

Nykøbing Katedralskole

Resultatlønskontrakt

for

rektor Kirsten Danving

for perioden 1. august 2010 – 31. juli 2011

1. Grundlag og rammer

Undervisningsministeriet har bemyndiget bestyrelserne ved selvejende institutioner til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder. Kontrakten bygger på ”Retningslinier for anvendelse af resultatløn for ledere ved selvejende institutioner”, der er udsendt den 18. juni 2010.

2. Formål med resultatlønskontrakten

Formålet med kontrakten er at understøtte den lokale proces imellem bestyrelse og institutionens daglige ledelse om, hvilke overordnede målsætninger og prioriteringer der i det kommende skoleårs arbejde skal have særlig opmærksomhed.

Resultatlønskontrakten knytter an til de visioner, der fremgår af ”Nykøbing Katedralskoles visioner” som er vedtaget i bestyrelsen.

Resultatlønskontrakten skal medvirke til at styrke åbenhed og gennemsækelighed i Nykøbing Katedralskoles opgavevaretagelse samt understøtte rektors arbejde for at opnå de opstillede mål for skoleåret 2010/2011

3. Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Nykøbing Katedralskole ved formand Jørgen Olsen og næstformand Jens Erik Boesen og rektor Kirsten Danving. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2010 til 31. juli 2011

4. Resultatmål

Undervisningsministeriet har udmeldt obligatoriske og valgfrie indsatsområder. Dertil kommer 1-2 institutionsspecifikke indsatsområder.

A: Obligatorisk indsatsområde

A1: ”Mere fleksibel anvendelse af lærerressourcer inden for gældende overenskomster med henblik på kompetenceudvikling og effektivisering” (**vægtet med 15 %**)

Vi fortsætter med udbygning af lærerarbejdspladser, og dermed skaber rammer for mere tilstedeværelse på skolen.

Indikatorer: udbygning med 40 faste og fleksible arbejdspladser

A2: ”Mindre fravær – mindre frafald, indsats i forhold til lærere og elever/studerende” (**vægtet med 15 %**)

Elevfravær og elevfrafald – team, studievejleder og årgangskoordinatorers indsats.

Indikatorer: fastholde det lave frafald i 09/10 på netto 5,6 %

Ansattes sygefravær – indkaldelse til sygefraværssamtaler ved en medarbejders stigende sygefravær.

Indikatorer: Det lave sygefravær 405 sygedage for 108 ansatte (gennemsnitlig 3.75 dag pr medarbejder) ikke ændres i forhold til 09/10. I dette er tal indgår ikke langtidssygemeldinger på 701 dag (dvs sygeforløb over 3 uger hvor vi får kommunal refusion)

B: Studieparathed

Undervisningsministeriet har udmeldt følgende: ”Indsatsområdet studieparathed anvendes på grundlag af den enkelte institutions tidligere resultater. (**vægtet med 10%**)

Resultat i studieretningsprojekt (srp) og større skriftlig (sso) opgave.

Indikatorer: Målet er at fastholde karaktergennemsnit på 6.3 i srp og øge karaktergennemsnittet på 4,6 i sso med 0,2 karakterpoint. Karaktergennemsnittene var på landsplan i 2009 6,1 i srp og uoplyst i sso.

Resultat i almen studieforberedelse (AT) og eksamensprojekt (EP).

Indikatorer: Målet er at øge karaktergennemsnittet på 7,4 i AT med 0,2 karakterpoint og tilsvarende øge EP karaktergennemsnittet på 5.35 med 0,2 karakterpoint. Karaktererne var på landsplan i 2009 7,8 i AT og 6,9 i EP.

C: Frivillige indsatsområder

C1:

”Initiativer der sikrer at it anvendelse gøres til et synligt strategisk indsatsområde mhp at udbygge brugen af it i undervisningen.” (**vægtet med 25 %**)

Indikatorer: Forøgelse af det tekniske grundlag på hele skolen således at de enkelte lokalers accesspoints er til minimum 75 modtagere pr klasserum. Tre klasser kører i minimum fire fag forsøg/pilotprojekt med elektroniske tavler.

C2:

”Initiativer, der effektiviserer den økonomiske og administrative drift, herunder administrative fællesskaber”. **(vægtet med 25%)**

Indikatorer: Undersøgelse af mulige administrative fællesskaber mhp it drift og bygningsadministration, samt indgåelse i relevante fællesskaber såfremt det giver en økonomisk er driftsmæssig optimering.

D: Institutionsspecifikke indsatsområder

Som det institutionsspecifikke indsatsområde er der i forlængelse af Nykøbing Katedralskoles visioner valgt Kontinuerligt udvikle et attraktivt studie- og arbejdsmiljø. **(vægtet med 10%)**

Indikatorer

- a) elevtilfredshedsundersøgelse (under ressourceregnskab)
- b) arbejdstilfredshedsundersøgelse

5. Resultatløn

Det maximale beløb, der kan udbetales i resultatløn, er x kr. jvf. ”Vejledning i anvendelse af resultatløn for ledere ved selvejende uddannelsesinstitutioner” af 18. juni 2010, hvor den økonomiske ramme for resultatlønskontrakten fremgår.

Resultatlønnen udbetales primo september 2011.

6. Vægtning

De seks indsatsområdet vægter henholdsvis 15 – 15 – 10 – 25 – 25 - 10%.

7. Resultatvurdering og evaluering

Der vil i kontaktperioden være løbende dialog imellem rektor og bestyrelsesformandskabet om status for målopfyldelsen.

Ved kontraktperiodens udløb udarbejder rektor en rapport, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontakten. I rapporten beskriver rektor, i hvilken udstrækning kontaktens mål er opfyldt.

På baggrund af rapporten og efter bestyrelsesformandens dialog med rektor, beslutter bestyrelsesformandskabet i hvilken grad, der er sket målopfyldelse af kontakten. Graden af målopfyldelse afgør udbetalingsprocenten.

Bestyrelsesformandskabet orienterer bestyrelsen om resultatet.

Ved fratrædelse i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformandskabet efter indstilling fra rektor i hvilken udstrækning, målene er opfyldt eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling.

Ved længerevarende sygdom vurderer bestyrelsesformandskabet ved periodens udløb resultatlønskontraktens opfyldelsesgrad.

8. Kontraktændring

Genforhandling eller justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået, og når parterne er enige herom. Begge parter kan tage initiativ til genforhandling/justering af kontrakten.

Dato: 7.oktober 2010

Bestyrelsesformand Jørgen Olsen

Næstformand Jens Erik Boesen

Rektor Kirsten Danving