



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Diarienummer  
STYR 2022/1843

# LUNDS UNIVERSITETS ANSTÄLLNINGSORDNING

*Fastställd av universitetsstyrelsen 2022-09-21, § 12*

Med stöd av 2 kap. 2 § 1 st. 9 p. högskoleförordningen (1993:100) beslutar Lunds universitet om följande anställningsordning.

## Innehåll

<b>LUNDS UNIVERSITETS ANSTÄLLNINGSORDNING .....</b>	<b>1</b>
1. Inledning .....	2
2. Grundläggande principer och regler om rekrytering och anställning.....	5
3. Läroanställningar och tidsbegränsad anställning .....	7
3.1. Läroanställningar.....	7
3.2. Tidsbegränsad anställning .....	9
3.3. Förenad anställning .....	11
4. Behörighetskrav, bedömningsgrunder och högskolepedagogisk utbildning .....	11
4.1. Inledning.....	11
4.2. Högskolepedagogisk utbildning .....	12
4.3. Behörighetskrav, bedömningsgrunder och förutsättningar för respektive läroanställning.....	14
5. Rekryteringsprocess och beredning av anställnings- och befordringsärenden.....	23

5.1. Anställningens inriktning, kravprofil samt information om ledig anställning (utlysning).....	23
5.2. Beredningsorgan.....	24
5.3. Gallring, sakkunnigbedömning och yttrande.....	25
5.4. Förenklat förfarande vid tidsbegränsad anställning.....	26
5.5. Kallelse av professor .....	27
5.6. Information om anställningsbeslut .....	28
6. Befordran .....	28
6.1. Befordran till professor .....	28
6.2. Befordran till universitetslektor.....	29
7. Överklagande .....	31
8. Ikraftträdande .....	31
9. Övergångsbestämmelser .....	32
Förkortningar .....	33

## 1. Inledning

Lunds universitets strategiska plan för perioden 2017–2026<sup>1</sup> bygger på grundläggande akademiska värden som autonomi och akademisk frihet. Planen framhåller att utbildning och forskning ska sträva efter högsta kvalitet och vara sammanflätade. Studenter och medarbetare ska erbjudas attraktiva miljöer. Tydliga karriärvägar ska säkerställas och universitetet ska arbeta strategiskt med rekrytering. Verksamheten ska utmärkas av god arbetsmiljö, jämställdhet och förmåga att säkra likabehandling för både studenter och medarbetare. Utbildning, forskning och samverkan med det omgivande samhället ska präglas av internationalisering, och det ska finnas tydliga möjligheter för internationell rörlighet för studenter och medarbetare. Utbildning och

---

<sup>1</sup> Dnr STYR 2015/812.

forskning ska sammanflätas i lärandemiljöer där det både undervisas och forskas, och där meritering inom utbildning och forskning likställs.<sup>2</sup>

Goda och tydliga karriärvägar är både en fråga om verksamhetens behov, utveckling och kvalitet och en fråga om individens karriärutveckling och anställningssituation. Ett viktigt arbete för att främja goda och tydliga karriärvägar handlar om att tydliggöra och öppna upp karriärsystemet genom utlysningar i konkurrens. En annan viktig aspekt är satsningar på karriär- och kompetensutveckling, och en möjlighet att befordra till högre anställning vid olika steg i den akademiska karriären. Anställningsordningen bygger på att Lunds universitet ska erbjuda fortsatt kompetens- och karriärutveckling inom utbildning och forskning samt samverka med det omgivande samhället inom ramen för anställningen samt att graden av nödvändig skicklighet kan variera inom pedagogik, vetenskap och konstnärlig verksamhet beroende på anställningens innehåll.

Högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100) innehåller regler om läraranställningar. Anställningsordningen innehåller de regler för anställning och befordran som Lunds universitet ska tillämpa. Anställningsordningen förutsätter att varje fakultet<sup>3</sup> som anställer lärare har en tydlig delegationsordning och tillhandahåller information om rekryteringsprocessen.

---

<sup>2</sup> Se också European Commission, *The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*, Directorate-General for Research (Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2005) och European Commission, *The European Charter for Researchers*, Directorate-General for Research (Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2005).

<sup>3</sup> Med fakultet avses i anställningsordningen även universitetets särskilda verksamheter och kultur- och museiverksamheterna.

Anställningsordningen kompletteras vidare av en policy som är avsedd att fungera som ett långsiktigt och vägledande verktyg i det strategiska och operativa arbetet med anställning, goda och tydliga karriärvägar samt kompetensförsörjning när det gäller lärare och forskare vid Lunds universitet.<sup>4</sup>

Anställningsordningen är upplagd på följande sätt. Avsnitt 2 behandlar grundläggande principer och regler om rekrytering och anställning, avsnitt 3 läraranställningar och tidsbegränsad anställning. Avsnitt 4 behandlar behörighetskrav, bedömningsgrunder och högskolepedagogisk utbildning. Avsnitt 5 behandlar rekryteringsprocess och beredning av anställnings- och befordringsärenden, avsnitt 6 befordran. Avsnitt 7, 8 och 9 behandlar överklagande, ikraftträdande och övergångsbestämmelser. Avslutningsvis återfinns en lista över förkortningar.

Avsnitten och delavsnitten inleds i förekommande fall med en textruta som innehåller ett urval av centrala bestämmelser i lag, förordning och kollektivavtal. Här återfinns både bestämmelser som återges i fulltext och hänvisningar till bestämmelser. Centrala bestämmelser i kollektivavtal behandlas också i brödtexten, och detsamma gäller Lunds universitets egen reglering (hänvisningar till specifika kollektivavtal och universitetsgemensamma föreskrifter och beslut återfinns i fotnoterna).

---

<sup>4</sup> Policy om anställning och goda och tydliga karriärvägar för lärare och forskare vid Lunds universitet (Dnr STYR 2019/311). Se också M. Rönmar, *Goda och tydliga karriärvägar vid Lunds universitet. Rapport* (Lunds universitet, Lund 2018) (med utredningsstöd av Carina Wickberg vid Universitetsledningens kansli) (Dnr STYR 2017/1545).

## 2. Grundläggande principer och regler om rekrytering och anställning

### 1 kap. 9 § RF:

Domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter ska i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet. (SFS 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)

### 4 kap. 13 § HF:

Lärare anställs genom beslut av rektor. Detta gäller också beslut med anledning av ansökan om befordran som avses i 12 c §. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras. (SFS 2017:844)

### 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)

### Se också:

16–18 §§ FL om jäv (SFS 2017:900)

1 kap. 5 § 2 st. HL om jämställdhet mellan kvinnor och män i högskolornas verksamhet (SFS 2005:1208)

1 kap. 1 och 4 §§, 2 kap. 1 §, 2 kap. 2 § 2 p. och 3 kap. DL om diskrimineringsgrunder, diskrimineringsförbud, positiv särbehandling och aktiva åtgärder (SFS 2008:567, SFS 2014:958, SFS 2016:828)

Processer kopplade till anställning och befordran ska noga iaktta principer och regler om likabehandling, saklighet och transparens. Vid beslut om anställning ska avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet, och i beredningen ska frågor om jäv noga beaktas. Rekryteringen av lärare ska syfta till att finna lärare med bästa möjliga kompetens och potential för de uppgifter anställningen avser.

Rekrytering, anställning och befordran ska vara fri från diskriminering. Ett aktivt förebyggande och systematiskt arbete med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor är ett väsentligt instrument för att kunna uppnå en jämn könsfördelning och ökad mångfald bland universitetets anställda. Lunds universitet ska vid rekrytering verka för att uppnå jämn könsfördelning, dels inom respektive lärarkategori, dels med hänsyn till det sammanhang inom vilket personen ska verka. I det underlag som tas fram inför beslutet om att informera om en ledig anställning ska det potentiella sökfältet redovisas med hänsyn tagen till jämställdhetsmålen.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Lika Villkorsplan för Lunds universitet 2022—2027 (STYR 2021/2323) och beslut om förlängd rutin för att öka jämställdheten vid rekrytering av professorer (STYR 2021/276).

### 3. Läraranställningar och tidsbegränsad anställning

#### 3.1. Läraranställningar

3 kap. 2 § 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. 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)

Se också:

4 kap. HF

3 § Professorer (SFS 2010:1064)

4 § Lektorer (SFS 2010:1064)

4 a § Biträdande lektorer (SFS 2017:844)

Se också:

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

Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor, Kollektivavtal slutet mellan Arbetsgivarverket och OFR/S och Saco-S, 2021-11-19

Med lärare vid Lunds universitet avses

- professor
- gästprofessor
- adjungerad professor
- universitetslektor
- adjungerad universitetslektor

- biträdande universitetslektor
- postdoktor
- universitetsadjunkt, samt
- adjungerad universitetsadjunkt.



### 3.2. Tidsbegränsad anställning

4 § LAS:

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§ LAS. ... (SFS 2022:835)

5 § LAS:

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för särskild visstidsanställning,
2. för vikariat
3. för säsongarbete ... (SFS 2022:835)

Se också:

6 § LAS om provanställning (SFS 1994:1685)

4 kap. HF:

9 § 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, eller om inte annat anges i 12 b §. Därutöver gäller 10–12 a §§ i fråga om tidsbegränsning av en anställning (SFS 2012:523)

10 § 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. (SFS 2010:1064)

Se också:

11 § Adjungerad professor (SFS 2010:1064)

12 § Gästprofessor (SFS 2010:1064)

12 a § Biträdande lektor (SFS 2017:844)

12 b § om ingående av ny tidsbegränsad anställning efter anställning som biträdande lektor (SFS 2012:523)

Se också:

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

Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor, Kollektivavtal slutet mellan Arbetsgivarverket och OFR/S och Saco-S, 2021-11-19.

En professor, universitetslektor och universitetsadjunkt ska i första hand anställas med tillsvidareanställning. De tidsbegränsade meriteringsanställningarna postdoktor och biträdande universitetslektor är avsedda för meritering inom forskning och utbildning och för att bereda innehavarna möjlighet att utveckla sin kompetens för fortsatt akademisk karriär. De tidsbegränsade anställningarna adjungerad lärare, gästprofessor samt lärare inom konstnärlig verksamhet fyller särskilda funktioner i verksamheten.

En anställning som universitetslektor eller universitetsadjunkt får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Därutöver gäller 4 kap. 9–12 b §§ HF i fråga om tidsbegränsning av en anställning samt kollektivavtalsreglering rörande vissa tidsbegränsade läraranställningar.

### 3.3. Förenad anställning

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. En förenad anställning får innehas bara av den som uppfyller behörighetskraven för båda anställningarna.

Den ordning som gäller för anställning av lärare skall gälla också för den anställning som skall vara förenad med läraranställningen.

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. (SFS 1997:797)

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 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 2010:1064)

Se också:

4 kap. 8 § HF om sjukvårdshuvudmans yttrande (SFS 2010:1064)

En förenad anställning ska tillföra klinisk kompetens till undervisning och forskning.

## 4. Behörighetskrav, bedömningsgrunder och högskolepedagogisk utbildning

### 4.1. Inledning

Behörighetskrav och bedömningsgrunder följer av reglering i högskolelagen och högskoleförordningen, i kollektivavtal samt i anställningsordningen. Mot bakgrund av varje fakultets skilda traditioner och förutsättningar kan det vidare finnas behov av

ytterligare preciseringar av såväl behörighetskrav som bedömningsgrunder på fakultetsnivå (generellt i form av föreskrifter och/eller skrivningar i enskilda kravprofiler). En fakultet får dock inte sänka kraven vad gäller behörighet i förhållande till vad som följer av lag och förordning, kollektivavtal samt anställningsordningen.

För lärare vid Lunds universitet gäller som allmänt behörighetskrav att vara lämplig för och ha den förmåga i övrigt som behövs för att väl fullgöra arbetsuppgifterna i den aktuella anställningen.

Utöver de generella behörighetskrav och bedömningsgrunder som anges nedan för respektive anställning kan eventuellt ytterligare behörighetskrav och bedömningsgrunder för den specifika anställningen anges i kravprofilen. Meritvärderingen ska göras med utgångspunkt i anställningsordningen och den för anställningen fastställda kravprofilen.

Vid bedömningen av sökandes meriter ska hänsyn tas till om det förelegat särskilda skäl som påverkat den professionella utvecklingen. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, yrkesverksamhet, tjänstgöring inom totalförsvaret, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller liknande omständigheter.

#### **4.2. Högskolepedagogisk utbildning**

Lunds universitet uppställer som behörighetskrav att sökande till anställning som professor, adjungerad professor, universitetslektor, adjungerad universitetslektor, universitetsadjunkt och adjungerad universitetsadjunkt som en del av den pedagogiska skickligheten ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning som omfattar minst fem veckor. Den högskolepedagogiska utbildningen ska vara relaterad till SUHF:s nationella rekommendationer<sup>6</sup> och ha som övergripande mål att deltagaren efter avslutad utbildning ska visa kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som utgör en grund för att arbeta professionellt

---

<sup>6</sup> SUHF, *Rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning samt ömsesidigt erkännande* (REK 2016:1).

som lärare inom högskolan inom sitt ämnesområde och för att medverka i högskoleutbildningens utveckling.

Om sådan utbildning saknas, ska en bedömning göras om motsvarande kunskaper och färdigheter inhämtats på annat sätt och redovisas i underlaget för beslut om anställning.

Om särskilda skäl finns, t.ex. när den sökande i sin tidigare anställning inte haft förutsättningar att inhämta sådana kunskaper, kan anställning ändå ske. Den anställde ska då genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första åren av anställningen, så att kravet uppnås.

För adjungerade professorer, adjungerade universitetslektorer och adjungerade universitetsadjunkter behöver kravet på genomgången högskolepedagogisk utbildning omfattande minst fem veckor inte tillämpas om anställningstiden är kort (högst ett år) eller anställningens omfattning är begränsad (högst 20 procent). I dessa fall ska den anställde istället genomgå en anpassad högskolepedagogisk utbildning där utgångspunkten är de arbetsuppgifter som anställningen innefattar. I dessa fall uppställs vidare som villkor för förlängning av anställningen att den anställde har genomgått den anpassade högskolepedagogiska utbildningen.

De tillsvidareanställda lärare som har högskolepedagogisk utbildning omfattande fem veckor ska ges möjlighet att inom ramen för sin anställning erhålla ytterligare högskolepedagogisk utbildning omfattande minst fem veckor.

### 4.3. Behörighetskrav, bedömningsgrunder och förutsättningar för respektive läraranställning

#### 4.3.1. 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. 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 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)

Vid anställning som professor ska följande bedömningsgrunder gälla:

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

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

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

#### 4.3.2. *Adjungerad professor*

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)

En adjungerad professor anställs med tidsbegränsad anställning.

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

Avsteg från behörighetskraven får emellertid göras om personen har en unik kompetens av särskild vikt för den aktuella verksamheten eller för att stärka verksamhetens anknytning till det omgivande samhället. Vid bedömning av den sökandes pedagogiska skicklighet ska hänsyn tas till karaktären i den verksamhet den sökande har erfarenhet av.

#### 4.3.3. Gästprofessor

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 ...

3. anställning som gästlärare av en person som uppfyller behörighetskraven för professor (gästprofessor). (SFS 2010:701)

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)

En gästprofessor anställs med tidsbegränsad anställning.

Behörig att anställas som gästprofessor är den som är professor eller uppfyller behörighetskraven för professor.

Personen ska ha en speciell kompetens av värde för den aktuella verksamheten.



#### 4.3.4. 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 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 anställningen av en lektor 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 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)

Vid anställning som universitetslektor ska följande bedömningsgrunder gälla:

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

#### **4.3.5. Adjungerad universitetslektor**

Enligt kollektivavtal<sup>7</sup> avses med adjungerad lärare en deltidsanställning av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.<sup>8</sup>

En adjungerad universitetslektor anställs med tidsbegränsad anställning. En adjungerad universitetslektor anställs tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas.

Behörig att anställas som adjungerad universitetslektor är den som uppfyller behörighetskraven för universitetslektor.

Vid anställning som adjungerad universitetslektor kan bedömningsgrunderna variera beroende på vilken skicklighet som efterfrågas. Bedömningsgrunderna ska tydligt framgå av kravprofilen. Annan skicklighet än pedagogisk och vetenskaplig ska kunna ges särskild vikt vid bedömning av den sammanlagda skickligheten.

---

<sup>7</sup> Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare, Kollektivavtal slutet mellan Arbetsgivarverket och OFR/s, Saco-s, och SEKO, 2011-12-14.

<sup>8</sup> Avtalet om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare gäller inte i de fall 4 kap. 10 § HF (om lärare inom konstnärlig verksamhet) är tillämplig, se 5 § i avtalet.

#### **4.3.6. Biträdande universitetslektor**

(Gäller fr.o.m. den 1 april 2018 (SFS 2017:844))

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. 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 lektor. Inför en sådan anställning ska högskolan även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till lektor enligt 12 c §. (SFS 2017:844)

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. (SFS 2017:844)

Se också:

4 kap. 12 b § HF om ingående av ny tidsbegränsad anställning efter anställning som biträdande lektor (SFS 2012:523)

En biträdande universitetslektor anställs med tidsbegränsad anställning.

Varje fakultet ska, med hänsyn till betydelsen av goda och tydliga karriärvägar samt strategisk rekrytering och kompetensförsörjning, fatta ett beslut om en fakultetsgemensam enhetlig och tvingande regel rörande den biträdande universitetslektorsanställningens längd. Anställningens längd ska vara minst fyra och högst sex år.

Längden på den biträdande universitetslektorsanställningen ska alltid anges vid utlysningen av anställningen.

Vid anställning som biträdande universitetslektor ska följande bedömningsgrunder gälla:

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

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

I kravprofilen och informationen om den lediga anställningen vid anställning av en biträdande universitetslektor ska även behörighetskraven och bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ingå. De behörighetskrav som ställs för befordran ska utgå från de krav som gäller för rekrytering av en universitetslektor men kan (såsom vid rekrytering) kompletteras utifrån verksamhetens strategiska överväganden och behov.

Biträdande universitetslektor är en anställning som ska ge möjlighet till pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig meritering. I första hand ska anställningen ge utrymme för meritering inom forskning. Inom ramen för anställningen ska möjlighet även ges till högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst fem veckor.

#### **4.3.7. Postdoktor**

Enligt centralt kollektivavtal är en postdoktor en arbetstagare som i huvudsak ska bedriva forskning för att utveckla sin självständighet som forskare och som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen.

Förutsättningarna för att anställas som postdoktor och möjligheter till förlängning av anställningen m.m. framgår av, vid tiden för anställningens ingående, gällande kollektivavtal.

Vid anställning som postdoktor ska följande bedömningsgrund gälla:

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

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

Postdoktor är en anställning som ska ge möjlighet till vetenskaplig/konstnärlig och pedagogisk meritering. I första hand ska anställningen ge utrymme för meritering inom forskning. Inom ramen för anställningen ska möjlighet även ges till högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst tre veckor.

#### **4.3.8. Universitetsadjunkt**

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

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

Vid anställning som universitetsadjunkt ska följande bedömningsgrunder gälla:

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

#### **4.3.9. Adjungerad universitetsadjunkt**

Enligt kollektivavtal<sup>9</sup> avses med adjungerad lärare en deltidsanställning av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.<sup>10</sup>

En adjungerad universitetsadjunkt anställs med tidsbegränsad anställning. En adjungerad universitetsadjunkt anställs tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas.

Behörig att anställas som adjungerad universitetsadjunkt är den som uppfyller behörighetskraven för universitetsadjunkt.

Vid anställning som adjungerad universitetsadjunkt kan bedömningsgrunderna variera beroende på vilken skicklighet som efterfrågas. Bedömningsgrunderna ska tydligt framgå av kravprofilen. Annan skicklighet än pedagogisk och vetenskaplig ska kunna ges särskild vikt vid bedömning av den sammanlagda skickligheten.

---

<sup>9</sup> Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare, Kollektivavtal slutet mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, Saco-S, och SEKO, 2011-12-14.

<sup>10</sup> Avtalet om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare gäller inte i de fall 4 kap. 10 § HF (om lärare inom konstnärlig verksamhet) är tillämplig, se 5 § i avtalet.

## 5. Rekryteringsprocess och beredning av anställnings- och befordringsärenden

### 5.1. Anställningens inriktning, kravprofil samt information om ledig anställning (utlysning)

6 § 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 det till myndigheten inom en viss tid.

När det gäller en anställning som regeringen skall besluta om efter förslag eller anmälan från en myndighet eller dess chef, skall myndigheten informera om den lediga anställningen.

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

Beredningen ska följa samma regler i anställnings- och befordringsärenden.

Beslut om att utlysa en ledig anställning ska baseras på en strategisk och övergripande planering rörande rekrytering och kompetensförsörjning. När ett rekryteringsbehov har konstaterats ska beslut fattas om anställningens inriktning, kravprofil och om att informera om ledig anställning.

Anställningar som professor, adjungerad professor, gästprofessor, universitetslektor, adjungerad universitetslektor, biträdande universitetslektor, postdoktor, universitetsadjunkt och adjungerad universitetsadjunkt ska ha en ämnesinriktad benämning. Den ska vara tydligt angiven och definierad med utgångspunkt i rekryteringsmål och jämställdhets- och likabehandlingsplaner. För att universitetet ska kunna uppnå en jämnare könsfördelning och ökad mångfald ska anställningens inriktning bestämmas brett och tillräckligt övergripande. Om särskilda skäl finns kan dock inriktningen specificeras. Om anställningens inriktning förändras över tid kan benämningen ändras. Detta kan ske under anställningen om benämningen blivit missvisande eller obsolet eller i samband med prövning om befordran.

För varje ledig anställning ska en kravprofil upprättas och utgöra underlag för informationen om anställningen. Vid tidsbegränsad

anställning ska informationen om anställningen även ange anställningstiden.

Av anställningens kravprofil ska tydligt framgå de behörighetskrav och bedömningsgrunder som anställningsordningen stadgar samt de kompletterande behörighetskrav och bedömningsgrunder som uppställs utifrån verksamhetens strategiska överväganden och behov.

För att främja jämställdhet och mångfald och för att underlätta mobilitet och rekrytering av internationell kompetens ska anställningar som huvudregel utlysas internationellt.

## 5.2. Beredningsorgan

4 kap. 5 § HF:

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)

Vid varje fakultet ska finnas minst en *lärarförslagsnämnd*. Vid behov kan rektor även fatta beslut om tillfälliga lärarförslagsnämnder.

Lärarförslagsnämnden ska lämna förslag på anställning som professor (inklusive adjungerad professor och gästprofessor). Under lärarförslagsnämnden kan delar av beredningen beredas av en *rekryteringskommitté*. För övriga läroanställningar kan en *beredningsgrupp* inrättas.

En *lärarförslagsnämnd* ska bestå av en ordförande, minst tre lärarrepresentanter samt två studeranderepresentanter. Därutöver ska utses minst två lärarsuppleanter samt minst en studerandesuppleant. En av lärarrepresentanterna ska utses som vice ordförande, tillika ställföreträdande ordförande. En lärarförslagsnämnd är beslutsför när ordföranden och minst hälften av övriga ledamöter är närvarande. Institutionsföreträdare kan delta i nämndens beredning och har då närvaro-, yttrande- och förslagsrätt.

En *rekryteringskommitté* består i huvudsak av ledamöter i lärarförslagsnämnden som bedöms lämpliga att bereda delar av beredningen för att underlätta och påskynda processen. Rekryteringskommittén ska minst bestå av en ledamot i lärarförslagsnämnden, en studeranderepresentant samt en institutionsföreträdare.



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

Lärförslagsnämnder, rekryteringskommittéer och beredningsgrupper ska ha jämställd representation (se 4 kap. 5 § HF).

Det finns inget krav på att använda sig av ett beredningsorgan vid anställning av en redan kompetensprövad professor som gästprofessor eller vid förnyad anställning av en adjungerad professor, gästprofessor eller professor inom konstnärlig verksamhet. Dekanen kan föreslå anställning i dessa fall.

### **5.3. Gallring, sakkunnigbedömning och yttrande**

#### **5.3.1. Gallring**

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

#### **5.3.2. Sakkunnigbedömning och yttrande**

4 kap. 6 § HF:

Vid anställning som 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)

Högskoleförordningens regel i 4 kap. 6 § om sakkunnigbedömning vid anställning som professor kompletteras av reglering vid Lunds universitet.

Vid Lunds universitet gäller att sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet ska hämtas in från minst en extern sakkunnig vid:

- anställning av en professor (inbegripet en adjungerad professor och en inte redan kompetensprövad gästprofessor),
- anställning av en universitetslektor,
- anställning av en biträdande universitetslektor,
- befordran till anställning som professor, samt
- befordran till anställning som universitetslektor.

Sakkunnigbedömning behöver inte hämtas in om det är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten.

Om bedömning ska hämtas in från två eller fler personer, och om det inte finns synnerliga skäl, ska kvinnor och män vara jämställt representerade.

Vid fler än en sakkunnig kan en gemensam beskrivning och/eller bedömning av de sökandes skicklighet lämnas. Vid oenighet ska detta framgå av yttrandet. Sakkunnig(a) kan ges i uppdrag att endast ge förslag på en tätgrupp utan inbördes rangordning. Sakkunnig(a) ska alltid bedöma de sökandes pedagogiska och vetenskapliga/konstnärliga skicklighet utifrån kravprofilen och anställningsordningen, men kan även ges i uppdrag att bedöma andra i kravprofilen angivna krav eller bedömningsgrunder.

Inför beslut om anställning bör referenstagning ske.

Inför beslut om anställning ska det finnas ett yttrande eller protokoll som underlag för beslutet.

#### **5.4. Förenklat förfarande vid tidsbegränsad anställning**

Vid anställning av lärare med tidsbegränsad anställning om högst ett år i form av särskild visstidsanställning och vikariat enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd får ett förenklat anställningsförfarande tillämpas. Ett förenklat anställningsförfarande innebär att vid dessa anställningar kan krav på att använda sig av ett beredningsorgan vid anställning och krav på sakkunnigbedömning uteslutas.

Andra gällande regler om rekrytering och anställning gäller i dessa fall, såsom att vid beslut om anställning ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet, och att urval och

beslut om anställning ska baseras på en bedömning utifrån aktuella behörighetskrav och bedömningsgrunder.

### 5.5. Kallelse av 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 för 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. (SFS 2010:1064)

Rektor kan kalla till en anställning som professor. Kallelse ska ske i enlighet med gällande föreskrifter beslutade av universitetsstyrelsen.<sup>11</sup> Kallelseförfarandet ska användas restriktivt och som ett verktyg för strategiska rekryteringar. Förfarandet syftar till att underlätta och påskynda rekrytering av internationellt framstående forskare och bör också användas som ett strategiskt instrument för att uppnå en jämnare könsfördelning.

---

<sup>11</sup> Föreskrifter om handläggning inför rektors beslut att kalla till anställning som professor (Dnr STYR 2015/137).

## 5.6. Information om anställningsbeslut

7 § AF:

Information om myndighetens beslut om anställning skall lämnas på myndighetens anslagstavla.

Första stycket behöver inte tillämpas vid

- anställning som beräknas vara högst sex månader,
- anställning av dem som redan är aspiranter hos myndigheten. (SFS 1994:373)

Se också:

8 § AF om anslaget innehåll (SFS 1994:373)

## 6. Befordran

### 6.1. Befordran till professor

Beslut om prövning om befordran från en anställning som universitetslektor till en anställning som professor ska baseras på ett strategiskt övervägande. I övervägandet ska ingå en bedömning om den anställde lämnat dokumenterade bidrag till verksamhetens utveckling och bedömts lämplig för befordran.

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

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

Enligt ett beslut av universitetsstyrelsen<sup>12</sup> är det inte möjligt för rektor eller prorektor vid Lunds universitet att ansöka om befordran till professor under sin mandatperiod.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Universitetsstyrelsens beslut 2018-10-26 § 8 avseende ny process för rekrytering av rektor och prorektor vid Lunds universitet (dnr STYR 2017/1743).

<sup>13</sup> Detta ska uppfattas så att beslutet inte förhindrar behandling av en ansökan om befordran som inlämnats före mandatperiodens början och inte heller hindrar att rektor eller prorektor söker en utlyst anställning som professor vid Lunds universitet.

## 6.2. Befordran till universitetslektor

### 6.2.1. Befordran från en anställning som biträdande universitetslektor

*(Gäller för biträdande universitetslektorer som fått en anställning som utlysts efter den 1 april 2018)*

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. (SFS 2017:844)

4 kap. 13 § HF:

Lärare anställs genom beslut av rektor. Detta gäller också beslut med anledning av ansökan om befordran som avses i 12 c §. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras. (SFS 2017:844)

I kravprofilen och informationen om en ledig anställning som biträdande universitetslektor ska även behörighetskraven och bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ingå.

En biträdande universitetslektors arbete och meritering bör utvärderas efter halva anställningstiden. Den anställde ska få anvisningar inom vilka områden vederbörande behöver utvecklas för att kunna befordras till en tillsvidareanställning som universitetslektor.

En biträdande universitetslektor ska efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en

prövning enligt de behörighetskrav och bedömningsgrunder som framgår av anställningsordningen och kravprofilen.

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

En biträdande universitetslektor kan endast ansöka om befordran vid ett tillfälle. Ansökan ska inges till berörd fakultet senast sex månader innan anställningen upphör. Beslut om befordran eller avslag på ansökan om befordran ska fattas innan anställningen upphör.

*(Gäller för biträdande universitetslektorer som fått en anställning som utlysts före den 1 april 2018)*

Enligt kollektivavtal<sup>14</sup> ska en biträdande universitetslektor ha rätt att, i enlighet med Lunds universitets anställningsordning, ansöka om befordran till en anställning tillsvidare som universitetslektor.

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

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

Ansökan ska inges till berörd fakultet senast efter 3 år och 6 månaders anställningstid. Beslut om befordran eller avslag på ansökan om befordran ska ha fattats senast tre månader efter ansökan. Vid förlängd

---

<sup>14</sup> Lokalt kollektivavtal om meriteringsanställning – biträdande universitetslektor, Kollektivavtal slutet mellan Lunds universitet, OFR/S, Saco-S, och SEKO, 2013-06-26 (Dnr PE 2013/365).

anställningstid på grund av särskilda skäl gäller att ansökan ska inges senast efter 3 år och 6 månader faktisk tjänstgöring, med hänsyn till att anställningstiden inte kan överstiga 6 år och att ansökan måste inges senast 6 månader innan anställningen upphör.

### **6.2.2. Befordran från en anställning som universitetsadjunkt**

Beslut om prövning om befordran från en anställning som universitetsadjunkt till en anställning som universitetslektor ska baseras på ett strategiskt övervägande. I övervägandet ska ingå en bedömning om den anställde lämnat dokumenterade bidrag till verksamhetens utveckling och bedömts lämplig för befordran.

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

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

## **7. Överklagande**

12 kap. 2 § HF:

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

1. beslut om anställning vid en högskola, med undantag av beslut om anställning som doktorand eller som lektor vid befordran enligt 4 kap. 12 c §,
2. beslut enligt 4 kap. 13 § att avslå en ansökan om befordran, ... (SFS 2017:844)

12 kap. 5 § HF:

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

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

## **8. Ikraftträdande**

Ovanstående anställningsordning träder i kraft 2022-10-01 och ersätter då Lunds universitets anställningsordning fastställd av universitetsstyrelsen 2022-02-15 (Dnr STYR 2022/286).

## 9. Övergångsbestämmelser

1. Vid anställningsförfaranden som påbörjats före den 1 april 2018 gäller de äldre bestämmelserna i 4 kap. 12 a § högskoleförordningen (1993:100) och Lokalt kollektivavtal om meriteringsanställning – biträdande universitetslektor, Kollektivavtal slutet mellan Lunds universitet, OFR/S, Saco-S, och SEKO, 2013-06-26 (Dnr PE 2013/365). Vid anställningsförfaranden som påbörjas efter den 1 april 2018 ska de nya bestämmelserna i 4 kap. 4 a och 12 c §§ och bestämmelserna i 4 kap. 12 a och 13 §§ och 12 kap. 2 § i den nya lydelsen i högskoleförordningen (1993:100) tillämpas (SFS 2017:844).<sup>15</sup>
2. Pensionerade professorer som har en tidsbegränsad anställning som seniorprofessor den 1 januari 2021 kvarstår som seniorprofessor anställningstiden ut och anställningen får därefter förnyas om synnerliga skäl föreligger. Föreligger synnerliga skäl får en anställning förnyas högst ett år, dock längst till den 31 december 2022 och med en omfattning om maximalt 20 procent. Tidsbegränsningsgrunden särskild visstidsanställning (SÄVA) ska då användas. De synnerliga skälen ska skriftligen motiveras. Annan befattningsbenämning än seniorprofessor ska erhållas senast från den 1 januari 2023, och motsvara den huvudsakliga verksamhet som den pensionerade professorn ska ägna sig åt.
3. För postdoktorer som anställts med stöd av avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor daterat 2008-09-04 tillämpas det avtalet i sin lydelse. För det fall en postdoktor anställts före 2022-02-01 och anställningen löper över den 1 oktober 2022, får anställningen förlängas enligt 3 § 2 stycket enligt avtalet daterat 2021-11-19, dock längst till en sammanlagd anställningstid om tre år. Vid en sådan förlängning gäller i övrigt det senare avtalet i sin helhet.

---

<sup>15</sup> Se också Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser till högskoleförordningen, SFS 2017:844.



## Förkortningar

AF	Anställningsförordningen
DL	Diskrimineringslagen
FL	Förvaltningslagen
HF	Högskoleförordningen
HL	Högskolelagen
LAS	Anställningsskyddslagen
LOA	Lagen om offentlig anställning
RF	Regeringsformen
SUHF	Sveriges universitets- och högskoleförbund