

Regler

2019-01-17

DNR: MIUN 2018-2439

Mittuniversitetets anställningsordning

Publicerad: 2019-01-18

Beslutsfattare: Mittuniversitetets styrelse

Handläggare: Victoria Sjöbom

Beslutsdatum: 2013-08-26

Giltighetstid: Tillsvidare

Sammanfattning: Mittuniversitetets anställningsordning justerades senast 2018-12-12

Innehållsförteckning

Mittuniversitetets anställningsordning.....	3
ALLMÄNT.....	3
ANSTÄLLNINGSORDNING.....	4
REKRYTERINGSPOLITIKENS MÅL.....	5
STRATEGI FÖR REKRYTERING AV LÄRARE.....	5
INRÄTTANDE AV ANSTÄLLNING.....	6
BEHÖRIGHET.....	7
BEFORDRAN.....	8
ADJUNGERAD PROFESSOR.....	9
ADJUNGERAD LÄRARE.....	10
GÄSTPROFESSOR.....	11
BEDÖMNINGSGRUNDER.....	11
VETENSKAPLIG/KONSTNÄRLIG SKICKLIGHET.....	11
PEDAGOGISK SKICKLIGHET.....	12
ANNAN SKICKLIGHET.....	13
HÖGSKOLEPEDAGOGISK UTBILDNING.....	13
BEREDNING AV ANSTÄLLNINGSSÄRENDEN.....	14
BESLUT OM ANSTÄLLNING.....	15
ÖVERKLAGANDE.....	15
YTTERLIGARE INFORMATION.....	15

Regler

2019-01-17

DNR: MIUN 2018-2439

Mittuniversitetets anställningsordning

ALLMÄNT

Rekrytering av lärare och forskare är avgörande för framgång

Kärnverksamheten vid Mittuniversitetet utförs av de lärarkategorier som denna anställningsordning omfattar. Rekrytering av lärare är den enskilt viktigaste faktorn för att lärosätet skall vara framgångsrikt när det gäller att uppnå de av universitetsstyrelsen uppställda målen för utbildning och forskning. Föreliggande anställningsordning fastställer på ett övergripande plan målen för rekrytering av lärare vid Mittuniversitetet, reglerar ur ett myndighetsperspektiv beslutsbefogenheter inom organisationen i detta hänseende samt anger, med stöd av de befintliga handläggningsordningarna, rutiner för hantering av anställningsärenden vid lärosätet.

Ansvaret delas mellan linjeorganisation och ämneskollegier

Rekryteringen av lärare, i vid bemärkelse kompetensförsörjning, återfinns som all annan akademisk verksamhet både i den så kallade chefslinjen och i de kollegiala organen för medbestämmande och beslutsfattande. Anställningsordningen är framför allt fokuserad på formellt beslutsfattande. För att en framgångsrik rekrytering skall kunna bedrivas måste dock processen ta sin utgångspunkt i en kollegial kontext där utbildning och forskning hör hemma.

Chefer säkerställer kollegiernas engagemang

De akademiska cheferna har ett särskilt ansvar för att i dialog säkerställa att den kollegiala sfären vidmakthåller fokus på rekryteringsfrågor. Detta sker via universitetsstyrelsens årliga verksamhetsplaner och i form av dialoger inom organisationen, alltifrån rektor visavi dekaner och fakulteter, via dekaners dialoger med prefekter och institutioner till prefekternas möten med ämneskollegier. Utgångspunkten för samtalen är de kompetensförsörjningsplaner som universitetsstyrelsen fastställt skall gälla för universitetet.

Beslut om anställningar fattas av chefer efter beredning i kollegiala organ

Det åligger den som fattar beslut i samband med anställningar, det må vara vid rekryteringar av professorer och lektorer som vid visstidsanställningar av adjunkter och vid anställningar av doktorander, att alltid eftersträva att till lärosätet knyta de bästa medarbetarna.

Regler

2019-01-17

DNR: MIUN 2018-2439

All rekrytering skall ske med god framförhållning i tid.

Detta kräver att frågan om kompetensförsörjning ständigt är aktuell inom universitetet.

Beslut om anställningar är strategiska

Alla beslut om rekryteringar skall kunna återföras på strategiska kompetensförsörjningsbehov sådana de formuleras i de lokala kompetensförsörjningsplanerna. Detta bör även framgå av själva beslutsunderlagen, när beslut om rekrytering eller andra kompetensförstärkande åtgärder skall fattas, att uttryckliga hänvisningar finns till de principer för rekrytering som här kommit till uttryck.

ANSTÄLLNINGSORDNING

Högskoleförordningen

En högskolas anställningsordning ska finnas tillgänglig vid högskolan. Med anställningsordning avses de regler för anställning av lärare som högskolan tillämpar enligt HF 2 kap 2 § 9 p samt Mittuniversitetets lärarkategorier.

Omfattning

Universitetets anställningsordning omfattar rekrytering och anställning av lärare – professorer, universitetslektorer, universitetsadjunkter, adjungerade lärare, biträdande lektorer och forskarassistenter. Vidare ingår möjlighet till befordran till professor respektive universitetslektor.

Syfte

Syftet med universitetets anställningsordning är att skapa och upprätthålla ett gemensamt synsätt angående rekryteringspolitikens mål och arbetsgång vid rekrytering av lärare. Det är också viktigt att göra rekryteringspolitiken känd bland medarbetare och sökande.

Kompletterande anvisningar

Anställningsordningen kompletteras med utförligare information som återfinns i arbets- och handläggningsordning. Fakultetsnämnderna har möjlighet att komplettera med utförligare riktlinjer.

Regler

2019-01-17

DNR: MIUN 2018-2439

REKRYTERINGSPOLITIKENS MÅL

Målet med universitetets rekryteringspolitik är att de personer som anställs ska, förutom att de uppfyller de formella behörighetskraven, vara skickliga inom sin läraranställning, ha utvecklingspotential samt känna ansvar och engagemang för sitt arbete.

Lika villkorsarbete och ett aktivt mångfaldsarbete ska alltid eftersträvas i universitetets rekryteringsarbete.

Universitetets rekrytering ska kännetecknas av öppenhet, saklighet och rättssäkerhet. Universitetet har som statlig myndighet ett särskilt ansvar för detta. Jävssituationer får inte uppkomma. Förvaltningslagen 11-12 §§.

Den sökande har rätt till en opartisk bedömning av sina meriter.

STRATEGI FÖR REKRYTERING AV LÄRARE

Rekryteringsstrategi

Universitetets övergripande mål för kompetensförsörjning är att ha tillräcklig tillgång på kvalificerad personal inom olika vetenskapsområden. Detta ska ske så att universitetet kan fullgöra sina uppgifter och vara ett attraktivt universitet för studenter, anställda, forskningsfinansiärer och det omgivande samhället.

Universitetets utgångspunkter för att förverkliga de övergripande mål som gäller för kompetensförsörjning är:

- Att rekrytera vetenskapligt och pedagogiskt väl meriterade lärare, såväl nationellt som internationellt.
- Att öka andelen disputerade lärare för att därigenom säkerställa hög kvalitet inom såväl utbildning som forskning.
- Att det finns lärare av olika kön i varje ämne och på olika nivåer.
- Att fakultetsnämnd utser rekryteringsgrupper vid rekrytering av professorer.
- Att arbeta för att andelen professorer som är kvinnor ska öka.
- Att både professorer och lektorer ska vara engagerade i universitetets utbildning på grundläggande och avancerad nivå.
- Att i rekryteringsprocessen särskilt beakta lika villkors-grunderna.

Regler

2019-01-17

DNR: MIUN 2018-2439

INRÄTTANDE AV ANSTÄLLNING

Förslag om inrättande

Förslag till inrättande av anställning av professor, inklusive gästprofessor och adjungerad professor, universitetslektor, biträdande lektor, forskarassistent och universitetsadjunkt inlämnas från berörd institution till fakultetsnämnd.

Beslut om inrättande

Innan en anställning kungörs ledig till ansökan ska fakultetsnämnd fatta beslut om inrättande av anställning.

Ämnesområde

Ämnesområdet för en anställning beslutas av fakultetsnämnd. När ämnesområde beslutas är det viktigt att verka för att ha en så tydlig ämnesdefinition som möjligt.

Kravprofil

Fakultetsnämnd beslutar om kravprofilens utformning, behörighet och bedömningsgrunder. I kravprofilen ska det framgå vilka arbetsuppgifter som ska utföras inom anställningen. Fakultetsnämnd har möjlighet att komplettera med de kvalitetskriterier och ansökningsanvisningar som respektive fakultet har fastställt.

Kravprofilen är utgångspunkten för hela rekryteringsarbetet och ska utformas på ett sådant sätt att den attraherar kompetenta sökande.

Anställningstid

Anställning som biträdande lektor är en tidsbegränsad anställning. En biträdande lektor får anställas tillsvidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen. HF 4 kap 12 a §.

Anställning som forskarassistent är en tidsbegränsad anställning. Anställningstiden får inte överstiga två år. LAS 5 § 1 p

Ledigkungörande

Innan beslut om inrättande av anställning fattas, ska kravprofil och former för ledigkungörande fastställas. Anställningar vid universitetet ska annonseras och annonsen ska finnas tillgänglig på universitetets hemsida. Vid varje rekryteringstillfälle ska behovet av annonsering internationellt övervägas. Anställningsförordning 6 §.

Regler

2019-01-17

DNR: MIUN 2018-2439

Kallelse

En högskola får om särskilda skäl föreligger kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen till varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras. HF 4 kap 7 §. Endast den som har behörighet för anställningen enligt HF 4 kap 3 § får anställas genom kallelse, det vill säga, professor. Beslut att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras. Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordning (1994:373) lämnas.

BEHÖRIGHET

Professor

Behörig att anställas som professor är den som visat såväl vetenskaplig/konstnärlig skicklighet som pedagogisk skicklighet. Lika stor omsorg ska ägnas prövning av den pedagogiska skickligheten som den vetenskapliga/konstnärliga skickligheten. HF 4 kap 3 §.

I övrigt gällande kvalitetskriterier och ansökningsanvisningar som respektive fakultet har fastställt.

Universitetslektor

Behörig att anställas som universitetslektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens alternativt konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen, genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper samt visat pedagogisk skicklighet. Se avsnitt för pedagogisk skicklighet och avsnitt för högskolepedagogisk utbildning. Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövning av andra behörighetsgrundande förhållandena. HF 4 kap 4 §.

I övrigt gällande kvalitetskriterier och ansökningsanvisningar som respektive fakultet har fastställt.

Biträdande lektor

Behörig att anställas som biträdande lektor är den som avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som

Regler

2019-01-17

DNR: MIUN 2018-2439

har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens normalt högst fem år före ansökningstidens utgång. HF 4 kap 4a §

Längre tid än fem år kan motiveras med förhållanden såsom sjukdom, föräldraledighet, förtroendeuppdrag inom facklig organisation eller liknande omständigheter.

Forskarassistent

Behörig att anställas som forskarassistent är den som avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens normalt högst fem år före ansökningstidens utgång.

Längre tid än fem år kan motiveras med förhållanden såsom sjukdom, föräldraledighet, förtroendeuppdrag inom facklig organisation eller liknande omständigheter.

Universitetsadjunkt

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har avlagt examen från högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens.

För behörighet som universitetsadjunkt vid Mittuniversitetet krävs minst 180 högskolepoäng omfattande minst 90 poäng eller motsvarande inom det ämnesområde anställningen avser, genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kunskaper förvärvade på annat sätt, samt visad pedagogisk skicklighet.

Vid universitetet ska för behörighetsgrunden "motsvarande kompetens" i huvudsak gälla utländsk akademisk grundexamen. I undantagsfall, inom områden som kan hänföras till konstnärlig skicklighet, kan eftergymnasial yrkesutbildning kombinerad med mångårig kvalificerad och relevant yrkeserfarenhet ge behörighet.

BEFORDRAN

Befordran till professor

En universitetslektor som är anställd tills vidare vid universitetet ska erbjudas att efter ansökan prövas för befordran till en anställning tills vidare som professor, om universitetslektorn har behörighet som professor.

Regler

2019-01-17

DNR: MIUN 2018-2439

Ämnesområdet för anställningen ska vara samma eller i nära anslutning som för anställningen som universitetslektor.

Ansökan om befordran till professor ska beredas med samma kvalitetskriterier som vid rekrytering av professorer.

Befordran till universitetslektor

En universitetsadjunkt som är anställd tillsvidare vid universitetet och har behörighet som universitetslektor, ska erbjudas att ansöka om att få prövas för befordran till anställning tills vidare som universitetslektor. Ämnesområdet för anställningen blir detsamma eller i nära anslutning som för anställningen som universitetsadjunkt.

En biträdande lektor vid universitetet ska senast sex månader innan anställningstidens utgång ansöka om befordran till en anställning tills vidare som universitetslektor. Den biträdande lektorn ska erbjudas anställning som universitetslektor under förutsättning att den sökandes behörighet till anställning som universitetslektor uppfylls, HF 4 kap 12c § Vid befordran från biträdande lektor till universitetslektor är det ett ovillkorligt krav att den sökande genomgått högskolepedagogisk utbildning om 15 högskolepoäng.

Ämnesområdet skall vara samma eller i nära anslutning som för anställningen som biträdande lektor.

Ansökan om befordran till universitetslektor ska beredas inom universitetet på samma sätt och med samma kvalitetskriterier som vid rekrytering av universitetslektorer.

ADJUNGERAD PROFESSOR

För anställning av adjungerad professor gäller i princip samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av övriga professorer. Främsta syftet med att anställa en adjungerad professor är att förstärka universitetets kompetens inom ett prioriterat ämnesområde. Anställningen av adjungerad professor kan i många fall också leda till en ökad samverkan mellan universitetet och omvärlden. Förslag om anställning av adjungerad professor sker efter framställan från berörd institution och ämnesföreträdare.

Regler

2019-01-17

DNR: MIUN 2018-2439

Framställan, som ska undertecknas av prefekt och ämnesföreträdare, ska innehålla redogörelse för syftet med anställningen, dess varaktighet, omfattning och planerade finansiering. Framställan ska även innehålla bekräftelse från nuvarande arbetsgivare med finansieringsintyg för anställningen samt ansökningshandlingar från den tilltänkte professorn. Förslag från institutionen ska lämnas till fakultetsnämnden.

Adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför universitetet, vilket innebär att anställning som adjungerad professor högst kan vara 50 %. Anställningen ska tidsbegränsas till högst 12 år. HF 4 kap 11 §.

En skriftlig överenskommelse om adjungeringen mellan universitetet, personens arbetsgivare och personen själv ska ingå i beslutsunderlaget.

Anställningsrådet handlägger ärendet och lämnar förslag till rektor om innehavare av adjungerad professur.

ADJUNGERAD LÄRARE

Med adjungerad lärare (dock inte adjungerad professor) avses en deltidsanställning av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. 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. Främsta syftet med att anställa en adjungerad lärare är att förstärka universitetets kompetens inom ett prioriterat ämnesområde. För anställning av adjungerade lärare gäller i princip samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av övriga lärare. Adjungerad lärare ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför universitetet, vilket innebär att anställning som adjungerad lärare högst kan vara 50 %. Anställningen tidsbegränsas till högst 2 år med möjlighet till förlängning enligt avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare.

En skriftlig överenskommelse om adjungeringen mellan universitetet, personens arbetsgivare och personen själv ska ingå i beslutsunderlaget.

Anställningsrådet handlägger ärendet och lämnar förslag till dekan om innehavare av adjungerade läraren.

Regler

2019-01-17

DNR: MIUN 2018-2439

GÄSTPROFESSOR

För anställning av gästprofessor gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av professor. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst fem år, HF 4 kap 12 §. Behörig att anställas som gästprofessor vid Mittuniversitetet är den som har en anställning vid ett lärosäte inom eller utanför Sverige och som innehar en professur eller som bedöms ha motsvarande kompetens. I normalfallet bör den kandidat som föreslås vara utnämnd professor. Om kompetensprövning inte gjorts tidigare ska den göras efter samma behörighetskrav som för en rekryterad professor. Anställning ska gälla tillsvidare, dock längst fem år. Förslag till en gästprofessor kan initieras från institutionen på samma sätt som för en professur. Förslag från institutionen ska lämnas till fakultetsnämnden.

Anställningsunderlaget från berörd institution ska innehålla förslag på vem som är aktuell för anställning som gästprofessor. Den som är aktuell för anställning ska lämna in ansökan på samma sätt som professor. Anställningsrådet handlägger ärendet och lämnar förslag till rektor om innehavare av gästprofessuren.

En gästprofessor som har sakkunnigprövats inom samma ämnesområde som den tänkta gästprofessuren vid fakulteten och funnits behörig för en motsvarande anställning vid ett annat lärosäte får anställas utan sakkunnigprövning.

BEDÖMNINGSGRUNDER

För varje rekrytering ska det fastställas vilka bedömningsgrunder som ska gälla och hur de ska vägas mot varandra. Bedömningsgrunderna framgår av den anställningsprofil som fastställts av respektive nämnd.

Vid anställning av lärare ska även beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

VETENSKAPLIG/KONSTNÄRLIG SKICKLIGHET

Det finns en väl inarbetad akademisk tradition och vana såväl vid att redovisa som att bedöma den vetenskapliga skickligheten och att jämföra olika sökande. Som ett hjälpmedel för såväl redovisning som bedömning ska dock en enhetlig modell för vetenskaplig meritsammanställning användas. En sådan ger rekryteringsgrupper och sakkunniga förutsättningar att göra en saklig och kvalitativ bedömning av den vetenskapliga skickligheten.

Regler

2019-01-17

DNR: MIUN 2018-2439

Fakultetsnämnd utarbetar kvalitetskriterier för redovisning och bedömning av den vetenskapliga skickligheten.

Den sökande ska presentera egen vetenskaplig verksamhet genom exempelvis:

- CV med fullständig publikationslista.
- Redovisning av genomförda och planerade forskningsprojekt.
- Reflektion över den egna forskningen och framtida forskningsprojekt.
- Redovisning av underlag för bedömning av den sökandes egna insatser i de projekt som resulterat i sampublikationer.
- Redovisning av förmågan att erhålla externa medel
- Omdömen som redovisats i t ex nationella vetenskapliga utvärderingar.

PEDAGOGISK SKICKLIGHET

Huvudkriterierna i pedagogisk skicklighet är pedagogisk erfarenhet, förmåga att uppfylla den pedagogiska rollen och förmåga till pedagogisk förnyelse. Sökande kan utifrån nedanstående kriterier och med hjälp av handlingar, referenser m.m. från sin verksamhet ge underlag för bedömning av sina pedagogiska meriter.

1. Pedagogisk erfarenhet

- Undervisningsinsatser på olika områden och olika nivåer på högskolor och universitet (grundkurser, påbyggnadskurser, doktorandkurser).
- Erfarenheter av pedagogiskt arbete inom näringsliv, förvaltningar och andra organisationer.
- Handledning av studenter.
- Handledning av forskarstuderande.
- Erfarenheter av olika examinationsformer.
- Ansvar för ledning, utveckling, planering och utvärdering av kurser.
- Framställning av läromedel och annat undervisningsmaterial.
- Internationell erfarenhet och erfarenhet av internationellt lärarutbyte.

2. Förmåga att uppfylla den pedagogiska rollen

Den sökande bör genom en personlig redogörelse exemplifiera hur den pedagogiska rollen är uppfylld. Den pedagogiska rollen kan beskrivas genom t.ex.

- Högskolepedagogisk utbildning. Se avsnitt för högskolepedagogisk utbildning.
- Pedagogiska utmärkelser och intyg, exempelvis kursvärderingar, samt exempel på arbete med olika pedagogiska metoder.

Regler

2019-01-17

DNR: MIUN 2018-2439

- Förmåga att förmedla forskningsinformation och populärvetenskap till studenter och allmänheten t.ex. genom anordnande av seminarier och symposier.
- Deltagande i lärarutbyte och/eller deltagande som gästlärare vid svenskt och/eller utländskt universitet.
- Undervisning av utländska studenter vid svenskt universitet eller högskola.

3. Förmåga till pedagogisk förnyelse

För att beskriva sin förmåga till pedagogisk förnyelse bör den sökande kunna redogöra, genom en personlig berättelse, för vad hon/han har gjort i fråga om

- Förnyelse av undervisningsmetoder, kursinnehåll och examinationsformer.
- Utveckling av nya kurser.
- Ansökningar och erhållande av anslag för pedagogiskt utvecklingsarbete i undervisning och examinationsformer.
- Deltagande i pedagogisk förnyelse.

ANNAN SKICKLIGHET

Vid sidan av den pedagogiska och de vetenskapliga/konstnärliga skickligheten ska även graden av skicklighet i andra avseenden bedömas. Den skicklighet det främst gäller är förmågan till ledarskap samt förmågan att samverka med det omgivande samhället, nationellt och internationellt. Denna skicklighet måste, i likhet med de pedagogiska och konstnärliga/vetenskapliga meriterna, dokumenteras och redovisas på ett sådant sätt att anställningsråd och sakkunniga kan utsätta dem för en kvalitetsbedömning.

HÖGSKOLEPEDAGOGISK UTBILDNING

För behörighet som universitetslektor och universitetsadjunkt krävs högskolepedagogisk utbildning omfattande minst 15 högskolepoäng. Den som har högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 hp eller har motsvarande kunskaper kan dock anställas tillsvidare, under förutsättning att en individuell pedagogisk utvecklingsplan fastställs i samband med anställning. Berörd chef ansvarar för att förutsättningar för genomförande av planen finns samt för uppföljning.

Kompetensen kan erhållas genom högskolepedagogisk utbildning, annan utbildning av relevans för undervisning inom högskola/universitet eller dokumenterad beprövad

Regler

2019-01-17

DNR: MIUN 2018-2439

erfarenhet. De pedagogiska meriterna ska vara dokumenterade, t.ex. i en pedagogisk portfölj och den pedagogiska skickligheten ska bedömas av sakkunnig.

BEREDNING AV ANSTÄLLNINGÄRENDE

Professorer, universitetslektorer, biträdande lektorer och forskarassistenter

Beredning av ärenden som rör rekrytering av professorer, universitetslektorer, biträdande lektorer och forskarassistenter samt befordran till professor och universitetslektor ingår i fakultetsnämndens ansvarsområde.

Fakultetsnämnd tillsätter anställningsråd eller beredningsgrupper för beredningsarbetet.

Vid rekrytering av professor ska fakultetsnämnd utse en rekryteringsgrupp.

Universitetsadjunkter

Vid rekrytering av universitetsadjunkter bereds ärendet av institutionen. Dekan fattar beslut om anställning.

Sakkunniga

Fakultetsnämnden ska hämta in yttranden från två eller flera personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde vid anställning av professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor i de fall prövning inte tidigare är gjord) och två personer när det gäller anställning som universitetslektor, biträdande lektor och forskarassistent. Vid utseende av sakkunniga ska man försäkra sig om att det inom sakkunniggruppen finns kompetens att bedöma den pedagogiska skickligheten.

Sakkunniga ska hämtas utanför universitetet.

Både män och kvinnor ska vara representerade bland de sakkunniga om inte synnerliga skäl föreligger.

Om det uppenbarligen är obehövligt behöver ingen sakkunniggranskning genomföras.

För mer information om beredning av anställningsärenden se separata handläggningsordningar.

Regler

2019-01-17

DNR: MIUN 2018-2439

BESLUT OM ANSTÄLLNING

Lärare anställs genom beslut av rektor. Anställningsbeslut avseende universitetslektorer, biträdande lektorer, forskarassistenter och universitetsadjunkter är delegerade till dekan.

ÖVERKLAGANDE

När ett beslut om anställning lämnas till de sökande ska information om hur man kan överklaga beslutet följa med.

YTTERLIGARE INFORMATION

För ytterligare information om anställningsärenden, kontakta HR-avdelningen eller berörd handläggare på respektive fakultetskansli.