

Anställningsordning för lärare

Dnr 1-337/2021

Gäller fr.o.m. 2022-02-01



**Karolinska
Institutet**



Anställningsordning för lärare

1. Inledning	1
2. Grundläggande bestämmelser och principer	1
2.1 Legalitets- och objektivitetsprincipen	1
2.2 Förtjänst och skicklighet	1
3. Generella föreskrifter om anställning	2
3.1 Kravprofil för anställningen	2
3.2 Information om lediga anställningar	2
3.3 Beslut om anställning	2
3.4 Information om anställningsbeslut	3
3.5 Överklagande	3
4. Förfarande vid anställning som lärare	3
4.1 Jämställd representation	3
4.2 Beredningsorgan	3
4.3 Sakkunnigbedömning	4
5. Behörighetskrav och arbetsuppgifter	4
5.1 Professor	4
5.2 Gästprofessor	5
5.3 Adjungerad professor	5
5.4 Kallelse av professor	6
5.5 Lektor	6
5.6 Adjungerad lektor	7
5.7 Assisterande lektor	7
5.8 Biträdande lektor	8
5.9 Adjunkt	9
5.10 Adjungerad adjunkt	9
5.11 Förenad anställning	10
6. Befordran till lektor	10

Diarienummer: 1-337/2021	Dnr för föregående version: 1-877/2017	Beslutsdatum: 2021-12-02	Giltighetstid: Gäller fr.o.m 2022-02-01 och tills vidare
Beslut: Konsistoriet		Dokumenttyp: Föreskrifter	
Handläggs av avdelning/enhet: HR-avdelningen och rekryteringsutskottet		Beredning med: Fakultetsnämnden, kommittéerna, institutionerna, dekaner, fackliga organisationer och juridiska avdelningen	
Revidering med avseende på: Universitetskanslersämbetets (UKÄ) granskningar av svenska lärosätens anställningsordningar samt UKÄ:s uppföljning av ett antal frågor relaterade till Paolo Macchiarinis verksamhet.			

1. Inledning

Enligt 2 kap. 2 § högskoleförordningen (1993:100) ska styrelsen vid varje högskola besluta om en anställningsordning. Till anställningsordningen finns kompletterande anvisningar som beslutas av KI:s rektor.

Med KI:s anställningsordning avses de regler för anställning av lärare som KI tillämpar. Anställningsordningen omfattar lärarbefattningarna professor, gästprofessor, adjungerad professor, lektor, adjungerad lektor, biträdande lektor, assisterande lektor, adjunkt och adjungerad adjunkt.

2. Grundläggande bestämmelser och principer

2.1 Legalitets- och objektivitetsprincipen

Alla myndigheter ska i sin verksamhet iaktta grundläggande krav på bland annat legalitet och objektivitet som anges i 1 kap. 1 § samt 1 kap. § 9 regeringsformen, RF.

I 5 § första stycket förvaltningslagen (2017:900), FL, anges att en myndighet bara får vidta åtgärder som har stöd i rättsordningen. I 5 § andra stycket FL anges att myndigheten i sin verksamhet ska vara saklig och opartisk.

2.2 Förtjänst och skicklighet

I 12 kap. 5 § RF anges att vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. I 4 § lagen (1994:260) om offentlig anställning, LOA, upprepas detta, med det sägs att skickligheten ska sättas främst om det inte finns särskilda skäl för något annat.

I 4 § anställningsförordningen (1994:373), AF, anges att vid anställningen ska myndigheten utöver skickligheten och förtjänsten också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål. KI ska i enlighet med 3 kap 7 § diskrimineringslagen sträva efter en jämnare könsfördelning inom alla ämnesområden och en ökad andel nyrekryterade lärare av underrepresenterat kön.

3. Generella föreskrifter om anställning

3.1 Kravprofil för anställningen

Rekryteringsutskottet fastställer kravprofil och annons för anställning som professor och lektor efter förslag från och i samråd med ansvarig prefekt. Kravprofil och annons för övriga läraranställningar fastställs av ansvarig prefekt.

Kravprofilen ska utformas med utgångspunkt i krav som behöver uppfyllas för att fullgöra anställningen. Kravprofilen ska innehålla ämnesområde, ämnesinnehåll/-beskrivning, arbetsuppgifter, behörighetskrav, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och personliga egenskaper samt övriga kvalifikationskrav.

I kravprofilen kan anges hur olika bedömningsgrunder ska vägas mot varandra, samt de förutsättningar i övrigt som ska gälla för att kunna fullgöra anställningen.

3.2 Information om lediga anställningar

Huvudregeln är att KI ska informera om lediga anställningar. I 6 § första stycket AF anges att en myndighet, när den avser att anställa en arbetstagare, på något lämpligt sätt ska informera om det så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid. Information ska lämnas oavsett om en anställning ska gälla tillsvidare eller för begränsad tid.

Information om ledig anställning behöver inte lämnas om särskilda skäl talar mot det 6 § tredje stycket AF eller om stöd finns i annan författning än AF. Undantag från kravet att informera om ledig anställning regleras i anvisningarna till anställningsordningen.

3.3 Beslut om anställning

I 4 kap. 13 § HF anges att lärare anställs genom beslut av rektor. Detta gäller också beslut med anledning av ansökan om befordran till lektor, 4 kap. 12 § c HF. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras.

Beslut om anställning av andra lärare än professorer fattas i enlighet med gällande besluts- och delegationsordning.

3.4 Information om anställningsbeslut

Information om KI:s beslut om anställning ska lämnas på KI:s digitala officiella anslagstavla i enlighet med 7 § AF. Anslaget ska innehålla uppgifter om; vilken dag som det sattes upp på anslagstavlan, vad som gäller i fråga om överklagande samt de avvikande meningar som har antecknats i protokollet eller i någon annan handling, 8 § AF.

Information om KI:s beslut att anställa någon behöver dock inte lämnas på KI:s anslagstavla när det gäller anställning som beräknas vara högst sex månader enligt 7 § andra stycket AF.

3.5 Överklagande

KI:s beslut att anställa någon kan i regel överklagas i enlighet med 12 kap. 2 § HF samt 21 § första stycket AF. Även avslag på en ansökan om befordran från biträdande lektor till lektor får överklagas. KI:s beslut att avbryta anställningsförfarandet får dock inte överklagas i enlighet med 21 § andra stycket AF.

I 22 § AF och 33 § FL anges att av anslaget ska framgå att överklagandetiden är tre veckor, räknat från den dag då anslaget sattes upp på KI:s anslagstavla. Det ska också framgå vart skrivelsen med överklagandet ska skickas, dvs. KI.

Rätt att överklaga har den som beslutet angår, det vill säga den som sökt anställningen och som KI:s beslut går emot, i enlighet med 42 § FL. Beslut av Överklagandenämnden för högskolan får inte överklagas, 12 kap. 5 § HF.

I samband med att ett överklagande skickas till överklagandenämnden ska KI bifoga ett yttrande över vad som anförs i överklagandet.

4. Förfarande vid anställning som lärare

4.1 Jämställd representation

Av 4 kap. 5 § HF framgår att män och kvinnor ska vara jämställt representerade bland de som bereder ärenden som rör anställning av lärare, om inte synnerliga skäl talar emot detta.

4.2 Beredningsorgan

Av besluts- och delegationsordning för KI följer att fakultetsnämnden beslutar om rekryteringsutskottets verksamhet utöver vad konsistoriet och rektor reglerar. Rekryteringsutskottet är ett beredande organ för strategiska beslut avseende rekrytering av undervisande och forskande personal.

Utskottet ska i detta samråda med andra beredningsorgan under fakultetsnämnden. Utskottet är också ett beredande organ för anställningsärenden avseende professor (ej kallelse till professor), gästprofessor, adjungerad professor, lektor, adjungerad lektor samt befodringsärenden avseende ansökan om befordran från biträdande lektor till lektor.

4.3 Sakkunnigbedömning

Av 4 kap. 6 § HF framgår att 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.

En extern sakkunnigbedömning ska göras vid anställning av professor, gästprofessor, adjungerad professor, lektor, adjungerad lektor, assisterande lektor samt biträdande lektor.

5. Behörighetskrav och arbetsuppgifter

5.1 Professor

Av 3 kap. 2 § HL framgår att för utbildning och forskning ska det finnas professorer 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.

Huvudregeln vid anställning av en professor är anställning utan tidsbegränsning enligt 3 kap. 3 § HL.

Som en konsekvens av att professor enligt högskolelagen är den främsta läraranställningen ska det ställas höga krav för att anställas som professor. Endast den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet får anställas som professor enligt 4 kap. 3 § första stycket HF.

Vidare framgår i 4 kap. 3 § andra stycket HF att utöver denna bedömningsgrund får universitet och högskolor själva besluta om de bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av en professor. Att lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga skickligheten betyder inte att dessa ska tillmätas lika stor vikt. Det är arbetsuppgifterna som ska ha avgörande betydelse för vilken vikt som ska läggas vid de olika kraven.

Behörig att anställas som professor är den som visat vetenskaplig skicklighet, pedagogisk skicklighet. Av anvisningarna till anställningsordningen framgår närmare vilka meriter som krävs för respektive bedömningsgrund.

Ytterligare behörighetskrav fastställs i kravprofilen utifrån de för anställningen aktuella arbetsuppgifterna.

Av 3 kap. 1 § HL framgår att i en lärares arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan.

5.2 Gästprofessor

Av 3 kap. 3 § andra stycket 3 HL framgår att en professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om anställning som gästlärare av en person som uppfyller behörighetskraven för professor. Här är fråga om professorskompetenta personer som lärosätet tillfälligt vill knyta till sig.

Av 4 kap. 12 § HF framgår att 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.

De behörighetskrav som gäller vid anställning av en professor ska gälla även vid anställning av en gästprofessor.

I 3 kap. 1 § HL anges att i en lärares arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan.

5.3 Adjungerad professor

Av 3 kap. 3 § andra stycket 2 HL framgår att en professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet. Omfattningen av anställningen vid KI får uppgå till högst 49 procent av en heltidsanställning och får inte understiga 20 procent av en heltidsanställning. Vid särskilda skäl får en lägre omfattning än 20 procent medges.

Syftet med anställning som adjungerad professor är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning och forskning av hög kvalitet. Anställningen ska vara av vikt och till nytta för KI.

Av 4 kap. 11 § HF framgår att 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.

De behörighetskrav som gäller vid anställning av en professor ska gälla även vid anställning av en adjungerad professor.

Av 3 kap. 1 § HL framgår att i en lärares arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan.

5.4 Kallelse av professor

Av 4 kap. 7 § HF framgår att 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 4 kap. 3 § HF 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 AF lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 4 kap. 6 § HF och avsnitt 4.3 i denna anställningsordning ska tillämpas.

5.5 Lektor

Av 3 kap. 2 § HL framgår att för utbildning och forskning ska det finnas lektorer anställda vid högskolorna.

Huvudregeln är att en lektor ska anställas tills vidare utan tidsbegränsning.

Av 4 kap. 4 § HF framgår att behörig att anställas som lektor är 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.

Vidare framgår av samma bestämmelse att 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. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en lektor. Av anvisningarna till anställningsordningen framgår närmare vilken grad av skicklighet som krävs för respektive bedömningsgrund. Ytterligare behörighetskrav fastställs i kravprofilen utifrån de för anställningen aktuella arbetsuppgifterna.

I enlighet med 3 kap. 1 § HL ska i en lärares arbetsuppgifter ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan.

5.6 Adjungerad lektor

En adjungerad lektor får anställas med stöd av gällande kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare, 2§ lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS.

Med adjungerad lektor avses 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 forskning och utbildning av hög kvalitet.

Omfattningen av en adjungeringsanställning ska utgå från verksamhetens krav. Enligt kollektivavtalet är omfattningen på en sådan anställning normalt 20 procent av en heltidsanställning. Vid KI får omfattningen uppgå till högst 49 procent av en heltidsanställning och ska inte understiga 20 procent av en heltidsanställning. Vid särskilda skäl får en lägre omfattning än 20 procent medges.

En adjungerad lärare får anställas tills vidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas.

De behörighetskrav som gäller vid anställning av en lektor ska gälla även vid anställning av en adjungerad lektor.

I en adjungerad lektors arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om utbildning eller forskning.

5.7 Assisterande lektor

Behörig att anställas som assisterande lektor är den som dels 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.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en assisterande 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.

Av anvisningarna till anställningsordningen framgår närmare vilken grad av skicklighet som krävs för respektive bedömningsgrund. Ytterligare behörighetskrav fastställs i kravprofilen utifrån de för anställningen aktuella arbetsuppgifterna.

I enlighet med 3 kap. 1 § HL ska i en assisterande lektor arbetsuppgifter ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. I en assisterande lektors arbetsuppgifter ska det i huvudsak ingå att ha hand om utbildning. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det

egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan.

En anställning som assisterande lektor får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

5.8 Biträdande lektor

En anställning som biträdande lektor är en tidsbegränsad meriteringsanställning. 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.

Av 4 kap. 4 a § HF framgår att anställning som biträdande lektor kräver samma vetenskapliga behörighet som anställning som lektor, det vill säga doktorsexamen eller motsvarande vetenskapliga kompetens. Anställningsformen är främst avsedd för den som avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställning som biträdande lektor har gått ut.

Vidare sägs i samma bestämmelse att 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 4 kap. 12 c § HF. En biträdande lektor kan efter ansökan och prövning, enligt anvisningarna till anställningsordningen, befordras till lektor.

Av 4 kap. 12 a § HF framgår att 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.

Vidare säger samma bestämmelse att en anställning 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.

I enlighet med 3 kap. 1 § HL ska i en biträdande lektors arbetsuppgifter ingå att ha hand om utbildning och forskning. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan.

5.9 Adjunkt

Behörig att anställas som adjunkt är den som dels 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.

En anställning som lärare får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd. I enlighet med 3 kap. 1 § HL ska i en adjunkts arbetsuppgifter ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. I en adjunkts arbetsuppgifter ska det i huvudsak ingå att ha hand om utbildning. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan.

5.10 Adjungerad adjunkt

Anställning som adjungerad adjunkt kan träffas med stöd av kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare. Avtalet träffat med stöd av 2 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS.

Med adjungerad adjunkt avses 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 forskning och utbildning av hög kvalitet.

Omfattningen av en adjungeringsanställning ska utgå från verksamhetens krav. Enligt kollektivavtalet är omfattningen på en sådan anställning normalt 20 procent av en heltidsanställning. Vid KI kan omfattningen uppgå till högst 49 procent av en heltidsanställning och ska inte understiga 20 procent av en heltidsanställning. Vid särskilda skäl kan en lägre omfattning än 20 procent medges.

En adjungerad lärare får anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas.

Behörig att anställas som adjungerad adjunkt är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels avlagt examen på lägst avancerad nivå, eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

I en adjungerad adjunkts arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om utbildning eller forskning.

5.11 Förenad anställning

Av 3 kap. 8 § HL framgår att en anställning som lärare vid en högskola kan 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.

Enligt 4 kap. 2 § HF får en högskola, efter medgivande av sjukvårdshuvudman, 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.

Syftet med förenade anställningar är att möjliggöra för lärare vid KI att undervisa och examinera studenter i den del av utbildningen som kräver vårdens resurser, att bedriva klinisk forskning och att vara yrkesverksam i hälso- och sjukvården.

En förenad anställning får innehas bara av den som uppfyller behörighetskraven för båda anställningarna. Vid en förenad anställning gäller att den som anställs ska inneha en yrkesexamen som är kopplad till ett legitimationsyrke inom hälso- och sjukvården. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Enligt Pensionsavtal för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet 2016 gäller att anställningen inom universitetssjukvården ska innefatta kliniska arbetsuppgifter för att det ska utgå en sammanhållen tjänstepension. Kliniska arbetsuppgifter kan även avse ledningsuppdrag avseende kliniska arbetsuppgifter inom universitetssjukvården.

Vid tillsättning ska den sökande ha klinisk kompetens och den kliniska kompetensen ska prövas likväl som behörighet och graden av skicklighet för anställningen som professor eller lektor.

Den ordning som gäller för anställning av lärare ska gälla också för den anställning som ska vara förenad med läraranställningen. Innan någon anställs som lärare, ska sjukvårdshuvudmannen ges tillfälle att yttra sig i ärendet, om anställningen ska vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet.

6. Befordran till lektor

Av 4 kap. 12 c § HF framgår att en biträdande lektor ska efter ansökan befordras till lektor vid den högskolan, om han eller hon har behörighet för en anställning som lektor, och vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som högskolan enligt 4 kap. 4 a § andra stycket HF har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till lektor. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor. Bedömningsgrunder för befordran enligt 4 kap. 4 a § andra stycket HF regleras i anvisningar till dessa föreskrifter.