



GÖTEBORGS UNIVERSITET

**REGLER**  
Dnr E 5 4898/10

## Anställningsordning för lärare

Publicerad	<a href="http://www.styrdokument.adm.gu.se">www.styrdokument.adm.gu.se</a>
Beslutsfattare	Styrelsen
Handläggare	Ulf Broberg
Beslutsdatum	2010-12-15
Giltighetstid	2011-01-01 – 2011-12-31
Sammanfattning	<p>Enligt högskoleförordningen (SFS 2010:1064) 2 kap. 2 § skall universitetets styrelse fastställa en anställningsordning med de regler för anställning och befordran av lärare som universitetet tillämpar.</p> <p>Dokumentet innehåller de lokala föreskrifter varmed högskoleförordningens regler för anställning av lärare kompletteras.</p>



## GÖTEBORGS UNIVERSITET

UNIVERSITETSSTYRELSEN

BESLUT

2010-12-15 E 5 4898/10

2 / 15

### **Anställningsordning för anställning av lärare vid Göteborgs universitet**

**Göteborgs universitet har den 15 december 2010 fastställt följande  
anställningsordning, enligt 2 kap 2 § HF.**

**Denna av styrelsen fastställda anställningsordning bör kompletteras med  
ytterligare anvisningar av fakultetsnämnderna**

#### **1. Läraranställningar**

Vid Göteborgs universitet får från och med den 1 januari 2011 anställas lärare som professor, universitetslektor, universitetsadjunkt, biträdande universitetslektor, adjungerad professor, gästprofessor, adjungerad lärare, gästlärare samt postdoktor.

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. (3 kap § 1 HL)

Sahlgrenska akademistyrelsen får besluta att en anställning som professor eller universitetslektor skall vara förenad med anställning vid sjukvårdsenhet enligt 4 kap 2 och 8 §§ HF.

Den beslutade befattningsstrukturen för lärare är tänkt att svara mot de mångskiftande behov av personal som krävs för att Göteborgs universitet ska kunna fullfölja sina olika uppdrag och för att garantera en verksamhet av högsta kvalitet. Vid universitetet skall finnas en struktur av lärarbefattningar som erbjuder olika karriärvägar. Genom kontinuerlig kompetensutveckling och ett transparent befordringssystem skall den anställde ges goda möjligheter att utveckla sin skicklighet som universitetslärare. Beslutet att som en del i strukturen även ha tidsbegränsade rekryteringsbefattningar markerar en vilja att, vid sidan om de traditionella rekryteringsmöjligheterna, ge utrymme för en mer målinriktad karriärväg, där väldefinierade kriterier med utgångspunkt i verksamhetens behov ska ge förutsättningar för den enskilde läraren att planera en karriär med inriktning på professorstitel.

Det åligger universitetet att som arbetsgivare besluta om i vilken omfattning lärare, oavsett befattningstyp, ska ha hand om utbildning, forskning och/eller konstnärligt utvecklingsarbete och administration. Därvid skall universitetet sträva efter att lärare ur alla lärarkategorier undervisar inom utbildning på grund- eller avancerad nivå. Vidare ingår att besluta om lärarnas medverkan i myndighetens uppgift att samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid universitetet kommer till nytta. Generellt gäller att universitetsläraren ska följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid universitetet. För samtliga tillsvidareanställda lärare - samt övriga lärare med en anställningstid över tre år - gäller också att senast inom ett år från anställningstillfället ha genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt tillägnat sig motsvarande kunskaper. Vid deltidsanställning eller om andra särskilda skäl föreligger kan denna tid dock utsträckas till tre år.

Grundläggande vid rekrytering av lärarpersonal - liksom för övriga personalkategorier - är att anställningsavtalet i normalfallet skall gälla tills vidare. Undantagen från denna grundprincip finns angivna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Härutöver medger 4 kap. högskoleförordningen (HF) tidsbegränsade anställningar för adjungerade professorer, vilka kan anställas upp till tolv år, och för gästprofessorer, vilka kan anställas upp till fem år.

Lärare inom konstnärlig verksamhet får emellertid - även om huvudalternativet även här är anställningar tills vidare (se prop. 2009/10:149) - med stöd av högskoleförordningen anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år.

De anställningar som i övrigt får tidsbegränsas utöver bestämmelserna i LAS regleras genom kollektivavtal.

## **1.1 Anställningar enligt 4 kap. HF**

### **1.1.1 Professor**

Professor är den främsta lärarbefattningen. Jämte lektorerna utgör professorerna stommen i befattningsstrukturen och fungerar i den rollen också som den främsta garanten för en högkvalitativ utbildning och forskning. Inom ramen för alla de olika arbetsuppgifter som kan ingå i en universitetslärares anställning betingas professorns arbete i hög grad av den kompetens som följer med befattningen men också av de över tid skiftande uppdrag som universitetet ställs inför.

Anställningen som professor avser tjänstgöring om minst halvtid.

#### **1.1.1.1 Behörighet**

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.

### **1.1.2 Universitetslektor**

Som den vanligast förekommande lärarbefattningen vid universitetet spänner universitetslektoratet över ett brett spektrum av en universitetslärares olika arbetsuppgifter. Som sådan markerar denna befattning en kvalitetsmässig grund för utbildning och forskning.

#### **1.1.2.1 Behörighet**

Behörig att anställas som universitetslektor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskapliga kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen.

Behörig att anställas som universitetslektor inom konstnärlig verksamhet är dels den som visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen eller 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.

### **1.1.3 Adjungerad professor**

Avsikten med anställningen som adjungerad professor är att knyta viktig kompetens till Göteborgs universitet samtidigt som ett ömsesidigt kunskapsutbyte kan ske mellan universitetet och det omgivande samhället. Den som innehar en anställning som adjungerad professor skall ha sin huvudsakliga yrkesverksamhet förlagd utanför högskoleväsendet.

Anställningen som adjungerad professor avser högst halvtidstjänstgöring.

#### **1.1.3.1 Behörighet**

Behörig att anställas som adjungerad professor 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. Vid bedömningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten skall i första hand vikt fästas vid skicklighet inom den subspecialitet som anställningen är inriktad mot.

### **1.1.4 Gästprofessor**

Syftet med anställningen som gästprofessor är att universitetet, genom att tillfälligt knyta en fastare kontakt med en person från i första hand annat universitet eller högskola, skapar utrymme för nya impulser avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet. Gästprofessorn ska inte ha en karriärmässig anknytning till Göteborgs universitet och ska normalt ha sin yrkesverksamhet förlagd till något annat svenskt eller utländskt universitet eller till någon annan samhällssektor av betydelse för universitetet.

#### **1.1.4.1 Behörighet**

Behörig att anställas som gästprofessor 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.

## **1.2 Lokalt beslutade befattningar**

### **1.2.1. Biträdande universitetslektor**

Anställningen som biträdande universitetslektor utgör ett initialt steg i ett befordringssystem. Som biträdande universitetslektor kan man ha uppgifter inom

undervisning och administration men ska under en inledande period om minst två år åtminstone till hälften av sin arbetstid ägna sig åt forskning och/eller konstnärligt utvecklingsarbete.

#### *Övergångsbestämmelser*

Genom övergångsbestämmelserna till den nya högskoleförordningen (2010:1064) får universitetet tillämpa de äldre bestämmelserna i 4 kap HF avseende tillsättningsförfarande och tidsbegränsning vid beslut om anställning av biträdande universitetslektor intill utgången av september månad 2011. Genom lokalt beslut kommer universitetet dessutom för alla biträdande universitetslektorer som anställts med stöd av de äldre bestämmelserna även tillämpa de äldre bestämmelserna i HF 4 kap 13 a § rörande befordran till universitetslektor.

Övergångsbestämmelserna innebär att universitetet även vad gäller befattningen som forskarassistent får tillämpa de äldre bestämmelserna i 4 kap HF avseende tillsättningsförfarande och tidsbegränsning vid beslut som fattas senast under september månad 2011.

#### **1.2.1.1 Behörighet**

Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som har avlagt doktorsexamen, konstnärlig doktorsexamen eller som har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst sex år före ansökningstidens utgång. Även den som 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.

#### **1.2.2 Universitetsadjunkt**

Befattningen som universitetsadjunkt är i första hand tänkt att tillgodose undervisningsbehov där doktorsexamen inte nödvändigtvis är ett krav

#### **1.2.2.1 Behörighet**

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels genomgått högskoleutbildning på lägst avancerad nivå eller har motsvarande kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen.

#### **1.2.3 Postdoktor**

Befattningen som postdoktor syftar till att ge nyblivna doktorer möjlighet att befästa och vidareutveckla i första hand sina vetenskapliga färdigheter. I

anställningen som postdoktor skall arbetsuppgifterna huvudsakligen vara inriktade mot egen forskning men kan om de inte överstiger en femtedel av arbetstiden, även innefatta undervisning.

Beslut om anställning som postdoktor sker med stöd av *Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor*. En postdoktor skall anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förlängas 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. En förutsättning för tillämpning av detta avtal är att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor enligt avtalet under mer än ett år inom samma eller näraliggande ämnesområde vid Göteborgs universitet.

### **1.2.3.1 Behörighet**

Behörig att anställas som postdoktor är den som har avlagt doktorsexamen, konstnärlig doktorsexamen eller som har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst tre år före ansökningstidens utgång. Även den som 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.

### **1.2.4. Adjungerad lärare (adjungerad universitetsadjunkt och adjungerad universitetslektor)**

Genom anställningen som adjungerad lärare knyts viktig kompetens till Göteborgs universitet samtidigt som ett ömsesidigt kunskapsutbyte kan ske mellan universitetet och det omgivande samhället. Den som innehar en anställning som adjungerad lärare skall ha sin huvudsakliga yrkesverksamhet förlagd utanför högskoleväsendet.

Anställningen som adjungerad lärare avser högst halvtidstjänstgöring.

### **1.2.4.1 Behörighet**

Behörig att anställas som adjungerad lärare är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels genomgått högskoleutbildning på lägst avancerad nivå för adjungerad universitetsadjunkt och doktorsexamen för adjungerad universitetslektor eller har motsvarande kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen.

### **1.2.5 Gästlärare**

Syftet med anställningen som gästlärare är att universitetet, genom att tillfälligt knyta en fastare kontakt med en person från i första hand annat universitet eller högskola, skapar utrymme för nya impulser avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet. Gästläraren skall inte ha en karriärmässig anknytning till Göteborgs universitet och skall normalt ha sin yrkesverksamhet förlagd till något svenskt eller utländskt universitet eller till någon annan samhällssektor av betydelse för universitetet.

#### **1.2.5.1 Behörighet**

Behörig att anställas som gästlärare är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels genomgått högskoleutbildning på lägst avancerad nivå eller har motsvarande kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen.

## **2. Rekryteringsprocessen**

Rekrytering av en lärare är en del av den ständiga personalplaneringsprocess som ingår i universitetets långsiktiga kompetensförsörjning. Beslutet om att rekrytera en lärare ska innefatta en rad överväganden kring befattningens strategiska betydelse för utbildning och forskning, förutsättningar för finansiering samt vilka krav som skall vara förenade med anställningen för att den bäst skall svara upp mot verksamhetens behov. Föreliggande anställningsordning berör vissa moment i denna inledande del i rekryteringsarbetet men reglerar framför allt de efterföljande delarna i processen som avser det konkreta urvalsarbetet

### **2.1 Anställningsprofil**

En framgångsrik rekrytering förutsätter en tydlig anställningsprofil i termer av ämnesbenämning, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder och övriga kvalifikationskrav. I den meningen är utformningen av anställningsprofilen som den kommer till uttryck i ledigkungörelsen av stor betydelse för rättsäkerhet och effektivitet i den fortsatta processen.

Som en aktiv åtgärd för att minska en eventuell sned könsfördelning inom aktuellt område/anställningskategori ska kravprofilen utformas på ett sådant sätt att

sökande från det underrepresenterade könet uppmuntras att söka aktuell anställning.

### **2.1.1 Ämnes- eller områdesbenämning**

En läraranställnings ämnesområde formuleras mot bakgrund av universitetets och fakultetsnämndens/områdesnämndens övergripande planering. Stor omsorg skall ägnas åt anställningens benämning och innehåll samt huruvida en särskild ämnesbeskrivning skall formuleras.

Ämnesbenämning ska normalt utgöras av "ämne" eller ett undervisningsområde/huvudområde. Om särskilda skäl föranleder det ska benämningen utgöras av "ämne, särskilt subspecialitet".

Om särskilda skäl föreligger kan efter prövning en ämnes- eller områdesbenämning ändras under pågående anställning.

### **2.1.2 Bedömningsgrunder**

Som bedömningsgrunder vid anställning och befordran av lärare ska gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning. Därutöver ska gälla graden av administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till det innehåll som universitetet bestämmer för befattningen och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen. Vidare ska 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 prövning av meriter ska lika stor omsorg ägnas granskningen av den pedagogiska skickligheten som granskningen av den vetenskapliga och/eller konstnärliga skickligheten

I samband med bedömningar ska för respektive befattning användas de meritportföljer (motsv.) som beslutats inom respektive fakultetsområde. I dessa anges också vad den sökande ska sända in och vad de sakkunniga skall värdera.

#### **2.1.2.1 Vetenskaplig skicklighet**

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom egen forskning

Kriterier vid bedömningen är t ex:

Bredd och djup i forskningen  
Originalitet i forskningen  
Produktivitet  
Bidrag till det internationella vetenskapssamhället  
Uppdrag inom vetenskapssamhället

### **2.1.2.2 Konstnärlig skicklighet**

Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom egen konstnärlig produktion.

Kriterier vid bedömningen är t ex:

- Konstnärligt djup och uttryckskraft
- Konstnärlig originalitet
- Synlighet och värdering i konstliv och professionella sammanhang
- Produktivitet
- Konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete
- Utmärkelser, stipendier, etc
- Konstnärliga expertuppdrag

### **2.1.2.3 Pedagogisk skicklighet**

Vid bedömningen av den pedagogiska skickligheten skall hänsyn tas till visad förmåga att utveckla, leda och genomföra utbildning av hög kvalitet, framgångsrik handledning av studerande till goda resultat och visad förmåga till utarbetande av kvalificerat utbildningsmaterial.

Kriterier vid bedömningen är t ex:

- Omfattningen av väl genomförd undervisning och handledning
- Förmåga att förmedla kunskap samt engagemang och intresse för ämnet.
- Erfarenhet av utveckling av kurser och pedagogisk verksamhet
- Läromedelsproduktion

### **2.1.2.4 Ledningsförmåga och administrativ skicklighet**

Meriterande är här olika slag av ledningsuppdrag eller uppdrag i organ inom högskolan. Det kan röra sig om uppdrag som prefekt, studierektor ordförande eller ledamot i kommittéer, styrelser eller nämnder på olika nivåer inom universitetet eller genom utveckling av personalledning, av kvalitetsarbete, av IT-tillämpning, av internationaliseringsarbete eller av jämställdhetsarbete.

Vidare kan räknas hit ledarskap i akademien, d.v.s. visad förmåga att leda verksamhet och personal samt förmåga att organisera och leda forskningsprojekt och forskargrupper

Hit kan också räknas, beroende av anställningens inriktning och beskaffenhet, verksamhet utanför högskolan liksom internationella uppdrag och erfarenheter.

### **2.1.2.5 Samverkan med det omgivande samhället**

Då uppgiften att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning utgör en av universitetets uttalade uppdrag kan skicklighet även inom detta område i vissa fall utgöra en särskild bedömningsgrund men skall då framgå av anställningsprofilen.

Faktorer att beakta vid bedömningen kan t ex vara

- Omvärldskontakter av för området relevant art
- Samverkansprojekt med externa aktörer
- Informationsarrangemang
- Populärvetenskapliga arbeten
- Medverkan i uppdragsutbildning

### **2.1.2.6 Lämplighet**

Vad avser bedömningsgrunden lämplighet gäller att den sökande ska uppvisa sådana personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl.

## **2.2 Information om anställningen (6 § Anställningsförordningen)**

Enligt 6 § i *Anställningsförordningen* skall en myndighet som avser att anställa en arbetstagare normalt informerar om detta på lämpligt sätt. Den officiella ledigkungörelsen av en anställning utgör, tillsammans med föreskrifter och avtal, utgångspunkterna för rekryteringsgruppens (motsv) arbete. Vad ledigkungörelsen anger om anställningsprofil m.m. gäller och får inte ändras eller bortses från under arbetets gång. De grunder, som man avser att beakta vid tillsättningen, måste därför, om de inte regleras i föreskrifter eller avtal, framgå av kungörelsen. Endast sådana krav som angivits i ledigkungörelsen kan därefter beaktas vid anställningen. Information enligt ovan skall – utom vad avser adjungerade lärare och gästlärare - alltid ske vid anställningar som gäller i mer än sex månader.

Information vad gäller läraranställningar ska avseende anställningar som kräver vetenskaplig eller motsvarande konstnärlig kompetens förutom till arbetsförmedlingen publiceras på universitetets hemsida under Lediga anställningar. I övrigt kan publiceringssätt väljas fritt. Ledigkungörelsen skall alltid vara formulerad på svenska men kan, när så bedöms lämpligt, även finnas i en engelsk version.

Ansökningstiden skall vara minst tre veckor, om inte särskilda skäl föreligger.

## **3 Beredning inför anställning av lärare**

### **3.1 Beredningsgrupp**

För beredning av läraranställningar som fordrar vetenskaplig eller motsvarande konstnärlig eller yrkesmässig kompetens inrättar fakultetsnämnderna en eller flera beredningsorgan, lärarförslagsnämnder (motsv) bestående av minst 5 ledamöter. I dessa skall majoriteten av ledamöter vara lärare. Studenter ska ingå. Prefekt ska ingå som ledamot i nämnden vid beredning och beslut i ärende hörande till institutionen. Sakkunniga kan adjungeras till nämnden. Vid inrättandet av beredningsorganet ska jämn könsfördelning eftersträvas. Till beredningsgruppen ska knytas tjänsteman med särskild kunskap om regelverket kring läraranställningar.

### **3.2 Sakkunniga**

Sakkunnigförfarande bör normalt tillämpas vid rekrytering till anställningar tills vidare som fordrar vetenskaplig och/eller konstnärlig skicklighet samt vid anställning av biträdande lektor. Vid anställning av professor skall utlåtande inhämtas från minst två sakkunniga. I övriga fall ska utlåtande inhämtas från minst en sakkunnig. Sakkunnigutlåtande behöver ej inhämtas om det bedöms obehövt med hänsyn till omständigheterna i ärendet.

### **3.3 Beredningen**

I rekryteringsarbetet avseende en läraranställning ingår - utifrån den givna anställningsprofilen - en rad olika aspekter som ska penetreras. En viktig del i urvalsarbetet gällande i första hand de vetenskapliga/konstnärliga meriterna är sakkunnigförfarandet. Vid beredningen av ärendet bör beredningsorganet - innan ansökningshandlingarna överlämnas till den/de sakkunniga - göra en prövning i behörighetsfrågan. Den sakkunniges uppdrag består därefter i att göra en skicklighetsbedömning av de behöriga sökandena samt utifrån denna prövning - och utan inbördes rangordning - i ett yttrande redogöra för den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställningen.

Formerna för beredningsorganets prövning av de pedagogiska meriterna kan variera beroende av omständigheterna men kan exempelvis innefatta provföreläsning, särskild sakkunnigbedömning, intervjuer eller provundervisning. Beredningen av ärendet ska präglas av en lika stor omsorg i prövningen av de pedagogiska meriterna som av de vetenskapliga/konstnärliga meriterna.

Vid urvals- och tillsättningsförfarandena ska det tillämpas ett icke-diskriminerade tillvägagångssätt i enlighet med Göteborgs universitets policy.

### **3.4 Förenklat förfarande vid tillsättning av anställningar om högst två år**

Ett förenklat tillsättningsförfarande utan sakkunnigprövning för tillämpas vid tillfälliga och tidsbegränsade rekryteringar såsom vikariat eller allmän visstidsanställning.

### **3.5 Kallelse**

I enlighet med 4 kap 7 § HF kan universitetet kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid universitetet. Om så sker, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse dokumenteras.

## **4. Befordran**

Lärare som är anställd som biträdande universitetslektor eller tillsvidareanställd som universitetslektor eller universitetsadjunkt ska, efter ansökan från läraren eller på initiativ från arbetsgivaren, ges möjlighet att inom ramen för sin anställning bli prövad för befordran till en högre befattning. En sådan befordran är att betrakta som en kompetensprövning och medför i sig ingen förändring av arbetsuppgifterna i anställningen. Prövningen för befordran kan - om inte särskilda skäl föreligger - ej ske förrän tidigast sex månader efter det att man erhållit sin tillsvidareanställning.

### **4.1 Universitetsadjunkt till universitetslektor**

En universitetsadjunkt som är anställd tills vidare ska befordras till universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för anställning som universitetslektor.

### **4.2 Biträdande universitetslektor till universitetslektor**

En biträdande universitetslektor ska befordras till universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en

prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för anställning som universitetslektor. Ifall att det ingår i anställningen att handleda inom forskarutbildningen är genomgången handledarutbildning ett krav för befordran.

### **4.3 Universitetslektor till professor**

En universitetslektor som är anställd tills vidare ska befordras till professor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för anställning som professor. Genomgången handledarutbildning är ett krav för befordran till professor.

## **5. Beslutsfattare**

*(Beslut i denna del fattas av rektor)*

### **5.1 Professor**

Beslut om att anställa en person som professor fattas av rektor efter förslag från dekan och får inte delegeras.

### **5.2 Universitetslektor**

Beslut om att anställa en person som universitetslektor fattas av dekan efter förslag från beredningsorgan och får inte delegeras.

### **5.3 Bitr. universitetslektor**

Beslut om att anställa en person som biträdande universitetslektor fattas av dekan efter förslag från beredningsorgan och får inte delegeras.

### **5.4 Universitetsadjunkt**

Beslut om att anställa en person tills vidare som universitetsadjunkt fattas av dekan och får delegeras till prefekt.

### **5.5 Postdoktor**

Beslut om att anställa en person tills vidare som postdoktor fattas av dekan och får delegeras till prefekt.

### **5.6 Prövning för befordran**

Beslut om att pröva en person för befordran fattas av dekan efter förslag från beredningsorgan och får inte delegeras.

### **5.7 Anställningar tidsbegränsade enl. 5 § LAS eller särskilt kollektivavtal**

Beslut om att anställa en person med tidsbegränsat förordnande fattas - utom vad avser adjungerad professor, gästprofessor och professor inom konstnärlig verksamhet - av dekan och får delegeras till prefekt.

## **6. Överklagande**

Universitetets beslut om anställning får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. I annat fall får beslut överklagas endast om det är medgivet i annan författning än förvaltningslagen (12 kap, 2, 4 §§ HF)