

### Rutin vid tidsbegränsad anställning av lärare (utom professor) inom det Humanvetenskapliga området.

Av Lagen om anställningsskydd (LAS) framgår att huvudregeln på svensk arbetsmarknad är att anställningar ska vara tillsvidare ("fasta anställningar"), tidsbegränsade anställningar ska vara undantag.

*"4 § Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare."*

Tidsbegränsade anställningar (exempelvis universitetslektor, adjunkt, gästlärare och adjungerad lärare) kan göras med stöd av bestämmelserna i LAS, stöd i annan lag eller förordning eller i kollektivtal.

Av regeringsformen (RF) följer att vid tillsättning av anställningar vid statliga myndigheter ska avseende fästas enbart vid sakliga grunder såsom *"förtjänst och skicklighet"* (12 kap. RF), varvid skickligheten ska sättas främst enligt 4 § lagen om offentlig anställning (LOA).

Att anställningar, såväl tillsvidareanställningar som tidsbegränsade, ska ledigkungöras framgår av 6 § anställningsförordningen (AF) som fastslår att myndigheter som avser anställa någon ska informera om (ledigkunga anställningen) detta på lämpligt sätt. Någon information behöver dock inte lämnas om *särskilda skäl talar mot det*. Sådana skäl kan, enligt praxis, anses vara t.ex. omplacering eller företrädesrätt med stöd av lagen om anställningsskydd (LAS).

För tillsättning av gästprofessor gäller särskilda rutiner, beslutade av Områdesnämnden för humanvetenskap 2017-04-19. Kontakta fakultetskansliet vid anställning av gästprofessor.

	Åtgärd	Anmärkning
1.	När institutionen konstaterat att behov av visstidsanställd lärare föreligger, fastställer prefekten med eventuellt stöd av annan personal exempelvis studierektorn, behovets art och omfattning.	<i>Vid behov av arbetsrättsligt stöd vid rekryteringen, t ex LAS-frågor, bör Personalavdelningen kontaktas.</i>
2.	Kravprofil (anställningsprofil) för anställningen bereds, och fastställs därefter av prefekten. Annons upprättas.  Samtliga utlysningar måste annonseras.	<i>Referensnummer erhålls av registrator (diarienumret från det centrala förvaltningsdiariet, inte</i>

		<i>institutionens lokala serie).</i>
3.	Annonsen publiceras via ReachMee på Stockholms Universitets webb och Platsbanken samt anslås på SU:s officiella anslagstavla.	<i>Annons och urvalsfrågor bör följa standardmallar, men kan anpassas efter arbetsuppgifterna. Det ska av annonsrubriken framgå att den avser tidsbegränsad anställning.</i>
4.	Prefekten beslutar om hur de inkomna ansökningarna ska beredas (t.ex. genom att utse en rekryteringsgrupp).	<i>Institutionen kan välja att utse externa sakkunniga bedömare. Om institutionen väljer sådant förfarande svarar institutionen för utseende av sakkunniga, fastställande av de sakkunnigas uppdrag samt eventuell arvodering.</i>
5.	Prefekten/rekryteringsgruppen granskar ansökningarna och genomför vid behov intervjuer.	
6.	Prefekten motiverar skriftligen institutionens val av innehavare till anställningen.	
7.	Prefekten beslutar om lön och anställningsvillkor.	
8.	Beslut om anställning anslås på SU:s officiella anslagstavla. Den anställda och övriga sökande underrättas. Beslutet vinner laga kraft efter tre veckor, förutsatt att det inte överklagas.	<i>Kopia på anslag, anställningsbeslut samt motivering laddas upp i ReachMee.</i>
9.	Anställningsbeslutet (original) skickas till den anställda och kopia skickas till lönehandläggare på Personalavdelningen.	
10.	Om inga överklaganden inkommit inom tre veckor avslutas ärendet i ReachMee och arkiveras.	

11.	Vid eventuellt överklagande kontaktas Personalavdelningen eller Områdeskansliet.	
-----	---	--