



UPPSALA
UNIVERSITET

UFV 2010/1842

Anställningsordning för Uppsala universitet

Föreskrifter för läraranställningar,
rekrytering och befordran av lärare.
Gäller från och med den 9
november 2012.

Fastställd av konsistoriet 2012-11-09

Reviderad 2018-02-21

Innehållsförteckning

1.1 Allmänt om läraranställningar och karriärvägar	4
1.2 Utgångspunkter för rekryteringsprocessen	5
2 Grundläggande bestämmelser	6
3 Läraranställningar	8
3.1 Lärarkategorier	8
3.2 Lärares arbetsuppgifter	9
4 Behörigheter och bedömningsgrunder	11
4.1 Bedömningsgrunder.....	11
4.1.1 Vetenskaplig skicklighet.....	11
4.1.2 Pedagogisk skicklighet	12
4.1.3 Klinisk skicklighet.....	12
4.1.4 Konstnärlig skicklighet.....	12
4.1.5 Administrativ skicklighet	12
4.1.6 Ledningsskicklighet.....	12
4.2 Specifika behörigheter och bedömningsgrunder	13
4.2.1 Professor.....	13
4.2.1.1 Behörighet	13
4.2.2 Universitetslektor	13
4.2.3 Biträdande universitetslektor	14
4.2.4 Universitetsadjunkt.....	14
4.2.5 Adjungerad lärare	15
5 Befordran	16
5.1 Generellt om befordran.....	16
5.2 Befordran från universitetslektor till professor eller från universitetsadjunkt till universitetslektor	16
5.3 Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor	16
6 Rekryteringsprocessen	18
6.1 Beslut att inleda rekrytering.....	18
6.2 Anställningsprofil och ämnesområde	18
6.3 Information om anställning.....	18
Beredning av anställnings- och befordringsärenden.....	19
6.4.1 Beredning	19
6.4.2 Urvalsmetoder	20
6.4.3 Sakkunniga	20
6.4.4 Meritvärdering.....	20
6.5 Beslut om anställning och befordran	21
6.6 Överklagande.....	21
6.7 Avbryta anställningsförfarande.....	22

6.8 Kallelse till anställning som professor.....	22
6.9 Tidsbegränsade anställningar.....	23
6.10 Adjungerade lärare.....	24
7 Förkortningar	25
8 Ordlista	26
Bilaga 1 Övergångsbestämmelser till förordning om ändring i högskoleförordningen.....	27

Inledning

Föreliggande anställningsordning har beslutats av konsistoriet. Anställningsordningen är den föreskrift som, med utgångspunkt i högskoleförordningen, reglerar vilka läraranställningar som kan finnas vid universitetet, liksom universitetets arbete med rekrytering och befordran av lärare. Det övergripande målet med anställningsordningen är att skapa förutsättningar för Uppsala universitet att stärka sin konkurrenskraft som internationellt forsknings- och utbildningsuniversitet. Avgörande för att nå målet är att universitetet kan attrahera, rekrytera och behålla lärare så att forskning och utbildning av högsta kvalitet kan bedrivas. Universitetets uppdrag som det formuleras i högskolelag och högskoleförordning, i universitetets måldokument och verksamhetsplan utgör naturliga utgångspunkter vid rekrytering och befordran av lärare. Uppdraget fullgörs genom anställdas insatser och kan nås enbart om lärarna har hög och ändamålsenlig kompetens som motsvarar såväl dagens som morgondagens behov. De anställdas prestationer skapar dagens universitet och lägger samtidigt grunden för morgondagens.

Inledningsvis beskrivs generella föreskrifter för rekrytering och befordran av lärare. Därefter presenteras föreskrifter för rekrytering av respektive lärarkategori, följt av regler om befordran och rekryteringsprocessen. En faktaruta med utdrag ur de mest väsentliga lagarna, förordningarna och lokala föreskrifterna i ämnet inleder varje avsnitt. Föreskrifter i faktarutor återges inte i anställningsordningen i form av paragrafer, med några få undantag. I avsnitt 4, Behörigheter och bedömningsgrunder, återfinns universitetens gemensamma definitioner för skicklighet och bedömningsgrunder. Dessa kompletteras med specifika behörigheter och bedömningsgrunder för respektive lärarkategori. I bilaga 1 till anställningsordningen återfinns en sammanfattning av övergångsbestämmelserna till de ändringar i högskoleförordningen som trädde i kraft den 1 januari 2011.¹

1.1 Allmänt om läraranställningar och karriärvägar

Professorer och lektorer ska finnas vid varje lärosäte enligt högskolelagen. Därutöver beslutar lärosätet vilka lärarkategorier som ska finnas. Vid Uppsala universitet finns lärarkategorierna professor, gästprofessor, adjungerad professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, universitetsadjunkt, adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt. En lärares arbetsuppgifter får omfatta undervisning, examination,² forskning, konstnärligt utvecklingsarbete, administration och samverkan med det omgivande samhället. Läraren ska även följa utvecklingen inom sitt ämnesområde och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid lärosätet.

De läraranställningar och karriärvägar som beslutats gälla för lärare vid Uppsala universitet har utformats för att svara mot de skiftande behov av kompetens som är avgörande för att universitetet ska nå målet att vara ett av de främsta forsknings- och utbildningsuniversiteten i världen. Anställningsordningen utgör universitetens gemensamma utgångspunkter för rekrytering och befordran av lärare. Dessa har kompletterats och anpassats till behov inom vetenskapsområden och fakulteter genom lokala riktlinjer.³ För att universitetet ska kunna vidareutveckla sin ställning som en attraktiv

¹ SFS 2010:1064

² Examination utgör myndighetsutövning. Betyg får enbart beslutas av en av universitetet särskilt utsedd lärare (examinator).

³ Riktlinjer för anställning och befordran av lärare samt för antagning av docent och av excellent lärare vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet (TEKNAT 2012/1). Kompletterande riktlinjer till universitetets anställningsordning (SAMFAK 2012/46). Riktlinjer och bedömningsgrunder för rekrytering och befordran av lärare vid vetenskapsområdet för medicin och farmaci (MEDFARM 2012/44). Historisk-filosofiska fakultetens kompletterande riktlinjer till Anställningsordningen (HISTFILFAK 2012/19). Språkvetenskapliga fakultetens

arbetsgivare ska anställda lärare ges möjlighet till intressanta arbetsuppgifter och tillfälle till professionell vidareutveckling. I den akademiska karriärvägen ingår biträdande universitetslektor, universitetslektor och professor. Utöver att nyanställas utan att tidigare ha haft en läraranställning vid Uppsala universitet finns möjlighet till befordran inom den akademiska karriärvägen.

1.2 Utgångspunkter för rekryteringsprocessen

En grundläggande utgångspunkt är att rekryteringsprocessen ska bidra till öppenhet, transparens och förutsägbarhet vid anställning. All rekrytering i offentlig verksamhet innebär myndighetsutövning. Myndigheten ska genomföra en opartisk bedömning av de sökandes meriter och enbart fästa avseende vid sakliga grunder i bedömningen, det vill säga förtjänst och skicklighet. Skickligheten ska sättas främst. Ett mål är att det ska råda både jämn könsfördelning och etnisk mångfald bland lärarna. För att uppnå detta krävs en medveten och målinriktad rekrytering. En öppen och saklig rekryteringsprocess minskar risken för diskriminering och bidrar till att universitetet kan anställa den mest kvalificerade för arbetet. Vid myndigheter gäller offentlighetsprincipen, vilket innebär att allt beslutsunderlag i ett rekryteringsärende är offentligt. Universitetets beslut att anställa en person som lärare kan överklagas.

Huvudregeln är att lärare anställs tillsvidare, i konkurrens och efter sakkunnigbedömning. Undantag finns angivna i LAS,⁴ högskoleförordningen⁵ (HF) och i kollektivavtal.⁶ I normalfallet ska alla lärare ha avlagt doktorsexamen. Anställning av lärare utan doktorsexamen ska ske restriktivt. Lärarnas pedagogiska skicklighet är av stor betydelse för universitetet. Alla nyanställda lärare ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning eller ha motsvarande kompetens. Dessutom ska en omsorgsfull bedömning av den pedagogiska skickligheten ingå i rekryteringsprocessen. En ytterligare utgångspunkt är att lärare normalt ska kunna undervisa på både grundnivå och avancerad nivå.

kompletterande riktlinjer till Anställningsordningen (SPRÅKFAK 2012/28). Kompletterande riktlinjer till Anställningsordning för Uppsala universitet (UTBVET 2012/14).

⁴ Lag (1982:80) om anställningsskydd

⁵ SFS 1993:100

⁶ Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare. Förhandlingsprotokoll 14 december 2011 Arbetsgivarverket och OFR.S, SACO, SEKO

Lokalt avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare. Ufv-PA 2012/491

2 Grundläggande bestämmelser

1 kap. 2 § RF

Den offentliga makten skall utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.

[...] Det allmänna skall verka för att människor skall kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället. Det allmänna skall motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan omständighet som gäller den enskilda som person. (SFS 2010:1408)

1 kap. 9 § RF

Domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen skall i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet. (2010:1408)

12 kap. 5 § RF

Arbetstagare vid förvaltningsmyndigheter som lyder under regeringen anställs av regeringen eller av den myndighet som regeringen bestämmer.

Vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. (SFS 2010:1408)

10 § Språklag

Språket i domstolar, förvaltningsmyndigheter och andra organ som fullgör uppgifter i offentlig verksamhet är svenska. (SFS 2009:600)

1 kap. 5 § 2–3 st. HL I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas. Högskolorna bör vidare i sin verksamhet främja förstärkelsen för andra länder och för internationella förhållanden. (SFS 2005:1208)

2 kap. 2 § HF

[...] Vidare ska styrelsen själv besluta

9. om en anställningsordning [...] (SFS 2010:1064)

4 § LOA

Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. (SFS 1994:260)

4 § AF

Vid anställning skall myndigheten utöver skickligheten och förtjänsten också beakta sådana sakliga grunder som stämmer väl överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål. (SFS 1994:373)

3 kap. 7 § DL

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar. (SFS 2008:567)

3 kap. 9 § DL

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt. (SFS 2008:567)

2 kap. 13 § HF

Rektor får delegera sina uppgifter, om inte annat är särskilt föreskrivet. (SFS 1993:100)

1 § Beslut i ärenden som rör anställning och befordran av lärare ska ske i enlighet med vid Uppsala universitet gällande arbetsordning⁷ samt i enlighet med uppgifter och beslutanderätter för ledningsfunktioner vid universitet.⁸

2 § Områdes-/fakultetsnämnd får utfärda kompletterande riktlinjer och bedömningsgrunder för rekrytering och befordran av lärare utöver föreliggande anställningsordning.

⁷ UFV 2011/1724

⁸ Återfinns i universitets mål- och regelsamling

3 § Det offentligrättsliga regelverk som gäller för statliga myndigheter vid anställning ska tillämpas. Ansvarig områdes-/fakultetsnämnd samt rekryterande prefekt/motsvarande har ansvar för att bevaka opartiskhet i anställningsärenden, att enbart sakliga grunder används i bedömningen, att skickligheten i arbetet sätts främst i bedömningen om det inte finns särskilda skäl för någonting annat samt att rekryteringsprocessen är transparent och fri från diskriminering.

4 § När universitetet ska anställa nya lärare ska de sökande väljas som efter en kvalitativ helhetsbedömning av kompetens och skicklighet bedöms ha de bästa förutsättningarna att genomföra och utveckla aktuella arbetsuppgifter samt bidra till en positiv utveckling av verksamheten.

5 § Ett allmänt behörighetskrav är att den sökande ska ha de personliga egenskaper som krävs för att fullgöra anställningen väl.

6 § För behörighet att anställas som lärare gäller att den sökande ska ha dokumenterad förmåga att undervisa antingen på svenska eller engelska eller på både svenska och engelska. Därutöver får uppställas krav på förmåga att undervisa på annat språk utifrån aktuella behov i den verksamhet till vilken rekrytering ska ske.

7 § Vid Uppsala universitet ska lärare som anställs ha doktorsexamen om inte särskilda skäl föreligger. Med doktorsexamen avses svensk doktorsexamen eller motsvarande utländsk examen.

8 § Lärare ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande.

9 § Rekryteringsansvariga ska särskilt verka för att kvaliteten i universitetets verksamhet utvecklas genom att eftersträva både könsbalans och etnisk mångfald bland lärarna.

3 Läraranställningar

3.1 Lärarkategorier

3 kap. 2 § 1–2 st. HL

För utbildning och forskning ska det finnas professorer och universitetslektorer anställda som lärare vid högskolorna. Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare. (SFS 2010:701)

3 kap. 3 § HL

En professor ska anställas tills vidare utan tidsbegränsning, om inte någonting annat följer av andra stycket.

En professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om

1. konstnärlig verksamhet
2. adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet (adjungerad professor); eller
3. anställning som gästlärare av en person som uppfyller behörighetskraven för professor (gästprofessor). (SFS 2010:701)

3 kap. 6 § HL

Om inte någonting annat följer av föreskrifter som meddelas av regeringen, bestämmer varje högskola själv vilka kategorier av lärare utöver professor och universitetslektor som skall anställas där, samt om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som skall gälla vid anställning av sådana lärare. (SFS 1997:797)

3 kap. 8 § HL

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om att en anställning som lärare vid en högskola skall vara förenad med en anställning som specialistutbildad läkare eller tandläkare eller med en annan anställning än som läkare vid en sådan sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. [...] (SFS 1997:797)

Den ordning som gäller för anställning av lärare skall gälla också för den anställning som skall vara förenad med läraranställningen. (SFS 1997:797)

4 § LAS

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. (SFS 2010:1230)

4 kap. 1 § HF

Lärare anställs av högskolan. (SFS 2010:1064)

4 kap. 2 § HF

En högskola får, efter medgivande av en sådan sjukvårdshuvudman som avses i 3 kap. 8 § högskolelagen (1992:1434), besluta att en anställning som professor eller universitetslektor vid högskolan ska vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. I utbildning och forskning vid en sådan enhet räknas odontologisk utbildning och forskning in. (SFS 2010:1064)

4 kap 4a § HF

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

Varje högskola bestämmer själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande universitetslektor. Inför en sådan anställning ska högskolan även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till universitetslektor enligt 12 c §. Förordning (2017:844).

4 kap. 10 § HF

En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. (SFS 2010:1064) 1064) 4 kap. 11 § HF

En adjungerad professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. (SFS 2010:1064)

4 kap. 12 § HF

En gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. (SFS 2010:1064)

Biträdande lektor

4 kap 12 a § HF

En biträdande lektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor.

En anställning enligt första stycket får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande lektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.

För en anställning enligt första och andra styckena gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första och andra styckena. Förordning (2017:844).

10 § Följande lärarkategorier finns vid Uppsala universitet:

10 a § Enligt högskolelag och högskoleförordning:

- Professor
- Gästprofessor
- Adjungerad professor
- Biträdande lektor (benämns biträdande universitetslektor)
- Lektor (benämns universitetslektor)

10 b § Enligt lokalt beslut:

- Universitetsadjunkt
- Adjungerad universitetslektor⁹
- Adjungerad universitetsadjunkt¹⁰

11 § Anställning som biträdande universitetslektor får endast ske en gång.

12 § Anställning som professor eller universitetslektor får förenas med en anställning vid sjukvårdsenhet. Syftet med anställningen är att tillföra klinisk kompetens till undervisning och forskning.

Lokalt avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare. UFV-PA 2012/491.

13 § Syftet med anställning som adjungerad lärare är att tillfälligt tillföra värdefull kompetens till universitetet eller att stärka anknytningen till näringsliv eller omgivande samhälle. En adjungerad lärare ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet vilket innebär att omfattningen av anställningen vid Uppsala universitet kan omfatta högst 49 procent. Adjungerade universitetslektorer och adjungerade universitetsadjunkter anställs med stöd av kollektivavtal.¹¹

3.2 Lärares arbetsuppgifter

3 kap. 1 § HL

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 övrig som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan. (SFS 1997:797)

⁹ Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare. Förhandlingsprotokoll 14 december 2011 Arbetsgivarverket och OFR.S, SACO, SEKO

Lokalt avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare. UFV-PA 2012/491

¹⁰ Se fotnot 9

¹¹ Se fotnot 9

ALFA 4 kap. 4 §

Fördelningen av årsarbetstiden för lärare ska fastställas i lokala avtal. Utgångspunkter för de lokala förhandlingarna ska vara att utnyttja tillgängliga resurser på för verksamheten bästa sätt, att skapa en god balans mellan lärares olika arbetsuppgifter och mellan olika kategorier av lärare.

Fördelningen ska ske i flerårsperspektiv där omfattningen av olika arbetsuppgifter kan variera över tiden. Utöver undervisningsuppgifter ska utrymme ges för forskning, konstnärligt utvecklingsarbete, att följa forskningen samt för övrig kompetensutveckling. Särskild hänsyn bör också tas till ledande uppgifter för utbildning och forskning såväl inom ämnet som i övrigt. Detsamma gäller huvudansvar för handledning av doktorander.

14 § I en lärares arbetsuppgifter ska kunna ingå undervisning och examination på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå, forskning, ledningsuppgifter, administrativa uppgifter, uppgifter som innebär samverkan med det omgivande samhället samt i förekommande fall konstnärligt eller kliniskt arbete. Prefekt/motsvarande ansvarar för fördelningen av lärares arbetsuppgifter inom ramen för årsarbetstiden, liksom för skyldigheten att närvara på arbetsplatsen.

15 § I en biträdande universitetslektors arbetsuppgifter ska såväl forskning, undervisning som administration ingå.

16 § I en professors, universitetslektors, biträdande universitetslektors, eller universitetsadjunkts anställning får ingå kliniska arbetsuppgifter.

4 Behörigheter och bedömningsgrunder

3 kap. 2 § 3 st. HL

Regeringen meddelar föreskrifter om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av professorer och lektorer. (SFS 2010:701)

3 kap. 6 § HL

Om inte någonting annat följer av föreskrifter som meddelas av regeringen, bestämmer varje högskola själv vilka kategorier av lärare utöver professor och lektor som skall anställas där, samt om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som skall gälla vid anställning av sådana lärare. (SFS 1997:797)

3 kap. 8 § 1 st. HL

[...] En förenad anställning får bara innehas av den som uppfyller behörighetskraven för båda anställningarna. (SFS 1997:797)

4 kap. 3 § HF

Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig 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. (SFS 2010:1064)

4 kap. 4 § HF

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 skall 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 universitetslektor. (SFS 2010:1064)

4 kap 4 a § HF

Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut.

17 § Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla dels graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning, dels de bedömningsgrunder som i övrigt har fastställts i anställningsprofilen. Vilka kriterier som betonas kan variera beroende på om bedömningen avser behörighetsgrunder för anställning, bedömningsgrunder för rangordning mellan sökande eller befordran. Bedömningsgrunderna kan viktas olika beroende på arbetets innehåll och de övriga förutsättningar för anställningen som definierats.

18 § Meriterna ska vara dokumenterade så att både kvalitet och omfattning kan bedömas.

4.1 Bedömningsgrunder

19 § Områdes-/fakultetsnämnd kan besluta om områdesspecifika definitioner av skicklighet.¹² Dessa kompletterar och specificerar ytterligare de definitioner av skicklighet som återfinns i 20–31 §§.

4.1.1 Vetenskaplig skicklighet

20 § Vetenskaplig skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor.

21 § Vetenskaplig skicklighet avser forskningsmeritering. Vid bedömning av vetenskaplig skicklighet ska i första hand vetenskaplig kvalitet beaktas. Även forskningens omfattning, främst

¹² Se fotnot 4

med avseende på djup och bredd, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla forskning och utbildning på forskarnivå, förmåga att i konkurrens erhålla medel för forskning, liksom visad förmåga till interaktion både inomvetenskapligt och med det omgivande samhället tillmätas betydelse.

4.1.2 Pedagogisk skicklighet

22 § Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och universitetsadjunkt.

23 § Pedagogisk skicklighet avser utbildnings- och undervisningsmeritering. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. Även omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning och undervisning, liksom förmåga att forskningsanknyta undervisningen sett utifrån forskning i det aktuella ämnet, ämnesdidaktik och högskolepedagogik tillmätas betydelse. Även förmåga till interaktion om högskolepedagogiska frågor med aktörer inom och utom universitetet ingår i den pedagogiska skickligheten.

4.1.3 Klinisk skicklighet

24 § Klinisk skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär kliniskt arbete.

25 § Klinisk skicklighet visas genom kliniskt arbete och klinisk utbildning samt deltagande i kliniskt utvecklingsarbete. Kliniskt utvecklingsarbete innebär bland annat insatser som förbättrat eller effektiviserat hälso- och sjukvård.

4.1.4 Konstnärlig skicklighet

26 § Konstnärlig skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär konstnärlig verksamhet.

27 § Konstnärlig skicklighet visas genom egen konstnärlig produktion samt reflektion inom aktuellt konstnärligt fält. Kriterier vid bedömningen utgörs till exempel av konstnärligt djup, uttryck, originalitet samt kvalitet och omfattning inom aktuell konstnärlig produktion.

4.1.5 Administrativ skicklighet

28 § Administrativ skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära administrativt arbete.

29 § Administrativ skicklighet visas bland annat genom förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt samt genom förmåga att ange och hålla tidsramar. Till skickligheten räknas övergripande verksamhetsplanering samt förmåga att hantera resurser på ett sätt som speglar verksamhetens prioriteringar liksom förmåga att arbeta strukturerat och utifrån en medvetenhet om mål och kvalitet.

4.1.6 Ledningsskicklighet

30 § Ledningsskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära arbetsledning, det vill säga ansvar för ledning av verksamhet och/eller personal.

31 § Ledningsskicklighet visas genom förmåga att leda verksamhet och personal, fatta beslut, ta ansvar samt motivera och förse andra med de förutsättningar som krävs för att effektivt nå gemensamma mål. Förmåga att samordna gruppen såväl som att bidra till att skapa engagemang, delaktighet och arbetsglädje samt förmåga att hantera konflikter utgör ytterligare exempel på visad skicklighet

4.2 Specifika behörigheter och bedömningsgrunder

4.2.1 Professor

4 kap. 3 § HF

Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig 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. (SFS 2010:1064)

4.2.1.1 Behörighet

32 § Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständiga forskningsinsatser och genom att den sökandes verksamhet håller hög internationell och nationell kvalitet. Den sökande ska ha visat skicklighet i att planera, initiera, leda och utveckla forskning, ha visat förmåga att i konkurrens erhålla forskningsanslag samt uppvisa väl dokumenterad skicklighet i handledning på forskarnivå. Den sökandes bidrag till det internationella och nationella vetenskapssamhället ska bedömas bland annat utifrån kvalitet och omfattning av vetenskaplig publicering i de inom ämnet mest relevanta publiceringskanalerna. Kraven på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnets karaktär och specifika förutsättningar.

33 § Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom meriter inom utbildning och undervisning i enlighet med 23 §. Därutöver ska den sökande uppvisa väl dokumenterad skicklighet i handledning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.

En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren. Den pedagogiska utbildningen ska inkludera forskarhandledarutbildning.

34 § Behörig till anställning som professor förenad med anställning vid en sjukvårdsenhet upplåten för medicinsk utbildning eller forskning är den som uppfyller behörighetskraven för såväl anställningen som professor som för anställningen vid sjukvårdsenheten.

4.2.2 Universitetslektor

4 kap. 4 § HF

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 skall 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. (SFS 2010:1064)

4.2.2.1 Behörighet

35 § Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom meriter inom utbildning och undervisning i enlighet med 23 §.

En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren.

36 § Med annan yrkesskicklighet avses skicklighet förvärvad genom yrkesverksamhet utanför universitet/högskola. Yrkesskickligheten ska vara av betydelse för det ämnesområde inom vilket läraren ska vara verksam.

37 § Behörig till anställning som universitetslektor förenad med anställning vid en sjukvårdsenhet upplåten för medicinsk utbildning eller forskning, är den som uppfyller behörighetskraven för såväl anställningen som universitetslektor som för anställningen vid sjukvårdsenheten.

4.2.3 Biträdande universitetslektor

4.2.3.1 Behörighet

<p>4 kap 4 a § HF Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut.</p>

38 § För anställning som biträdande universitetslektor krävs pedagogisk skicklighet i enlighet med 23 §. Den ska ha visats genom meriter inom utbildning och undervisning. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. Även omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse.

För att uppnå pedagogisk skicklighet bör den sökande ha genomgått, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst fem veckor eller bedömas ha motsvarande kunskaper. Om sådan meritering ej kunnat genomföras före anställningen ska den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren.

39 § Behörig att anställas som biträdande universitetslektor med kliniska arbetsuppgifter är den som uppfyller behörighetskraven både för anställningen som biträdande universitetslektor och för de kliniska arbetsuppgifterna.

4.2.3.2 Bedömningsgrunder

40 § Utöver vad som generellt gäller som bedömningsgrunder bör vid anställning som biträdande universitetslektor särskild vikt fästas vid den sökandes förutsättningar att bidra till framtida utveckling av såväl forskning som utbildning.

4.2.4 Universitetsadjunkt

4.2.4.1 Behörighet

41 § Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har avlagt examen från högskoleutbildning samt visat pedagogisk skicklighet.

42 § Vid tillsättning av anställning som universitetsadjunkt ersätts kravet på vetenskaplig kompetens med krav på ämnesfördjupning.

43 § Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom meriter inom utbildning och undervisning i enlighet med 23 §.

En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren.

44 § Behörig att anställas som universitetsadjunkt med kliniska arbetsuppgifter är den som uppfyller behörighetskraven både för anställningen som universitetsadjunkt och för de kliniska arbetsuppgifterna.

4.2.5 Adjungerad lärare

45 § För anställning som adjungerad professor, adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt ska, med undantag för pedagogisk skicklighet, de behörighetskrav tillämpas som gäller för aktuell lärarkategori.

5 Befordran

5.1 Generellt om befordran

46 § Befordran kan enbart sökas av vid universitetet tillsvidareanställda och vid ansökningstillfället verksamma lärare samt av biträdande universitetslektorer.

47 § Områdes-/fakultetsnämnd ska utfärda för vetenskapsområdet/fakulteten specifika kompletterande kriterier för befordran, vilka kompletterar behörighetskraven för respektive lärarkategori.

48 § Ämnesområdet ska i normalfallet vara detsamma som för den tidigare anställningen, men ska kunna ändras om det finns särskilda skäl.

5.2 Befordran från universitetslektor till professor eller från universitetsadjunkt till universitetslektor

49 § Befordran av en universitetslektor till professor eller av en universitetsadjunkt till universitetslektor innebär en kompetensprövning och en titeländring. En universitetslektor eller universitetsadjunkt som befordrats har inte rätt till ändrade arbetsuppgifter eller anställningsvillkor.

50 § En universitetslektor ska befordras till professor och en universitetsadjunkt till universitetslektor om han eller hon skriftligen ansöker om det, är behörig för en sådan anställning och har bedömts lämplig utifrån de specifika kriterier som respektive områdes-/fakultetsnämnd fastställt.

51 § Befordran från universitetslektor till professor kan tidigast ske fem år efter doktorsexamen i syfte att säkerställa tillfredställande erfarenhet av självständigt forskningsarbete och forskarhandledning, om inte särskilda skäl föreligger.

52 § Områdes-/fakultetsnämnd kan inför utlysning av anställning som universitetsadjunkt eller universitetslektor besluta att ge möjlighet till direktbefordran. Det innebär att en sökande i samband med anställningen kan söka och beviljas befordran till en högre anställning.

53 § Lärare med kliniska arbetsuppgifter ska, efter samråd med sjukvårdshuvudman, befordras till en högre anställning med antingen kliniska arbetsuppgifter eller till en förenad anställning. Befordran kan ske under förutsättning att den sökande är behörig och bedöms lämplig för sådan anställning. Sjukvårdshuvudmannen ska ges möjlighet att yttra sig i ärendet.

54 § Skriftlig ansökan av en universitetslektor eller universitetsadjunkt om att prövas för befordran ska ha inkommit till berörd områdes-/fakultetsnämnd senast nio månader innan anställningen upphör eller beräknas upphöra

5.3 Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor

4.2.3.1 Behörighet

4 kap 4 a § HF

Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut.

4 kap 12 c § HF

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. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor. Förordning (2017:844).

55 § En person som innehar en anställning som biträdande universitetslektor ska efter ansökan befordras till universitetslektor om han eller hon skriftligen ansöker om det, uppfyller de kvalifikationskrav som framgår av de bedömningsgrunder som ska tillämpas inför befordran och som tidigare klargjorts i information om ledig anställning före anställningen som biträdande universitetslektor, är behörig för en sådan anställning och har bedömts lämplig utifrån de specifika kriterier som respektive områdes-/fakultetsnämnd fastställt, samt utifrån följande kriterier:

55 a § Den sökande ska bedömas att som universitetslektor ha förutsättningar att kunna initiera och självständigt driva forskning av hög vetenskaplig kvalitet. De vetenskapliga meriterna ska vara dokumenterade så att såväl kvalitet som omfattning kan bedömas.

55 b § Den sökande ska ha visat pedagogisk skicklighet genom undervisning på grundnivå och avancerad nivå. De pedagogiska meriterna ska vara dokumenterade på ett sådant sätt att såväl kvalitet som omfattning kan bedömas.

55 c § En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper.

56 § Skriftlig ansökan om att prövas för befordran till universitetslektor ska ha inkommit till berörd områdes-/fakultetsnämnd senast sex månader före anställningen som biträdande universitetslektor upphör. En biträdande universitetslektor kan endast en gång prövas för befordran till universitetslektor. Beslut om att bevilja eller avslå ansökan om befordran ska fattas senast två månader innan anställningen som biträdande universitetslektor upphör.

6 Rekryteringsprocessen

6.1 Beslut att inleda rekrytering

3 kap. 8 § HL

Innan någon anställs som lärare, skall sjukvårdshuvudmannen ges tillfälle att yttra sig i ärendet, om anställningen skall vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet. (Lag 1999:797)

4 kap. 8 § HF

Innan en lärare får en sådan förenad anställning som avses i 2 § ska högskolan ge sjukvårdshuvudmannen tillfälle att yttra sig i ärendet. (SFS 2010:1064)

57 § Beslut att inleda rekrytering sker i enlighet med *Arbetsordning för Uppsala universitet*¹³ I samband med beslut att inleda rekrytering ska beslut om anställningsprofil fattas.

58 § I samband med beslut om anställningsprofil ska det anges vilka bedömningsgrunder som kommer att tillämpas. Dessa ska vara sakligt motiverade med utgångspunkt i anställningens arbetsinnehåll och verksamhetens behov.

6.2 Anställningsprofil och ämnesområde

59 § Anställningsprofilen ska utformas med utgångspunkt i krav som behöver uppfyllas för att fullgöra anställningen väl. Anställningsprofilen ska innehålla ämnesområde, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och personliga egenskaper samt övriga kvalifikationskrav. I profilen kan anges hur olika skicklighetskriterier ska vägas mot varandra, samt de förutsättningar i övrigt som ska gälla för att kunna fullgöra anställningen väl.

60 § Ämnesområdet kan ges någon av följande utformningar:

- ämne
- ämne med inriktning mot
- ämne, särskilt subspecialitet
- ämne 1 och ämne 2

61 § Det fastställda ämnesområdet inklusive ämnesbeskrivning får inte kompletteras eller ändras efter att beslut om anställningsprofil fattats.

62 § För att främja jämn könsfördelning inom aktuellt område/anställningskategori ska anställningsprofilen utformas på ett sådant sätt att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka anställningen.

6.3 Information om anställning

6 § 1 och 3 st. AF

En myndighet som avser att anställa en arbetstagare skall på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla detta till myndigheten inom en viss tid.

[...] Någon information behöver inte lämnas, om särskilda skäl talar emot det. (SFS 1994:373)

63 § En bred kartläggning, annonsering och aktiv eftersökning av potentiella sökande ska göras. Personer av underrepresenterat kön ska uppmuntras att söka aktuell anställning. Lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt.

64 § Inför en rekrytering kan en sökgrupp utses, som ska identifiera och intressera lämpliga kandidater för anställningen, utgöra ett stöd vid utformande av anställningsprofil samt vara

¹³ UFV 2011/1724

behjälplig vid sökandet efter sakkunniga. Gruppen ska ha jämställd representation av kvinnor och män om det inte finns särskilda skäl.

65 § Information om lediga anställningar ska ske på lämpligt sätt och bör lämnas på universitetets hemsida. Ansökningstiden ska vara minst två veckor om det inte föreligger särskilda skäl.

66 § Information om ledig anställning behöver inte lämnas om särskilda skäl talar mot det, enligt 6 § anställningsförordningen (1994:373).

Beredning av anställnings- och befordringsärenden

3 kap. 8 § 2 st HL

[...] Den ordning som gäller för anställning av lärare skall gälla också för den anställning som skall vara förenad med läraranställningen. (SFS 1997:797)

Jämställd representation

HF 4 kap. 5 §

Om en grupp av personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare, ska kvinnor och män vara jämställt representerade i gruppen. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. (SFS 2010:1064)

Sakkunnigbedömning

HF 4 kap. 6 §

Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten.

Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. (SFS 2010:1064)

HF 4 kap. 8 §

Innan en lärare för en sådan förenad anställning som avses i 2 § ska högskolan ge sjukvårdshuvudmannen tillfälle att yttra sig i ärendet. (SFS 2010:1064)

6.4.1 Beredning

67 § Områdes-/fakultetsnämnd ansvarar för beredningen av rekryterings- och befordringsärenden inkluderat tidsbegränsade läraranställningar och ska besluta om kompletterande anvisningar och rutiner för denna beredning.

68 § En förutsättning för att anställa en biträdande universitetslektor är ett dokumenterat verksamhetsbehov av och ekonomiska förutsättningar för en anställning som universitetslektor inom det aktuella ämnesområdet.

69 § Prefekten vid den institution, till vilken den lediga anställningen organisatoriskt hör, ska ha närvaro- och yttranderätt vid sammanträden där beredning av rekrytering och befordran av lärare sker. Prefekten ska dock inte delta i den del av beredningen som avser slutlig överläggning inför förslag till beslut om vem som ska anställas. Prefekten kan efter förslag från prefekt eller vicerektor/dekan ersättas av annan representant från institutionen

70 § En eller flera rekryteringsgrupper eller motsvarande kan utses för handläggning av ärenden om anställning och/eller befordran av lärare.

71 § Om en rekryteringsgrupp eller motsvarande har inrättats bör den bestå av ordförande, vice ordförande samt ytterligare minst fyra ledamöter, varav två studentrepresentanter. Ledamöterna ska, förutom studentrepresentanterna, vara personer med vetenskaplig kompetens¹⁴. Både kvinnor och män ska utses, om inte synnerliga skäl föreligger. Ledamöterna ska utses på ett sådant sätt att de vetenskapligt, pedagogiskt och i övrigt så allsidigt som möjligt representerar rekryteringsgruppens ansvarsområde. Studentrepresentanterna utses av berörd studentkår.

¹⁴ Arbetsordning för Uppsala universitet. Ufv 2011/1724

72 § En ansökan som har kommit in efter ansökningstidens utgång får beaktas om det kan ske utan olägenhet och ligger i universitetets intresse.

6.4.2 Urvalsmetoder

73 § En akademisk meritvärdering utgör grunden vid rekrytering av lärare. Förslag till innehavare av en anställning ska föregås av utlåtanden från sakkunniga och intervjuer, om detta inte är uppenbart obehövt. Ytterligare urvalsmetoder får användas. Närmare beskrivning av urvalsmetoder återfinns i handlägningsstödet.¹⁵

74 § Områdes-/fakultetsnämnd kan besluta att lämna instruktioner till sakkunniga att välja ut en tätgrupp av sökande omfattande de sökande som bäst bedöms uppfylla kraven i anställningsprofilen, samt att lämna sakkunnigutlåtanden innehållande bedömning och rangordning endast för denna tätgrupp.

6.4.3 Sakkunniga

75 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.

76 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor) och universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) och biträdande universitetslektor ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.

77 § Riktlinjer för anlitan av och instruktioner till sakkunniga bör utfärdas av områdes-/fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.

78 § Förslag till sakkunniga kan föreligga redan vid beslut om anställningsprofil.

79 § De sakkunniga ska vara särskilt förtrogna med ämnesområdet. De ska, var för sig självständigt, redovisa skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställningen, ange ordningen dem emellan och motivera sitt val. Om två eller flera av de sökande bedöms likvärdigt meriterade för anställningen kan dessa placeras på samma nivå.

80 § Det ska alltid övervägas att tillkalla specialsakkunnig för bedömning av den pedagogiska skickligheten och i tillämpliga fall annan särskild skicklighet.

81 § De sakkunniga ska inte närvara i den del av beredningen som avser slutlig överläggning inför förslag och beslut.

6.4.4 Meritvärdering

12 kap. 5 § RF
Arbetstagare vid förvaltningsmyndigheter som lyder under regeringen anställs av regeringen eller av den myndighet som regeringen bestämmer.
Vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. (SFS 2010:1408)

4 § LOA
Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. (SFS 1994:260)

4 § AF
Vid anställning skall myndigheten utöver skickligheten och förtjänsten också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål. (SFS 1994:373)

¹⁵ UFV 2011/1525

82 § En meritvärdering innebär en kvalitativ helhetsbedömning av den sökandes meriter i förhållande till anställningsprofilen. Sakkunnigutlåtanden utgör en del av denna helhetsbedömning.

83 § Vid en samlad bedömning av de sökandes meriter ska föräldraledighet, deltidsarbete på grund av vård av barn, fackligt uppdrag, militärtjänst eller liknande beaktas som arbetslivserfarenhet.

84 § Jämställdhetsaspekten ska tillämpas vid anställning om det efter en kvalitativ bedömning visar sig att två sökande av olika kön har likvärdiga eller i det närmaste likvärdiga meriter och om ettdera könet är underrepresenterat (utgör mindre än 40 % inom aktuell befattningskategori och på aktuell arbetsplats).

85 § Den kvalitativa helhetsbedömningen av meriterna hos den som föreslås för anställning ska formuleras och motiveras i protokoll. Även jämställdhetsöverväganden efter meritvärdering ska formuleras och motiveras i protokoll.

6.5 Beslut om anställning och befordran

2 kap. 13 § HF

Rektor får delegera sina uppgifter, om inte annat är särskilt föreskrivet. (SFS 1993:100)

4 kap. 13 § HF

Lärare anställs genom beslut av rektor. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras. (SFS 2010:1064)

4 kap 12 a §

En biträdande lektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestäms av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor.

En anställning enligt första stycket får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande lektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.

För en anställning enligt första och andra styckena gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första och andra styckena. Förordning (2017:844).

4 kap. 12 b § 1 st. HF

Om en lärare har haft en tidsbegränsad anställning enligt 12 a § vid en högskola, får avtal om en tidsbegränsad anställning enligt 5 § lagen om (1982:80) om anställningsskydd inte träffas mellan högskolan och läraren inom sex månader från det att anställningen enligt 12 a § upphörde.

Genom kollektivavtal som har slutits av eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första stycket. (SFS 2012:523)

86 § Om prefekt avser fatta anställningsbeslut i strid med förslag från områdes-/fakultetsnämnd och/eller rekryteringsgrupp/motsvarande ska samråd först ske med dekanus/vicerektor samt rektor.

87 § Om en person som innehar anställning som forskarassistent vid Uppsala universitet söker och erbjuds en anställning som biträdande universitetslektor kan anställningen som forskarassistent övergå i en anställning som biträdande universitetslektor inom ramen för pågående anställning. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta minst fyra och högst sex år.¹⁶

6.6 Överklagande

12 kap. 2 § 1 st 1 p HF

Till Överklagandenämnden för högskolan får följande beslut av en högskola överklagas:

¹⁶ 4 kap 12 a § HF. Fram till den 31 mars 2018 fanns möjlighet att med stöd av Anställningsordningen och dåvarande lydelse av HF att anställa både forskarassistent och biträdande lektor såsom meriteringsanställning.

1. beslut om anställning vid en högskola, med undantag av anställning som doktorand. [...]. (SFS 2010:1064)

12 kap. 5 § HF

Beslut av Överklagandenämnden för högskolan får inte överklagas. (SFS 2002:81)

88 § Ett överklagande bereds av juridiska avdelningen som inhämtar förklaring från den anställda, yttrande över överklagandet från förslagsställande instans och i förekommande fall yttrande från prefekt. Överklagandeärendet föredras vid rektorssammanträdet, varefter rektor avger yttrande till Överklagandenämnden för högskolan.

6.7 Avbryta anställningsförfarande

21 § AF 2 st.

En myndighets förslag om att anställa en arbetstagare eller beslut om att avbryta ett anställningsförfarande får inte överklagas. (SFS 2007:837)

89 § Ett anställningsförfarande kan avbrytas om det finns särskilda skäl. Sådant beslut ska vara skriftligt och kan enbart fattas av den som har befogenhet att besluta om anställning.

Fram till och med den 31 mars 2018 fanns det möjlighet att anställa forskarassistent enligt Anställning för meritering enligt 4 kap. 12 a § HF (SFS 2012:523), som nu är upphävd. Biträdande universitetslektor kan anställas enligt 4 kap 4a§ och 12a§ HF.

6.8 Kallelse till anställning som professor

4 kap. 7 § HF

En högskola får 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 för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras.

Endast den som har behörighet för anställningen enligt 3 § får anställas genom kallelse.

Beslut om 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 anställningsförfordningen (1994:373) lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 6 § ska tillämpas. (SFS 2010:1064)

4 kap. 3 § HF

Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. [...]. (SFS 2010:1064)

90 § Kallelseförfarande ska användas som ett verktyg för särskilt strategiska rekryteringar och får enbart användas om såväl ämnesområdet som den som avses kallas bedöms vara av särskild strategisk betydelse för en viss verksamhet vid universitetet. Kallelseförfarande ska användas restriktivt.

91 § Innan ärendet påbörjas ska samråd ha skett med rektor.

92 § Endast den som uppfyller kraven för anställning som professor får kallas. Vid kallelse till anställning som professor ska det i normalfallet vara uppenbart obehövt att inhämta sakkunnigbedömning för prövning av skickligheten. Om så inte är fallet ska minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas i syfte att bedöma skickligheten hos den som avses kallas.

93 § Kallelseförfarandet ska inte omfattas av någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförfordningen (1994:373).¹⁷

¹⁷ Ledigkungsörelse, enligt äldre lydelse i Högskoleförfordningen

94 § Anställningsbeslutet ska anslås med överklagandehänvisning.¹⁸

95 § Årlig uppföljning av kallelseförfarandet ska genomföras på universitetsövergripande nivå avseende tillämpningen ur arbetsgivarpolitiska perspektiv såsom jämställdhet.

6.9 Tidsbegränsade anställningar

4 kap. 9 § HF

En anställning som lärare får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, om det inte är fråga om anställning som professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor). Därutöver gäller 10–12 §§ i fråga om tidsbegränsning av en anställning. (SFS 2010:1064)

4 kap. 10 § HF

En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tillsvidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. (SFS 2010:1064)

4 kap. 11 § HF

En adjungerad professor ska anställas tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. (SFS 2010:1064)

4 kap. 12 § HF

En gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. (SFS 2010:1064)

4 kap. 12 a § 1–2 st. HF

En lärare får anställas tillsvidare, dock längst fyra år, i syfte att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läraranställning som det ställs högre krav på behörighet för. Anställningen får förnyas om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första stycket. (SFS 2012:523)

5 § LAS

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongsarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. (SFS 2007:391)

6 § 1 st. LAS

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prövotiden är högst sex månader. (SFS 1994:1685)

96 § Rekrytering till tidsbegränsad anställning ska ske med omsorg, mot bakgrund av den rätt till tillsvidareanställning som kan uppkomma vid upprepad tidsbegränsad anställning.

97 § Vid tillsättning av anställningar som omfattar högst två år för vikariat eller allmän visstidsanställning får ett förenklat anställningsförfarande tillämpas, innebärande att sakkunnigbedömning kan utslutas.

98 § Den som ansvarar för anställningen (prefekt/motsvarande) ska tillse att en tidsbegränsad anställning som lärare inte pågår så länge att den enligt LAS övergår i en tillsvidareanställning utan

¹⁸ Överklagandehänvisningen formuleras: ”Detta beslut får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan av den som beslutet angår.”

att ha utlysts och tillsatts efter sakkunnigförfarande. Om så ändå sker ska rekryteringsgrupp/motsvarande bedöma om personen uppfyller behörighetskraven för anställningen.

99 § Tidsbegränsade anställningar som inte utlyses externt ska alltid annonseras internt.

6.10 Adjungerade lärare

3 kap. 3 § HL

En professor ska anställas tills vidare utan tidsbegränsning, om inte någonting annat följer av andra stycket.

En professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om [...]

2. adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet (adjungerad professor) [...]. (SFS 2010:701)

4 kap 11 § HF

En adjungerad professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas.

Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. (SFS 2010:1064)

100 § Vid anställning av adjungerade lärare ska det upprättas ett avtal mellan Uppsala universitet och huvudarbetsgivaren. Avtalet ska innehålla de villkor som ska gälla för anställningen, till exempel rörande arbetsuppgifter, lönekostnader och andra kostnader, resurser i form av lokaler och utrustning, äganderätt till resultat, rätt till publicering samt sekretess.

7 Förkortningar

AF	Anställningsförrordning (1994:373)
ALFA	Allmänt löne- och förmånsavtal (Centrala avtal 2008:1)
AO	Anställningsordning för Uppsala universitet
DL	Diskrimineringslag (2008:567)
FL	Förvaltningslag (1986:223)
HF	Högskoleförrordning (1993:100)
HL	Högskolelag (1992:1434)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
RF	Regeringsformen (1974:152)
ÄFL	Äldre förvaltningslagen (1971:290)

8 Ordlista

Nedan följer definitioner av några begrepp som förändrats i föreliggande anställningsordning i förhållande till tidigare anställningsordning. Ordlistan gör inte anspråk på att utgöra en fullständig förteckning av ord inom sakområdet.

Annonsering

Med annonsering avses publicering av en platsannons i dagspress, fackpress och på webb.

Anslag

Myndighetens beslut om anställning (vem som har anställts) ska lämnas på myndighetens anslagstavla. Detta anslag ska innehålla uppgift om vilken dag beslutet sattes upp på anslagstavlan, vad som gäller i fråga om överklagande samt de avvikande meningar som har antecknats i protokoll eller i annan handling.¹⁹

Information

Information om anställning är det begrepp i anställningsförordningen som sedan den 1 januari 2011 ersatt begreppet *kungöra till ansökan ledig* i den äldre högskoleförordningen (SFS 1993:100). Anställningsförordningen gäller nu även för lärare. Alla tidigare regler om ledigkungörande har tagits bort i den nuvarande högskoleförordningen.

Ledigkungörande

Ledigkungörande avsåg det förfarande som till och med den 31 december 2010 innebar att en ledig läraranställning sattes upp (anslogs) på myndighetens anslagstavla. Förfarandet reglerades i högskoleförordningen.

Kungörelse

Med kungörelse avses det dokument som tidigare sattes upp på myndighetens anslagstavla.

Utlysning

Utlysning är en synonym till ledigkungörande. Båda begreppen är formellt avskaffade. Ordet *utlysning* används fortfarande i anställningsordningen, eftersom begreppet är allmänt känt och vedertaget, med den betydelsen att en ledig anställning konkurrensutsätts genom att flera får möjlighet att söka den. Detta sker genom information om anställning, på det sätt som anges i avsnitt 6.3 i anställningsordningen.

Jämn könsfördelning

Jämn könsfördelning råder när vardera könet är representerat med minst 40 % av arbetstagarna vid en arbetsplats inom en befattningskategori.²⁰

¹⁹ 7–8 §§ Anställningsförordningen (SFS 1994:373)

²⁰ Proposition till JmL 1978/79:175

Bilaga 1 Övergångsbestämmelser till förordning om ändring i högskoleförordningen²¹

Regering och riksdag har beslutat om övergångsbestämmelser till högskoleförordningen. Respektive bestämmelse i förordningen citeras nedan. Efter respektive citat specificeras innebörden av bestämmelserna.

1. Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2011.
2. De äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 1–5, 8 och 9, med undantag för bestämmelserna om förnyelse av en tidsbegränsad anställning, ska tillämpas i fråga om den som före den 1 januari 2011 har anställts för begränsad tid enligt bestämmelserna. Sådan tillämpning ska ske så länge anställningen pågår. Vid handläggning av ärende om övergång av en tidsbegränsad anställning i en tills vidare enligt de äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 5 ska även de äldre bestämmelserna i 4 kap. 7, 8, 9 och 28 §§ tillämpas. (SFS 2010:1064)

Följande gäller från och med den 1 januari 2011 beträffande tidsbegränsade läraranställningar enligt den äldre lydelsen av högskoleförordningen (1993:100).

- Adjungerade lärare (adj. professor, adj. universitetslektor/universitetslektor, adj. universitetsadjunkt)
- Universitetslektor och universitetsadjunkt: anställning ett år, första gången någon anställs som sådan
- Universitetslektor och universitetsadjunkt: anställning tre år av den som är anställd vid annat lärosäte
- Universitetslektor och universitetsadjunkt: anställning ett år, får förnyas ytterligare ett år, av den som inte uppfyller behörighetskraven (till exempel saknar pedagogisk utbildning). Kan på begäran övergå i en tillsvidareanställning
- Timlärare anställning högst ett år, får förnyas
- Gästlärare anställning tillsvidare dock längst till och med, får förnyas, sammanlagd anställningstid högst fem år
- Lärare i konstnärlig verksamhet

Huvudregel: Om anställningsdatum infaller (anställning påbörjas) före 1 januari 2011 gäller äldre bestämmelser.

Undantag: Förnyelse av anställningar enligt nuvarande bestämmelser får inte ske efter 31 december 2010.

Övergång till tillsvidareanställning från tidsbegränsad anställning för den som inte uppfyllt behörighetskraven (universitetslektor och universitetsadjunkt) får ske under 2011 enligt äldre bestämmelser.

3. De äldre bestämmelserna i 4 kap. 8 a § och 4 kap. 30 § 6 om tidsbegränsad anställning som biträdande universitetslektor får tillämpas till utgången av september 2011.
4. I fråga om den som före den 1 oktober 2011 har anställts som biträdande universitetslektor ska de äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 6 tillämpas så länge anställningen pågår. Sådan anställning får förnyas enligt äldre bestämmelse. (SFS 2010:1064)

Biträdande universitetslektor får anställas enligt äldre bestämmelser till och med 30 september 2011. I fråga om den som anställts före 1 oktober 2011 får anställningen förlängas ytterligare ett år, så länge anställningen pågår (biträdande universitetslektor som har undervisat mer än 25 % av arbetstiden).

5. De äldre bestämmelserna i 4 kap. 10 § och 4 kap. 30 § 7 om tidsbegränsad anställning som forskarassistent får tillämpas till utgången av september 2011.
6. I fråga om den som före den 1 oktober 2011 har anställts som forskarassistent ska de äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 7 tillämpas så länge anställningen pågår. Sådan anställning får förnyas enligt äldre bestämmelser. (SFS 2010:1064)

²¹ Högskoleförordning 1993:100. (SFS 2010:1064) Övergångsbestämmelser.

Forskarassistent får anställas enligt äldre bestämmelser till och med 30 september 2011. Sådan anställning får förlängas om det finns särskilda skäl så länge anställningen pågår.

7. De äldre bestämmelserna i 4 kap. 5–8a, 11–13a, 20–23 och 24a–28 §§ ska tillämpas i fråga om ärenden om befordran som har inkommit till högskolan med som inte har avslutats för den 1 januari 2011. Vid tillämpning av de äldre bestämmelserna ska de uppgifter som en fakultetsnämnd eller ett motsvarande organ ansvarar för istället handhas av de personer eller den grupp av personer som högskolan beslutar. (SFS 2010:1064)

Befordringsärenden: Äldre bestämmelser om behörighet (professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor), befordran (till professor, till universitetslektor) och beredning ska tillämpas i fråga om ärenden om befordran som har inkommit men inte avslutats före den 1 januari 2011. Beträffande beredningen ska uppgifter som fakultetsnämnd tidigare ansvarat för istället handhas av de personer, eller den grupp av personer som högskolan beslutar.

8. Om ett förfarande om anställning av lärare, i andra fall än som avses i 7, har påbörjats med inte avslutats före den 1 januari 2011, ska de äldre bestämmelserna i 4 kap. 2, 5–10, 15, 20–22, 24, 24a och 26–30 §§ tillämpas i anställningsärendet. Vid tillämpning av de äldre bestämmelserna ska de uppgifter som en fakultetsnämnd eller ett motsvarande organ ansvarar för istället handhas av de personer eller den grupp av personer som högskolan beslutar. (SFS 2010:1064)

Anställningsförfarandet: I övriga ärenden (inte befordran, se ovan) som har påbörjats men inte avslutats före 1 januari 2011 ska äldre bestämmelser tillämpas beträffande förenade anställningar, behörighet, bedömningsgrunder, beredning och anställningsform. De uppgifter som fakultetsnämnd tidigare ansvarat för ska istället handhas av de personer, eller den grupp av personer, som högskolan beslutar

9. I fråga om den som enligt 8 har anställts efter den 1 januari 2011 med stöd av de äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 1–5, 8 och 9 ska dessa äldre bestämmelser tillämpas så länge anställningen pågår. De äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 1, 2, 5, 8 och 9 om förnyelse av en tidsbegränsad anställning och övergång av en tidsbegränsad anställning i en anställning tills vidare ska dock inte tillämpas. (SFS 2010:1064)

Anställningar i ärenden enligt 9 ovan, som har påbörjats men inte avslutats före 1 januari 2011 och där anställning sker efter 1 januari 2011. Äldre bestämmelser ska tillämpas så länge anställningen pågår. Ovanstående äldre bestämmelser om tidsbegränsning av anställningar avser:

- Adjungerade professorer, adjungerade universitetslektorer och adjungerade adjunkter
- Anställning ett år som universitetslektor eller universitetsadjunkt (första anställningen som)
- Anställning tre år som universitetslektor eller universitetsadjunkt (anställd vid annan högskola)
- Anställning ett år av universitetslektor eller universitetsadjunkt, som inte uppfyller behörighetskraven
- Timplärare
- Gästlärare (inkl. gästprofessor enligt 3 kap. 3 § 3 p. HL)
- Lärare i konstnärlig verksamhet

Undantag: De äldre bestämmelserna om förnyelse av anställning och övergång till tillsvidareanställning ska dock inte tillämpas på (se även p. 2):

- Adjungerade professorer, adjungerade universitetslektorer och adjungerade adjunkter
- Anställning ett år (med förlängning ett år) av universitetslektor och universitetsadjunkt som inte uppfyller behörighetskraven
- Timplärare
- Gästlärare (universitetslektor och adjunkt)
- Lärare i konstnärlig verksamhet

Upplysning: Observera att beträffande anställningar som adjungerad professor, gästprofessor och lärare inom konstnärlig verksamhet finns nya bestämmelser i förordningen om ändring i högskoleförordningen. (SFS 2010:1064)

10. Vid beräkning av anställningstid som lärare inom konstnärlig verksamhet enligt 4 kap. 10 § i de nya bestämmelserna ska även anställningstid som lärare inom konstnärlig verksamhet enligt de äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 1 beaktas.
11. Vid beräkning av anställningstid som adjungerad professor enligt 4 kap. 1 § i de nya bestämmelserna ska även anställningstid som adjungerad professor enligt de äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 2 beaktas.
12. Vid beräkning av anställningstid som gästprofessor enligt 4 kap. 12 § i de nya bestämmelserna ska även anställningstid som gästprofessor enligt de äldre bestämmelserna i 4 kap. 30 § 9 beaktas. (SFS 2010:1064)

Beräkning av anställningstid enligt de nya bestämmelserna: Tid i anställning enligt äldre bestämmelser ska inräknas i tiden för tidsbegränsning enligt de nya bestämmelserna för anställning som

- Adjungerad professor
- Gästprofessor
- Lärare i konstnärlig verksamhet

Exempel: Anställning som adjungerad professor kan enligt de nuvarande bestämmelserna tidsbegränsas i högst tolv år. Om en person har varit anställd som adjungerad professor i enlighet med de äldre bestämmelserna i sex år kan personen kan anställas i ytterligare högst sex år.

Exempel: Anställning som gästprofessor kan enligt de nuvarande bestämmelserna tidsbegränsas i fem år. Om en person har varit anställd som gästprofessor (gästlärare) i enlighet med de äldre bestämmelserna i fem år kan personen inte anställas som gästprofessor.

13. De äldre bestämmelserna i 12 kap. 2 § gäller fortfarande i fråga om beslut som har meddelats med tillämpning av äldre bestämmelser. (SFS 2010:1064)

Överklagande: Äldre bestämmelser om överklagande ska tillämpas beträffande anställningar som har kommit tillstånd i enlighet med äldre bestämmelser.