

Anställningsordning vid Högskolan i Gävle

Beslutad av Högskolestyrelsen
2014-12-12
Dnr HIG-STYR 2014/137



Fastställt av Högskolestyrelsen 2014-12-12

Inledning

HIG:s anställningsordning är utformad som en lokal regelsamling för anställning av lärare och gäller i de fall anställningens varaktighet är minst sex månader.

Anställningsordningen är fastställd av styrelsen(HF 2 Kap 2 § punkt 9). Redaktionella ändringar och mindre följdändringar med anledning av förändrad lagstiftning beslutas av rektor (Beslut HST 2014-12-12.

Kursiverad text utgör ren författningstext medan HIG:s egna anvisningar är skrivna med vanlig text. I denna version är ändringar i Högskolelag tom SFS 2012:4 samt Högskoleförordningen tom SFS 2012:529 införda i tillämpliga delar.

Delegation m.m.

Beslut om anställning av professor (inklusive befordran till professor) fattas av rektor. Rektor får inte delegera rätten att anställa professorer (inklusive befordrade professorer)

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 2010:1 408)

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 iakttas saklighet och opartiskhet. (2010:1 408)

12 kap. 5 § RF

Arbetsstagare 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 2010:1 408)

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 förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden. (SFS 2005:1 208)

2 kap. 2 § HF

[...] Vidare ska styrelsen själv besluta

9. om en anställningsordning [...] (SFS 2010:1 064)

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)

Läroanställningar

3 kap. 2 § 1–2 st. HL

För utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna.

Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare.

Regeringen meddelar föreskrifter om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av professorer och lektorer. (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

4. konstnärlig verksamhet

5. adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet (adjungerad professor) eller

6. 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 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 § 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 läroanställningen. (SFS 1997:797)

4 § LAS

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. (SFS 2010:1 230)

4 kap. 1 § HF

Lärare anställs av högskolan. (SFS 2010:1 064)

4 kap. 2 § HF

En högskola får, efter medgivande av en sådan sjukvårdshuvudman som avses i 3 kap. 8 § högskolelagen (1992:1 434), besluta att en anställning som professor eller lektor 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 2010:1 064)

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 2010:1 064).

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 2010:1 064)

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 2010:1 064)

Vid Högskolan i Gävle skall följande lärare finnas:

Professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor)

Lektor (inbegripet adjungerad lektor och gästlektor)

Biträdande lektor

Adjunkt (inbegripet adjungerad adjunkt och gästadjunkt)

Klinisk adjunkt

Lektor vid HIG benämns universitetslektor Adjunkt benämns universitetsadjunkt.

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)

Villkorsavtal 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.

I en lärares arbetsuppgifter ska kunna ingå undervisning och examination på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå, forskning, ledningsuppgifter, administrativa arbetsuppgifter, samverka med det omgivande samhället samt i förekommande fall konstnärligt arbete. Akademieförordningen ansvarar för fördelning av lärares arbetsuppgifter inom ramen för gällande årsarbetstid. Akademieförordningen kan delegera dessa arbetsuppgifter till Avdelningschef.

Lärares arbetstider vid HIG regleras i lokalt kollektivavtal.

Behörighetskrav

Professor

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)

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 2010:1 064)

3 kap. 8 § 1 st. HL

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

Behörig att anställas som professor är den som har den vetenskapliga och pedagogiska skicklighet som krävs för att bedriva arbetet som lärare på ett professionellt sätt. Ytterligare behörighetskrav, utöver de som specificeras nedan, kan anges i anställningsprofilen om de är sakligt motiverade utifrån anställningens arbetsuppgifter.

Vetenskaplig skicklighet

En professor vid ska kunna uppvisa

- en bred, djup och aktuell vetenskaplig produktion som bedömts av oberoende granskare och som både kvalitativt och kvantitativt ligger betydligt över docentnivån inom området
- självständighet och originalitet vad gäller såväl teori som metod
- aktivt deltagande i internationella och nationella forskarnätverk, konferenser, kongresser samt vetenskapliga granskningsuppdrag

Dokumentationen av de vetenskapliga meriterna ska vara av sådan omfattning att en kvalitativ bedömning kan göras.

Pedagogisk skicklighet

En professor ska kunna

- planera, utveckla, genomföra och utvärdera undervisning på högskolans samtliga nivåer (d.v.s. grund, avancerad och forskarnivå) inom det egna kunskapsområdet eller motsvarande former av utbildning utanför högskolesektorn
- uppvisa ett reflekterande förhållningssätt till undervisning på högskolenivå samt till studenters lärande utifrån relevant utbildningsvetenskaplig forskning och teori eller motsvarande utifrån konstnärligt utvecklingsarbete
- känna till regelverket för verksamheten inom den högre utbildningen
- uppvisa god förmåga att handleda forskarstuderande

Dokumentationen av de pedagogiska meriterna ska vara av sådan omfattning att en kvalitativ bedömning kan göras.

Konstnärlig skicklighet

Konstnärlig skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär konstnärlig verksamhet. Konstnärlig skicklighet visas genom egen konstnärlig produktion samt reflektion inom aktuellt konstnärligt fält. Kriterier vid bedömningen utgörs av konstnärligt djup, uttryck, originalitet samt kvalitet och omfattning inom aktuell konstnärlig produktion.

Adjungerad professor

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.

Syftet med anställning som adjungerad professor är att tillfälligt tillföra värdefull kompetens till högskolan 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 högskolan kan omfatta högst 49 procent.

För anställning av adjungerad professor gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av professor. Den adjungerade professors kompetensområde kan dock 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.

För anställning som adjungerad professor ska med undantag för, pedagogisk skicklighet, de behörighetskrav som gäller i övrigt för professor tillämpas.

Vid anställning av adjungerad professor ska ett avtal upprättas mellan Högskolan i Gävle och huvudarbetsgivaren. Avtalet skall 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 resultat

Gästprofessor

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.

För anställning av gästprofessor gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av 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 samt därvid vara anställd som professor.

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 högskola. 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 anställning 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. (SFS 2010:1 064)

Kallelseförfarandet ska användas restriktivt. Kallelse ska användas som ett verktyg för särskilt strategiska rekryteringar. Endast de som uppfyller kraven för anställning som professor får kallas.

Befordran från universitetslektor till professor

Högskolan får befordra universitetslektor till professor om behov föreligger och det finns ekonomiska förutsättningar för en befordran. Beslut om anställning av professor (inklusive befordran till professor) fattas av rektor. Rektor kan inte delegera rätten att anställa professorer (inklusive befordrade professorer). Endast universitetslektor som är tillsvidareanställd, samt verksam vid högskolan kan befordras.

Ämnesområdet ska vara detsamma som för den tidigare anställningen.

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

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)

Vetenskaplig skicklighet

En universitetslektor ska kunna uppvisa

- avlagd doktorsexamen inom kunskapsområdet eller motsvarande
- självständighet och originalitet vad gäller såväl teori som metod
- aktivt deltagande i internationella och nationella forskarnätverk, konferenser, samt kongresser

Dokumentationen av de vetenskapliga meriterna ska vara av sådan omfattning att en kvalitativ bedömning kan göras.

Pedagogisk skicklighet

En universitetslektor ska kunna

- planera, utveckla, genomföra och utvärdera undervisning på grund- och avancerad nivå inom det egna kunskapsområdet
- uppvisa ett reflekterande förhållningssätt till undervisning på högskolenivå samt till studenters lärande utifrån relevant utbildningsvetenskaplig forskning och teori eller motsvarande utifrån konstnärligt utvecklingsarbete
- känna till regelverket för verksamheten inom den högre utbildningen

Dokumentationen av de pedagogiska meriterna ska vara av sådan omfattning att en kvalitativ bedömning kan göras

Biträdande universitetslektor

4 kap. 12 a § HF

En lärare får anställas tills vidare, 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.

Behörig att anställas enligt första stycket är den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång. Förordning (2012:523).

Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som avlagt doktorsexamen eller uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som avlagt doktorsexamen eller uppnått motsvarande kompetens sju år före ansökningstidens utgång.

Anställning som biträdande universitetslektor är en tidsbegränsad anställning för meritering. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att kunna utveckla sin självständighet som forskare och få behörighet för att kunna anställas på annan lärarbefattning som det krävs högre behörighet för.

Vid anställning som biträdande universitetslektor ska särskild vikt fästas vid den sökandes förutsättningar att bidra till framtida utveckling av så väl forskning som undervisning.

Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor

En biträdande universitetslektor har rätt att prövas för befordran till anställning som universitetslektor tillsvidare. Ansökan om prövning för befordran kan tidigast göras när ett år återstår av anställningen som biträdande universitetslektor. Följande kriterier gäller:

- Den sökande ska ha dokumenterad förmåga att självständigt initiera och driva forskning av hög vetenskaplig kvalitet

- Den pedagogiska skickligheten ska visas genom undervisning på såväl grundläggande som avancerad nivå. Skickligheten ska vara väl dokumenterad på ett sätt som gör det möjligt att bedöma kvaliteten i den pedagogiska verksamheten
- Den sökande ska ha genomgått högskolepedagogisk kurs om minst tio veckor

Universitetsadjunkt

Vetenskaplig skicklighet

En universitetsadjunkt vid Högskolan i Gävle ska kunna uppvisa avlagd högskoleexamen inom kunskapsområdet eller motsvarande och genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper, samt visat pedagogisk skicklighet.

Pedagogisk skicklighet

En universitetsadjunkt vid Högskolan i Gävle ska kunna

- planera, utveckla, genomföra och utvärdera undervisning på grundnivå inom det egna kunskapsområdet
- uppvisa ett reflekterande förhållningssätt till undervisning på högskolenivå samt till studenters lärande utifrån relevant utbildningsvetenskaplig forskning och teori eller motsvarande utifrån konstnärligt utvecklingsarbete
- känna till regelverket för verksamheten inom den högre utbildningen

Dokumentationen av de pedagogiska meriterna ska ha en sådan omfattning att en kvalitativ bedömning kan göras. Beslut om anställning av universitetsadjunkt fattas av personalchef.

Universitetsadjunkt kan befordras till universitetslektor om särskilda skäl föreligger.

Kraven för att en universitetsadjunkt ska kunna befordras till universitetslektor är samma som vid anställning av universitetslektor.

Adjungerad lärare (utom professorer)

Med adjungerad lärare (dock inte adjungerad professor) avses en deltidsanställning av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet med adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för utbildning av hög kvalitet. Omfattningen av en adjungerad anställning ska utgå från verksamhetens krav. Omfattningen på en sådan anställning är normalt ca 49 procent av en heltidsanställning.

En adjungerad lärare får anställas för längst två år. En sådan anställning får förnyas. Beslut om adjungering av en universitetslektor fattas av rektor. Beslut om adjungering av universitetsadjunkt fattas av personalchef.

Vid anställning av adjungerad lärare ska det upprättas ett avtal mellan Högskolan i Gävle och huvudarbetsgivaren. Avtalet skall 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 resultat

Gästlärare (utom professor)

Syftet med gästlärare är att tillfälligt knyta en person till högskolan som besitter specialistkunskap. Behörighetskraven är samma som för motsvarande tillsvidareanställning. Gästlärare är en tidsbegränsad anställning vars varaktighet kan omfatta högst två år (AVA). För att en person ska kunna anställas som gästlärare ska vederbörande ha en påtaglig anknytning till annan arbetsgivare samt vara behörig till den akademiska nivån som vederbörande söker vid högskolan. Innan rekrytering av gästlektor inleds krävs beslut av rektor. Rekrytering av gästlärare hanteras i övrigt på samma sätt som vid tillsvidareanställning av respektive lärarkategori.

Rekryteringsprocessen

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 2010:1 064)

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 2010:1 064)

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 2010:1 064)

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 2010:1 408)

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)

Beslut att inleda en rekrytering sker i enlighet med Hanteringsanvisning rekrytering för Högskolan i Gävle.

I samband med beslut om att inleda en rekrytering ska alltid beslut om anställningsprofil fattas, samt vilka bedömningsgrunder som kommer att tillämpas. Dessa ska vara sakligt motiverade med utgångspunkt i anställningens arbetsinnehåll och verksamhetens behov.

Anställningsprofil

En anställningsprofil ska bifogas framställan i personalärende och innehålla följande:

- ämnesområde för anställningen
- huvudsakliga arbetsuppgifter
- behörighetskrav

-bedömningsgrunder och hur de ska vägas mot varandra

Förslag på sakkunniga ska lämnas i samband med utarbetandet av anställningsprofil.

Anställningsprofilen är utgångspunkten för hela rekryteringsarbetet fram till beslut. I anställningsprofil kan ytterligare krav ställas utöver vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Fastställd anställningsprofil får inte ändras.

Anställningsprofilen kan ange ytterligare bedömningsgrunder. 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.

Beredning av anställnings- och befordringsärenden

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 2010:1 064)

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

Lärarrepresentanterna i anställningsnämnden utses av UFN. Studeranderepresentanterna utses av Gefle Studentkår. De fasta ledamöterna har ersättare, dock ej personliga 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 befinner lämpligt kan anställningsnämnden adjungera en eller flera ledamöter med särskild kunskap i ärendet. Adjungerad ledamot har inte rösträtt.

Anställningsnämnden ansvarar för att bereda, göra urval och lämna förslag till rektor gällande anställning av lärare för samtliga kategorier utom universitetsadjunkt. Vid nyanställning ingår intervju, provföreläsning och referenstagning i underlaget för nämndens beslut om inte synnerliga skäl föreligger.

Vid tillsättning av anställningar som omfattar högst två år för vikariat eller allmän visstidsanställning får ett förenklat anställningsförfarande tillämpas, innebärande att sakkunnigbedömning kan uteslutas. Rekrytering till tidsbegränsad anställning skall ske med omsorg, mot bakgrund av den rätt till tillsvidareanställning som kan uppkomma vid upprepade tidsbegränsad anställning

Den som ansvarar för anställning ska tillse att en tidsbegränsad anställning som lärare inte pågår så länge att den enligt LAS övergår i en tillsvidareanställning utan ha utlysts och tillsatts efter sakkunnigförfarande.

Tidsbegränsade anställningar som inte utlyses externt ska alltid annonseras internt.

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 anställningen bereds enligt gällande regler, medan personalchefen fattar beslut om anställning.

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

Om det vid referenstagningen framkommer något av betydelse för ärendet ska detta dokumenteras. Den sökande ska informeras om att referenstagning sker.

Anställningsnämnden är beslutsmässig då hälften (3 personer) av ledamöterna (inklusive ordförande) är närvarande.

Sakkunnigbedömning

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 prövning 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. (SFS 2010:1 064)

Vid anställning av professor ska anställningsnämnden inhämta yttrande från minst två personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde. Vid anställning av universitetslektor ska yttrande från minst två personer som är särskilt förtrogen med anställningens ämnesområde inhämtas.

Berörd akademi ger snarast förslag på lämplig(a) sakkunnig(a). Anställningsnämnden fattar beslut om sakkunniga enligt akademins eller eget förslag efter ansökningstidens utgång. Eventuella jävförhållanden ska beaktas.

Handläggaren ska överenskomma med sakkunnig 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.

Sakkunnig 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. Sakkunnigs yttrande ska föreligga innan anställningsnämnden tar ställning i anställningsärendet. Sakkunniga deltar inte i beslutet.

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 meriter.

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 skriftligen motivera förslaget till anställning.

Sedan anställningsnämnden fattat beslut om anställningsförslaget, kontaktar ordföranden eller handläggaren dem som har varit inbjudna till intervju om utgången. Anställningsnämndens förslag till anställning lämnas till handläggaren för att ta kontakt med den sökande för att komma överens om anställningsvillkoren samt att informera om anställningen till personalorganisationerna.

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 2010:1 064)

Beslut om anställning av lärare fattas av rektor efter föredragning. Gäller dock inte anställning av universitetsadjunkt där personalchefen fattar beslut.

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

Överklagande

12 kap. 2 § 1 st. 1 p HF

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

1. beslut om anställning vid en högskola, med undantag av anställning som doktorand. [...]. (SFS 2010:1 064)

12 kap. 5 § HF

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

Ett överklagande bereds av personalavdelningen som inhämtar förklaring från den anställda och yttrande från anställningsnämnden och i förekommande fall från akademichef. Överklagandeärendet föredras vid rektors beslutsmöte, varefter rektor avger yttrande till Överklagandenämnden för högskolan.

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)

Ett beslut om att avbryta en tillsättning ska vara skriftligt och lämnas av initierande chef.