



UMEÅ UNIVERSITET

REGEL OM ÖVERGRIPANDE PRINCIPER GÄLLANDE VILLKOR FÖR AKADEMISKA LEDNINGSUPPDRAG

Typ av dokument:	Regel
Datum:	2026-06-18
Dnr:	FS 1.1-1137-26
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	2026-07-01 och tillsvidare
Område:	Personal, lika villkor och arbetsmiljö Beslutsstruktur, delegation och organisation
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Nyinrättat



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

1.	Bakgrund och allmän vägledning.....	3
2.	Skriftlig överenskommelse om villkor	3
3.	Omfattning på uppdrag	4
4.	Villkor	4
4.1.	Villkor under uppdraget; uppdragstillägg	4
4.2.	Villkor under uppdraget; eventuella medel för egen forskning och kompetensutveckling	5
4.3.	Villkor efter avslutat uppdrag; återetableringstid	5
5.	Uppföljning och översyn av villkor under pågående uppdrag.....	6



UMEÅ UNIVERSITET

1. Bakgrund och allmän vägledning

Dessa övergripande principer utgör utgångspunkter för villkor för akademiska ledningsuppdrag¹ vid Umeå universitet. Principerna syftar till en saklig, transparent och enhetlig hantering av villkor för akademiska ledningsuppdrag, samt ge chefer stöd inför beslut inom området.

Principerna ska utgöra utgångspunkt för överenskommelser som ingås för akademiska ledare som utses med tillträde från och med den 1 juli 2026. För de akademiska ledare som tillträtt innan principerna träder i kraft, gäller de överenskommelser om villkor som redan har ingåtts, om inget annat beslutas av ansvarig chef och nya överenskommelser om villkor därmed tecknats.

Individuella anpassningar *inom ramen* för de övergripande principerna bör göras, med beaktande av exempelvis grundanställningens villkor och de olika fakulteternas system för finansiering av lärarlöner med mera, i avsikt att uppnå individuella villkor som motsvarar det specifika ledningsuppdragets ansvar och komplexitet, och syftet med villkoren.

Syftet med de olika villkoren ska alltid vara vägledande och en sammanvägd bedömning göras avseende exempelvis uppdragens omfattning, medel för egen forskning och kompetensutveckling under uppdraget samt återetableringstid. Exempelvis bör mer resurser för upprätthållande av egen forskning *under* uppdraget, innebära mindre behov av återetablering *efter* uppdraget osv.

Avsteg från de övergripande principerna ska ske restriktivt. Den chef som ansvarar för och beslutar om villkoren ska samråda med överordnad chef och Personalenheten i fall där man överväger att ingå villkor som avviker från principerna i detta dokument. Detta i syfte att upprätthålla övergripande principer för villkor samt tillse en enhetlighet i eventuella avsteg.

Utöver en helhetsbedömning av den enskilde akademiska ledarens villkor, ska beslutande chef även göra en helhetsbedömning av den totala ledningsstrukturen på den aktuella nivån (med beaktande av den organisatoriska enhetens storlek). I de fall en akademisk ledare i större utsträckning delar på ansvar och arbetsuppgifter med en eller flera biträdande chefer, *kan* det innebära att villkoren relaterade till ansvar och komplexitet reduceras.

Former för utseende av akademiska ledningsuppdrag regleras i *Regel för utseende av akademiska ledningsuppdrag*.

2. Skriftlig överenskommelse om villkor

För alla akademiska ledningsuppdrag ska det ingås en skriftlig överenskommelse om samtliga uppdragsvillkor mellan utsedd person och överordnad. Personalenheten tillhandahåller mall för sådana överenskommelser.

Villkoren efter avslutat ledningsuppdrag ges endast i enlighet med vad som överenskommit i den senast ingångna överenskommelsen för det sista ledningsuppdraget, för de personer som innehaft flera ledningsuppdrag i följd. Intjänade villkor från tidigare akademiska ledningsuppdrag som

¹ Framgår av *Regel för utseende av akademiska ledningsuppdrag*, Dnr FS 1.1-2287-24.



UMEÅ UNIVERSITET

eventuellt ska följa med nya uppdrag summeras i den sista gällande överenskommelsen och alla villkor i tidigare ingångna överenskommelser som inte nedtecknas i den senast ingångna förfaller. Vid ingående av en ny överenskommelse görs en helhetsbedömning av personens totala tjänstgöring i akademiska ledningsuppdrag, det vill säga villkor från olika uppdrag som innehafts i följd ska inte per automatik summeras, men väl total tjänstgöringstid/-omfattning beaktas.

Samtliga villkor efter avslutat uppdrag gäller under förutsättning att anställningen vid Umeå universitet fortlöper med tjänstgöring om 50 procent av heltid eller mer. Samtliga villkor förutsätter fullföljd uppdragsperiod, och reduceras i annat fall, i normalfallet, proportionellt till tjänstgjord tid.

Upphör grundanställningen vid Umeå universitet förfaller rätten till samtliga villkor med anledning av ledningsuppdrag vid Umeå universitet som ännu inte utnyttjats vid anställningens upphörande. Villkoren gäller inte om återanställning sker efter ålderspension.

3. Omfattning på uppdrag

Omfattningen (i procent) av ett uppdrag ska sättas med beaktande av uppdragets ansvar och komplexitet. Här bör den organisatoriska enhetens storlek beaktas särskilt. För mer omfattande ledningsuppdrag, såsom chefer i linjen (exempelvis prefekter och dekaner), bör i normalfallet ledningsuppdragets omfattning vara minst 50 procent. Eftersom Umeå universitet eftersträvar att alla akademiska ledare ska bibehålla viss forsknings- och/eller undervisningsverksamhet under ledningsuppdraget, bör ett ledningsuppdrag inte omfatta 100 procent.

Den andel av anställningen som omfattas av uppdraget finansieras (genom GEM) av den organisatoriska enhet som ledningsuppdraget ligger på.

4. Villkor

4.1. Villkor under uppdraget: Uppdragstillägg

Ersättning för uppdrag består av lön och uppdragstillägg. Uppdragstillägget upphör när uppdraget avslutas.

Universitetets lönepolitik och lönestruktur är utgångspunkt för uppdragstillägget. Personalenheten ansvarar för att tillhandahålla tillsättande chef aktuella rekommenderade nivåer för uppdragstillägg. Faktorer som beaktas är uppdragets komplexitet och arbetsgivaransvar, såsom ansvar för personal, arbetsmiljö, ekonomi och grad av delegation. Vem som beslutar om uppdragstilläggets storlek framgår av *Rektors besluts- och delegationsordning*.

Uppdrag *utöver* de tidsbegränsade akademiska ledningsuppdrag som framgår av *Regel för utseende av akademiska ledningsuppdrag* som kan komma på fråga för uppdragstillägg är exempelvis uppdrag som studierektor eller motsvarande, givet att uppdraget innehåller tillräcklig grad av ansvar och komplexitet för att vara jämförbart med de andra akademiska ledningsuppdragen.



UMEÅ UNIVERSITET

Nivån på uppdragstillägget ska vara anpassad för samtliga år som uppdraget avser. För uppdrag på minst fyra år, se avsnitt 5.

Uppdragstillägg finansieras (genom GEM) av den organisatoriska enhet som ledningsuppdraget ligger på.

4.2. Villkor under uppdraget: Eventuella medel för egen forskning och kompetensutveckling

Villkoret syftar främst till att ge möjlighet att upprätthålla forskningsverksamhet under uppdragstiden, men även till möjlighet för annan kompetensutveckling. Medlen är avsedda att användas under uppdragstiden och utgångspunkten är att större resurser under uppdragstiden innebär ett mindre behov av återetableringstid (se nästa avsnitt). Beslut att eventuellt tilldela medel att nyttja till egen forskning och kompetensutveckling fattas av tillsättande instans.

Vid bedömning av storlek på eventuella medel för egen forskning och kompetensutveckling ska en helhetsbedömning göras i varje enskilt fall, dels beaktande ledningsuppdragets omfattning (och därmed vilken tid som finns till egen forskning) samt återetableringstiden, dels beaktande den akademiska ledarens individuella situation. Vad gäller det sistnämnda bör sådana faktorer som nivån av pågående forskning (såväl omfattning som höjd), storlek på externa forskningsmedel, antal anställda i eventuell forskargrupp, kostnader för typen av forskning osv beaktas. En dialog bör föras om vad medlen i villkoren ska användas till, för att göra en rimlighetsbedömning av dess storlek och även tillse att de ger bästa möjliga utväxling, det vill säga uppfylla syftet om bibehållen forskning.

Medlen disponeras i normalfallet till och med ett (1) år efter uppdragets upphörande.

Den organisatoriska enhet som ledningsuppdraget ligger på finansierar (kärnverksamhet) medlen för forskning och kompetensutveckling.

4.3. Villkor efter avslutat uppdrag: Återetableringstid

Villkoret syftar till att skapa goda förutsättningar för att återgå till ordinarie forsknings- och utbildningsverksamhet. Villkoret gäller för uppdragen som vicerektor, dekan, prodekan, vicedekan, prefekt samt föreståndare respektive ställföreträdande och biträdande föreståndare vid Lärarhögskolan.

För de akademiska ledningsuppdragen prefekter, prodekaner, vicedekaner samt ställföreträdande och biträdande föreståndare vid Lärarhögskolan avsätts i normalfallet 1,5 månader heltid för varje år uppdraget löper, till tid efter avslutat uppdrag för återetablering. Det vill säga 6 månader heltid efter 4 års uppdrag, 12 månader heltid efter 8 års uppdrag.

För de akademiska ledningsuppdragen vicerektorer, dekaner samt föreståndaren vid Lärarhögskolan avsätts i normalfallet 3 månader heltid för varje år uppdraget löper, till tid efter avslutat uppdrag för återetablering. Det vill säga 12 månader heltid efter 4 års uppdrag, 24 månader heltid efter 8 års uppdrag.



UMEÅ UNIVERSITET

Utgångspunkten är att mer resurser under uppdragstiden (enligt avsnitt 4.2) – och därmed större möjlighet att upprätthålla egen forskningsaktivitet under uppdraget – innebär ett mindre behov av återetableringstid, varför ovanstående nivåer *kan* reduceras utifrån det.

Återetableringstid kan totalt uppgå till högst 24 månader heltid (2 år). Tiden kan endast nyttjas i direkt anslutning till att uppdraget avslutas och bör som längst nyttjas inom 2 år efter slutfört uppdrag och *ska* tas ut på minst 50 procent. Det vill säga om en uppdragstagare erhållit totalt 1 års repatrieringstid ska tiden tas ut i minst omfattningen 50 procent under 2 år. Återetableringstiden kan nyttjas som längst fram till 69 år i enlighet med 32 a § eller 33 b § lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

Beslutande instans ansvarar för att i god tid innan person lämnar uppdraget, föra dialog om bland annat arbetsuppgifter efter avslutat uppdrag/under återetableringstiden. Denna dialog ska föras med arbetstagaren samt chef där personen har sin grundanställning. Återetableringens innehåll ska definieras och planeras i en återetableringsplan.

Återetableringstiden efter genomfört uppdrag finansieras av den utseende nivån (universitets- eller fakultetsgemensamma medel).

5. Uppföljning och översyn av villkor under pågående uppdrag

För uppdrag på minst fyra år ska en uppföljning och översyn av villkoren ske efter halva tiden.

Uppdragstillägg *kan* exempelvis justeras utifrån om väsentliga förändringar har skett vad gäller uppdragets komplexitet och arbetsgivaransvar, såsom ansvar för personal, arbetsmiljö, ekonomi och grad av delegation (såväl minskat som ökat ansvar), samt *ska* ses över med beaktande av då gällande rekommendationer från Personalenheten för uppdragstilläggens storlek, enligt andra stycket i avsnitt 4.1.

För eventuella medel för egen forskning och kompetensutveckling (avsnitt 4.2) *bör* en uppföljning av behov och nyttjande göras, och nivåer *kan* eventuellt justeras uppåt eller nedåt utifrån det.

En justering av omfattningen på uppdraget kan även behöva göras utifrån uppskattad tidsåtgång för uppdraget baserat på den första halvan av uppdragsperioden.