



Rektor

## Riktlinjer för förlängning av doktorandanställning m.m.

### Inledning

Detta dokument reglerar rätten till förlängning av doktorandanställningen utifrån de grunder som högskoleförordningen anger. Dokumentet har till syfte att skapa en ökad enhetlighet vid bedömningen i dessa fall. Rutiner för hur ansökan ska göras eller när ansökan ska skickas in ansvarar respektive fakultet för.

Reglering av förlängning av doktorandanställning finns i 5 kap. 7 § högskoleförordningen.

En anställning som doktorand ska gälla tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt och aldrig för längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen.

-----.

En person får vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år. Den sammanlagda anställningstiden får dock inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år.....

Den sammanlagda anställningstiden får dock vara längre än vad som anges i tredje stycket, om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret eller för förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet

Förtroendeuppdrag inom studentorganisationer och studentrepresentation i universitetsorgan vid Lunds universitet regleras i särskilt beslut. (Dnr I G 9 4011/2006).

### Riktlinjer

Om en doktorand vid Lunds universitet har varit ledig/frånvarande på grund av sjukdom, föräldraledighet och tjänstgöring inom totalförsvaret eller för förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer *ska* doktorandens anställning förlängas, om doktoranden ansöker om att få sin anställning förlängd.

Bakgrunden till detta beslut är att Lunds universitet vill erbjuda doktoranderna, vilkas bidrag till både utbildning och forskning är av stor betydelse för universitetet, goda möjligheter att slutföra sin utbildning och färdigställa en avhandling eller konstnärligt forskningsprojekt av god kvalitet.

**Förutsättningar för förlängning av anställningstid**

För att doktoranden ska ha rätt att få sin anställning förlängd, förutom vid institutionstjänstgöring, måste doktoranden ha gjort en sjukanmälan eller beviljats ledighet enligt gällande lagar och avtal och enligt de rutiner som finns vid respektive fakultet.

**Beräkning av förlängning**

Vid ledighet/frånvaro om högst fem arbetsdagar på heltid i följd per frånvaroperiod förlängs anställningen med motsvarande antal arbetsdagar. Vid längre frånvaro på heltid förlängs anställningen med motsvarande period. (En frånvaro om en månad och tre dagar ger förlängning av anställningen med en kalendermånad och tre dagar.)

Partiell ledighet räknas om till ledighet på heltid eller den sysselsättningsgrad som doktoranden har i grunden och ger därefter förlängning på samma sätt som vid ledighet/frånvaro på heltid enligt ovan. (Två arbetsdagens ledighet på halvtid ger en arbetsdags förlängning på heltid, två veckors ledighet på halvtid ger en veckas förlängning på heltid.)

**Befogenhet att fatta beslut om förlängning**

Rektor har delegerat till fakultetsstyrelserna att besluta i personalfrågor vid respektive fakultet med de undantag som framgår av rektors och förvaltningschefens beslutanderätt. Vidaredelegering är tillåten, vilket innebär att det är viktigt att det är tydligt vem på respektive fakultet som har delegation och därmed beslutar om förlängning av doktoranders anställning.

**Hantering av doktoranders semester<sup>1</sup>**

Både ur ett arbetsmiljöperspektiv och ur ett verksamhetsperspektiv är det viktigt att doktorander tar ut hela sin årssemester, företrädesvis efter midsommar då lärares semester normalt förläggs.

***Huvudprincipen ska vara att all semester ska tas ut innan anställningen upphör.***

Arbetsgivaren bestämmer hur årssemestern ska förläggas, men hänsyn ska tas till arbetstagares önskemål. Arbetsgivaren är, om det inte föreligger särskilda skäl, skyldig att lägga ut hela årssemestern som ledighet under året, om inte arbetstagaren aktivt sparar semester. Under förutsättning av att doktoranden har semester minst 20 dagar per år får doktorande spara en eller flera dagar till ett senare kalenderår. Ingen arbetstagare har rätt att spara fler än 35 dagar.

Om en viss del av semestern på grund av sjukdom eller andra särskilda skäl inte har kunnat läggas ut under året, omvandlas de till sparad semester. Överstigs 35 sparade dagar betalas semesterlön ut för det överskjutande antalet dagarna. Sparad semester är således inte en grund för förlängning av anställningen.

Semesterersättning ska betalas ut när doktoranden slutar sin anställning och om han/hon inte fått ut all betald semester som intjänats.

---

<sup>1</sup> Doktoranders semester hanteras såsom för alla anställda (som inte omfattas av något lokalt kollektivavtal i denna fråga) enligt Villkorsavtal och Villkorsavtal-T, kapitel 5.

## Institutionstjänstgöring

Reglering om arbetsuppgifter finns i 5 kap. 2 § högskoleförordningen.

Den som är anställd som doktorand ska främst ägna sig åt sin egen utbildning.  
En anställd får dock i begränsad omfattning arbeta med utbildning, forskning, konstnärlig forskning och administration. Sådant arbete får, innan doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen har avlagts, inte omfatta mer än 20 procent av full arbetstid.

Vad gäller doktorandens arbetstid inom institutionstjänstgöringen gäller arbetstidsavtalen för lärare<sup>2</sup>. Vid varje fakultet ser möjligheterna till och hanteringen av institutionstjänstgöring olika ut. Det ska observeras att doktorander inte kan beordras övertid d.v.s. åläggas att utföra mer institutionstjänstgöring än vad som motsvarar 20 procent av full arbetstid. Doktoranden omfattas i övrigt av de regler som gäller vid den fakultet som doktoranden har sin placering vid. På grund av olikheterna vad gäller beräkning av undervisningstid och institutionstjänstgöring finns inga generella regler för hur en ev. förlängning ska beräknas.

Förhandling enligt 11 § MBL har ägt rum den 6 maj 2015.

### Beslut

Universitetet beslutar att föreliggande riktlinjer ska gälla från och med 2016-01-01.

Beslut i detta ärende har fattats av undertecknad prorektor i närvaro av förvaltningschef Susanne Kristensson efter föredragning av biträdande personalchef Kristine Widlund.

Eva Wiberg

Kristine Widlund  
(Personal)

Kopia:  
LUS  
Doktorandombudsmannen  
Studentombudsmannen  
Fakulteter/motsvarande  
Sektioner/motsvarande  
Internrevisionen  
Regelverket

---

<sup>2</sup> Lokalt avtal med SACO om arbetstid för lärare m fl vid Lunds universitet. samt lokalt avtal med OFR och SEKO för lärare m fl vid Lunds universitet.