

Faaborg Gymnasium

Resultatlønskontrakt for rektor

Bestyrelsen

30-09-2010

Indledning	2
Indsatsområder for skoleåret 2010 / 2011	2
<i>Obligatoriske områder</i>	
A1. Mere fleksibel anvendelse af lærerressourcer inden for gældende overenskomster med henblik på kompetenceudvikling og effektivisering.	3
A2. Mindre fravær, mindre frafald, indsats i forhold til lærere og elever	4
B1. Studieparathed	6
<i>Frivillige områder</i>	
C3. Initiativer der synliggør institutionens uddannelses- og videnskæssige profil samt styrker institutionens rolle i forhold til det omkringliggende samfund	7
C4. Initiativer, der sikrer målrettet kompetence- og organisationsudvikling, herunder lærerqualificering.	7
<i>Institutionsspecifikt område</i>	
D. Initiativer, der kan bidrage til afklaring af et beslutningsgrundlag for en evt. Campusdannelse i Faaborg, hvori Faaborg Gymnasium kunne indgå.	8
Økonomisk ramme og resultatvurdering	8
Ramme	8
Resultatvurdering	
Mere fleksibel anvendelse af lærerressourcer	9
Mindre fravær, mindre frafald – lærere og elever	9
Studieparathed	10
Profilering og forholdet til lokalområdet	10
Målrettet kompetence- og organisationsudvikling	10
Beslutningsgrundlag for en evt. Campusdannelse	10
Vurderingen	11
Kontraktændringer	11
Offentliggørelse	11
Bemyndigelse til at forhandle resultatløn med den øvrige ledelse	11

Undertegnede parter, Faaborg Gymnasiums bestyrelse og rektor, indgår hermed følgende kontrakt om resultatløns:

Indledning

Institutionsstyrelsen har i brev af 17. juni 2010 (Sagsnr. 031.896.031) bemyndiget bestyrelsen til at indgå resultatlønskontrakt med rektor og institutionens øvrige ledere. Den maksimale ramme for rektors resultatløns er 100.000 kr. Det understreges i brevet, at resultatlønskontrakterne også bør omfatte de øvrige ledere normeret i lønramme 32 eller højere, og at rektor forhandler kontrakter med disse. Resultatlønnen indeholdes i skolens normale bevilling.

Retningslinier

Samtidig med bemyndigelsen udsendte Undervisningsministeriet retningslinjer for anvendelsen af resultatløns. Det fremgår heraf, at kontrakten skal understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse, samt indeholde en beskrivelse af konkrete kort- og langsigtede mål som rektor skal fokusere særligt på i det kommende år. Princippet er, at resultatlønskontrakten skal skabe øget synlighed og gennemsækelighed i arbejdsopgaverne og resultaterne på institutionen. De valgte indsatsområder skal beskrives skriftligt, og de valgte mål skal være klart og tydeligt formulerede med veldefinerede indikatorer og målepunkter. Kontrakten som i 2010 skal indgås senest d. 1. oktober, er ét-årig og løber frem til 31. juli 2011. Indberetning til Undervisningsministeriet om økonomisk ramme og udbetalingsprocent skal ske senest den 1. september 2011.

Indsatsområder for skoleåret 2010 / 2011

Obligatoriske områder

Undervisningsministeriet har for dette skoleår udmeldt følgende 2 obligatoriske områder for alle institutioner: *A1 Mere fleksibel anvendelse af lærerressourcer inden for gældende overenskomster med henblik på kompetenceudvikling og effektivisering, samt A2 Mindre fravær – mindre frafald, indsats i forhold til lærere og elever.* Derudover er området *Studieparathed (B1)* fortsat obligatorisk for STX-uddannelsen.

Frivillige områder

Hver institution skal desuden vælge mindst 2 af følgende 7 områder:

- (C1) Initiativer, der fokuserer på at højne elevernes faglige niveau, så de får de bedste forudsætninger for fortsat uddannelse og fodfæste på arbejdsmarkedet
- (C2) Initiativer, der styrker udviklingen af et innovativt læringsmiljø
- (C3) Initiativer der synliggør institutionens uddannelses- og videnskæssige profil samt styrker institutionens rolle i forhold til det omkringliggende samfund
- (C4) Initiativer der sikrer målrettet kompetence- og organisationsudvikling, herunder lærerqualificering
- (C5) Fokus på synlig ledelse, der sikrer fokus og forankring af institutionens formål
- (C6) Initiativer der sikrer, at it-anvendelse gøres til et synligt strategisk indsatsområde m.h.p. at udbygge brugen af it i undervisningen
- (C7) Initiativer der effektiviserer den økonomiske og administrative drift, herunder administrative fællesskaber.

Institutionsspecifikke indsatsområder

Herudover skal institutionen vælge 1 eller 2 institutionsspecifikke områder. Disse kan vælges fra listen ovenfor, eller de kan være helt andre indsatsområder, som bestyrelsen finder relevante.

DE UDVALGTE OMRÅDER

OBLIGATORISKE OMRÅDER

A1. Mere fleksibel anvendelse af lærerressourcer inden for gældende overenskomster med henblik på kompetenceudvikling og effektivisering

Undervisningsministeriet anbefaler, at skolerne overvejer, hvorvidt indsatsen skal måles i forhold til *differentierede forberedelsesfaktorer* og/eller *mere principiel tilstedeværelse*. Mht. forberedelsesfaktorerne, så der f.eks. differentieres mellem nyuddannede og mere erfarne lærere, mellem fagniveauer, og mellem undervisningshold med forskelligt pensum eller parallelhold. Mht. tilstedeværelse nævnes det, at succeskriteriet tilsvarende kunne være, at en andel af de såkaldte øvrige opgaver, herunder forberedelse, løses på skolen med mindre andet er aftalt med lederen.

Undervisningsministeriet anbefaler desuden bestyrelsen at lade institutionens indberetning til ressourceregnskabet om lærernes arbejdstid indgå i vurderingen af lederens indsats.

Status for differentieret forberedelse og tilstedeværelse

Den lokale aftale på Faaborg Gymnasium er som på de allerfleste andre skoler 120 minutters løn for 45 minutters undervisning. I de 120 minutter indgår, foruden forberedelse (alene og sammen med andre) og pauser, et antal opgaver i tilknytning til undervisningen som arbejdet med studieplaner, pensuopgivelser, karaktergivning, forsømmelsesregistrering og faggruppemøder.

Der er ikke i øjeblikket nogen differentiering af forberedelsen mellem helt nye og meget erfarne lærere, mellem fag, niveauer, holdstørrelser, eller mellem lærere, som underviser to hold på samme niveau parallelt, og lærere, som har hold med forskelligt pensum.

Mht. tilstedeværelsen er der en stigende tendens til, at lærere af egen drift forbereder og planlægger undervisning på arbejdspladsen. Dertil kommer, at gymnasiereformens krav om fagligt samspil, vejledning i forbindelse med større projektopgaver mv. i sig selv trækker i retning af større lærertilstedeværelse. Forbedrede faciliteter til lærerforberedelse har også i de senere år bidraget til, at flere forbereder sig på skolen.

Mål for differentieret forberedelse og tilstedeværelse

Bestyrelsen har på sit møde d. 31.8.2010 specielt drøftet det ønskelige i at hjælpe nye lærere bedre i gang med lærerjobbet, f.eks. gennem tildeling af ekstra forberedelse i de første par år, som det er tilfældet på folkeskoleområdet. Hermed kunne man tage hensyn til helt nye læreres særlige situation analogt med de hensyn, som i dag tages til lærere over 60 år. Det blev dog på samme møde klart, at der ikke fra GL's side er noget ønske om at indgå en sådan aftale, såfremt der ikke er tale om ekstra midler, tilført uden for rammen.

Rektor anmodes om, at bringe denne diskussion og bestyrelsens holdning ind i skolens samarbejdsudvalg, som kan udtale sig om det samlede lærerpersonales holdning og evt. anwise andre veje til at lette nyansattes arbejdsbyrde til gavn for både rekruttering og fastholdelse.

Der var på samme bestyrelsesmøde desuden enighed om, at det er en positiv udvikling, at stadig flere lærere frivilligt henlægger mere forberedelse til arbejdspladsen, da deres tilgængelighed derved øges for både elever og ledelse. Rektor opfordres derfor til fortsat at have fokus på at skabe gode og attraktive forhold for lærerforberedelse.

Det forventes desuden, at det øgede krav om vejledning af eleverne i forbindelse med deres skriftlige arbejde i sig selv vil medføre, at den pligtige lærertilstedeværelse vil øges for lærere med skriftlige fag.

Formandskabet vurderer ved udgangen af skoleåret, om der er sat et forøget fokus på disse spørgsmål, om tilstedeværelsen er øget, og hvor godt ledelsen alt i alt har løst denne opgave inden for den gældende overenskomst.

A2 Mindre fravær – mindre frafald, indsats i forhold til lærere og elever

Indsatsområdet gælder fravær for både lærere og elever samt elevers frafald. Undervisningsministeriet anbefaler, at institutionens indberetning til ressourceregnskabet om elevfravær, ansattes sygefravær og elevers frafald indgår i vurderingen af lederens indsats.

Status for elevfravær, ansattes sygefravær og elevfrafald.

Den nuværende status på alle tre områder fremgår af tabel 1 – 3 nedenfor. Elevernes samlede fraværsprocent og ansattes sygefravær har ikke hidtil optrådt i rektors resultatlønskontrakt, men den øjeblikkelige status er her indsat for skoleåret 2009/10 som referencepunkt for den fremtidige udvikling.

Elevfrafaldet har derimod også tidligere været et fokusområde, hvorfor der her optræder en længere dataserie, som dokumenterer udviklingen i de seneste skoleår.

Tabel 1: Samlet fraværsprocent for elever, skoleåret 2009/10

Skoleår	Fraværsprocent gns.
2009/10	7,8

Note: Udvekslings elever ikke medtaget

Tabel 2: Ansattes sygefravær, gns. antal dage, skoleåret 2009/10

Skoleår	Sygefravær i dg. excl. langtidssygdom	Sygefravær i dg. incl. langtidssygdom	Gnsn. sygefravær i staten excl. langtidssygdom	Gnsn. sygefravær i staten incl. langtidssygdom
2009/10	4,69	5,09	6,0	8,9

Note: Fravær defineres som sygefravær og barns første sygedag; barsel og omsorgsdage er undtaget; ansatte på særlige vilkår er ikke medtaget. Langtidssygdom defineres som sammenhængende sygefravær på mere end 30 dage.

Tabel 3: Frafald

	1.g	2.g	3.g	Total
2007/08				
Antal beg. (abs. tal)	85	97	74	
Frafald (abs. Tal)	12	7	2	
Frafald %	14,1	7,2	2,7	8,2
2008/09				
Antal beg. (abs. tal)	97	75	88	
Frafald (abs. Tal)	13	9	2	
Frafald %	13,4	12	2,3	9,2
2009/10				
Antal beg. (abs. tal)	113	81	70	
Frafald (abs. Tal)	9	7	0	
Frafald %	8	8,6	0	6,0

Note: Størstedelen af de elever, som figurerer som frafald i forhold til FG, fortsætter deres ungdomsuddannelse et andet sted.

Mål for elevfravær, ansattes sygefravær og elevfracfald.

Hvad elevernes fravær angår, har skolen inden for de sidste skoleår indført en ny procedure, hvor lærerteamet har fået tildelt en fremskudt rolle i forhold til overvågelse af og tidlig indsats i forhold til fravær, bl.a. med henblik på tidligt at identificere frafaldstruede elever. Derudover har skolen dannet en såkaldt OBS-gruppe, hvor ledelse, administration og studievejledere løbende følger elever med særlige vanskeligheder. Derudover gennemfører forsømmelsesinspektør løbende samtaler med elever, som af forskellige grunde ikke har formået at aflevere skriftligt arbejde rettidigt.

Rektor forventes at følge dette område nøje med henblik på om nødvendigt løbende at justere procedurerne, så der gribes ind tidligst muligt, så evt. problemfelter identificeres, og så eleverne hurtigt tilbydes den nødvendige faglige hjælp. Alt sammen med henblik på at flest mulige elever gennemfører deres gymnasieuddannelse.

Rektor skal desuden overveje, om skolen kan iværksætte andre initiativer i forhold til forsømmelige elever, så fraværet kan nedbringes.

Det er skolens mål, at *elevernes fraværprocent* reduceres med 1,5 procentpoints i løbet af kontraktperioden.

Mht. *ansattes sygefravær* ligger Faaborg Gymnasium i øjeblikket pænt i forhold til de nationale statistikker. Som normal praksis gennemfører rektor allerede nu omsorgs- og statusamtaler med medarbejdere med længerevarende sygdom eller med mange kortere sygdomsperioder. Målet for kontraktperioden er, at det nuværende lave niveau for ansattes sygefravær mindst fastholdes.

Mht. *elevfracfald* er målsætningen for kontraktperioden, at frafaldsprocenten fra sidste skoleår på samlet 6,0% mindst fastholdes.

B1 Studieparathed

Det angives i Undervisningsministeriets bilag, at følgende 3 hovedelementer bør indgå i vurderingen af elevernes studieparathed og skolernes indsats til bedre målopfyldelse:

1. Resultater af gennemført uddannelse – og forbedringer i forhold til tidligere, (herunder eksamensresultatet generelt og resultatet i AT og SRP)
2. Anvendelse af uddannelsen til efterfølgende fortsat uddannelse – og forbedringer i forhold til tidligere (i henhold til overgangsfrekvenser fra UNI-C's databank)
3. Skolens egen målfastsættelse for realisering af krav om studieparathed samt skolens egen kvantitative opgørelse af opnåede resultater (fastsættes af skolen selv).

Status for karakterresultater

Den aktuelle karakterudvikling bedømt ud fra eksamensresultaterne, hvori indgår både årskarakterer og eksamenskarakterer, fremgår af tabel 4. I tabel 5 og 6 vises udviklingen for almen studieforbereelse (AT) og studieretningsprojektet (SRP).

Tabel 4: Karakterudvikling (samlet) beregnet ud fra skolens GAS-systems bevisliste

År	Eks.res.
2008	6,78 (8,4)
2009	6,82
2010	6,95

Tabel 5: Karakterudvikling mht. AT

År	Eks.res.
2009	7,9
2010	7,6

Tabel 6: Karakterudvikling mht. SRP

År	Eks.res.
2009	6,6
2010	7,2

Mål for karakterudviklingen

For det samlede eksamensresultat, der i forvejen er pænt, er målet, at det nuværende gennemsnit mindst fastholdes. Tilsvarende er målsætningen for gennemsnittet af karakterer for almenstudieforbereelse og studieretningsprojektet, at niveauet på begge områder mindst fastholdes.

Status for overgangsfrekvensen i forhold til videregående uddannelse

Vi har ikke tidligere målt os i forhold til overgangsfrekvens, men har som referencepunkt udvalgt studenterårgangen 2008, da de fleste studenter i dag ikke begynder uddannelse lige efter eksamensbordet. En betydelig del af de studenter, som ifølge oversigten ikke er optaget på en uddannelse, må formodes at være i gang med fx en læreplads i det private erhvervsliv, men vi har beklageligvis ikke data på dette.

Tabel 7: Overgangsfrekvenser for årgang 2008

	Studenterårgang 2008 (71 studenter) abs. tal				Procentfordeling		
	2008	2009	2010		2008	2009	2010
LVU	2	16	39		2,8	22,5	54,9
MVU	1	12	18		1,4	16,9	25,4
KVU	0	0	1		0,0	0,0	1,4
Rest	68	43	13		95,8	60,6	18,3

Status for overgangsfrekvensen i forhold til videregående uddannelse

Der er i sagens natur begrænsede muligheder for, at FG kan påvirke studieadfærden for studenter flere år efter, at de har forladt skolen. Rektor anmodes dog om i højere grad at synliggøre de uddannelses- og erhvervs muligheder, som gymnasiet åbner muligheder for, allerede mens eleverne går på skolen, fx gennem oplæg for 3.g-årgangen fra tidligere elever, som kan beskrive deres vej til uddannelse eller beskæftigelse til inspiration for nuværende elever.

FRIVILLIGE OMRÅDER

I denne kontrakt er desuden udvalgt følgende to indsatsområder fra den valgfrie liste:

C3. Initiativer der synliggør institutionens uddannelses- og videnskabelige profil samt styrker institutionens rolle i forhold til det omkringliggende samfund

Status for profileringsområdet

Det er i løbet af de sidste par skoleår i betydeligt omfang lykkedes at tegne et billede af Faaborg Gymnasium som et allround gymnasium, der samtidig har et særligt fokus på områderne (1) science i bred forstand, (2) film/medier og (3) idræt/friluftsliv. Denne profilering er slået i gennem også i mediernes dækning af aktiviteterne på gymnasiet. Dertil kommer udadvendte aktiviteter, som vore musik-, billedkunst-, medie- og dramaelever gennemfører og som også tegner et billede af skolen i lokalsamfundet.

Mål for profileringsområdet

Det er i denne kontraktperiode hensigten at supplere ovennævnte profiler med en stærkere international dimension, bl.a. gennem en nytænkning af vore studierejser, så de i højere grad tones efter elevernes studieretninger og gennem afprøvning af modeller for undervisning forlagt til udlandet.

Inden udløbet af kontraktperioden skal dette arbejde resultere i en skriftlig beskrivelse, som kan danne udgangspunkt for det fremtidige arbejde på begge områder.

C4. Initiativer, der sikrer målrettet kompetence- og organisationsudvikling, herunder lærerkvalificering.

Status for dette område

Alle medarbejdere på Faaborg Gymnasium har ret og pligt til efteruddannelse og kompetenceudvikling, så deres nuværende kvalifikationer løbende opdateres svarende til arbejdspladsens og samfundets krav.

I forhold til lærerpersonalet omfatter efteruddannelsen såvel faglige som pædagogiske kurser. Dele af denne efteruddannelse foregår som fælles efteruddannelse på arbejdspladsen, andre dele

som individuelle kurser på kursussteder rundt om i Danmark. Dertil kommer deltagelse i ministerielle konferencer, hvor skolen ofte udpeger deltagerne efter behov.

En meget stor del af den individuelle efteruddannelse har hidtil været styret af den enkelte lærers egne ønsker, uden at disse ønsker nødvendigvis er blevet afvejet i forhold til arbejdspladsens kompetencebehov. Der foreligger ikke nogen udviklingsplan hverken for den enkelte lærers eller for institutionens kompetenceudvikling, ligesom der heller ikke findes nogen samlet beskrivelse af medarbejdernes deltagelse i efteruddannelse.

Målsætning for dette område

Rektor skal inden for kontraktperioden sørge for, at der i forbindelse med alle medarbejderudviklingssamtaler lægges vægt på en afdækning af lærerpersonalets ønsker om kompetenceudvikling. Sideløbende hermed skal rektor beskrive, hvor Faaborg Gymnasium i særlig grad har behov for kompetenceudvikling.

En tilsvarende proces skal iværksættes for institutionens øvrige medarbejdere.

Rektor skal i forlængelse af denne proces give et forslag til en struktur, som kan følge op på den enkelte medarbejders ønsker om kompetenceudvikling og afstemme disse med institutionens behov – gerne dokumenteret i kompetenceudviklingsplaner.

INSTITUTIONSPECIFIKT OMRÅDE

D. Initiativer, der kan bidrage til afklaring af et beslutningsgrundlag for en evt. Campusdannelse i Faaborg, hvori Faaborg Gymnasium kunne indgå.

Status og målsætning for dette område

Som ét af landets mindre gymnasier forventes Faaborg Gymnasium at ville få behov for at styrke sin basis gennem deltagelse i mere eller mindre forpligtende samarbejder med andre uddannelser, f.eks. gennem opbygning af en campusdannelse, hvor flere institutioner deles om ressourcer og faciliteter på udvalgte områder.

Rektor skal inden for kontraktperioden søge at beskrive relevante partnere i en sådan konstruktion i netop Faaborg Gymnasiums nærområde, skal holde møder med mulige deltagere og stå i tæt forbindelse med det politiske niveau både lokalt og nationalt for at afdække muligheder og begrænsninger. Resultaterne af disse sonderinger skal løbende forelægges bestyrelsen.

Arbejdet med dette punkt skal ses i sammenhæng med punkt C3 om profilering og det omkringliggende samfund.

Økonomisk ramme og resultatvurdering

Ramme

Bestyrelsen har fastsat den økonomiske ramme for denne kontrakt til 100.000 kr.

Resultatvurdering

De obligatoriske områder A1, A2 og B1. indgår hver med vægten 20%. De to valgfrie områder C3 og C4 indgår hver med vægten 15%, mens det institutionspecifikke område D indgår med vægten 10%.

Alle enkeltresultater afrundes i femtedele, dvs. opfyldelsen er 0, 20, 40, 60, 80 eller 100 %.

Mere fleksibel anvendelse af lærerressourcer

Formandskabet vurderer målopfyldelsen i forhold til beskrivelsen anført under punktet ovenfor.

Mindre fravær, mindre frafald – lærere og elever

Målsætningen vedr. elevfravær vurderes således:

Tabel 8: Vurdering af elevfravær

Elevfravær (%) samlet/år	Opfyldelses-Grad
11,3	0
10,3	20
9,3	40
8,3	60
7,3	80
6,3	100

Mht. ansattes sygefravær vurderes således:

Tabel 9: Vurdering af ansattes sygefravær incl. langtidssygdom

Sygefravær Antal dg./år	Opfyldelses-Grad
10,0	0
9,0	20
8,0	40
7,0	60
6,0	80
5,0	100

Mht. elevers gennemførelse vurderes således:

Tabel 10: Vurdering af gennemførelse

Nettofrafald (%) samlet/år	Opfyldelses-Grad
11,0	0
10,0	20
9,0	40
8,0	60
7,0	80
6,0	100

Studieparathed

Karakterudvikling vurderes ud fra tidligere års eksamensresultater i gymnasiet således:

Tabel 11: Vurdering af karakterudvikling, samlet (vægt 70 %)

Eksamensresultat	Opfyldelsesgrad
6,4	0
6,5	20
6,6	40
6,7	60
6,8	80
6,9	100

Tabel 12: Vurdering af karakterudvikling, AT (vægt 10 %)

Eksamensresultat	Opfyldelsesgrad
6,6	0
6,8	20
7,0	40
7,2	60
7,4	80
7,6	100

Tabel 13: Vurdering af karakterudvikling, SRP (vægt 10 %)

Eksamensresultat	Opfyldelsesgrad
6,2	0
6,4	20
6,6	40
6,8	60
7,0	80
7,2	100

Mht. overgangsfrekvensen vurderes det som fuld målopfyldelse, hvis de skitserede arrangementer for 3.g-elever er iværksat. Dette aspekt tildeles vægten 10 %.

Profilering og lokalområdet

Punktet er fuldt ud opfyldt, hvis den nævnte beskrivelse foreligger.

Målrettet kompetence- og organisationsudvikling, herunder lærerqualificering

Formandskabet vurderer målopfyldelsen i forhold til beskrivelsen anført under punktet ovenfor.

Afklaring af beslutningsgrundlag for en evt. campusdannelse

Formandskabet vurderer målopfyldelsen i forhold til beskrivelsen anført under punktet ovenfor.

VURDERINGEN

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog imellem rektor og bestyrelsesformand om status for målopfyldelsen. Kontrakten midtvejsevalueres ultimo februar 2011. Ved kontraktens udløb udarbejder rektor en rapport der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten og i hvilken udstrækning kontraktens mål er opfyldt.

På baggrund af rapporten og efter bestyrelsesformandens dialog med rektor beslutter bestyrelsesformanden i hvilken grad der er sket målopfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalingsprocenten. Kontrakten kan ikke gøres til genstand for retslig tvist mellem parterne. Efter den 31. juli 2011 bortfalder kontrakten uden yderligere varsel.

Ved fratræden i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformanden efter indstilling fra rektor i hvilken udstrækning målene er opnået eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling. Ved længerevarende sygdom vurderer bestyrelsesformanden ved periodens udløb resultatkontraktens opfyldelsesgrad.

Kontraktændringer

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

I tilfælde af en væsentlig ændring af forudsætningerne for denne kontrakt, kan rektor foreslå bestyrelsen, at der ydes vederlag for merarbejde, jf. bemyndigelsesbrevets regler herom.

Offentliggørelse

Kontraktens indsatsområder offentliggøres af bestyrelsen, og kontraktens indhold fremlægges af rektor i SU.

Bemyndigelse til at forhandle resultatløn med den øvrige ledelse

Rektor bemyndiges ved underskrivelsen af denne kontrakt til at forhandle resultatlønskontrakter med vicerektor og den øvrige ledelse inden for en samlet ramme på 50.000 kr. For øvrige inspektorer gælder reglerne, som beskrevet i den gældende overenskomst herfor. Disse kontrakter skal ligge inden for denne kontrakts områder, så de understøtter den, og i øvrigt udformes ligesom denne, dog således at rektor indgår dem og vurderer graden af målopfyldelse.

Dato: 30.09.2010

Bestyrelsesformand Steen Tinning

Rektor Claus Jensen