

kring Institutets virksomhed for Rådet – især i kommercielle anliggender – med henblik på råd og vejledning og samtidig mulighed for, at Rådet kan udtale sig om de sagsforhold, der har været forelagt og behandlet af Rådet.

Det forudsættes desuden, at større samarbejdsaftaler, væsentlige afvigelser fra de budgetterede fremskrivninger, nye aktiviteter etc. forelægges Sundhedsministeriet.

De sager, som forelægges Sundhedsministeriet vil almindeligvis forinden have været forelagt Institutrådet. I forbindelse med Institutets forelæggelse af en sag for ministeriet forudsættes det, at forelæggelsen ledsages af Rådets udtalelse, jf. ovenstående.

6. Løn- og Personaleforhold

6.1. Nuværende løn- og personaleforhold

SSI samlede antal medarbejdere er ca. 1.150 (svarende til ca. 1.050 årsværk), hvis aflønning og øvrige arbejdsvilkår reguleres af de aftaler og kollektive overenskomster, som de forskellige arbejds-tagerorganisationer har indgået med Finansministeriet.

For SSI's vedkommende forventes det, at der med personaleorganisationerne vil blive indgået særskilte virksomhedsoverenskomster – ligesom Institutet i øvrigt følger de nye lønsystemer med virkning fra 1. januar 1998.

6.2. Særlige bestemmelser

Som led i kontraktstyringen er der aftalt et antal særlige bestemmelser for SSI i kontraktstyrings-perioden.

Det forudsættes, at der gennemføres de nødvendige delegeringer fra henholdsvis Sundhedsmini-steriet og Finansministeriet til SSI, og i fornødent omfang sikres hjemmel på de årlige finanslove.

Kontraktstyringsaftalen indeholder følgende ændringer:

- Institutet har den fulde kompetence til at forhandle og indgå aftale om udmøntning af lokalløns-puljer, cheflønspuljer og dispositionsrammer på cheflønsumrådet, dog ikke for den administ-rende direktør.
- Institutet kan i forhold til visse nøglefunktioner og visse nøglemedarbejdere anvende kontrakt-ansættelse, herunder benytte konkurrenceklausuler, inden for de af Finansministeriet udstukne regler.
- SSI har kompetence til at indgå aftale med personaleorganisationerne om fravigelse af tjeneste-rejsecirkulæret i forbindelse med længerevarende udstationering.
- Institutet er ikke omfattet af Sundhedsministeriets ansættelses- og rokeringsordning for genera-liste.
- SSI's kompetence til at indgå aftale om udlodning af andele af effektiviseringsoverskud og/eller indføre præstations- og resultatløns i henhold til rammeaftale af 16. juni 1993 om effektivisering og udvikling, videreføres i den ny kontraktperiode. Der henvises til det i Bilag 6 vedhæftede proto-kollat af 15. november 1992 og aftale af 6. december 1991 om udlodning af rationaliserings- og effektiviseringsoverskud for styrelser m.v., som får status som kontraktstyrelse. Protokollatet og den særlige aftale for kontraktstyrelser afviger fra den generelle rammeaftale derved, at der kan ske udlodning til grupper af medarbejdere, og der kan ske forlods udlodning i forventning om, at effektiviseringsgevinsten kommer på et senere tidspunkt.

6.3. Personalepolitiske minimumskrav

I kontraktperioden 1999-2002 følger og lever SSI op til statens personalepolitiske minimumskrav, der indebærer:

- at der mindst hver andet år sker en evaluering af den lokale personalepolitik,
- at der gennemføres årlige medarbejdersamtaler,
- at samarbejdsudvalget gennemfører et systematisk arbejde med at skabe sammenhæng mellem in-stitutionens strategi og planer for kompetenceudvikling.