

Villkor för tidsbegränsade chefs- och ledaruppdrag

Dessa villkor har fastställts av rektor 2025-04-08 och gäller från 2025-05-01.

Dnr HS 2025/124

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Ersättning och löneprinciper	3
3	Uppdragens längd och omfattning	4
4	Efter uppdraget.....	4
5	Övergångsregler.....	5
6	Övrigt.....	5
7	Dokumentet gäller från	5

1 Inledning

Dessa villkor ska vara vägledande för beslut om vilka villkor som ska gälla för tidsbegränsade chefs- och ledaruppdrag. I detta dokument beskrivs de villkor som i normalfallet gäller för tidsbegränsade uppdrag som chef eller som ledare utan personalansvar, enligt nedanstående punktlista.

- Prorektor
- Vicerektor
- Prefekt och proprefekt
- Avdelningschef och biträdande avdelningschef vid institution
- Dekan och prodekan

Innan uppdrag påbörjas ska villkoren för uppdraget fastställas efter dialog mellan uppdragsgivare och uppdragstagare. Prorektor utses av styrelsen och rektor ansvarar för att utse vicerektor, prefekt, proprefekt, dekan och prodekan. Prefekt ansvarar för att utse avdelningschef och biträdande avdelningschef.

Vanligtvis tillsätts chefs- och andra ledaruppdrag genom intern tillsättning. Extern rekrytering kan bli aktuellt om bedömningen görs att verksamheten behöver tillföras kompetens som inte finns inom Högskolan i Skövde (Högskolan).

2 Ersättning och löneprinciper

För alla uppdrag som regleras i dessa riktlinjer gäller som huvudregel att uppdraget ersätts med en tillfällig lön under uppdragstiden. Den tillfälliga lönen baseras på följande faktorer:

- Uppdragets storlek: Lönen speglar uppdragets omfattning och komplexitet.
- Ansvar: Lönen påverkas av graden av ansvar, t.ex. personal- och budgetansvar samt beslutsfattande.
- Kompetens och erfarenhet: Medarbetarens utbildning, yrkeserfarenhet och specifika kompetenser.

Innan beslut om uppdraget fattas ska ansvarig chef samråda med HR-avdelningen kring löneläget för det aktuella uppdraget. Den tillfälliga lönen gäller fr.o.m. uppdragets början och revideras sedan årligen vid ordinarie lönerevision för Högskolan. Vid revisionen görs en samlad bedömning av resultat och skicklighet som grundas på hela anställningens utförande utifrån fastställda lönekriterier.

I de fall uppdrag ges till disputerad personal förväntas uppdragstagaren att utöver uppdraget fortsatt vara aktiv inom egen forskning och/eller undervisning under uppdragstiden. Omfattningen kan variera, beroende på faktorer såsom uppdragets beräknade omfattning i tid och andra uppgifter som kan vara av vikt att behålla även under uppdragstiden. Uppdragstagare

som inte är disputerad förväntas fortsatt vara aktiv inom undervisning eller andra uppgifter som en del av anställningen.

För samtliga uppdrag gäller att en realistisk planering görs av möjligheten att kombinera ett ledaruppdrag med tid för forskning och/eller undervisning och att förutsättningar ges för en totalt sett rimlig arbetsbelastning.

3 Uppdragens längd och omfattning

Uppdrag	Uppdragets längd	Omfattning (normalfallet)	Kommentar
Prorektor	3 år	100 %, egen forskningstid efter överenskommelse med rektor	Utses av högskolestyrelsen
Vicerektor	3 år	Efter överenskommelse med rektor	Utses av rektor
Dekan	3 år	75 %	Utses av rektor
Prodekan	3 år	50 %	Utses av rektor
Prefekt	4 år	Efter överenskommelse med rektor, min. 50%	Utses av rektor
Proprefekt	3 år	Efter överenskommelse med prefekt, max. 80 %	Utses av rektor
Avdelningschef	3 år	Efter överenskommelse med prefekt, max. 80 %	Utses av prefekt
Biträdande avdelningschef	3 år	Efter överenskommelse med prefekt, max. 80 %	Utses av prefekt

4 Efter uppdraget

Efter avslutat uppdrag ska medarbetaren ges utrymme för anpassning till nya arbetsuppgifter. Innehåll och omfattning bestäms av den som ansvarat för uppdraget efter samverkan med medarbetaren. Anpassningen innebär att medarbetaren under en begränsad period ges tid för att, med verksamhetens och individens behov i fokus, ägna sig åt att t.ex. komma tillbaka till undervisningsarbete och forskning.

Lön för uppdraget upphör i samband med att uppdraget slutförts. Den löneökning som ackumulerats under tiden för uppdraget läggs på tidigare grundlön. Beslut om extra lönejustering efter uppdragets slutförande kan ske om behov finns i förhållande till aktuell lönestruktur. Beslut om eventuell extra lönejustering fattas av HR-chef.

5 Övergångsregler

Uppdrag som påbörjats före den 1 maj 2025 regleras enligt tidigare villkor för tidsbegränsade chefs och ledarskapsuppdrag (dnr 2018/906).

Om ett tidigare uppdrag förlängs den 1 maj 2025 eller senare, ska de nya villkor för tidsbegränsade chefs- och ledaruppdrag som beskrivs i detta dokument tillämpas.

6 Övrigt

Båda parter har möjlighet att avsluta uppdraget innan överenskommen tid. En ömsesidig uppsägningstid om två månader ska då gälla om inget annat överenskommits.

Rektor kan besluta om undantag från dessa riktlinjer.

7 Dokumentet gäller från

Dokumentet gäller från 2025-05-01 och ersätter Villkor för tidsbegränsade chefs- och ledaruppdrag (dnr HS 2018/906).