

Anställningsordning vid Högskolan i Gävle

Fastställd av Högskolestyrelsen
2011-06-10
Dnr 2011/771

Marianne Wiktorin
Rektors kansli
2011-05-30

Dnr 2011/771

Bil 35

Fastställd av Högskolestyrelsen 2011-06-10

Anställningsordning vid Högskolan i Gävle

1 INLEDNING

Vid varje högskola ska högskolestyrelsen fastställa en anställningsordning som omfattar de regler som tillämpas vid anställning av lärare (HF 2 kap 2§). Detta dokument tillgodoser detta krav och omfattar också de regler som tillämpas vid befordran samt vid anställning av doktorand och postdoktor.

Högskolan har för avsikt att ansluta sig till den karriärväg för disputerade lärare som rekommenderas av Sveriges Universitets- och Högskoleförbund och avvaktar utgången av de centrala förhandlingarna om möjligheten att visstidsanställa biträdande lektorer.

Under arbetet med att ta fram denna anställningsordning¹ har en alternativ beredningsprocess diskuterats. Den innebär att beredningsarbetet i allt väsentligt förs ut till rekryteringsgrupper på akademierna samtidigt som Utbildnings- och forskningsnämnden utövar sitt kvalitetsansvar avseende process och resultat. Högskolan har för avsikt att pröva och vidareutveckla denna modell.

I framställningen återges relevanta delar av Högskolelag (HL) och Högskoleförordning (HF) i kursiv. Högskolans egna anvisningar återges i normalstil.

2 ANNAN LAGSTIFTNING OCH INTERNA STYRDOKUMENT

Andra lagrum som kan vara relevanta vid anställning av lärare är förvaltningslagen (FL), anställningsförordningen (AF), lagen om offentlig anställning (LOA), lagen om anställningsskydd (LAS) samt Diskrimineringslagen. I likhet med Diskrimineringslagen (3 kap 9§) ger också Högskolelagen (1 kap 5§) föreskrifter om jämställdhet.

De styr- och policydokument som antagits inom Högskolan ska i relevanta delar beaktas vid alla anställningsärenden.

3 LÄRARKATEGORIER

Lärare anställs av högskolan (HF 4 kap 1 §)

Högskolan anställer lärare inom följande kategorier:
Professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor)
Lektor (inbegripet adjungerad lektor och gästlektor)
Adjunkt (inbegripet adjungerad adjunkt och gästadjunkt)

Lärare ska anställas tills vidare. Tidsbegränsning får dock ske enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) och Högskoleförordningen **HF 4 kap 9-12§§**.

Forskarassistent och biträdande lektor kan, med vissa förlängningsmöjligheter, nyanställas enligt övergångsregler t o m september 2011 (SFS 2010:1064).

¹ För direktiv se kanslibeslut 2010-12-07, dnr 17-104/09.

Lektor vid Högskolan i Gävle benämns universitetslektor. Adjunkt vid Högskolan i Gävle benämns universitetsadjunkt. Personer som annars inte är anställda vid Högskolan i Gävle får anställas som gästlärare (se avsnitt 13).

Också andra anställda, t ex doktorander och postdoktorer, kan i begränsad utsträckning delta i undervisning.

4 BEHÖRIGHET

4.1 Professor

Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

Som bedömningsgrunder vid anställning som professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställningen 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. (HF 4 kap 3 §)

För behörighet att anställas som professor gäller att den sökande har visat den pedagogiska skicklighet som krävs för anställningen i fråga och dessutom, om det inte föreligger särskilda skäl, har genomgått för verksamhet inom Högskolan relevant pedagogisk utbildning. Normalt ska den sökande ha genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst 10 veckor eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper. Prövningen av pedagogisk skicklighet ska avse såväl planering, genomförande och utvärdering av undervisning som handledning och examination. Handledning av forskarstuderande är en förutsättning, såvida inte särskilda skäl föreligger. Den pedagogiska skickligheten ska vara väl dokumenterad så att även kvaliteten kan bedömas.

4.2 Universitetslektor

Behörig att anställas som lektor är

- 1. inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskapliga kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen, och*
- 2. inom konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.*

Som bedömningsgrunder vid anställning av en lektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en lektor. (HF 4 kap 4 §)

Den sökande ska ha visat den vetenskapliga skicklighet som krävs för anställningen.

För behörighet att anställas som lektor gäller också att den sökande har visat den pedagogiska skicklighet som krävs för anställningen i fråga och dessutom, om det inte föreligger särskilda skäl, har genomgått för verksamhet inom Högskolan relevant pedagogisk utbildning. Normalt ska den sökande ha genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst 10 veckor eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper. Prövningen av pedagogisk skicklighet ska avse såväl planering, genomförande och utvärdering av undervisning som handledning och examination. Den pedagogiska skickligheten ska vara väl dokumenterad så att även kvaliteten kan bedömas.

4.3 Universitetsadjunkt

Behörig att anställas som adjunkt är den som har

1. avlagt examen från högskoleutbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kompetens,
2. genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper, samt
3. visat pedagogisk skicklighet.

Den sökande ska ha visat den undervisningsförmåga som krävs för anställningen. Den som inte har sådan behörighet som anges i punkt 2 ska ändå anses behörig, om anställningens innehåll föranleder det eller om det annars finns särskilda skäl. Normalt ska den sökande ha genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst 10 veckor eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskap för att uppfylla behörighetskravet.

5 BEDÖMNINGSGRUNDER VID ANSTÄLLNING

Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning. Därutöver ska gälla graden av administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till det ämnesinnehåll som Högskolan bestämmer för anställningen och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. Vidare ska beaktas graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan samt förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete. Den sökande ska också ha personliga egenskaper i övrigt som behövs för att fullgöra anställningen väl.

Vid anställning av adjunkt är avlagd magisterexamen en merit.

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

6 REKRYTERING

Varje rekrytering börjar med en analys av vilket rekryteringsbehov som ska tillgodoses, vilka krav som ska ställas på den person som ska rekryteras och vilken lärarkategori som ska gälla för rekryteringen. Anställningsprofil och underlag för finansiering av befattningen ska utarbetas.

Högskolestyrelsen beslutar om att en rekryteringsprocess för anställning som professor inleds. Rektor beslutar efter förslag från berörd akademichef om att en rekryteringsprocess för anställning som universitetslektor inleds. Berörd akademichef beslutar om att en rekryteringsprocess för anställning som universitetsadjunkt inleds.

6.1 Anställningsprofil

Innan en anställning som lärare (även som universitetsadjunkt) ledigkungs ska anställningsnämnden (jmf avsnitt 8) besluta om anställningsprofil. Redan när framställan om att inleda ett rekryteringsärende lämnas ska förslag till anställningsprofil vara upprättad. Anställningsprofilen ska innehålla följande:

- ämnesområde för anställningen
- huvudsakliga arbetsuppgifter
- behörighetskrav
- bedömningsgrunder och hur de ska vägas mot varandra

Såväl professorer, universitetslektorer som universitetsadjunkter ska vara engagerade i Högskolans utbildning samt i Högskolans inre arbete.

Anställningsprofilen är utgångspunkten för hela rekryteringsarbetet fram till beslut.

Förslag till anställningsprofil ska specificera krav på såväl pedagogiska som vetenskapliga meriter. Kraven på de vetenskapliga meriterna ska vara relevanta för den forskningsmiljö i vilken innehavaren av anställningen är tänkt att verka. Anställningsprofilen kan ange ytterligare bedömningsgrunder, för adjunkt också ytterligare behörighetskrav, än de som nämns i denna anställningsordning. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. Förslaget till anställningsprofil utarbetas av berörd akademi och lämnas till personalavdelningen. Anställningsnämnden beslutar om profilen.

7 LEDIGKUNGÖRANDE AV ANSTÄLLNING

Vid rekrytering av en lärare ska informationen om den lediga anställningen lämnas genom annonsering eller likvärdigt förfarande. Anställningsprofilen är underlag för annonstexten eller motsvarande. Undantag från informationskravet kan göras vid

- anställning som avser en tid som är kortare än sex månader,
- anställning av adjungerad lärare eller gästlärare
- anställning, utom anställning av professor, av den som har företrädesrätt till återanställning eller till anställning med högre sysselsättningsgrad eller av den som omplacerats på grund av 7§ andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd eller
- en anställning enligt HF 4 kap 10§ som förnyas.

Alla lediga anställningar annonseras på Högskolans externa webbplats. Därutöver rekommenderas att Högskolans rekryteringar annonseras i minst en relevant nationell och internationell tidning/tidskrift.

Ansökningstiden ska vara minst tre veckor. Tiden räknas från den dag informationen om den lediga anställningen anslås.

Mottagna ansökningar bekräftas fortlöpande. Sökande som lämnat ofullständiga ansökningar kontaktas och uppmanas att snarast komplettera ansökan och senast inom en vecka.

8 BEREDNING AV ANSTÄLLNINGÄRENDEN

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. (HF 4 kap 5 §)

Utbildnings- och forskningsnämnden har getts ansvaret för beredning av ärenden rörande anställning. Nämnden har i sin tur delegerat beredningen till anställningsnämnden. Anställningsnämnden ger även förslag till anställning. Anställningsnämndens ordförande rapporterar till Utbildnings- och forskningsnämnden (UoF-nämnden 2010-03-19 §4b).

Lärarrepresentanterna i anställningsnämnden utses av Utbildnings- och forskningsnämnden. Studeranderepresentanterna utses av Gefle Studentkår. De fasta ledamöterna har ersättare. Mandatperioden för lärarrepresentanterna omfattar 3 år. Anställningsnämndens sammansättning är (hst 2009-10-09 §53):

-Ordförande

-Två ledamöter varav en vice ordförande
Ordföranden och de två ledamöterna utgör lärarrepresentanterna och ska vara disputerade

-Två studeranderepresentanter
Det är önskvärt att en av dem är forskarstuderande

-En tillfällig ledamot för varje ärende – akademichef, eller den han/hon utser, från berörd akademi

-En handläggare/sekreterare från personalavdelningen (utan rösträtt)

När så befinns lämpligt kan anställningsnämnden adjungera en eller flera ledamöter med särskild kunskap i ärendet. Adjungerad ledamot har inte rösträtt.

Anställningsnämndens ansvar i rekryteringsärenden är att bereda, göra urval och fatta beslut om förslag till rektor gällande tillsvidareanställning av lärare inom samtliga kategorier utom universitetsadjunkt. Vid nyanställning ingår intervju, provföreläsning och referenstagning i underlaget för nämndens beslut om inte synnerliga skäl föreligger. Anställningsnämnden beslutar efter samråd med de(n) sakkunniga vilka som ska kallas till provföreläsning och intervju.

De(n) sakkunniga ingår inte i anställningsnämnden, men ska på lämpligt sätt följa nämndens förberedande arbete samt intervjuer och provföreläsningar.

Handläggaren i anställningsnämnden sköter kontakter med och bistår de sökande, ordföranden och de sakkunniga under processen. Handläggaren sköter också det praktiska arbetet kring anställningsnämndens sammanträden och i samband med intervjuer med sökande.

Initialt kontaktar handläggaren akademichefen vid berörd akademi för uppgift om ledamot från akademien i anställningsnämnden.

Vid rekrytering av universitetsadjunkt är det berörd akademichefs ansvar att bereda medan personalchefen fattar beslut om anställning. Anställningsnämnden fastställer dock anställningsprofil för universitetsadjunkter.

8.1 Sakkunnigbedömning

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 flera personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. (HF 4 kap 6§)

Vid anställning av professor ska anställningsnämnden normalt hämta in yttrande från två personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde. Yttranden från ytterligare person(er) kan inhämtas. När så bedöms lämpligt är yttrande från en sakkunnig person tillräckligt.

Vid anställning av lektor ska yttrande från minst en person som är särskilt förtrogen med anställningens ämnesområde inhämtas. Yttranden från ytterligare person(er) kan inhämtas.

Berörd akademi ger snarast förslag på lämplig(a) sakkunnig(a). Anställningsnämnden beslutar enligt akademins eller eget förslag så snabbt som möjligt efter ansökningstidens utgång. Eventuella jävsförhållanden ska beaktas.

Anställningsnämnden ska överenskomma med de(n) sakkunniga om de tidsramar som gäller för deras arbete.

Om flera sakkunniga anlitas ska bestämmelsen om jämställd representation beaktas. De sakkunniga kan göra en gemensam beskrivning av de sökande och deras pedagogiska, vetenskapliga och andra meriter. Bedömningen av de sökandes skicklighet och rangordningen mellan dem ska göras individuellt. Rangordningen ska vara motiverad.

De(n) sakkunniga bör före provföreläsning och intervju lämna en beskrivning av de sökande. Bedömningen av de sökande görs i sakkunnigutlåtandet som lämnas efter ev. provföreläsning och intervju. De(n) sakkunnigas yttrande ska föreligga vid det sammanträde, vid vilket anställningsnämnden tar ställning i anställningsärendet. Sakkunniga deltar inte i beslutssammanträdet.

8.2 Förslag om anställning

Anställningsnämnden gör en sammanvägd bedömning av de kvarstående sökande utifrån referenstagning, sakkunnigutlåtande, eventuell provföreläsning, intervju, pedagogisk meritportfölj mm. Möjligheten att komplettera bedömningsunderlaget genom att pröva de sökandes vetenskapliga skicklighet genom Science citation index bör övervägas liksom möjligheten att vid provföreläsningar adjungera högskolepedagogiskt kompetenta lärare inom Högskolan för att bedöma de sökandes pedagogiska färdigheter.

Anställningsnämnden ska föreslå den sökande som främst bör komma ifråga för anställningen. Om det finns särskilda skäl, får förslaget avse ytterligare sökande som bör komma i fråga och ordningen mellan dem.

Anställningsnämnden ska i förslaget skriftligen redovisa sin bedömning av varje föreslagen sökandes skicklighet i förhållande till de bedömningsgrunder som gäller för anställningen. Redovisningen ska omfatta både skickligheten beträffande varje

bedömningsgrund för sig och vid en sammanvägning av alla bedömningsgrunderna. Om det bara finns en sökande och det föreslås att han eller hon ska anställas, behöver det inte lämnas någon sådan redovisning som sägs i detta stycke.

Av förslaget ska det framgå hur föreslagen sökandes såväl vetenskapliga som pedagogiska skicklighet har beaktats. Det ska även framgå hur högskolans rekryteringsmål har beaktats. Om både kvinnor och män har sökt anställning, ska det anges också hur jämställdhetsaspekten har beaktats.

Anställningsnämndens intervjuer leds av ordföranden men kan av denna delegeras till annan nämndledamot. Anställningsnämndens ordförande - eller annan ledamot i nämnden när så befinns lämpligt - tar referenser på den/de sökande som bedöms som mest meriterad efter intervju/er.

Om vid referenstagningen framkommer något av betydelse för ärendet ska detta dokumenteras.

Den sökande ska informeras om att referenstagning sker.

Sedan anställningsnämnden fattat beslut om anställningsförslaget, kontaktar ordföranden eller handläggaren dem som har varit inbjudna till intervju för att meddela utgången.

Anställningsnämnden lämnar sitt motiverade förslag till beslut till rektor. Beslut om anställning fattas av rektor efter det att anställningsvillkoren överenskommit med den sökande och information lämnats till de fackliga organisationerna.

Beslut tillkännages på Högskolans officiella anslagstavla. Registrator skickar beslutet till de sökande.

9 KALLELSE TILL ANSTÄLLNING SOM PROFESSOR

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 anställningsförordningen (1994:373) lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 6§ ska tillämpas. (HF 4 kap 7§)

Möjligheten att kalla professor ska användas restriktivt. Rektor beslutar om kallelse till anställning som professor på förslag av akademichef. Beslut om kallelse anslås på Högskolans anslagstavla.

10 BEFORDRAN

10.1 Till professor

En lektor som är anställd tills vidare vid en högskola kan efter ansökan befordras till en

anställning tills vidare som professor vid den högskolan, om lektorn har behörighet för en sådan anställning. Ämnesområdet för anställningen som professor ska vara detsamma som för anställningen som lektor. Rektor beslutar om ansökan ska gå vidare till prövning av behörigheten.

Kraven för att en universitetslektor ska befordras till professor är samma som vid nyanställning som professor.Handledning av forskarstuderande är en förutsättning, såvida inte särskilda skäl föreligger.

10.2 Till universitetslektor

En adjunkt som är anställd tills vidare vid en högskola kan efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som lektor vid den högskolan, om adjunkten har behörighet för en sådan anställning. Ämnesområdet för anställningen som lektor ska vara detsamma som för anställningen som adjunkt. Rektor beslutar om ansökan ska gå vidare till prövning av behörigheten.

11 BEREDNING AV BEFORDRANSÄRENDE

Ansökan om befordran till professor respektive lektor ska ställas till rektor och lämnas till registrator (vb till handläggaren). Till ansökan ska bifogas handlingar i enlighet med anställningsnämndens anvisningar. Såväl pedagogiska som vetenskapliga eller konstnärliga meriter ska vara väl dokumenterade i handlingarna.

Vid ansökan om befordran till lektor beslutar anställningsnämnden om sakkunnigprövning ska ingå i beredningen.

Vid ansökan om befordran till professor ska sakkunnigprövning, enligt samma regler som gäller vid anställning, normalt ingå i beredningen. Sökande som befunnits behörig som professor i ett tidigare rekryteringsärende vid Högskolan i Gävle eller annan högskola kan undantas från sakkunnigprövning. Detta förutsätter att ämnet för rekryteringsärendet är av betydelse för ämnet för befordran.

Anställningsnämndens motiverade förslag om den sökande ska befordras eller inte lämnas till rektor.

12 REKTORS BESLUT OM ANSTÄLLNING OCH BEFORDRAN

Lärare anställs genom beslut av rektor. Beslut som rör anställning som professor får inte delegeras. (HF 4 kap 13 §)

13 TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

13.1 Huvudregel

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 §§ ifråga om tidsbegränsning av en anställning (HF 4 kap 9§).

Huvudregeln är att lärare ska anställas tills vidare. En anställning får dock tidsbegränsas i vissa fall. Akademichefen ansvarar för bedömning av behörigheten vid tidsbegränsade

anställningar enligt LAS.

Allmän visstidsanställning, s k ALVA (5§ p.1 LAS), vikariat (5§ p.2 LAS), säsongarbete (5§ p.3 LAS) och arbetstagare äldre än 67 år (5§ LAS p.4) kan användas som grund då en anställning som universitetslektor eller universitetsadjunkt ska tidsbegränsas. Vikariat ska användas endast för att ersätta arbetstagare som är ledig eller för att fullgöra arbetsuppgifter som annars normalt ankommer på en eller flera arbetstagare. Vikariat kan även användas i avvaktan på tillsättning av en vakant anställning.

För ALVA och vikariat gäller att om en arbetstagare har varit anställd enligt någon av dessa tidsbegränsningsgrunder i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Lärare, vars insatser behövs under enstaka, kortvariga perioder, kan anställas som timavlönad universitetslektor respektive universitetsadjunkt enligt LAS §5. Behörighetskraven är normalt de samma som vid tillsvidareanställning.

13.2 Lärare inom konstnärlig verksamhet

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 (HF 4 kap 10§)

13.3 Adjungerad professor

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 (HF 4 kap 11§).

För anställning av adjungerad professor gäller i princip samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av övriga professorer. Dock ligger i anställningarnas natur att den adjungerade professors kompetensområde kan vara mera begränsat. En adjungerad professor har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet och ska vara högt specialiserad inom den forsknings- och pedagogiska miljö hon/han kommer att ha sin huvudsakliga sysselsättning.

Tjänstgöringen kan för adjungerad professor omfatta såväl forskning som utbildning. En adjungerad professor anställs normalt för en treårsperiod med möjlighet till förlängning till sammanlagt högst tolv år.

Rekrytering av adjungerad professor börjar med att akademichefen gör en framställan i personalärende som ställs till rektor och lämnas till registrator (vb till handläggaren). Efter godkännande tar akademien kontakt med den berörda personen för vidare diskussion om intresset för adjungering. Kontakt ska också tidigt tas med personens arbetsgivare för att diskutera en modell för adjungeringen.

Berörd akademi utarbetar förslag till anställningsprofil och tar fram förslag till sakkunnig(a) för prövning av aktuell persons kompetens som professor. Förslaget överlämnas till anställningsnämnden för beslut. Med ärendet ska bifogas merithandlingar på den person som föreslås och ett skriftligt medgivande från personens nuvarande arbetsgivare.

När anställningsprofilen är fastställd och sakkunniga utsedda bereds ärendet i huvudsak enligt samma modell som vid rekrytering av professor. Ärendet bereds av anställningsnämnden som lämnar förslag till beslut till rektor. Anställningsnämnden beslutar om intervju, provföreläsning och referenstagnning ska ingå i beredningen.

13.4 **Gästprofessor**

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 (HF 4 kap 12§).

För anställning av gästprofessor gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av övriga professorer. En anställning som gästprofessor är tidsbegränsad. För att en person ska kunna anställas som gästprofessor ska vederbörande ha en påtaglig anknytning till annan arbetsgivare eller till annan geografisk plats.

Rekrytering av gästprofessor inleds med att akademichefen gör en framställan i personalärende som riktas till rektor och lämnas till registrator (vb till handläggaren). Efter godkännande lämnar akademien förslag till personalavdelningen.

För gästprofessor ska sakkunnigprövning normalt ingå i beredningen. Om den person framställan avser befunnits behörig som professor i ett tidigare rekryteringsärende vid Högskolan i Gävle eller annan högskola bör normalt undantag från sakkunnigprövning göras. Ärendet bereds av anställningsnämnden som lämnar förslag till beslut till rektor.

13.5 **Adjungerade lärare (utom professorer)**

En person kan anlitas som adjungerad lärare genom avtal mellan Högskolan och personens huvudarbetsgivare eller genom allmän visstidsanställning (ALVA) enligt LAS (5§ p.1). Om ALVA tillämpas får anställningen under en femårsperiod inte överstiga sammanlagt två år.

För adjungerade universitetslektorer och adjungerade universitetsadjunkter gäller i princip samma behörighetskrav som vid tillsvidareanställning. En adjungerad lärare har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet och ska tillföra specialiserade kunskaper och erfarenheter till den forsknings- eller pedagogiska miljö där han/hon kommer att ha sin sysselsättning. En adjungerad lärares kompetensområde kan därför vara mer begränsad än vid tillsvidareanställning.

När rekryteringen inletts tar akademien kontakt med den berörda personen för diskussion om intresset för adjungering. Kontakt tas också tidigt med personens arbetsgivare för att diskutera modell för adjungering. Av kontinuitets- och kvalitetskäl är avtal med huvudarbetsgivaren att föredra eftersom ALVA medför en tidsmässigt kort undervisningsinsats.

Rekrytering av adjungerade lärare hanteras i övrigt på samma sätt som vid tillsvidareanställning av respektive lärarkategori.

13.6 **Gästlärare (utom gästprofessor)**

Gästlärare kan anställas genom allmän visstidsanställning (ALVA) enligt LAS (5§ p.1).

Anställningstiden under en femårsperiod får inte överstiga två år.

Gästlärare kommer normalt från ett annat lärosäte eller annan geografisk plats. Syftet är att tillfälligt knyta en person med värdefull kunskap till Högskolan. Behörighetskraven är de samma som vid tillsvidareanställning, vilket innebär att gästlärare normalt anställs i samma lärarkategori som den man innehar vid huvudarbetsgivaren. Anställning som gästlärare kan omfatta heltids- eller deltidstjänstgöring.

När rekryteringen inletts (för gästlektor fordras rektorsbeslut) tar akademien kontakt med berörd person för att höra om intresset för att bli gästlärare. Rekryteringen av gästlärare hanteras i övrigt på samma sätt som vid tillsvidareanställning. För gästlektor som innehar ett lektorat vid annat lärosäte görs normalt undantag från sakkunnigprövning.

13.7 Övergångsbestämmelser

För andra lärare med tidsbegränsad anställning än de som nämns i 10.1 -10.3 och som anställts före den 1 januari 2011 gäller övergångsbestämmelser (SFS 2010:1064).

14 ANSTÄLLNING SOM POSTDOKTOR

Anställningen av postdoktor följer reglerna i det centrala kollektivavtalet om tidsbegränsad anställning som postdoktor, daterat 2008-09-04, mellan Arbetsgivarverket, OFR, Saco-S och SEKO.

En postdoktor ska, enligt avtalet, huvudsakligen bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst en femtedel av arbetstiden. En förutsättning för tillämpning av avtalet är att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor med stöd av avtalet under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde vid samma lärosäte.

Utöver vad som följer av bestämmelserna i lagen (1982:80) om anställningsskydd får en postdoktor, enligt avtalet, anställas tills vidare dock längst två år. Anställningen får förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

Behörig att anställas som postdoktor är den som har avlagt doktorsexamen. Doktorsexamen ska vara avlagd högst tre år före ansökningstidens utgång, såvida inte särskilda skäl finns.

En sökande ska ha avlagt doktorsexamen vid annat lärosäte och utan stöd från Högskolan i Gävle för att komma ifråga för anställningen.

Bedömningsgrunder för postdoktor bestäms vid varje enskild rekrytering akademichefen.

15 ANSTÄLLNING SOM DOKTORAND

Högskolorna får ha särskilda anställningar som doktorand för att dessa ska genomföra sin utbildning på forskarnivå. (HF 5 kap 1 §)

Den som är anställd som doktorand ska främst ägna sig åt sin egen utbildning.

En anställd får dock i begränsad omfattning arbeta med utbildning, forskning, konstnärligt utvecklingsarbete och administration. Sådant arbete får, innan doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen har avlagts, inte omfatta mer än 20

procent av full arbetstid. (HF 5 kap 2 §)

Bara den som antas eller redan har antagits till en utbildning på forskarnivå vid en högskola får anställas som doktorand. (HF 5 kap 3 §)

Högskolan i Gävle kan inrätta anställning som doktorand endast under förutsättning att den som anställs antas eller redan har antagits till utbildning på forskarnivå vid Högskolan i Gävle eller vid ett annat lärosäte.

En anställning som doktorand ska avse arbete på heltid. Om en doktorand begär det, får anställningen avse arbete på deltid, dock lägst 50 procent av heltid. (HF 5 kap 3a §)

Den som har fått utbildningsbidrag för doktorander ska efter ansökan anställas som doktorand senast när det enligt den individuella studieplanen återstår en utbildningstid som motsvarar två års utbildning på heltid till doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen. Detta gäller dock inte om rektor har beslutat att dra in doktorandens resurser enligt 6 kap. 30§ eller utbildningsbidraget enligt 14§ förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander. (HF 5 kap 4)

När en doktorand ska anställas i andra fall än som avses i 4§ ska avseende fästas vid förmågan att tillgodogöra sig utbildningen på forskarnivå. Vidare ska andra och tredje stycket gälla.

Om en doktorand ska anställas i samband med antagning till utbildningen, ska bestämmelserna i 7 kap 41§ andra och tredje stycket om bestämmande av behörighetsgrunder och om hinder mot företräde tillämpas. Högskolan ska genom annonsering eller ett därmed likvärdigt förfarande informera om den lediga anställningen, så att den som är intresserad av anställningen kan anmäla det till högskolan inom viss tid. Information behöver dock lämnas bara om en doktorand ska anställas i samband med antagning till utbildningen och om det av 7 kap 37§ följer att information ska lämnas vid antagningen. (HF 5 kap 5 §)

Anställning som doktorand sker genom beslut av rektor. (HF 5 kap 6 §)

Rektor har delegerat till berörd akademichef att besluta att rekrytering av doktorand ska ske. Om Högskolan i Gävle inte är huvudman för utbildningen ska akademichef i samråd med studierektor för forskarutbildningen tillse att gällande avtal om forskarutbildningens utförande och finansiering finns mellan Högskolan och mottagande lärosäte. Mellan akademichef och berörd utbildnings- och forskningsnämnd ska genom studierektor för forskarutbildningen avtal upprättas.

En anställning som doktorand ska gälla till vidare, dock längst till en viss tidpunkt och aldrig för längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen. Den första anställningen får gälla högst ett år. Anställningen får förnyas med högst två år i taget.

En person får vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år. Den sammanlagda anställningstiden får dock inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år. Vid studier som ska avslutas med licentiatexamen eller konstnärlig licentiatexamen får den sammanlagda anställningstiden inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under två år. Från dessa tider ska avräkning göras för den studietid då doktoranden inte har varit anställd som doktorand.

Den sammanlagda anställningstiden får dock vara längre än vad som anges i tredje

stycket, om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret eller förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet. (HF 5 kap 7 §)

16

ÖVERKLAGANDE

Högskolans beslut kan överklagas enligt **HF 12 kap** och **FL §§ 23 – 28**.
Överklagandet ska inges till Registrator, Högskolan i Gävle, 801 76 Gävle.

I HF 12 kap 2 § första stycket punkterna 1-4 och andra stycket anges vilka beslut av en högskola om anställning och befordran som får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH). I Förvaltningslagen (FL §§ 23-28) finns ytterligare bestämmelser.

Anställningsnämnden avgör om yttrande över det som framkommit i överklagandet ska inhämtas från de sakkunniga och från den som erhållit anställningen vid nyrekryteringen.

Anställningsnämnden avger, om den finner det påkallat, yttrande till rektor, som avger Högskolans yttrande till ÖNH. Yttrandet kan vid behov avges till ÖNH efter det att handlingarna har skickats.

Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH) är en myndighet som har till uppgift att pröva överklaganden av vissa beslut fattade inom högskolesektorn och sektorn för kvalificerad yrkesutbildning. Adressen är <http://www.onh.se>.