



LUNDS
UNIVERSITET

BESLUT

Dnr STYR 2017/1906 1

2018-02-16

Universitetsstyrelsen

Lunds universitets anställningsordning

Med stöd av 2 kap. 2 § första stycket 9 p. högskoleförordningen (1993:100) (HF) beslutar Lunds universitet om följande anställningsordning.

Anställningsordningen innehåller de regler för anställning som universitetet tillämpar. Anställningsordningen förutsätter att varje fakultet eller verksamhet som anställer lärare har en tydlig delegationsordning och information om rekryteringsprocessen. Mot bakgrund av varje fakultets skilda traditioner och förutsättningar finns även behov av ytterligare preciseringar av såväl behörighetskrav som bedömningsgrunder på fakultetsnivå. Fakultet får dock inte sänka kraven vad gäller behörighetskraven.

1. Inledning

Goda lärare är en förutsättning för Lunds universitet att nå framgång i såväl utbildning och forskning som samverkan med samhället i stort. Rekryteringen av lärare liksom främjande av anställda lärares utveckling är således viktig för att nå universitetets övergripande mål. I de övergripande målen ingår att Lunds universitet ska vara en attraktiv arbetsplats, en arbetsplats där personlig och professionell utveckling främjas. Ett systematiskt jämställdhetsarbete är ett väsentligt instrument för att kunna uppnå en jämn könsfördelning bland universitetets anställda.

Föreliggande regelverk för anställning och befordran av lärare bygger på att universitetet ska erbjuda en tydlig och transparent väg till anställning och fortsatt karriärutveckling inom utbildning och forskning samt att graden av nödvändig skicklighet kan variera inom pedagogik och vetenskap/konstnärlig verksamhet beroende på anställningens innehåll. Utgångspunkten är att alla anställningar som avser utbildning och forskning ska vara läraranställningar tillsvidare. De tidsbegränsade läraranställningarna, såsom postdoktor, forskarassistent och biträdande universitetslektor, är avsedda för meritering såväl inom forskning som inom utbildning och för att bereda personerna möjlighet att utveckla sin kompetens för fortsatt akademisk karriär.

Lärare vid Lunds universitet och särskilt deras professionella och personliga utveckling är synnerligen viktiga för universitetets excellens inom utbildning och forskning inklusive ledning och utveckling av dessa verksamheter.

För att underlätta mobilitet och rekrytering av internationell kompetens bör anställningar utlysas internationellt och med en bred ämnesinriktning.

Högskolepedagogisk utbildning

Lunds universitet ställer som krav att sökande till anställning som universitetsadjunkt, universitetslektor eller professor, som en del av den pedagogiska skickligheten, ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning relaterad till SUHF:s nationella mål omfattande minst fem veckor och utvecklat kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som grund för att arbeta professionellt som lärare inom högskolan. Om sådan utbildning saknas, ska en bedömning göras om motsvarande kunskaper och färdigheter inhämtats på annat sätt och redovisas i underlaget för beslut om anställning. Om särskilda skäl finns, t.ex. när den sökande i sin tidigare anställning inte haft förutsättningar att inhämta sådana kunskaper, kan anställning ändå ske. Den anställda ska då genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första åren av anställningen, så att kraven uppnås.

De anställda lärare som idag har högskolepedagogisk utbildning omfattande fem veckor bör ges möjlighet att inom sin anställning erhålla ytterligare högskolepedagogisk utbildning omfattande minst fem veckor.

2. Grundläggande bestämmelser om rekrytering

2.1 Allmänna principer för rekrytering

Rekryteringen av lärare ska syfta till att finna lärare med bästa möjliga kompetens och potential för de uppgifter anställningen avser.

Lunds universitet ska vid rekrytering verka för att uppnå jämn könsfördelning dels inom respektive lärarkategori, dels med hänsyn till det sammanhang inom vilket personen ska verka. I det underlag som tas fram inför besluten om att informera om en ledig anställning ska potentiella sökande redovisas med hänsyn tagen till jämställdhetsmålen.

Kallelse

Rektor kan kalla till en anställning som professor. Kallelse ska ske i enlighet med gällande föreskrifter beslutade av universitetstyrelsen.

2.2 Lärarkategorier, rekrytering och särskilda anställningsformer

Med lärare avses

- professor
- gästprofessor
- adjungerad professor
- seniorprofessor
- universitetslektor
- adjungerad universitetslektor
- biträdande universitetslektor
- postdoktor
- universitetsadjunkt samt
- adjungerad universitetsadjunkt.

En professor, universitetslektor och universitetsadjunkt ska i första hand erbjudas en anställning tillsvidare. En anställning som universitetslektor och universitetsadjunkt får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Därutöver gäller 4 kap. 10-12 a §§ högskoleförordningen i fråga om

tidsbegränsning av en anställning. En professor kan efter pensionering anställas med titeln seniorprofessor i enlighet med lagen om anställningsskydd.

2.2.1 Definitioner

Adjungering

En adjungerad professor anställs för bestämd tid och har sin huvudsakliga verksamhet utanför universitets- och högskoleväsendet. Personen ska uppfylla behörighetskraven för att anställas som professor. Avsteg från behörighetskraven får emellertid göras om personen har en unik kompetens av särskild vikt för den aktuella verksamheten eller för att stärka verksamhetens anknytning till det omgivande samhället.

En adjungerad universitetslektor eller universitetsadjunkt anställs tillsvidare, dock längst två år i enlighet med centralt avtal¹.

Gästprofessor

En gästprofessor anställs för en bestämd tid och ska uppfylla behörighetskraven för anställning som professor vid tidpunkten för ansökan (se 3 kap. 3 § högskolelagen (HL)). Personen ska ha en specifik kompetens av värde för den aktuella verksamheten.

Förenad anställning

En anställning som professor eller universitetslektor kan förenas med anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning (se 3 kap. 8 § HL). En förenad anställning ska tillföra klinisk kompetens till undervisning och forskning.

3. Grundläggande om beredning av anställningsärende

När ett rekryteringsbehov har konstaterats ska beslut fattas om anställningens inriktning, behörighetskrav och bedömningsgrunder (d.v.s. kravprofilen) och om att informera om ledig anställning.

3.1 Anställningens inriktning

Anställningar som professor, adjungerad professor, gästprofessor, universitetslektor, adjungerad universitetslektor, biträdande universitetslektor, postdoktor samt universitetsadjunkt eller adjungerad universitetsadjunkt ska ha en ämnesinriktad benämning. Den ska vara tydligt angiven och definierad med utgångspunkt i rekryteringsmål och jämställdhetsplaner. För att universitetet ska kunna uppnå en jämnare könsfördelning och ökad mångfald ska anställningens inriktning bestämmas brett och tillräckligt övergripande. Om särskilda skäl finns kan inriktningen specificeras.

Om inriktningen på anställningen förändras över tid kan benämningen ändras. Detta kan ske under anställningen om benämningen blivit missvisande eller obsolet eller i samband prövning om befordran.

¹ Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare, Kollektivavtal slutet mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, Saco-S, och SEKO, 2011-12-14

3.2 Behörighetskrav och bedömningsgrunder

För lärare gäller som allmänt behörighetskrav att vara lämplig för och ha den förmåga i övrigt som behövs för att väl fullgöra arbetsuppgifterna i den aktuella anställningen. För varje ledig anställning ska en kravprofil upprättas och utgöra underlag för informationen om anställningen. Utöver de generella behörighetskrav som anges nedan för respektive anställning ska eventuellt ytterligare krav för den specifika anställningen anges i kravprofilen. Meritvärderingen ska göras med utgångspunkt i anställningsordningen och den för anställningen fastställda kravprofilen.

Vid bedömningen av sökande vilkas meriter befinns vara likvärdiga avseende kompetens och progression ska hänsyn tas till om det förelegat särskilda skäl som påverkat den professionella utvecklingen. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, yrkesverksamhet, tjänstgöring inom totalförsvaret, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller liknande omständigheter.

3.2.1. Behörighetskrav och bedömningsgrunder för respektive läraranställning

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.

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 (se 4 kap. 3 § HF).

För anställning som professor krävs högskolepedagogisk utbildning om minst fem veckor eller att motsvarande kunskaper inhämtats på annat sätt, om det inte föreligger särskilda skäl (se inledningen).

Vid anställning som professor ska följande utgöra grund för bedömning:

- Mycket god nationell och internationell nivå som forskare eller som konstnärlig utövare/forskare, där kravet på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnesinriktningens karaktär och tradition.
- Mycket god pedagogisk förmåga, vilket innebär mycket god förmåga att bedriva, utveckla och leda undervisning och annan pedagogisk verksamhet på olika nivåer och med varierande undervisningsmetoder.
- God förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen och/eller studerande vid konstnärliga utbildningar till konstnärlig självständighet.

- God förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om sin verksamhet.
- God förmåga i övrigt att leda och utveckla verksamhet.

Föreligger utomordentligt god pedagogisk skicklighet och god vetenskaplig skicklighet har behörighetskraven för att anställas som professor uppfyllts.

Föreligger utomordentligt god vetenskaplig skicklighet och god pedagogisk skicklighet har behörighetskraven för att anställas som professor uppfyllts.

Adjungerad professor

Behörig att anställas som adjungerad professor är den som uppfyller behörighetskraven för professor enligt ovan.

Annan skicklighet än pedagogisk och vetenskaplig ska kunna tillmätas särskild vikt vid bedömningen av den sammanlagda skickligheten, se avsnitt 2.2.1.

Vid bedömning av den sökandes pedagogiska skicklighet ska hänsyn tas till karaktären i den verksamhet sökande har erfarenhet av.

Är tiden för anställningen kort (högst ett år) eller i de fall anställningens omfattning avser högst 20 % behöver inte kravet på fem veckors högskolepedagogisk utbildning tillämpas. I dessa fall ska den anställde genomgå en anpassad högskolepedagogisk utbildning där utgångspunkten är de arbetsuppgifter anställningen innefattar.

Gästprofessor

Behörig att anställas som gästprofessor är den som är professor eller bedöms ha professorsbehörighet (se 3 kap. 3 § HL).

Universitetslektor

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 (se 4 kap. 4 § HF).

För anställning som universitetslektor krävs högskolepedagogisk utbildning om minst fem veckor eller att motsvarande kunskaper inhämtats på annat sätt, om det inte föreligger särskilda skäl (se inledningen).

Vid anställning som universitetslektor ska följande utgöra grund för bedömning:

- God nationell och internationell nivå som forskare eller som konstnärlig utövare/forskare, där kravet på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnets karaktär och tradition.
- God pedagogisk förmåga, vilket innebär god förmåga att bedriva, utveckla och leda undervisning och annan pedagogisk verksamhet på olika nivåer och med varierande undervisningsmetoder.
- Förmåga att delta i handledning av doktorander i studier till doktorsexamen och/eller studerande vid konstnärliga utbildningar till konstnärlig självständighet.
- Förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om sin verksamhet.
- Förmåga i övrigt att leda och utveckla verksamhet.

Adjungerad universitetslektor

Behörig att anställas som adjungerad universitetslektor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som uppfyller behörighetskraven för universitetslektor. Särskilda skäl kan dock inte åberopas för att frångå kravet på fem veckors högskolepedagogisk utbildning eller att motsvarande kunskaper inhämtats på annat sätt.

Vid anställning som adjungerad universitetslektor

kan bedömningsgrunderna variera beroende på vilken skicklighet som efterfrågas. De ska tydligt framgå av kravprofilen.

Annan skicklighet än pedagogisk och vetenskaplig ska kunna ges särskild vikt vid bedömning av den sammanlagda skickligheten.

Meriteringsanställningar

Biträdande universitetslektor och postdoktor är tidsbegränsade anställningar som ska ge möjlighet till pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig meritering. I första hand ska anställningarna ge utrymme för meritering inom forskning. Dock ska inom ramen för anställningen även beredas möjlighet till högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst fem veckor för biträdande universitetslektor och tre veckor för postdoktor.

En anställning som biträdande universitetslektor anställd efter den 1 juli 2013 bör utvärderas efter halva anställningstiden. Den anställde ska skriftligen få anvisningar inom vilka eventuella områden vederbörande speciellt behöver förkovra sig för att kunna befordras till en tillsvidareanställning som universitetslektor.

Biträdande universitetslektor (*gäller fr.o.m. 2018-04-01*)

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

Anställningstiden (meriteringstiden) ska vara minst fyra år och högst sex år (Se avsnitt 3.2.2.)²

Vid anställning som biträdande universitetslektor ska följande utgöra grund för bedömning:

God förmåga att utveckla och genomföra forskning, eller konstnärlig forskning av hög kvalitet samt pedagogisk förmåga.

Vid anställning som biträdande universitetslektor ska beaktas såväl vetenskaplig/konstnärlig förmåga som pedagogisk förmåga. I övrigt ska bedömningen göras med utgångspunkt i för anställningen fastställd kravprofil.

Postdoktor³

Behörig att anställas som postdoktor är den som har avlagt doktorsexamen eller utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen och som avlagts högst tre år före ansökningstidens utgång. Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom,

² Anställningen får förnyas dock 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.

³ Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor. Kollektivavtal slutet mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, Saco-S, och SEKO, 2008-09-04

föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

Vid anställning som postdoktor ska följande utgöra grund för bedömning:

God förmåga att utveckla och genomföra forskning, eller konstnärlig verksamhet av god kvalitet samt pedagogisk förmåga.

Vid anställning som postdoktor ska främst beaktas vetenskaplig/konstnärlig förmåga. I övrigt ska bedömningen göras med utgångspunkt i den för anställningen fastställda kravprofilen.

Universitetsadjunkt

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har

- avlagt examen på avancerad nivå eller på annat sätt inhämtat motsvarande kunskaper samt har annan kompetens som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinriktning och de arbetsuppgifter som ingår i anställningen,
- visat pedagogisk skicklighet.

För anställning som universitetsadjunkt krävs högskolepedagogisk utbildning om mins fem veckor eller på annat sätt inhämtat motsvarande kunskaper, om det inte föreligger särskilda skäl (se inledning).

Som bedömningsgrund vid anställning av en universitetsadjunkt ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla.

Vid anställning som universitetsadjunkt ska följande utgöra grund för bedömning:

- Goda ämneskunskaper av relevans för anställningens innehåll och de arbetsuppgifter som ingår.
- God pedagogisk förmåga, vilket innebär god förmåga att bedriva och utveckla undervisning och annan pedagogisk verksamhet på olika nivåer och med varierande undervisningsmetoder.
- Mycket god yrkeserfarenhet eller annan erfarenhet av relevans för anställningen.

Adjungerad universitetsadjunkt

Behörig att anställas som adjungerad universitetsadjunkt inom annat än konstnärlig verksamhet är den som uppfyller behörighetskraven för universitetsadjunkt. Särskilda skäl kan dock inte åberopas för att frånga kravet på fem veckors högskolepedagogisk utbildning eller att motsvarande kunskaper inhämtats på annat sätt.

Vid anställning som adjungerad universitetsadjunkt

kan bedömningsgrunderna variera beroende på vilken skicklighet som efterfrågas. De ska tydligt framgå av kravprofilen.

Annan skicklighet än pedagogisk och vetenskaplig ska kunna tillmätas vikt vid bedömning av den sammanlagda skickligheten.

3.2.2 Upprättande av kravprofil och utlysning av anställning

Beslut om att informera om ledig anställning ska baseras på en strategisk och övergripande planering av kompetensbehoven.

Av informationen om ledig anställning ska den kravprofil som upprättats för anställningen framgå, samt vid tidsbegränsad anställning, anställningstiden.

Av anställningens kravprofil ska tydligt framgå de behörighetskrav och bedömningsgrunder som anställningsordningen stadgar tillsammans med de kompletterande krav som ställs utifrån verksamhetens strategiska överväganden och behov.

I kravprofilen och informationen om den lediga anställningen vid anställning av en *biträdande universitetslektor* ska även behörighetskraven och bedömningsgrunderna för befordran ingå. De behörighetskrav som ställs för befordran ska utgå från de krav som gäller för rekrytering av en universitetslektor men kan, såsom vid rekrytering, kompletteras utifrån verksamhetens strategiska överväganden och behov. För det fall behörighetskraven kompletterats utifrån verksamhetens strategiska övervägande och behov ska det framgå i vilka avseenden detta påverkat den anställningstid som beslutats om.

3.3 Generellt om olika slags beredningsorgan

I samband med att ansökningar inkommer till en läraranställning som informerats ledig ska ansökningarna beredas så att den bäst lämpade erhåller anställningen.

Om en grupp personer ska lämna förslag på sökande som bör komma ifråga för en anställning som lärare, ska kvinnor och män vara jämställt representerade i gruppen. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl (se 4 kap. 5 § HF).

Vid varje fakultet ska minst en läraryrådgivningsnämnd finnas. Vid behov kan rektor även fatta beslut om tillfälliga läraryrådgivningsnämnder. Läraryrådgivningsnämnden ska lämna förslag på anställning som professor (inklusive adjungerad och gästprofessor). Hela eller delar av beredningen kan beredas av en rekryteringskommitté. Möjlighet finns även att inrätta en **beredningsgrupp** för övriga läraranställningar. (För definitioner se nedan).

En läraryrådgivningsnämnd ska bestå av en ordförande, tre lärarrepresentanter samt två studeranderepresentanter. Därutöver ska utses minst två lärarsuppleanter samt minst en studerandesuppleant. En av lärarrepresentanterna ska utses som vice ordförande, tillika ställföreträdande ordförande. Läraryrådgivningsnämnden ska ha jämställd representation (se 4 kap. 5 § högskoleförordningen). Ska hela

beredningen utföras av en rekryteringskommitté ska minst en studeranderepresentant utses i denna.

En lärarförslagsnämnd är beslutsför när ordföranden och minst hälften av övriga ledamöter är närvarande. Institutionsföreträdare kan delta i nämndens beredning och har då närvaro-, yttrande- och förslagsrätt.

En rekryteringskommitté är utsedda ledamöter i lärarförslagsnämnden som bedöms lämpliga att bereda hela eller delar av beredningen för att underlätta och påskynda processen. Ska hela beredningen företas i rekryteringskommittén ska rekryteringskommittén minst bestå av en studeranderepresentant, en institutionsrepresentant samt en ledamot från lärarförslagsnämnden.

En beredningsgrupp är ett mindre beredningsorgan på institutionsnivå. I beredningsgruppen ska det finnas minst en studeranderepresentant.

Vid anställning av en redan kompetensprövad professor som gästprofessor finns inget krav på att använda sig av ett beredande organ. Inte heller vid förnyad anställning som adjungerad professor, gästprofessor eller professor på konstnärlig grund. Dekanen kan föreslå anställning i dessa fall.

3.4 Gallring, sakkunnigbedömning och yttrande

3.4.1 Gallring

Lärarförslagsnämnd/beredningsgrupp eller rekryteringskommitté kan efter samråd med berörd institution gallra bort sökande som uppenbart inte kan komma ifråga för anställningen innan ansökningarna överlämnas till sakkunnig(a) där så ska ske. Dokumentation ska upprättas där skälen framgår till varför dessa sökande inte kan komma ifråga för anställningen. De sökande som gallrats bort ska underrättas om att de inte anses komma ifråga för anställningen. Sökande som endast saknar högskolepedagogisk utbildning och inte på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper får inte gallras bort endast på denna grund om det inte uttryckligen framgår av kravprofilen att högskolepedagogisk utbildning är en förutsättning för den aktuella anställningen.

3.4.2 Sakkunnigbedömning

Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) samt universitetslektor ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in från minst en extern sakkunnig. Sakkunnigbedömning behöver inte inhämtas om det är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten (jfr 4 kap. 6 § högskoleförordningen). Om det inte finns synnerliga skäl ska kvinnor och män vara jämställt representerade om bedömning ska inhämtas från fler än en person (jfr 4 kap. 6 § högskoleförordningen).

Vad gäller anställning av biträdande universitetslektor ska ett externt sakkunnigutlåtande över den vetenskapliga/konstnärliga skickligheten samt den pedagogiska skickligheten inhämtas, om det inte är obehövt för prövningen av skickligheten.

Vid fler än en sakkunnig kan en gemensam beskrivning och/eller bedömning av de sökandes skicklighet lämnas. Vid oenighet ska detta framgå av yttrandet. Sakkunnig(a) kan ges i uppdrag att endast ge förslag på en tätgrupp utan inbördes

rangordning. Sakkunnig(a) ska alltid bedöma de sökandes pedagogiska och vetenskapliga/konstnärliga skicklighet utifrån kravprofilen och anställningsordningens föreskrifter, men kan även ges i uppdrag att bedöma andra i kravprofilen angivna krav eller bedömningsgrunder.

3.4.3 Yttrande

Inför beslut om anställning ska det finnas ett yttrande.

3.5 Information om anställningsbeslut

Information om anställningsbeslutet ska ges enligt 7 § anställningsförordningen (1994:373).

3.6 Överklagande

Anställningsbeslut⁴ samt beslut om avslag vad gäller ansökan om befordran från en tidsbegränsad anställning som biträdande universitetslektor till en tillsvidareanställning som universitetslektor som utlysts efter den 1 april 2018 kan överklagas.

För det fall ett beslut överklagas ska yttrande till Överklagandenämnden avges.

4. Grundläggande bestämmelser vid befordran

Beslut om prövning om befordran, till en anställning som det ställs högre krav på behörighet för, ska baseras på ett strategiskt övervägande. I övervägandet ska ingå en bedömning om den anställde lämnat dokumenterade bidrag till verksamhetens utveckling och bedömts lämplig för befordran.

Befordran av biträdande universitetslektor, ska fattas inom tre månader från ansökan om befordran under förutsättning att ansökan ingivits i enlighet med fakultetens anvisningar.

Befordran till professor

En universitetslektor som är anställd tillsvidare vid Lunds universitet kan efter ansökan befordras till professor om behörighet för anställning som professor föreligger.

Den anställde ska uppvisa progression inom pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig skicklighet, sett ur ett övergripande och långsiktigt perspektiv.

Befordran till universitetslektor

En universitetsadjunkt som är anställd tillsvidare vid Lunds universitet kan efter ansökan befordras till universitetslektor om behörighet för anställning som universitetslektor föreligger.

⁴ Beslut om anställning som lektor vid en befordran från biträdande universitetslektor (som informerats om efter den 1 april 2018) liksom beslut om anställning vid en befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor och från universitetslektor till professor omfattas inte och kan inte överklagas.

Den anställde ska uppvisa progression inom pedagogisk eller vetenskaplig/konstnärlig skicklighet, sett ur ett övergripande och långsiktigt perspektiv.

Befordran från en anställning som biträdande universitetslektor till anställning som universitetslektor⁵ (Gäller biträdande universitetslektorer som fått en anställning som utlysts före den 1 april 2018).

En biträdande universitetslektor (anställd från och med den 1 juli 2013) ska efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de behörighetskrav och bedömningsgrunder som framgår av utlysningen/kravprofilen. En biträdande universitetslektor kan endast ansöka om befordran vid ett tillfälle.

Ansökan ska inges till berörd fakultet senast efter 3 år och 6 månaders anställningstid. Beslut om befordran eller avslag på ansökan om befordran ska ha fattats senast tre månader efter ansökan. Vid förlängd anställningstid på grund av särskilda skäl gäller att ansökan ska inges senast efter 3 år och 6 månader faktisk tjänstgöring, med hänsyn till att anställningstiden inte kan överstiga 6 år och att ansökan måste inges senast 6 månader innan anställningen upphör.

Befordran från en tidsbegränsad anställning som biträdande universitetslektor till en anställning som universitetslektor (Gäller för biträdande universitetslektorer som fått en anställning som utlysts efter den 1 april 2018).

En biträdande lektor som är anställd enligt 12 a § vid en högskola ska efter ansökan befordras till lektor vid den högskolan, om han eller hon

1. har behörighet för en anställning som lektor, och
2. vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som högskolan enligt 4 a § andra stycket har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till lektor (4 kap. 12 c § HF).

En biträdande universitetslektor ska efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de behörighetskrav och bedömningsgrunder som framgår av utlysningen/kravprofilen.

En biträdande universitetslektor kan endast ansöka om befordran vid ett tillfälle.

Ansökan ska inges till berörd fakultet senast sex månader innan anställningen upphör. Beslut om befordran eller avslag på ansökan om befordran ska fattas inom tre till sex månader efter ansökan om inte särskilda skäl föreligger. Beslutet måste dock fattas innan anställningen upphör.

⁵ Lokalt avtal om meriteringsanställning (Dnr PE 2013/365).

4.1 Beredning av befordringsärenden till professor och universitetslektor

Beredning av befordringsärende ska motsvara beredning av anställningsärenden. De äldre bestämmelserna i 4 kap. 13 a, 20-22 samt 24 a §§ högskoleförordningen i dess lydelse före den 1 jan 2011 ska gälla ifråga om befordran från biträdande lektor till universitetslektor för de som anställts enligt den äldre ordningen.

5. Ikraftträdande

Ovanstående anställningsordning ska gälla från den 1 april 2018 och ersätta styrelsens beslut av den 19 september 2014 (Dnr STYR 2014/626).

6. Övergångsbestämmelser

Vid anställningsförfaranden som påbörjats före den 1 april 2018 gäller de äldre bestämmelserna i 4 kap. 12 a § högskoleförordningen och Lunds universitets kollektivavtal om meriteringsanställning – biträdande universitetslektorer (Dnr PE 2013/365). Vid anställningsprocesser som påbörjas efter den 1 april 2018 ska de nya bestämmelserna i 4 kap. 4 a och 12 c §§ och bestämmelserna i 4 kap. 12 a och 13 §§ och 12 kap. 2 § tillämpas. (SFS 2017:844).