ansökan, prövas för befordran till universitetslektor om behörighet för anställning som universitetslektor föreligger.

Den som erhåller en anställning tills vidare som universitetsadjunkt från och med 2018-04-01 eller senare kan ges möjlighet att, efter ansökan, prövas för befordran till universitetslektor om behörighet för anställning som universitetslektor föreligger och om verksamhetens behov och förutsättningar medger det. Dekan avgör i varje enskilt fall om möjlighet till prövning föreligger.

6.4 Behörighetskrav och bedömningsgrunder vid befordran

Vid prövning av ansökan om befordran gäller i fråga om behörighet vad som sägs under avsnitt 4 och i fråga om bedömningsgrunder vad som sägs under avsnitt 5.

Till stöd för ansökan om att prövas för befordran inges kompletta handlingar i enlighet med vad som gäller för ansökan till en utlyst anställning. Ansökan om att prövas för befordran kan göras löpande under året.

7 Sakkunniggranskning

Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet hämtas in från minst två externa sakkunniga, om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten. Bland de sakkunniga ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl, 4 kap. 5-6 §§ högskoleförordningen.

Vid Umeå universitet ska externt sakkunnigförfarande tillämpas även vid anställning av universitetslektor, biträdande universitetslektor och forskare, vid befodringsärenden och vid kallelse till anställning som professor. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas samma omsorg som den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten. I särskilda fall kan dekanen besluta att sakkunnigbedömning är uppenbart obehövligt, t ex om en sökandes skicklighet nyligen har prövats i ett annat sammanhang.

Ett sakkunnigförfarande kan vara utsträckt i tid vilket kan innebära att situationer uppstår när ett kompetensbehov behöver tillgodoses med kort varsel. För att i dessa fall minska negativa konsekvenser för verksamheten, kan ett sakkunnigförfarande behöva förenklas eller uteslutas. Detta gäller när sådana kompetensbehov uppstått vid tillfällig frånvaro såsom vid sjukdom, med kort varsel uppkommen tjänstledighet eller vid frånvaro av andra särskilda skäl.

Ett förenklat sakkunnigförfarande får inte tillämpas vid anställning av professor (inbegripet adjungerad professor), 4 kap 6§ högskoleförordningen.

Ett förenklat sakkunnigförfarande eller avsteg från kravet på sakkunnigförfarande får tillämpas i följande fall vid tidsbegränsade anställningar där sådana negativa konsekvenser för verksamheten därmed kan undvikas.

Ett förenklat sakkunnigförfarande kan tillämpas vid tidsbegränsad anställning av lärare upp till tolv månader. Ett förenklat sakkunnigförfarande innebär att ämneskunnig docent eller professor inom eller utanför institutionen, får i uppdrag att bedöma den sökande, och till dekan föreslå vem som ska förordas för den tidsbegränsade anställningen. Risken för jäv ska särskilt beaktas vid utseende av ämneskunnig docent eller professor. En anställning med ett förenklat sakkunnigförfarande får inte förlängas.

Ett uteslutande av sakkunnigförfarandet kan tillämpas vid anställning av lärare upp till sex månader. Anställning utan sakkunnigförfarande får inte förlängas.

Anställning enligt ovanstående punkter, med ett förenklat eller uteslutande av sakkunnigförfarande, får kombineras upp till högst 12 månader.

8 Övriga bestämmelser

8.1 Överklagande

Beslut om anställning vid en högskola, och beslut enligt 4 kap 13 § högskoleförordningen om att avslå en ansökan om befordran får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan i de fall som framgår av 12 kap. 2 § högskoleförordningen. Ett beslut om anställning som universitetslektor, vid en befordran av biträdande universitetslektor till universitetslektor, kan inte överklagas.

Ett överklagande ställs till Överklagandenämnden för högskolan och inges till Umeå universitet, som prövar om ärendet har kommit in inom föreskriven tid. Universitetet ska inte göra någon prövning i sak av överklagandet utan skyndsamt överlämna ärendet till Överklagandenämnden om överklagan inkommit i rätt tid. För att skaffa sig nödvändigt beslutsunderlag kan Överklagandenämnden inhämta ett yttrande från Umeå universitet. Ett sådant yttrande avges av rektor.

8.2 Att avbryta ett anställningsförfarande

Ett beslut om att avbryta ett anställningsförfarande fattas i enlighet med gällande delegationsordning. Ett sådant beslut får inte överklagas, se 21 § anställningsförordningen (1994:373).

Beslut om att avbryta ett anställningsförfarande ska fattas på grundval av sakliga skäl, men behöver inte motiveras. Sakliga skäl för 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.

8.3 Rektors befogenheter

Rektor äger rätt att fatta kompletterande beslut till denna anställningsordning om synnerliga skäl därtill föreligger. Skälen för ett sådant beslut ska dokumenteras och universitetsstyrelsen informeras i efterhand.