



Deel C
Korporatiewe beheer

1. Inleiding

Die departement word deur die Onderwysouditkomitee bedien en al die lede is onafhanklike lede wat deur die Rekenpligtige Beampete in oorleg met die Uitvoerende Gesag aangestel is. Die Ouditkomitee word ooreenkomstig 'n "Verwysingsraamwerk" bedryf, wat op 18 Julie 2012 goedgekeur is.

Die Ouditkomitee vergader ten minste op 'n kwartaallikse grondslag om uitvoering te gee aan sy verantwoordelikhede soos uiteengesit in die goedgekeurde Verwysingsraamwerk. Die Ouditkomitee vergader ook met die Uitvoerende Gesag en Rekenpligtige Beampete om sake van belang te bespreek.

Interne audit is steeds onafhanklik aangebied deur die gedeelde interne auditfunksie wat aan die Korporatiewe Dienstesentrum in die Departement van die Premier gekorporatiseer is.

In ooreenstemming met die Wet op Openbare Finansiële Bestuur, 1999 (Wet 1 van 1999) (PFMA) en King III, verskaf die interne auditfunksie aan die Ouditkomitee en bestuur die versekering dat die interne kontroles met betrekking tot korporatiewe beheer, risikobestuur en beheerprosesse voldoende en doeltreffend is. In ooreenstemming met die PFMA en King III, is 'n risikogebaseerde, 3-jaar rollende strategiese en jaarlikse operasionele interne auditplan deur die Ouditkomitee goedgekeur en die Ouditkomitee het die uitvoering van die operasionele plan en bestuur se implementering van regstellende stappe gemonitor.

Geen verdere befondsing is vir die versterking van interne audit se kapasiteit beskikbaar gestel nie en die fokus was hierdie jaar op die optimale benutting van bestaande hulpbronne.

Interne audit erken die rol wat deur ander verskaffers van versekering gespeel word en beoog vir die volgende jaar 'n gekombineerde benadering tot versekering, wat sal verseker dat interne oudithulpbronne vir die mees toepaslike risikogebiede aangewend word.

Alle amptenare word deur middel van posbeskrywings en prestasie-ooreenkomste aanspreeklik gehou. Amptenare by hoofkantoor word vir tydige en deskundige ondersteuning aan distrikte verantwoordelik gehou. Skole en distrikte word vir ondersteuning aan skool en die prestasie van leerders aanspreeklik gehou. Die belangrikste fokusareas was bywoning deur onderwysers en leerders en die optimale benutting van die skooldag.

Aanspreeklikheid op skoolvlak is vanaf 2011 versterk deur die Wes-Kaapse Wysigingswet op Provinciale Skoolonderwys (Wet 7 van 2010), wat in Januarie 2011 in werking getree het.

Aanspreeklikheid is uitgebrei deur die oorsigtelike rol wat deur Provinciale en Nasionale Tesourie vervul word ten opsigte van die verpligte elemente van die beplanning- en verslagdoeningsiklusse wat finansiële én nie finansiële aangeleenthede dek. Verslagdoening vind op 'n maandelikse (bv. finansieel), kwartaallikse of jaarlikse grondslag plaas. Alle afdelings van die WKOD het ooreenstemmende afdelings in die DBO of die DHOO, waardeur verslagdoening, prestasie-ontleding en vooruitskattings op 'n volgehoue grondslag gekanaliseer word. Die Departement van die Premier speel 'n oorsigtelike rol in belangrike WKOD-projekte, wat deur die provinsiale paneelbord nagespoor word. Voorts word beheer deur interne én eksterne auditprosesse op kontroles uitgeoefen, wat daar toe bydra dat funksionaliteit en omsigtige bestuur verseker word.

Materiële aanspreeklikheid berus in die formele verhouding tussen die WKOD en UMALUSI, die nasionale gehalteversekeringsliggaam vir leeruitkomste. Die verhouding is gegrond op die interne moderering van assessoringsprosesse en die voorsiening van 'n aanvaarbare eksamineringsproses.

Net soos alle staatsdepartemente landwyd, het die WKOD aan 'n moniteringsinnovasie van die Presidensie deelgeneem, naamlik die assessoringshulpmiddel vir bestuursprestasie (PAT) wat die vier gebiede van korporatiewe beheer bestudeer: strategiese beplanning, MH, korporatiewe beheer en aanspreeklikheid en finansiële bestuur. Dit was 'n waardevolle en die WKOD het verbetering getoon tussen die eerste en die tweede oefening in hierdie verband, met 'n aantal maksimum tellings.

Heelskoolevaluering verskaf steeds waardevolle insigte, nie slegs oor die ondersteuningsbehoeftes van individuele skole nie, maar ook oor sistemiese kwessies. Korter besoeke is afgelê by klein skole of dié skole wat optimaal funksioneer. Differensiëring in die lengte van besoeke het daarvoor gesorg dat bykomende skole besoek kon word. Skole word volgens die HSE-gradering gekodeer. Die bevindinge is in tendensverslae bekendgestel, benewens die uitgebreide verslae wat aan die betrokke skole voorsien is.

Alle skole het in Februarie 2012 en weer in 2013 aanlyn-skoolverbeteringsplanne (SVP'e) met teikens vir drie jaar voltooi – vir akademiese prestasie; bestuursdoeltreffendheid (soos leerder- en onderwyserafwesigheid en akademiese beplanning); hulpbronne en onderhoud. Die aanwysers stem ooreen met 'n paar van die nasionale teikens onder Aksieplan 2014 (sien bylae) en is in lyn met die nege fokusgebiede van heelskoolevaluering. Die waarde van 'n aanlyn-verbeteringsplan soos hierdie, is dat alle skole daarop gefokus is om belangrike interventions vir verbetering te dryf. Die SVP vorm ook deel van die aanspreeklikheidstelsel, aangesien die ondertekenaars van die plan die skoolhoof, die SBR en die WKOD insluit. Skole het in 2013 ook aksieplanne ingedien om die stappe te spesifiseer wat hulle sal instel om die gestelde teikens te bereik.

'n Innovasie van 2012, wat aan die skoolverbeteringsplanne gekoppel is, was die kwartaallikse skoolverbeteringsmonitering waardeur die kernaspekte van verkryging en skoolfunksionaliteit, bv. SBL-verkiesings en voorbereidheid vir die nuwe jaar, nagespoor kon word. Aangesien die verslae aanlyn vasgelê is, kon die data ontgin en gebruik word om ondersteuning te verbeter. Die data het byvoorbeeld die WKOD in staat gestel om op hoogte te bly van die aflewering van werkboeke, wat nuttig was in 'n jaar waarin daar uitdagings in hierdie verband ervaar is.

2. Risikobestuur

Die Rekenpligtige Beample is aanspreeklik vir die nakoming van ondernemings-risikobestuur (ORB) ingevolge die Nasionale Tesourie Openbare Sektor Raamwerk vir Risikobestuur. Die Direktoraat Ondernemingsrisikobestuur (D: ORB) in die Departement van die Premier bied 'n sentrale strategiese ondersteuningsdiens aan die departement.

Ter nakoming van Nasionale Tesourie se raamwerk en om risikobestuur verder te verstewig, het die Wes-Kaapse Regering 'n ORB-beleid aanvaar waarin die provinsie se oorhoofse doel met betrekking tot ORB uiteengesit word.

'n ORB-implementeringstrategie is ontwikkel om die Wes-Kaap Onderwysdepartement se plan vir ondernemingsrisikobestuur te verwesenlik. Dit sal die departement uiteindelik in staat stel om op sy departementele doelstellings, doelwitte en aanwysers te lewer, ingeligte besluite oor risiko te neem en nakoming van toepaslike wetgewing te versterk. Die rolle en verantwoordelikhede van bestuurders en personeel wat risikobestuur in die departement toepas, word ook uiteengesit en die magtige wetgewing, standarde, mechanismes, hulpmiddels en hulpbronne wat gebruik word om die ORB-plan te verwesenlik, word gedefinieer.

In die Wes-Kaap Onderwysdepartement dien die Uitvoerende Komitee van die departement terselfdertyd as die Ondernemingsrisikobestuurskomitee (ERMCOM), en lede is formeel as sodanig aangestel. Gedurende die jaar onder oorsig het die ERMCOM op 'n kwartaallikse basis vergader om die risikoprofiel en risikohantering van die departement te monitor.

Risiko-assessering word kwartaalliks op strategiese en programvlakke uitgevoer ten einde bestaande risiko's te hersien en by te werk en om ontluikende risiko's te identifiseer. Beduidende risiko's van toepassing op doelstellings word volgens waarskynlikheid en impak geassesseer; risikohanteringsplanne met sperdatums word ontwikkel en risiko-eienaars word aangewys en verantwoordelik gehou vir die hantering van die risiko's.

Die D: ORB werk nou saam met die aangestelde risiko-voorvegter, wat help om die ORB-proses in die departement te bestuur.

Omsendbrief 5 van 2013, gedateer 1 Februarie 2013, het die beleid oor onreëlmataige, vrugtelose, verkwistende en ongemagtigde uitgawes binne die WKOD bekendgestel. Die beleid handel onder ander oor die identifisering, opname en bekendmaking van onreëlmataige, vrugtelose, verkwiste en ongemagtigde uitgawes ingevolge artikel 38(1)(g) van die Wet op Openbare Finansiële Bestuur, 1999 (Wet 1 van 1999). Dit is gemik op die versekering van effektiewe, doeltreffende en deursigtige stelsels van finansiële en risikobestuur asook interne beheer.

3. Bedrog en korupsie

Die Wes-Kaapse Regering het 'n Anti-Korupsie Strategie aanvaar, wat 'n bevestiging is van die provinsie se houding van zero toleransie teenoor bedrog en korupsie. Die departement het ook 'n Bedrogvoorkomingsplan goedgekeur.

Forensiese Ondersoeke is steeds uitgevoer deur die gedeelde Forensiese Ondersoekeenheid wat by die Korporatiewe Dienstesentrum in die Departement van die Premier gekorporatiseer is. Verskeie kanale bestaan vir die aanmelding van bewerings van bedrog en korupsie en dit word volledig in die Anti-Korupsie Strategie en die Departementele Bedrogvoorkomingsplan beskryf. Elke bewering wat deur die Forensiese Ondersoekeenheid aangeteken word, word in 'n gevallebestuurstelsel opgeteken en dit word as 'n bestuurshulpmiddel gebruik om verslag te lewer oor vordering wat met departementele gevalle gemaak word.

Ons beskerm werknemers wat die fluitjie oor vermoedelike bedrog, korupsie en diefstal blaas, op voorwaarde dat die bekendmaking 'n beskermde bekendmaking is (d.w.s. nie kwaadwillig nie). Die geleentheid om anoniem te bly, word verleen aan enige persoon wat dade van bedrog, diefstal en korupsie wil aanmeld en indien hulle dit in persoon wil doen, word hulle identiteit vertroulik gehou deur die persoon by wie hulle dit aanmeld.

Sodra bedrog of korupsie na afloop van 'n ondersoek bevestig word, word die betrokke werknemer wat aan hierdie dade deelgeneem het aan 'n dissiplinêre verhoor onderwerp. In alle sodanige gevalle word daar van die WKR-verteenwoordiger wat die dissiplinêre verrigtinge inisieer, verwag om die ontslag van die betrokke werknemer aan te beveel. Waar prima facie-bewys van kriminele optrede bespeur word, word 'n strafregtelike saak by die Suid-Afrikaanse Polisiediens aangemeld.

4. Minimalisering van belangbotsing

Lede van senior bestuur moet jaarliks, of soos omstandighede verander, 'n verklaring van "geen botsende belang" voltooi en indien. Alle lede van die bodkomitee en alle personeel in voorsieningskanaalbestuur moet enige botsing van belang verklaar. Die departement vereis dat alle bieërs potensiële verhoudings met die werkgever of werknemers verklaar. Die lede van die Ouditkomitee moet ook 'n verklaring van "geen botsende belang" indien.

5. Gedragskode

Die departement voldoen aan die Staatsdiens-gedragskode.

Die Beleid oor die Aanvaarding van Geskenke deur Kantoorgebaseerde Amptenare van die Wes-Kaapse Onderwysdepartement is op 27 Maart 2013 afgehandel. Die beleid handel ander ander oor algemene riglyne, die geskenkregister, procedures vir die voltooiing van verklaringsvorms, vrae wat gereeld gevra word en 'n templaat vir geskenkregisters.

6. Gesondheid-, veiligheid- en omgewingskwessies

Die veiligheid van leerders en opvoeders by skole stel 'n groot uitdaging en die departement het vennootskappe met ander betrokke provinsiale departemente aangegaan om die kwessie te hanteer. Gemeenskapsbetrokkenheid bly 'n belangrike aspek in die stryd teen geweld wat sommige van ons hoë-risiko skole beïnvloed. Die departement het ook in sekere skole CCTV-kameras geïnstalleer om skoolhoofde in staat te stel om aktiwiteite te monitor.

7. Interne kontrole-eenheid

Die Interne Kontrole-eenheid is met ingang van 1 November 2012 ingestel. Die eenheid het 'n 100% verifikasie van alle betalingsbewyse vir 2012/13 voltooi ten einde onreëlmatige, vrugtelose en verkwistende en ongemagtigde uitgawes asook nienakoming van voorskrifte op te spoor.

8. Verslag van die Ouditkomitee

Provinsiale Regering van die Wes-Kaap – Onderwysdepartement (Begrotingspos 5)

Verslag van die Ouditkomitee

Ons bied met genoeë ons verslag vir die finansiële jaar aan wat op 31 Maart 2013 geëindig het.

Lede van die Ouditkomitee en bywoning

Die Ouditkomitee bestaan uit die lede hieronder genoem en moet ten minste vier keer 'n jaar ingevolge sy goedgekeurde verwysingsraamwerk byeenkom. Agt vergaderings het gedurende die finansiële oorsigjaar plaasgevind. Mn. Kingwill sal met ingang van 18 Junie 2013 die Voorsitter wees as gevolg van die bedanking van prof. Calitz as Voorsitter. Prof. Calitz sal steeds 'n lid van die Ouditkomitee wees.

Naam van lid	Aantal vergaderings bygewoon
Prof. E. Calitz (Voorsitter heraangestel op 1 Januarie 2013)	8
Mnr. L. Mdunyelwa	5
Mnr. L. Nene	7
Mnr. R. Kingwill	7
Me. Z. Abrams	4

Verantwoordelikheid van die Ouditkomitee

Die Ouditkomitee rapporteer dat alle verantwoordelikhede nagekom is, soos vereis deur artikel 38(1)(a)(ii) van die Wet op Openbare Finansiële Bestuur en Tesourieregulasie 3.1. Die Ouditkomitee rapporteer verder dat die toepaslike, formele verwysingsraamwerk as die Handves van die Ouditkomitee aanvaar is, aangeleenthede ter nakoming van hierdie handves gereguleer is en dat alle verantwoordelikhede daarin vervat, uitgevoer is.

Die doeltreffendheid van interne kontrole

Ons het die verslae van die Interne Ouditeure, die Ouditverslag oor die Finansiële Jaarstate en die Bestuursverslag van die Ouditeur-Generaal van Suid-Afrika (OGSA) hersien en alhoewel daar kennis geneem word van aansienlike verbetering, neem die komitee kennis van daardie gebiede wat in die OGSA se bestuursverslag gerapporteer word. Bestuur se regstellende aksies en hul verbintenis om die gerapporteerde tekortkominge in interne beheerstelsels aan te spreek, sal tydens ons kwartaallikse oorsigvergaderings gemonitor word. Tekortkominge in belangrike kontroles is gedurende die jaar deur Interne Oudit in die volgende areas opgemerk:

- Bevoegdheidsontwikkeling van Onderwysers – Spesiale Onderwys-onderwysers
- Onreëlmatige uitgawes
- Skoolverbeteringsplan – Kurrikulumbeplanning
- Onderhoud van infrastruktuur – gehuurde skole
- SOBIS/DBIS

As deel van die Wes-Kaapse Regering se IT- Interne Ouditplan, is 'n assessering van die IT- algemene beheer en inligtingsekuriteitsbeheer wat SOBIS en DMIS ondersteun, deur Ernst & Young uitgevoer, wat beduidende gapings in kontroles geïdentifiseer het.

Regstellende stappe ten opsigte van bogenoemde items word deur bestuur geïmplementeer en deur die Ouditkomitee gemonitor.

Ons het voorheen gemeld dat die departement volle verantwoordelikheid vir en eienaarskap van die implementering van die Ondernemingswye Risikobestuurs-metodologie (ORB) en -funksie geneem het. Dit bly 'n uitdaging om ORB regoor die Jaarverslag 2012/13

organisasie te institusionaliseer. Die Auditkomitee het 'n aantal ontluikende risiko's opgemerk en sal dit op 'n gereelde grondslag monitor.

Vordering asook nuwe forensiese sake wat in die departement ondersoek word, word kwartaalliks aan die Auditkomitee gerapporteer en vordering word deur die Auditkomitee gemonitor. Terwyl 'n aantal sake steeds lopend is, is die agterstand verminder.

Ons het bestuur se aanvaarding van die OGSA-bestuursverslag hersien en stem daarmee saam. Ons kan bevestig dat daar geen onopgeloste kwessies is nie.

Die Auditkomitee is tevrede met die inhoud en gehalte van die kwartaallikse verslae ten opsigte van in-jaar-bestuursverslae en kwartaallikse prestasieverslae wat ingevolge Nasionale Tesourie se regulasies en die Wet op die Verdeling van Inkomste deur die Rekenpligtige Beampte van die departement gedurende die oorsigjaar voorberei en uitgereik is.

Ons het ons mandaat ten opsigte van finansiële jaarstate soos hieronder genoem, vervul:

Evaluering van finansiële state

Die Auditkomitee het:

- Die geouditeerde finansiële jaarstate wat by die jaarlikse verslag ingesluit moet word, met die OGSA en die Rekenpligtige Beampte hersien en bespreek;
- Die OGSA-bestuursverslag en bestuur se reaksie daarop hersien;
- Veranderinge aan rekeningkundige beleide en praktyke hersien, soos in die finansiële jaarstate gerapporteer;
- Die departement se prosesse vir nakoming van regs- en regulatoriese bepalings hersien;
- Die inligting oor voorafbepaalde doelwitte, soos in die jaarverslag gerapporteer, hersien;
- Wesenlike wysigings voortspruitend uit die audit van die departement hersien; en
- Veranderinge aan die tussentydse finansiële state, soos deur die departement aangebied vir die ses maande wat op 30 September 2012 geëindig het, hersien en, waar van toepassing, veranderinge aanbeveel.

Die Auditkomitee stem ooreen met en aanvaar die OGSA se mening oor die finansiële jaarstate en doen aan die hand dat die geouditeerde finansiële jaarstate aanvaar word en saam met die verslag van die OGSA gelees word.

Interne audit

Inlyn met die vereistes van die PFMA en die King III-verslag oor beginsels en aanbevelings vir korporatiewe beheer, verskaf Interne Audit aan die Ouditkomitee en bestuur redelike versekering dat die interne kontroles voldoende en doeltreffend is. Dit word bereik deur 'n risikogebaseerde interne auditplan toe te pas. Interne Audit assesseer die geskiktheid en doeltreffendheid van kontroles wat die risiko's mitigeer en die Ouditkomitee monitor die implementering van regstellende stappe.

Die volgende beplande en goedgekeurde interne audits is gedurende die oorsigjaar voltooi:

- Onreëlmatige uitgawes
- Infrastruktuur – Geskeduleerde Onderhoud
- Intervensies gegrond op die skoolverbeteringsplan
- Samespreekings oor botsende belangtegnologie

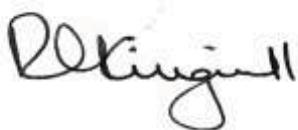
Die Ouditkomitee is steeds besorg dat verdere auditdekking nodig is om 'n aansienlike persentasie hoë-risiko gebiede te dek. Die Ouditkomitee sal toenemend die versekering van beduidende risiko's aanmoedig deur toesig te hou oor die implementering van gekombineerde auditbeginsels.

Ouditeur-General se verslag

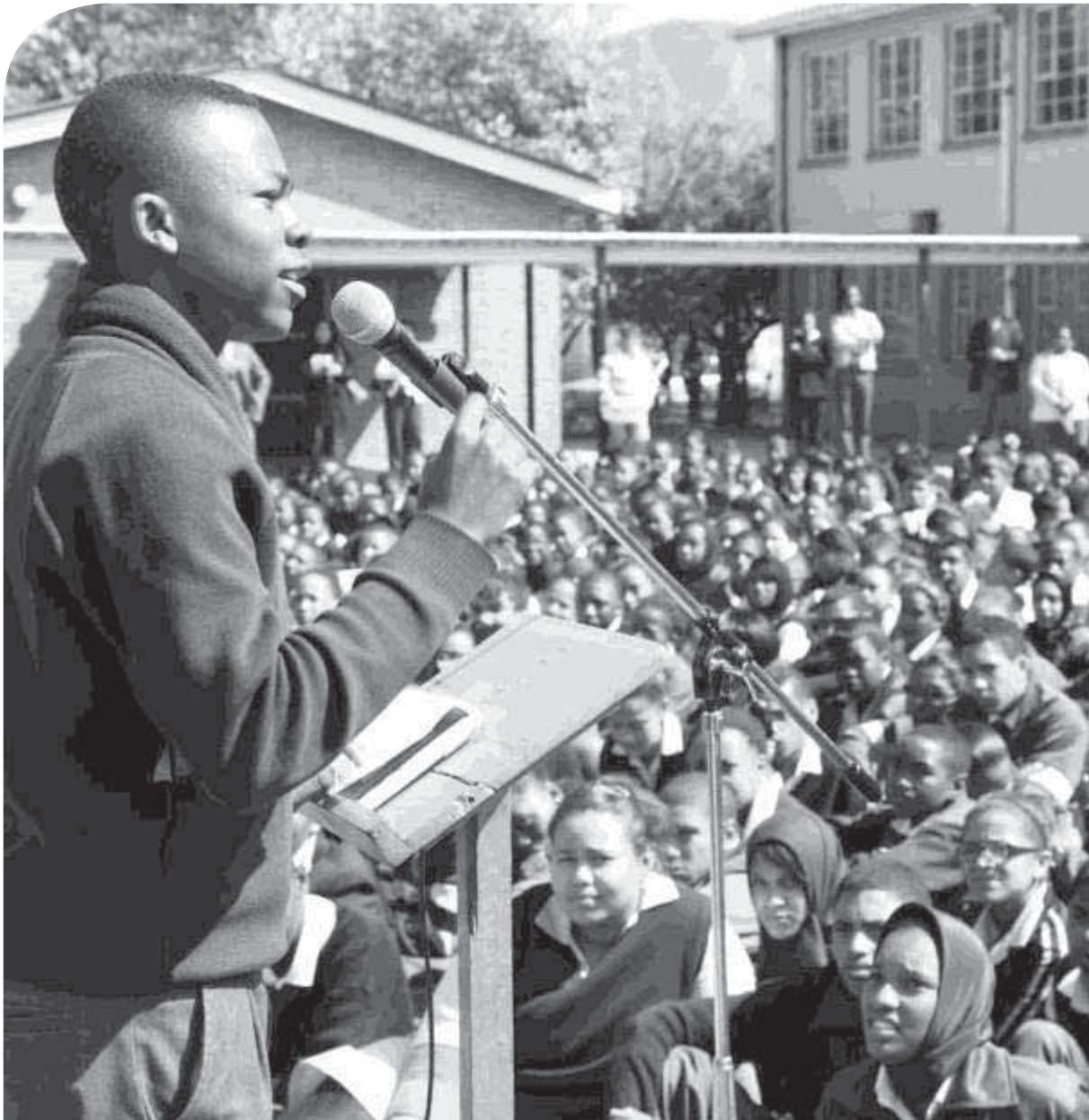
Ons het die departement se implementeringsplan vir auditkwessies wat in die vorige jaar geopper is, op 'n kwartaallikse grondslag hersien. Die Ouditkomitee het met die OGSA vergader om te verseker dat daar geen onopgeloste kwessies is wat uit die regulatoriese verslag voortspruit nie. Regstellende stappe oor die gedetailleerde bevindings wat deur die OGSA geopper is, sal op 'n kwartaallikse grondslag deur die Ouditkomitee gemonitor word.

Waardering

Die Ouditkomitee wil graag sy waardering uitspreek teenoor die bestuur van die Onderwysdepartement, die OGSA, die Provinciale Ondernemingsrisikobestuurseenheid, Forensiese Eenheid en die Interne Audit-eenheid vir die samewerking en inligting wat hulle verskaf het ten einde dit vir ons moontlik te maak om hierdie verslag saam te stel.



Mnr. R. Kingwill
Voorsitter van die Onderwysouditkomitee
Augustus 2013



Deel D

Menslike hulpbronbestuur

1. Wetgewing wat menslike hulpbronbestuur bepaal

Die inligting wat in hierdie deel verskaf word, word deur die Staatsdiensregulasies (hoofstuk 1, deel III J.3 en J.4) voorgeskryf.

Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (Wet 75 van 1997)
Wet op Arbeidsbetrekkinge, 1995 (Wet 66 van 1995)
Wet op Billike Indiensneming, 1998 (Wet 55 van 1998)
Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid, 1993 (Wet 85 van 1993)
Wet op die Vergoeding vir Beroepsiektes en -beserings, 1993 (Wet 130 van 1993)
Die Wet op Staatsamptenaarpensioenfonds, 1996 (Proklamasie 21 van 1996)
Die Wet op die Indiensneming van Opvoeders, 1998 (Wet 76 van 1998)
Die Staatsdienswet, 1994 (Proklamasie 103 van 1994)
Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996
Die Wet op die Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onbillike Diskriminasie, 2000 (Wet 4 van 2000)
Die Wet op die Bevordering van Toegang tot Inligting, 2000 (Wet 2 van 2000)
Die Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid, 2000 (Wet 3 van 2000)

Die inligting toon die departement se demografiese samestelling van ras, geslag en gestremdheid, soos vereis deur die Wet op Billike Indiensneming en die Departement van Staatsdiens en Administrasie. Poste op die diensstaat vereis verskeie akademiese kwalifikasies, byvoorbeeld 'n Senior Sertifikaat, tegniese kwalifikasie of voorgraadse en nagraadse kwalifikasie, asook sekere vaardighedsvlakke. Die Wet op Billike Indiensneming verklaar dat wanneer daar bepaal word of die aangewese groepe billik in 'n beroepskategorie en -vlak in 'n werkewer se arbeidsmag verteenwoordig word, 'n aantal faktore in ag geneem moet word, insluitend die poel van toepaslik gekwalifiseerde persone uit die aangewese groepe waaruit die werkewer redelik verwag kan word om werknemers te bevorder of aan te stel. Die syfers wat in hierdie afdeling aangebied word, neem nie hierdie faktore in ag nie en weerspieël nie die feit dat die bevolkingstatistiek wat deur die 2011-sensus verskaf is, aandui dat 'n baie klein persentasie van die Wes-Kaapse bevolking Matriek en tersiere kwalifikasies het nie. Hierdie faktor bepaal die poel van "toepaslik gekwalifiseerde persone" waaruit die Wes-Kaapse Regering personeel kan aanstel (soos deur die Wet op Gelyke Indiensneming gespesifieer). Die departement belê voortdurend in maatreëls om 'n breër poel van toepaslik gekwalifiseerde persone te skep wat om werkgeleenthede kan meeding, ten einde billike verteenwoordiging in alle beroepskategorieë en -vlakke in die arbeidsmag te verbreed.

2. Inleiding

Oorsig van die departement se MH-aangeleenthede

Die bestuur van die departement se diensstaat is van kritieke belang vir die opvoedkundige sukses van skole. Die departement het 154 meer poste vir die 2013 akademiese jaar toegeken. Verder het die departement 'n beter leerder-opvoeder-verhouding in die grondslagfase geïmplementeer. Die departement het daarin geslaag om sy aantal permanente onderwysers te vermeerder en dus is daar oor die algemeen groter stabiliteit in die stelsel. Stappe is gedoen om 'n leerder-opvoeder-verhouding van 1: 37 in laerskole en 1:33 in hoërskole te verseker. Die departement het ook begin met 'n doelgerigte ontplooïngsplan vir oortollige opvoeders en die dalende syfer is 'n bewys van die sukses daarvan. Die WKOD het gedurende die tydperk 1 April 2012 tot 31 Desember 2012 die aantal oortollige opvoeders met 149 verminder. 'n Verdere 53 oortollige opvoeders is in die eerste kwartaal van 2013 geplaas.

Die departement het in die 2012-skooljaar vyf vakaturelyste vir opvoeders suksesvol geadministreer.

Gestelde MH-prioriteite vir die jaar onder oorsig en die impak van hierdie prioriteite
Die departement beskou die werwing van bekwame bestuurders om as hoofde by skole aangestel te word, as 'n prioriteit. Verteenwoordigers van die departement op sodanige keuringspanele was waaksam om te verseker dat 'n behoorlike proses gevolg word.

Nog 'n prioriteit was om die aantal werknemers op uitgebreide verloftydperke te verminder ten einde die finansiële las op die departement te verlig, aangesien dit die aanstelling van plaasvervangeropvoeders noodsaak.

Werksmagbeplanningsraamwerk en sleutelstrategieë om 'n vaardige en bekwame werksmag te lok en te werf.

Die departement het voortgegaan om voordiensbeurse aan studente toe te ken om opvoeders te word en het hierdie beurse vir spesifieke studies aangewend. Daarbenewens het die department gebruik gemaak van die dienste en besikbaarheid van die gegradsueerde van die Funza Lushaka-beursskema wat deur die nasionale Departement van Basiese Onderwys geadministreer word. Gedurende die tydperk 1 April 2012 tot 31 Desember 2012, is 283 (57.76%) Funza Lushaka-beurshouers (2011-beurshouers wat vir plasing in 2012 gekwalifiseer het) uit 490 suksesvol geplaas. Gedurende die tydperk 1 Januarie 2013 tot 31 Maart 2013, is 298 Funza Lushaka-beurshouers (2012-beurshouers wat vir plasing in 2013 gekwalifiseer het) uit 669 (44.54%) suksesvol in permanente, aflos- of tydelike poste geplaas.

Die departement het met die vulling van SMS-poste klem gelê op die uitslae van die bevoegdheid-gebaseerde assessorings waaraan kandidate onderworpe was.

Raamwerk vir werknemerprestasiebestuur

Die departement het die voorgeskrewe beleid ten opsigte van prestasiebestuur aanvaar en onderskryf en het verzeker dat alle personeel, opvoeders asook staatsdienspersoneel, goed ingelig is oor die verwagtinge van die werkewer.

Werknemerwelstandsprogramme

'n Eksterne diensverskaffer het 'n diens aan die hele provinsiale regering gelewer en die departement het hierdie program ondersteun.

Die program bied voortgesette ondersteuning ten opsigte van die sielkundige, emosionele en leefstylbehoeftes van werknemers. Dit is 'n program wat onder ander op MIV en Vigs, stres, finansiële bestuur, verhoudings,regsaspekte, familiesake, middelmisbruik en trauma-ontlonting fokus. Die program behandel ook werknemers se gesondheid- en welstandskwessies deur middel van werknemergesondheid- en welstandbewustheidsdae. Die doel van hierdie dae is om gesonde leefstyle te bevorder en bewusheid te skep oor die dienste wat die WKOD aan sy werknemers bied. Daarbenewens vind Bewusmaking oor Gesondheidsbevordering plaas volgens die dae aangeteken in die Departement Gesondheid se gesondheidskalender. Die departement het gedurende die oorsigtydperk ses gesondheid- en welstand-bewustheidsdae aangebied en ook bewusheid geskep deur 19 voorspraaksessies te hou oor die werknemerwelstandsprogram wat die WKOD aan werknemers bied.

Beleidsontwikkeling

Die departement het voor die einde van Augustus 2012 die diensstaat vir alle skole vir 2013 beskikbaar gestel. Dit het skole in staat gestel om tydig met hul beplanning vir 2013 te begin en het ook voldoende geleentheid geskep vir skole om 'n beroep op meer poste te doen, waar dit nodig geag is.

'n e-Werwingstelsel ("werwing van die beste") is met ingang van Januarie 2013 geïmplementeer. Die stelsel stel alle opvoeders in staat om hul persoonlike profiel op die stelsel te voltooi en die platform te gebruik om aanlyn om geadverteerde poste aansoek te doen. Die stelsel word streng gemonitor om die sukses daarvan te verseker.

Die departement het vrywillig aan die Pensioen e-Kanaliseringstelsel deelgeneem. Hierdie stelsel maak voorsiening vir die elektroniese verwerking van pensioenonttrekking vir begunstigdes en het die omkeertyd vir die werklike betaling van voordele merkwaardig verminder.

Uitdagings waarvoor die departement te staan kom

Die afname in leerdergetalle gedurende die loop van 'n skooljaar lei daartoe dat sommige skole, soos die jaar vorder, meer opvoeders het as wat die leerder-opvoeder-verhouding toelaat.

Toekomstige MH-planne/doelwitte

Die uitrol van die e-Werwingstelsel vir kantoorgebaseerde opvoeders asook staatsdienspersoneel.

Die verskaffing van aanlyn-aansoeke vir institusionele opvoederposte aan skole in elektroniese formaat.

3. Oorsig van menslike hulpbronstatistiek

3.1. Uitgawes

Die departement se begroting word volgens duidelik bepaalde programme toegeken. Die volgende tabelle is 'n opsomming van finale geouditeerde uitgawes per program (Tabel 3.1.1) en per salarisband (Tabel 3.1.2.). Dit dui in die besonder die bedrag aan wat aan personeeluitgawes ten opsigte van elke program of salarisband in die departement bestee is.

Program	Programaanwysing
Program 1	Administrasie
Program 2	Openbare gewone skoolonderwys
Program 3	Onafhanklike skoolonderwys
Program 4	Openbare spesiale skoolonderwys
Program 5	Verdere Onderwys- en Opleidingskolleges
Program 6	Basiese Onderwys en Opleiding vir Volwassenes
Program 7	Vroeëkindontwikkeling
Program 8	Hulpdienste en verwante dienste

Tabel 3.1.1: Personeeluitgawes per program, 2012/13

Program	Totale Uitgawes (R'000)	Personeel-uitgawes (R'000)	Opleidings-uitgawes (R'000)	Goedere en dienste (R'000)	Personeel-uitgawes as 'n % van totale uitgawes	Gemiddelde personeel-uitgawes per werknemer (R'000)	Aantal werknemers
Program 1	510 807	248 252	7 198	0	1.74	310.70	799
Program 2	11 655 694	9 388 908	41 882	0	65.71	266.79	35 192
Program 3	72 321	0	0	0	0	0	0
Program 4	835 176	668 879	0	0	4.68	236.27	2 831
Program 5	597 523	273 819	0	0	1.92	279.98	978
Program 6	36 920	*1 587	0	0	0.01	*176.3	9
		**4 258	0	0	0.03	0	0
Program 7	421 351	64 203	0	0	0.45	313.19	205
Program 8	158 318	***25 206	0	0	0.18	***229.15	110
		****60 696	0	0	0.42	0	0
Totaal	14 288 110	10 735 885	49 080	0	75.14	267.57	40 124

Let wel:

- * Die personeeluitgawes ten opsigte van Program 6 (Basiese Onderwys en Opleiding vir Volwassenes) ten bedrae van R1,587 m is ten opsigte van die nege voltydse werknemers in permanente diens. Die aangeduide gemiddelde personeelkoste is dus slegs ten opsigte van die voltydse werknemers
- ** Die bedrag van R4,258 m reflektereer die bedrag ten opsigte van die uitgawes rakende 37 opvoeders wat op 'n uurlike basis vir onderrig by BOOV-sentrums aangestel is.
- *** Die personeeluitgawes ten opsigte van Program 8 (Hulpdienste en Verwante Dienste) ten bedrae van R25,206 m, is ten opsigte van die 110 voltydse werknemers in permanente diens. Die aangeduide gemiddelde personeelkoste is dus slegs ten opsigte van die voltydse werknemers.
- **** Die bedrag van R60,696 m reflektereer die bedrag ten opsigte van die uitgawes vir eksaminatore/moderatoren/nasiener en tydelike administratiewe ondersteuningspersoneel (vir die 2012-Matriekeksamens) sowel as MIV/Vigs-ondersteuningspersoneel.

Tabel 3.1.2: Personeeluitgawes per salarisband, 2012/13

Salarisband	Personeel-uitgawes (R'000)	% van totale personeel-uitgawes	Gemiddelde personeel-uitgawes per werknemer (R'000)	Aantal werknemers
Laer geskoold (Vlak 1-2)	284 047	2.64	92.01	3, 087
Geskoold (Vlak 3-5)	670 766	6.23	140.39	4, 778
Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	6 201 664	57.59	265.14	23, 390
Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	3 567 327	33.13	404.46	8, 820
Senior bestuur (Vlak 13-16)	44 890	0.42	916.12	##49
Totaal	#10 768 694	100.00	268.39	40 124

Let wel:

- # Die totale personeeluitgawes in tabel 4.1.1 en 4.1.2 verskil omdat sommige transaksies direk op BAS plaasvind
- ## Die totale aantal werknemers aangedui in tabel 4.1.1 en 4.1.2 hierbo sluit sowel staatsdienspersoneel as opvoeders in. Die aantal werknemers in die salarisband 13 – 16 sluit die ses Hoof Uitvoerende Beampies verbonde aan die Verdere Onderwys- en Opleidingskolleges in

Die volgende tabelle verskaf 'n opsomming per program (Tabel 3.1.3) en salarisbande (Tabel 3.1.4) van uitgawes aangegaan as gevolg van salarisse, oortyd, huiseienaars-toelae en mediese bystand. Die tabel verskaf in elke geval 'n aanduiding van die persentasie van die personeelbegroting wat vir hierdie items benut is.

Tabel 3.1.3: Salarisse, oortyd, behuisingstoelae en mediese bystand per program, 2012/13

Program	Salarisse		Oortyd		Behuisingstoelae		Mediese bystand	
	Bedrag (R'000)	Salarisse as 'n % van personeel-uitgawes	Bedrag (R'000)	Oortyd as 'n % van personeel-uitgawes	Bedrag (R'000)	Behuisingstoelae as 'n % van personeel-uitgawes	Bedrag (R'000)	Mediese bystand as 'n % van personeel-uitgawes
Program 1	179 076	1.66	2,203	0.02	6 205	0.06	11 061	0.10
Program 2	7 031 109	65.29	295	0.00	219 464	2.04	417 237	3.87
Program 4	493 024	4.58	61	0.00	17 523	0.16	29 744	0.28
Program 5	206 344	1.92	0	0.00	5 909	0.05	11 305	0.10
Program 6	7 497	0.07	0	0.00	258	0.00	403	0.00
Program 7	47 867	0.44	0	0.00	1 094	0.01	2 586	0.02
Program 8	33 681	0.31	1,407	0.01	1 124	0.01	1 999	0.02
Totaal	7 998 598	74.28	3 966	0.03	251 577	2.34	474 335	4.40

Tabel 3.1.4: Salarisse, oortyd, behuisingsstoelae en mediese bystand per salarisband, 2012/13

Salarisband	Salarisse		Oortyd		Behuisingsstoelae		Mediese bystand	
	Bedrag (R'000)	Salarisse as 'n % van personeel-uitgawes	Bedrag (R'000)	Oortyd as 'n % van personeel-uitgawes	Bedrag (R'000)	Behuisingsstoelae as 'n % van personeel-uitgawes	Bedrag (R'000)	Mediese bystand as 'n % van personeel-uitgawes
Laer geskoold (Vlak 1-2)	200 409	1.86	93	0.00	15 494	0.14	15 819	0.15
Geskoold (Vlak 3-5)	476 095	4.42	1 659	0.01	29 429	0.27	41 627	0.39
Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	4 607 545	42.79	1 760	0.01	142 636	1.32	285 193	2.65
Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	2 684 711	24.93	454	0.00	64 018	0.59	131 098	1.22
Senior bestuur (Vlak 13-16)	29 838	0.28	0	0.00	0	0.00	598	0.01
Totaal	7 998 598	74.28	3 966	0.03	251 577	2.34	474 335	4.40

3.2. Indiensneming en vakatures

Die volgende tabelle is 'n opsomming van die aantal poste op die diensstaat, die aantal werknemers, die persentasie poste vakant en of daar enige personeel bykomend tot die diensstaat is. Hierdie inligting word ten opsigte van twee belangrike veranderlikes aangebied: - program (Tabel 4.2.1) en salarisband(Tabel 4.2.2).

Tabel 3.2.1: Indiensneming en vakatures per program, soos op 31 Maart 2013

Personnel-groep	Program	Aantal befondsde poste	Onbefondsde poste	Aantal poste gevul	Vakturekoers %	Aantal personele bykomend tot die diensstaat	Totale aantal werknemers
Alle personele	Program 1	827	48	784	5.00	15	799
	Program 2	35 032	259	34 841	1.00	351	35 192
	Program 4	3158	9	2 798	11.00	33	2 831
	Program 5	1 280	150	978	24.00	0	978
	Program 6	12	0	9	25.00	0	9
	Program 7	14	0	205	0.00	0	205
	Program 8	109	25	110	0.00	0	110
	Totaal	40 432	491	39 725	2.00	399	40 124
Opvoeders	Program 1	99	7	108	0.00	6	114
	Program 2	28 459	24	28 489	0.00	147	28 636
	Program 4	2 054	0	1 844	10.00	16	1 860
	Program 5	886	0	811	8.00	0	811
	Program 6	4	0	2	50.00	0	2
	Program 7	14	0	**205	0.00	0	205
	Program 8	0	0	0	0.00	0	0
	Totaal	31 516	31	31 459	0.00	*169	31 628

Personnel-groep	Program	Aantal befondsde poste	Onbefondsde poste	Aantal poste gevul	Vakture-koers %	Aantal personele bykomend tot die diensstaat	Totale aantal werknemers
Stadsdienspersoneel	Program 1	728	41	676	7.00	9	685
	Program 2	6 573	235	6 352	3.00	204	6 556
	Program 4	1 104	9	954	14.00	17	971
	Program 5	394	150	167	58.00	0	167
	Program 6	8	0	7	13.00	0	7
	Program 7	0	0	0	0.00	0	0
	Program 8	109	25	110	0.00	0	110
	Totaal	8 916	460	8 266	7.00	230	8 496

Let wel:

- * In die geval van opvoeders bykomend tot die diensstaat, word slegs die syfers aangedui van daardie opvoeders wat behoorlik as bykomend ingevolge die kollektiewe ooreenkomste geïdentifiseer is.
- ** Program 7: Poste van opvoeder: preprimêr word afgeskaf soos hulle vakant raak. Die WKOD het 'n beleid aanvaar waarvolgens die ontruimde poste deur 'n subsidiebetaling vervang word in 'n poging om meer leerterreine vir preprimêre leerders te skep (Vroeëkindontwikkeling). 205 opvoeders in Program 7 is preprimêre personeel. Hierdie personeel word in addisionele poste gedra.

Wat opvoedkundige instellings betref, beteken die aantal vakatures ten opsigte van opvoeders nie dat die instelling minder opvoeders het as die aantal opvoeders waarop hulle geregtig is nie. Dit dui bloot aan dat die opvoederposte nie in 'n permanente hoedanigheid gevul is nie. In elke geval waar die pos nie permanent gevul word nie, word 'n kontrakaanstelling gemaak om te verseker dat alle opvoedkundige instellings voldoende personeel het.

Tabel 3.2.2: Indiensneming en vakatures per salarisband, soos op 31 Maart 2013

Personnel-groep		Aantal befondsde poste	On-befondsde poste	Aantal poste gevul	Vakture-koers %	Aantal personele bykomend tot die diensstaat	Totale aantal werknemers
Alle personeel	Laer geskoold (Vlak 1-2)	3 265	232	3 094	5.00	72	3 166
	Geskoold (Vlak 3-5)	4 238	99	3 846	9.00	92	4 834
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	28 661	104	28 817	0.00	184	28 105
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	4 218	56	3 921	7.00	49	3 970
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	50	0	47	6.00	2	49
	Totaal	40 432	491	39 725	2.00	399	40 124
Opvoeders	Laer geskoold (Vlak 1-2)	0	0	0	0.00	0	0
	Geskoold (Vlak 3-5)	0	0	0	0.00	0	*896
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	27 502	4	27 722	0.00	127	26 953
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	4 014	27	3 737	7.00	42	3 779
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0	0.00	0	0
	Totaal	31 516	31	31 459	0.00	169	31 628

Personnel-groep		Aantal befondsde poste	On-befondsde poste	Aantal poste gevul	Vakture-koers %	Aantal persone bykomend tot die diensstaat	Totale aantal werk-nemers
Staatsdienstpersoneel	Laer geskoold (Vlak 1-2)	3 265	232	3 094	5.00	72	3 166
	Geskoold (Vlak 3-5)	4 238	99	3 846	9.00	92	3 938
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	1 159	100	1 095	6.00	57	1 152
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	204	29	184	10.00	7	191
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	50	0	47	6.00	2	49
	Totaal	8 916	460	8 266	7.00	230	8 496

Let wel:

Wat opvoedkundige instellings betref, beteken die aantal vakatures ten opsigte van opvoeders nie dat die instelling minder opvoeders het as die aantal opvoeders waarop hulle geregtig is nie. Dit dui blyt aan dat die opvoederposte nie in 'n permanente hoedanigheid gevul is nie. In elke geval waar die pos nie permanent gevul word nie, word 'n kontrakkaanstelling gemaak om te verseker dat alle opvoedkundige instellings die aantal opvoeders het waarop hulle geregtig is.

* Alle opvoederposte word geskep vir die aanstelling van professionele, ten volle gekwalifiseerde opvoeders (minstens Matriek plus 3 jaar opleiding) op die minimum van salarisvlak 6-7. Die werklikheid is dat die WKOD wel onder- en ongekwalifiseerde opvoeders in die stelsel het. Hulle is die 896 opvoeders wat op salarisvlak 3-5 vergoed word, aangesien hulle nie aan die minimum posvereistes voldoen om op salarisvlak 6-7 betaal te word nie. Hierdie opvoeders is almal in goedgekeurde poste aangestel wat op hierdie tabel in salarisband 6-8 aangetoon word.

3.3. Posevaluering

Die Staatsdienstreghasies, 1999 het posevaluering bekendgestel as 'n manier om te verseker dat werk van gelyke waarde gelyk vergoed word. Binne 'n nasionaal-bepaalde raamwerk, kan uitvoerende gesagte enige pos in sy of haar organisasie evalueer of herevalueer. Ingevolge die Regulasies moet alle vaktures op salarisvlak 9 en hoër geëvalueer word voordat hulle gevul word. Dit is deur die Minister van Staatsdiens en Administrasie bekratig dat alle SMS poste voor 31 Desember 2002 geëvalueer moet word.

Die volgende tabel (Tabel 3.3.1) is 'n opsomming van die aantal poste wat gedurende die oorsigjaar geëvalueer is. Die tabel verskaf ook statistieke oor die aantal poste wat op- of afgegradeer is.

Tabel 3.3.1: Posevaluering, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Salarisband	Totale aantal poste soos op 31/03/2013	Aantal poste geëvalueer	% van poste volgens salarisband geëvalueer	Poste opgegradeer		Poste afgegradeer	
				Aantal	% van aantal poste	Aantal	% van aantal poste
Laer geskoold (Vlak 1-2)	3 265	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Geskoold (Vlak 3-5)	4 238	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	1 159	65	5.60	0	0.00	0	0.00
Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	204	24	11.76	0	0.00	0	0.00
Senior bestuursdiens Band A (Vlak 13)	36	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Senior bestuursdiens Band B (Vlak 14)	9	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Senior bestuursdiens Band C (Vlak 15)	4	1	25.00	0	0.00	0	0.00
Senior bestuursdiens Band D (Vlak 16)	1	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Totaal	8 916	90	1.00	0	0.00	0	0.00

Let wel: Alle SMS-poste het in 2010 posevaluering ondergaan. Opvoederposte is nie onderworpe aan posevaluering nie en is dus by bostaande tabel uitgesluit.

Tabel 3.3.2: Profiel van werkemers wie se salaris opgegradeer is weens hul poste wat opgegradeer is, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Begunstigdes	Swart	Kleurling	Indiér	Wit	Totaal
Vroulik	0	0	0	0	0
Manlik	0	0	0	0	0
Totaal	0	0	0	0	0
Werkemers met 'n gestremdheid					0

Die volgende tabel verskaf 'n opsomming van die aantal gevalle waar vergoedingsvlakke die graad oorskry het wat deur posevaluering bepaal is (ingeslote toekenning van hoër kerwe). Redes vir die afwyking word in elke geval voorsien.

Tabel 3.3.3: Werkemers wie se salarisvlak die graad oorskry wat deur posevaluering bepaal is, soos op 31 Maart 2013 (kragtens PSR 1.V.C.3)

Totale aantal werkemers wie se salaris die vlak oorskry het wat in 2012/2013 deur posevaluering bepaal is (ingeslote toekenning van hoër kerwe)	Nul
---	-----

Tabel 3.3.4: Profiel van werkemers wie se salarisvlak die graad oorskry wat deur posevaluering bepaal is, soos op 31 Maart 2013 (kragtens PSR 1.V.C.3)

Totale aantal werkemers wie se salaris die graad oorskry het wat in 2012/2013 deur posevaluering bepaal is	Nul
--	-----

3.4. Veranderinge in indiensneming

Omsetkoerse gee 'n aanduiding van tendense in die indiensnemingsprofiel van die departement. Die volgende tabelle gee 'n opsomming van omsetkoerse per salarisband (Tabel 3.5.1)

Tabel 3.4.1: Jaarlikse omsetkoerse per salarisband, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Personneel-groep	Salarisband	Aantal werknemers per band soos op 31 Maart 2012	Aanstellings	Oorplasings na die departement	Aanstellings en oorplasings na die departement	Beëindigings	Oorplasings uit die departement en beëindigings en oorplasings uit die departement	Omsetkoers %
Alle personeel	Laer geskoold (Vlak 1-2)	3 115	3 352	0	3 352	3 219	1	3 220 103.00
	Geskoold (Vlak 3-5)	4 857	5 015	4	5 019	4 323	6	4 329 89.00
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	23 633	10 656	33	10 689	10 803	30	10 833 46.00
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	8 652	632	23	655	1 058	9	1 067 12.00
	Senior bestuursdiens Band A (Vlak 13)	40	2	0	2	5	0	5 13.00
	Senior bestuursdiens Band B (Vlak 14)	9	0	0	0	0	1	1 11.00
	Senior bestuursdiens Band C (Vlak 15)	3	0	0	0	0	0	0 0.00
	Senior bestuursdiens Band D (Vlak 16)	1	0	0	0	0	0	0 0.00
	Totaal	40 310	19 657	60	19 717	19 408	47	19 455 48.00
	Laer geskoold (Vlak 1-2)	0	0	0	0	0	0	0 0.00
Opvoeders	Geskoold (Vlak 3-5)	1 059	3 393	1	3 394	2 681	0	2 681 253.00
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	22 319	10 381	27	10 408	10 487	22	10 509 47.00
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	8 453	595	16	611	1 002	4	1 006 12.00
	Senior bestuur Diensband A (Vlak 13)	0	0	0	0	0	0	0 0.00
	Senior bestuursdiens Band B (Vlak 14)	0	0	0	0	0	0	0 0.00
	Senior bestuursdiens Band C (Vlak 15)	0	0	0	0	0	0	0 0.00
	Senior bestuursdiens Band D (Vlak 16)	0	0	0	0	0	0	0 0.00
	Totaal	31 831	14 369	44	14 413	14 170	26	14 196 45.00
	Laer geskoold (Vlak 1-2)	3 115	3 352	0	3 352	3 219	1	3 220 103.00
	Geskoold (Vlak 3-5)	3 798	1 622	3	1 625	1 642	6	1 648 43.00
Staatsdiens	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	1 314	275	6	281	316	8	324 25.00
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	199	37	7	44	56	5	61 31.00
	Senior bestuur Diensband A (Vlak 13)	40	2	0	2	5	0	5 13.00
	Senior bestuursdiens Band B (Vlak 14)	9	0	0	0	0	1	1 11.00
	Senior bestuursdiens Band C (Vlak 15)	3	0	0	0	0	0	0 0.00
	Senior bestuursdiens Band D (Vlak 16)	1	0	0	0	0	0	0 0.00
	Totaal	8 479	5 288	16	5 304	5 238	21	5 259 62.00

Let wel: Kolom 3 (aantal werknemers) sluit alle Aard van Aanstellings en Botallige Personeel in en sluit die Minister uit. Staatsamptenare en Opvoeders wat nie permanente poste beklee nie, word op kontrak vir geslotte tydperke aangestel. Dit sluit werknemers in wat in substantiewe vakatures aangestel word, wat ontstaan weens natuurlike uitvloei, afsterwe, bevorderings, ens. en werknemers (opvoeders) wat as plaasvervangers in die plek van diegene wat afwesig is weens siekteverlof, kraamverlof, ens. aangestel word. Dit impliseer dat dieselfde werknemer tot vier keer in 'n bepaalde verslagtydperk aangestel kan word, aangesien elke kontrak as 'n nuwe aanstelling beskou word. Die verstryking van die kontrak word vir verslagdoeleindes as 'n beëindiging van diens beskou en dit is die rede vir die buitengewoon hoë aantal beëindigings.

Tabel 3.4.2: Personeel wat die diens van die departement verlaat, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Groep	Tipe beëindiging	Aantal personeel	% van totale beëindigings	Aantal beëindigings as 'n % van totale aantal werk-nemers soos op 31 Maart 2013
Alle personeel	Sterfte/heengaan	95	0.49	0.24
	Bedanking	585	3.01	1.45
	Beëindiging van kontrak	17 850	91.74	44.28
	Ontslag – operasionele veranderinge	5	0.03	0.01
	Ontslag – wangedrag	67	0.34	0.17
	Ontslag – onbevoegdheid	0	0.00	0.00
	Ontslaan weens swak gesondheid	100	0.51	0.25
	Aftrede	705	3.62	1.75
	Werknemer-geïnisieerde skeidingspakket	2	0.01	0.00
	Oorplasings na ander staatsdiensdepartemente	48	0.25	0.12
Opvoeders	Groottotaal	19 457	100.00	48.27
	Sterfte/heengaan	74	0.52	0.23
	Bedanking	504	3.55	1.58
	Beëindiging van kontrak	12 963	91.31	40.72
	Ontslag – operasionele veranderinge	5	0.04	0.02
	Ontslag – wangedrag	36	0.25	0.11
	Ontslag – onbevoegdheid	0	0.00	0.00
	Ontslaan weens swak gesondheid	75	0.53	0.24
	Aftrede	512	3.61	1.61
	Werknemer-geïnisieerde skeidingspakket	1	0.01	0.00
Staatsdienspersoneel	Oorplasings na ander staatsdiensdepartemente	27	0.19	0.08
	Groottotaal	14 197	100.00	44.60
	Sterfte/heengaan	21	0.40	0.25
	Bedanking	81	1.54	0.96
	Beëindiging van kontrak	4 887	92.91	57.64
	Ontslag – operasionele veranderinge	0	0.00	0.00
	Ontslag - wangedrag	31	0.59	0.37
	Ontslag - onbekwaamheid	0	0.00	0.00
	Ontslaan weens swak gesondheid	25	0.48	0.29
	Aftrede	193	3.67	2.28
Werknemers	Werknemer-geïnisieerde skeidingspakket	1	0.02	0.01
	Oorplasings na ander staatsdiensdepartemente	21	0.40	0.25
	Groottotaal	5 260	100.00	62.04

Let wel:

Die "Verstryking van Kontrak"-syfer mag hoog lyk in vergelyking met ander staatsdepartemente en werkgewers. Die hoë syfer is omdat die WKOD 'n beleid het waarvolgens werknemers vir kort tydperke op kontrak aangestel word. Hierdie poste word gereeld binne die raamwerk van toepaslike kollektiewe ooreenkomste geadverteer, met die doel dat dit so vroeg as moontlik permanent gevul sal word. Verder word plaasvervangeropvoeders aangestel in die plek van opvoeders wat met verlof gaan of gesekondeer word. Die kortste tydperk vir 'n kontrakaanstelling ten opsigte van 'n opvoeder is twee weke.

Tabel 3.4.3: Redes waarom personeel bedank het, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Groep	Tipe beëindiging	Alle personeel	% van totale beëindigings
Alle personeel	Ouderdom	2	0.01
	Swak gesondheid	10	0.05
	Beter vergoeding	38	0.20
	Emigrasie	4	0.02
	Verdere studie	1	0.01
	Huwelik	4	0.02
	Aard van werk	10	0.05
	(Geen rede nie (hoofsaaklik "einde van kontrak"))	18 843	97.09
	Ander onderwysdepartement	4	0.02
	Ander beroep	38	0.20
	Eie onderneming	1	0.01
	Persoonlike griewe	10	0.05
	Reorganisasie	1	0.01
	Afskaffing van pos	435	2.24
	Oorskakeling na permanent	1	0.01
	Huisvrou	1	0.01
	Verplasing (gade)	2	0.01
	Wangedrag	1	0.01
	EISP	1	0.01
	Nie-onderwyspos	1	0.01
	Groottaal	19 408	100.00
Opvoeders	Ouderdom	2	0.01
	Swak gesondheid	7	0.05
	Beter vergoeding	32	0.23
	Emigrasie	4	0.03
	Verdere studie	1	0.01
	Huwelik	4	0.03
	Aard van werk	7	0.05
	(Geen rede nie (hoofsaaklik "einde van kontrak"))	13 683	96.56
	Ander onderwysdepartement	4	0.03
	Ander beroep	25	0.18
	Eie onderneming	1	0.01
	Persoonlike griewe	6	0.04
	Reorganisasie	0	0.00
	Afskaffing van pos	387	2.73
	Oorskakeling na permanent	1	0.01
	Huisvrou	1	0.01
	Verplasing (gade)	2	0.01
	Wangedrag	1	0.01
	EISP	1	0.01
	Nie-onderwyspos	1	0.01
	Groottaal	14 170	100.00

Groep	Tipe beëindiging	Alle personeel	% van totale beëindigings
Staatsdienspersoneel	Ouderdom	0	0.00
	Swak gesondheid	3	0.06
	Beter vergoeding	6	0.11
	Emigrasie	0	0.00
	Verdere studie	0	0.00
	Huwelik	0	0.00
	Aard van werk	3	0.06
	(Geen rede nie (hoofsaaklik "einde van kontrak"))	5 160	98.51
	Ander onderwysdepartement	0	0.00
	Ander beroep	13	0.25
	Eie onderneming	0	0.00
	Persoonlike griewe	4	0.08
	Reorganisasie	1	0.02
	Bedanking uit pos	48	0.92
	Oorskakeling na permanent	0	0.00
	Huisvrou	0	0.00
	Verplasing (gade)	0	0.00
	Wangedrag	0	0.00
	EISP	0	0.00
	Nie-onderwyspos	0	0.00
	Groottaal	5 238	100.00

Tabel 3.4.3 (1): Redes waarom permanente personeel bedank het, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Groep	Tipe beëindiging	Alle personeel Aantal	% van totale beëindigings
Alle personeel	Ouderdom	2	0.38
	Swak gesondheid	9	1.70
	Beter vergoeding	35	6.60
	Emigrasie	4	0.75
	Verdere studie	1	0.19
	Huwelik	4	0.75
	Aard van werk	9	1.70
	Geen rede nie	17	3.21
	Ander onderwysdepartement	4	0.75
	Ander beroep	31	5.85
	Eie onderneming	1	0.19
	Persoonlike griewe	7	1.32
	Afskaffing van pos	401	75.66
	Huisvrou	1	0.19
	Verplasing (gade)	2	0.38
	Wangedrag	1	0.19
	Nie-onderwyspos	1	0.19
	Groottaal	530	100.00

Groep	Tipe beëindiging	Alle personeel	% van totale beëindigings
Alle personeel	Ouderdom	2	0.44
	Swak gesondheid	6	1.31
	Beter vergoeding	30	6.54
	Emigrasie	4	0.87
	Verdere studie	1	0.22
	Huwelik	4	0.87
	Aard van werk	6	1.31
	Geen rede nie	14	3.05
	Ander onderwysdepartement	4	0.87
	Ander beroep	21	4.58
	Eie onderneming	1	0.22
	Persoonlike grieve	3	0.65
	Afskaffing van pos	358	78.00
	Huisvrou	1	0.22
	Verplasing (gade)	2	0.44
	Wangedrag	1	0.22
	Nie-onderwyspos	1	0.22
	Groottaal	459	100.00
Staatsdienspersoneel	Ouderdom	0	0.00
	Swak gesondheid	3	4.23
	Beter vergoeding	5	7.04
	Emigrasie	0	0.00
	Verdere studie	0	0.00
	Huwelik	0	0.00
	Aard van werk	3	4.23
	Geen rede nie	3	4.23
	Ander onderwysdepartement	0	0.00
	Ander beroep	10	14.08
	Eie onderneming	0	0.00
	Persoonlike grieve	4	5.63
	Afskaffing van pos	43	60.56
	Huisvrou	0	0.00
	Verplasing (gade)	0	0.00
	Wangedrag	0	0.00
	Nie-onderwyspos	0	0.00
	Groottaal	71	100.00

Tabel 3.4.4: Verskillende ouderdomsgroepe van permanente personeel wat bedank het, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Ouderdom	Bedankings alle personeel	Alle personeel - %	Bedankings opvoeders	Opvoeders - %	Bedankings staatsdiens-personeel	Staatsdiens-personeel - %
Ouderdom 19>	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Ouderdom 20 tot 24	32	6.97	32	6.04	0	0.00
Ouderdom 25 tot 29	99	20.48	94	18.68	5	7.04
Ouderdom 30 tot 34	56	11.11	51	10.57	5	7.04
Ouderdom 35 tot 39	51	8.50	39	9.62	12	16.90
Ouderdom 40 tot 44	100	18.74	86	18.87	14	19.72
Ouderdom 45 tot 49	96	17.43	80	18.11	16	22.54
Ouderdom 50 tot 54	55	9.37	43	10.38	12	16.90
Ouderdom 55 tot 59	31	5.66	26	5.85	5	7.04
Ouderdom 60 tot 64	10	1.74%	8	1.89	2	2.82
Ouderdom 65>	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Groottotaal	530	100	459	100.00	71	100.00

Tabel 3.4.5: Toekenning van werknemer-geïnisieerde skeidingspakkette per salarisband, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Personeelgroep	Salarisband	Aantal pakette heringestel
Alle personeel	Laer geskoold (Vlak 1-2)	0
	Geskoold (Vlak 3-5)	0
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	1
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	1
	Senior bestuursdiens Band A	0
	Senior bestuursdiens Band B	0
	Senior bestuursdiens Band C	0
	Senior bestuursdiens Band D	0
	Totaal	2
Opvoeders	Laer geskoold (Vlak 1-2)	0
	Geskoold (Vlak 3-5)	0
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	0
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	1
	Senior bestuursdiens Band A	0
	Senior bestuursdiens Band B	0
	Senior bestuursdiens Band C	0
	Senior bestuursdiens Band D	0
	Totaal	1

Personeelgroep	Salarisband	Aantal pakkette heringestel
Staatsdiens	Laer geskoold (Vlak 1-2)	0
	Geskoold (Vlak 3-5)	0
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	1
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	0
	Senior bestuursdiens Band A	0
	Senior bestuursdiens Band B	0
	Senior bestuursdiens Band C	0
	Senior bestuursdiens Band D	0
	Totaal	1

Tabel 3.4.6: Bevorderings per salarisband, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Personeelgroep	Salarisband	Werknemers soos op 31 Maart 2012	Bevordering na onder salarisvlak	Salarisvlak-bevorderings as % van werknemers per salarisband	Vorderings na onder kerf binne salarisvlak	Kerforderings as % van werknemers per salarisband
Alle personeel	Laer geskoold (Vlak 1-2)	3 115	788	25.30	2 456	78.84
	Geskoold (Vlak 3-5)	4 857	281	5.79	3 651	75.17
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	23 633	651	2.75	19 908	84.24
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	8 652	915	10.58	8 086	93.46
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	53	3	5.66	42	79.25
	Totaal	40 310	2 638	6.54	34 143	84.70
Opvoeders	Laer geskoold (Vlak 1-2)	0	0	0.00	0	0.00
	Geskoold (Vlak 3-5)	1 059	1	0.09	330	31.16
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	22 319	591	2.65	19 105	85.60
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	8 453	887	10.49	7 969	94.27
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0.00	0	0.00
	Totaal	31 831	1 479	4.65	27 404	86.09
Staatsdiens	Laer geskoold (Vlak 1-2)	3 115	788	25.30	2 456	78.84
	Geskoold (Vlak 3-5)	3 798	280	7.37	3 321	87.44
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	1 314	60	4.57	803	61.11
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	199	28	14.07	117	58.79
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	53	3	5.66	42	79.25
	Totaal	8 479	1 159	13.67	6 739	79.48

3.5 Billike indiensneming

Die volgende tabel is 'n opsomming van die totale werkmagprofiel per beroepsvlak. Tydelike werknemers maak die totale aantal werkers uit wat vir drie opeenvolgende maande of minder in diens is. Die tabelle in hierdie afdeling word gegrond op die formate voorgeskryf deur die Wet op Billike Indiensneming, Wet 55 van 1998.

Tabel 3.5.1: Totale aantal werknemers (insluitend werknemers met gestremdhede) in elkeen van die volgende beroepsvlakke, soos op 31 Maart 2013)

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Buitelandse burgers		Totaal
	S	K	I	W	S	K	I	W	Manlik	Vroulik	
Topbestuur (Vlak 14-16)	1	3	1	2	1	2	1	1	0	0	12
Senior bestuur (Vlak 13)	3	12	1	7	5	7	0	2	0	0	37
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur (Vlak 11-12)	131	641	10	294	71	158	6	75	0	1	1 387
Geskoolde tegnies en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	581	3 830	37	1 029	1 356	5 024	49	2 353	4	7	14 270
Halfgeskoold en diskresionêre besluitneming (Vlak 4-7)	1 196	2 678	14	624	3 963	7 697	49	2 940	82	37	19 280
Ongeskoolde en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	602	1 984	3	102	385	1 871	1	151	27	12	5 138
Totaal	2 514	9 148	66	2 058	5 781	14 759	106	5 522	113	57	40 124

Tabel 3.5.2: Totale aantal werknemers (slegs met gestremdhede) in elkeen van die volgende beroepsvlakke, soos op 31 Maart 2013

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Buitelandse burgers		Totaal
	S	K	I	W	S	K	I	W	Manlik	Vroulik	
Topbestuur (Vlak 14-16)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior bestuur (Vlak 13)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur (Vlak 11-12)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geskoolde tegnies en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	2	2	0	2	0	1	0	5	0	0	12
Halfgeskoold en diskresionêre besluitneming (Vlak 4-7)	2	2	0	2	1	2	0	1	0	0	10
Ongeskoolde en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	2	3	0	1	1	3	0	0	0	0	10
Totaal	6	7	0	5	2	6	0	6	0	0	32

Tabel 3.5.3: Werwing, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Buitelandse burgers		Totaal
	S	K	I	W	S	K	I	W	Manlik	Vroulik	
Topbestuur (Vlak 14-16)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior bestuur (Vlak 13)	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
Professioneel gekwalificeerde en ervare spesialiste en middelbestuur (Vlak 11-12)	14	28	0	21	10	14	0	9	0	0	96
Geskoolde tegnies en akademies gekwalificeerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	55	767	8	130	227	1 044	6	267	0	1	2 505
Halfgeskoold en diskresionäre besluitneming (Vlak 4-7)	596	1 565	11	312	2 197	4 546	45	1 673	237	104	11 286
Ongeskoold en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	500	1 932	12	163	493	2 062	3	366	177	60	5 768
Totaal	1 165	4 293	31	626	2 927	7 667	54	2 315	414	165	19 657

Tabel 3.5.4: Bevorderings, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Buitelandse burgers		Totaal
	S	K	I	W	S	K	I	W	Manlik	Vroulik	
Topbestuur (Vlak 14-16)	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Senior bestuur (Vlak 13)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professioneel gekwalificeerde en ervare spesialiste en middelbestuur (Vlak 11-12)	10	62	0	30	6	23	1	4	0	0	136
Geskoolde tegnies en akademies gekwalificeerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	54	343	5	68	154	509	6	206	0	2	1 347
Halfgeskoold en diskresionäre besluitneming (Vlak 4-7)	8	43	0	3	11	44	0	4	1	0	114
Ongeskoold en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	187	406	0	8	104	317	0	15	0	0	1 037
Totaal	259	855	5	109	275	893	7	229	1	2	2 635

Tabel 3.5.5: Beëindigings, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Buitelandse burgers		Totaal
	S	K	I	W	S	K	I	W	Manlik	Vroulik	
Topbestuur (Vlak 14-16)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior bestuur (Vlak 13)	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0	5
Professioneel gekwalificeerde en ervare spesialiste en middelbestuur (Vlak 11-12)	20	75	0	43	14	23	1	15	1	0	192
Geskoolde tegnies en akademies gekwalificeerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	70	895	11	185	256	1 230	7	389	0	1	3 044
Halfgeskoold en diskresionäre besluitneming (Vlak 4-7)	606	1 583	9	284	2 150	4 722	40	1 595	254	107	11 350
Ongeskoold en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	460	1 693	11	132	349	1 724	2	237	159	50	4 817
Totaal	1 156	4 248	31	647	2 769	7 699	50	2 236	414	158	19 408

Tabel 3.5.6: Vaardigheidsontwikkeling, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Totaal
	S	K	I	W	S	K	I	W	
Topbestuur (Vlak 14-16)	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Senior bestuur (Vlak 13)	1	0	1	2	0	5	0	0	9
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur(Vlak 11-12)	548	2 219	32	1 073	1 042	3 172	42	1 721	9 849
Geskoolde tegnies en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendentes (Vlak 8-10)	5	11	0	7	15	47	0	28	113
Halfgeskoold en diskresionêre besluitneming (Vlak 4-7)	10	27	1	2	49	128	1	59	277
Ongeskoold en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	21	46	0	8	7	41	0	12	135
Totaal	585	2 303	35	1 092	1 114	3 393	43	1 820	10 385

Let wel: Daar is geen belyning tussen die Organiseringsraamwerk vir Beroepe (OFO) wat aan die SETA's gerapporteer word en die beroepskategorieë gelys onder die Kode van Vergoeding (CORE) nie. Die departement het die CORE-beroepskategorieë inlyn gebring met die OFO-beroepskategorieë vir die doel van verslagdoening ten opsigte van die aantal werknemers.

3.6 Ondertekening van prestasie-ooreenkomste deur SMS-lede

Tabel 3.6.1: Ondertekening van prestasie-ooreenkomste deur SMS-lede soos op 31 Mei 2012.

SMS-vlak	Aantal befondsde SMS-poste per vlak	Aantal SMS-lede per vlak	Aantal ondertekende prestasie-ooreenkomste per vlak	Ondertekende prestasie-ooreenkomste as % van SMS-lede per vlak
Direkteur-Generaal/ Hoof van Departement	1	1	1	100.00
Salarisvlak 16, maar nie HvD nie	0	0	0	0.00
Salarisvlak 15	4	3	3	100.00
Salarisvlak 14	9	8	8	100.00
Salarisvlak 13	36	41	41	100.00
Totaal	50	53	53	100.00

Tabel 3.6.2: Redes waarom prestasie-ooreenkomste nie soos op 31 Mei 2012 met alle SMS gesluit is nie

Redes waarom prestasie-ooreenkomste nie met alle SMS gesluit is nie
NvT

Tabel 3.6.3: Dissiplinêre stappe ingestel teen SMS-lede wat nie teen 31 Mei 2012 prestasie-ooreenkomste onderteken het nie

Dissiplinêre stappe ingestel teen SMS-lede wat nie prestasie-ooreenkomste onderteken het nie
NvT

3.7 Vulling van SMS-poste

Tabel 3.7.1: Inligting oor SMS-poste soos op 30 September 2012

SMS-vlak	Aantal SMS-poste per vlak		Aantal SMS-poste gevul per vlak	% van SMS-poste gevul per vlak	Aantal SMS-poste vakant per vlak	% van SMS-poste vakant per vlak
	Befonds	On-befonds				
Direkteur-Generaal/Hoof van Departement	1	0	1	100.00	0	0.00
Salarisvlak 16, maar nie HvD nie	0	0	0	0.00	0	0.00
Salarisvlak 15	4	0	3	75.00	1	25.00
Salarisvlak 14	9	0	7	77.77	2	22.22
Salarisvlak 13	36	0	*40	111.11	1	2.77
Totaal	50	0	51	102.00	4	8.00

Let wel:

Twee (2) SMS-lede wat bo die WKOD-diensstaat gedra word plus twee (2) SMS-lede in die Kantoor van die Minister van Onderwys in die Wes-Kaap en een (1) SMS-lid bestuur wat 'n distrikspiek bestuur.

Tabel 3.7.2: Inligting oor SMS-poste soos op 31 Maart 2013

SMS-vlak	Aantal SMS-poste per vlak		Aantal SMS-poste gevul per vlak	% van SMS-poste gevul per vlak	Aantal SMS-poste vakant per vlak	% van SMS-poste vakant per vlak
	Befonds	On-befonds				
Direkteur-Generaal/Hoof van Departement	1	0	1	100.00	0	0.00
Salarisvlak 16, maar nie HvD nie	0	0	0	0.00	0	0.00
Salarisvlak 15	4	0	4	100.00	0	0.00
Salarisvlak 14	9	0	7	77.78	2	22.22
Salarisvlak 13	36	0	38	102.78	1	2.77
Totaal	50	0	50	100.00	3	6.00

Let wel:

Twee (2) SMS-lede wat bo die WKOD-diensstaat gedra word plus een (1) SMS-lid in die Kantoor van die Minister van Onderwys in die Wes-Kaap.

Tabel 3.7.3: Advertering en vulling van SMS-poste soos op 31 Maart 2013

SMS-vlak	Reklame	Vulling van poste	
	Aantal vakatures per vlak geadverteer binne 6 maande nadat dit vakant geraak het	Aantal vakatures per vlak gevul binne 6 maande nadat dit vakant geraak het	Aantal vakatures per vlak nie binne 6 maande nie maar wel binne 12 maande gevul
Direkteur-Generaal/Hoof van Departement	0	0	0
Salarisvlak 16, maar nie HvD nie	0	0	0
Salarisvlak 15	1	1	0
Salarisvlak 14	1	1	0
Salarisvlak 13	0	0	0
Totaal	2	2	0

Tabel 3.7.4: Redes waarom daar nie aan die vulling van befondsde vakante SMS-poste voldoen is nie - Geadverteer binne 6 maande en gevul binne 12 maande nadat dit vakant geraak het

SMS-vlak	Redes vir nienakoming
Direkteur-Generaal/Hoof van Departement	Nie van toepassing nie
Salarisvlak 16, maar nie HvD nie	Nie van toepassing nie
Salarisvlak 15	Nie van toepassing nie
Salarisvlak 14	Nie van toepassing nie
Salarisvlak 13	Nie van toepassing nie

Tabel 3.7.5: Dissiplinêre stappe wat ingestel is vir die nienakoming van voorgeskrewe tydraamwerke vir die vulling van SMS-poste binne 12 maande

Dissiplinêre stappe wat ingestel is vir die nienakoming van voorgeskrewe tydraamwerke vir die vulling van SMS-poste binne 12 maande
Nie van toepassing nie

3.8. Prestasiebelonings

Ten einde goeie prestasie aan te moedig, het die departement die volgende prestasiebelonings toegeken aan personeel vir die prestasietydperk 2011/12, maar dit in die 2012/13 finansiële jaar uitbetaal. Die inligting word aangedui ten opsigte van ras, geslag en gestremdheid (Tabel 4.8.1) en salarisbande (Tabel 4.8.2).

Tabel 3.8.1: Prestasiebelonings per ras, geslag en gestremdheid, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Ras en geslag	Profiel van begunstigde			Koste	
	Aantal begunstigdes	Totale aantal werknemers in groep	% van totaal in groep	Koste (R'000)	Gemiddelde koste (R'000) per begunstigde
Swart	184	1 612	11.41	926	5.03
Manlik	66	769	8.58	341	5.17
Vroulik	118	843	14.00	585	4.96
Kleurling	976	5 964	16.36	5 328.00	5.46
Manlik	316	2 531	12.49	1 673	5.29
Vroulik	660	3 433	19.23	3 655	5.54
Indiër	4	28	14.29	22	5.50
Manlik	0	12	0.00	0	0.00
Vroulik	4	16	25.00	22	5.50
Wit	269	854	31.50	1 992	7.41
Manlik	37	179	20.67	360	9.73
Vroulik	232	675	34.37	1 632	7.03
Werknemers met 'n gestremdheid	5	21	23.81	23	4.60
Totaal	1 438	8 479	16.96	8 291	5.77

Tabel 3.8.2: Prestasiebelonings per salarisband vir personeel onder senior bestuursdiens, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Salarisbande	Profiel van begunstigde			Koste		
	Aantal begunstigdes	Totale aantal werknemers in groep	% van totaal in salarisband	Koste (R'000)	Gemiddelde koste (R'000) per begunstigde	Koste as 'n % van die totale personeel-uitgawes
Staatsdienspersoneel						
Laer geskoold (Vlak 1-2)	238	3 115	8.00	694	2.92	0.24
Geskoold (Vlak 3-5)	710	3 798	19.00	3 206	4.52	0.48
Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	434	1 314	33.00	3 241	7.47	0.05
Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	49	199	25.00	867	17.69	0.02
Totaal	1 431	8 426	17.00	8 008	5.60	0.07

Tabel 3.8.3: Prestasieverwante belonings (kontantbonus) per salarisband vir senior bestuursdiens, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Salarisbande	Profiel van begunstigde			Koste		
	Aantal begunstigdes	Totale aantal werk-nemers in groep	% van totaal in salarisband	Koste (R'000)	Gemiddelde koste (R'000) per begunstigde	Koste as 'n % van die totale personeel-uitgawes
Staatsdienspersoneel						
Laer geskoold (Vlak 1-2)	6	40	15.00	238	39.67	0.54
Geskoold (Vlak 3-5)	1	9	11.00	44	44.00	0.10
Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	0	3	0.00	0	0	0.00
Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	0	1	0.00	0	0	0.00
Totaal	7	53	13.00	282	40.29	0.64

3.9 Buitelandse werkers

Onderstaande tabelle som die indiensneming van buitelandse werkers in die departement op ten opsigte van salarisbande en per belangrike beroep. Die tabelle bied ook 'n opsomming van die veranderinge in die totale aantal buitelandse werkers in elke salarisband en per belangrike beroep.

Tabel 3.9.1: Buitelandse werkers per salarisband, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Personnel-groep	Salarisband	1 April 2012		31 Maart 2013		Verandering	
		Aantal	% van totaal	Aantal	% van totaal	Aantal	% in salaris-band
Alle personeel	Laer geskoold (Vlak 1-2)	3	2.00	2	1.00	-1	8.00
	Geskoold (Vlak 3-5)	69	38.00	57	34.00	-12	92.00
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	106	58.00	104	61.00	-2	15.00
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	5	3.00	7	4.00	2	-15.00
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Totaal	183	100.00	170	100.00	-13	100.00
Opvoeders	Laer geskoold (Vlak 1-2)	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Geskoold (Vlak 3-5)	66	38.00	55	33.00	-11	110.00
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	105	60.00	103	62.00	-2	20.00
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	4	2.00	7	4.00	3	-30.00
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Totaal	175	100.00	165	100.00	-10	100.00
Staatsdiens	Laer geskoold (Vlak 1-2)	3	38.00	2	40.0	-1	33.00
	Geskoold (Vlak 3-5)	3	38.00	2	40.00	-1	33.00
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	1	13.00	1	20.00	0	0.00
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	1	13.00	0	0.00	-1	33.00
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Totaal	8	100.00	5	100.00	-3	100.00

3.10. Benutting van verlof vir die tydperk 1 Januarie 2012 tot 31 Desember 2012

Die Staatsdienskommissie het die behoefte geïdentifiseer om siekteverlof deeglik in die staatsdiens te monitor. Die volgende tabelle gee 'n aanduiding van die gebruik van siekteverlof (Tabel 3.10.1) en onbevoegdheidsverlof (Tabel 3.10.2). In albei gevalle word die geraamde koste van die verlof ook aangedui.

Tabel 3.10.1(a): Siekteverlof, 1 Januarie 2012 tot 31 Desember 2012

Groep	Salarisband	Totalle dae	Dae met mediese sertifisering	% dae met mediese sertifisering	Aantal werknekmers wat siekteverlof neem	% van totale aantal werknekmers wat siekteverlof neem	Gemiddelde dae per (siek) werknekmer	Gemiddelde dae per (alle) werknekmer	Beraamde koste (R'000) vir 261 dae
Alle personeel	Laer geskoold (Vlak 1-2)	13 461	11 498	85.42	1 819	6.81	7	4	3 387
	Geskoold (Vlak 3-5)	24 150	19 981	82.74	3 096	11.59	8	5	9 087
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	119 980	93 059	77.56	16 121	60.37	7	5	89 949
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	43 509	34 756	79.88	5 632	21.09	8	5	49 045
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	264	222	84.09	35	0.13	8	5	579
Totaal		201 364	159 516	79.22	26 703	100.00	8	5	152 048
Opvoeders	Laer geskoold (Vlak 1-2)	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0
	Geskoold (Vlak 3-5)	2 782	2 116	76.06	487	2.31	6	3	1 261
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	111 329	86 046	77.29	15 137	71.73	7	5	84 548
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	42 305	33 788	79.87	5 479	25.96	8	5	47 732
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0
Totaal		156 416	121 950	77.97	21 103	100.00	7	5	133 541
Staatsdiens	Laer geskoold (Vlak 1-2)	13 461	11 498	85.42	1 819	32.48	7	4	3 387
	Geskoold (Vlak 3-5)	21 368	17 865	83.61	2 609	46.59	8	5	7 826
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	8 651	7 013	81.07	984	17.57	9	7	5 401
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	1 204	968	80.40	153	2.73	8	6	1 313
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	264	222	84.09	35	0.63	8	5	579
Totaal		44 948	37 566	83.58	5 600	100.00	8	5	18 506

Tabel 3.10.1(b): Slegs siekteverlof, 1 Januarie 2012 tot 31 Desember 2012

Groep	Salarisband	Total dae	Dae met mediese sertifisering	% dae met mediese sertifisering	Aantal werknemers wat siekteverlof neem	% van totale aantal werknemers wat siekteverlof neem	Gemiddelde dae per (siek) werknemer	Gemiddelde dae per (alle) werknemer	Beraamde koste (R'000) vir 261 dae
Alle personeel	Laer geskoold (Vlak 1-2)	11 134	9 171	82.00	1 786	7.00	6	3	2 806
	Geskoold (Vlak 3-5)	19 409	15 240	79.00	3 018	12.00	6	4	7 353
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	98 043	71 282	73.00	15 763	60.00	6	4	72 992
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	33 323	24 638	74.00	5 497	21.00	6	4	37 297
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	167	125	75.00	35	0.00	5	3	375
	Totaal	162 076	120 456	74.00	26 099	100.00	6	4	120 823
Opvoeders	Laer geskoold (Vlak 1-2)	0	0	0	0	0.00	0	0	0
	Geskoold (Vlak 3-5)	2 533	1 867	74.00	480	2.00	5	3	1 136
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	91 800	66 675	73.00	14 821	72.00	6	4	69 097
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	32 341	23 892	74.00	5 347	26.00	6	4	36 219
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0	0	0.00	0	0	0
	Totaal	122 674	92 434	73.00	20 648	100.00	6	4	106 452
Staatsdien	Laer geskoold (Vlak 1-2)	11 134	9 171	82.00	1 786	33.00	6	3	2 806
	Geskoold (Vlak 3-5)	16 876	13 373	79.00	2 538	47.00	7	4	6 217
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	6 243	4 607	74.00	942	17.00	7	5	3 895
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	982	746	76.00	150	3.00	7	5	1 078
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	167	125	75.00	35	1.00	5	3	375
	Totaal	35 402	28 022	79.00	5 451	100.00	6	4	14 370

Tabel 3.10.2: Onbevoegdheidsverlof, 1 Januarie 2012 tot 31 Desember 2012

Groep	Salarisband	Total dae	Dae met mediese sertifisering	% dae met mediese sertifisering	Aantal werknemers wat siekteverlof neem	% van totale aantal werknemers wat siekteverlof	Gemiddelde dae per (siek) werknemer	Gemiddelde dae per (alle) werknemer	Beraamde koste (R'000) vir 261 dae
Alle personeel	Laer geskoold (Vlak 1-2)	2 312	2 312	100.00	79	6.00	29	1	619
	Geskoold (Vlak 3-5)	4 594	4 594	100.00	148	12.00	31	1	1 712
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	21 274	21 116	99.00	706	57.00	30	1	16 104
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	9 935	9 867	99.00	294	24.00	34	1	11 153
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	97	97	100.00	1	0.00	97	2	205
	Totaal	38 212	37 986	99.00	1 228	100.00	31	1	29 794

Groep	Salarisband	Totale dae	Dae met mediese sertifisering	% dae met mediese sertifisering	Aantal werknemers wat siekteverlof neem	% van totale aantal werknemers wat siekteverlof neem	Gemiddelde dae per (siek) werknemer	Gemiddelde dae per (alle) werknemer	Beraamde koste (R'000) vir 261 dae
Oppoeders	Laer geskoold (Vlak 1-2)	0	0	0	0	0.00	0	0	0
	Geskoold (Vlak 3-5)	249	249	100.00	11	1.00	23	0	123
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	18 883	18 727	99.00	625	68.00	30	1	14 629
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	9 716	9 648	99.00	285	31.00	34	1	10 905
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0	0	0.00	0	0	0
Totaal		28 848	28 624	99.00	921	100.00	31	1	25 657
Staatsdiens	Laer geskoold (Vlak 1-2)	2 312	2 312	100.00	79	26.00	29	1	619
	Geskoold (Vlak 3-5)	4 345	4 345	100.00	137	45.00	32	1	1 589
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	2 391	2 389	100.00	81	26.00	30	2	1 475
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	219	219	100.00	9	3.00	24	1	248
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	97	97	100.00	1	0.00	97	2	205
Totaal		9 364	9 362	100.00	307	100.00	31	1	4 137

Tabel 3.10.3 is 'n opsomming van jaarlikse verlof wat geneem is. Die loonooreenkoms wat in 2000 met vakbonde in die PSCBC aangegaan is, vereis die bestuur van jaarlikse verlof om te voorkom dat hoë vlakke van opgehoopde verlof uitbetaal word by diensbeëindiging.

Tabel 3.10.3: Jaarlikse verlof, 1 Januarie 2012 tot 31 Desember 2012

Groep	Salarisband	Totale dae geneem	Gemiddelde aantal dae geneem per werknemer	Aantal werknemers met jaarlikse verlof
Alle personeel	Laer geskoold (Vlak 1-2)	20 939	11	1 955
	Geskoold (Vlak 3-5)	34 235	13	2 734
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	25 782	7	3 457
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	27 104	9	2 964
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	1 116	21	53
	Totaal	109 176	10	11 163
Oppoeders	Laer geskoold (Vlak 1-2)	0	0	0
	Geskoold (Vlak 3-5)	45	3	13
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	7 371	3	2 363
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	23 056	8	2 767
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0
	Totaal	30 472	6	5 143
Staatsdiens	Laer geskoold (Vlak 1-2)	20 939	11	1 955
	Geskoold (Vlak 3-5)	34 190	13	2 721
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	18 411	17	1 094
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	4 048	21	197
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	1 116	21	53
	Totaal	78 704	13	6 020

Let wel: Die jaarlikse reg op verlof en maatreëls ten opsigte van kantoorgebaseerde opvoeders maak voorsiening vir die kantoorgebaseerde opvoeders om te kwalifiseer vir jaarlikse verlof van tussen 22 en 30 dae per jaar, wat op die aantal jare diens gegrond is. Alle instellingsgebaseerde opvoeders word geag met jaarlikse verlof tydens die sluitingstydperke van die instelling te wees.

Tabel 3.10.4: Opgehoopte verlof, 1 Januarie 2012 tot 31 Desember 2012

Groep	Salarisband	Total opgehoopte verlof beskikbaar soos op 24 Desember 2011	Total dae opgehoopte verlof geneem	Aantal werknekmers wat opgehoopte verlof neem	Gemiddelde aantal dae geneem per werknekmer	Aantal werknekmers met opgehoopte verlof soos op 21 Desember 2012	Total opgehoopte verlof beskikbaar soos op 21 Des 2012
Alle personeel	Laer geskoold (Vlak 1-2)	38 191	2 271	74	31	706	27 592
	Geskoold (Vlak 3-5)	112 415	10 797	223	48	1 703	105 047
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	508 104	27 999	2 835	10	8 477	446 533
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	539 507	35 012	2 467	14	7 321	525 688
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	3 646	231	6	39	30	3 676
	Totaal	1 201 863	76 310	5 605	14	18 237	1 108 536
Opvoeders	Laer geskoold (Vlak 1-2)	0	0	0	0	0	0
	Geskoold (Vlak 3-5)	4 037	779	21	37	35	2 417
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	447 133	25 209	2 717	9	7 492	389 332
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	531 782	34 558	2 458	14	7 216	517 860
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0	0	0	0
	Totaal	982 952	60 546	5 196	12	14 743	909 610
Staatsdiens	Laer geskoold (Vlak 1-2)	38 191	2 271	74	31	706	27 592
	Geskoold (Vlak 3-5)	108 378	10 018	202	50	1 668	102 629
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	60 971	2 790	118	24	985	57 200
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	7 725	454	9	50	105	7 828
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	3 646	231	6	39	30	3 676
	Totaal	218 911	15 764	409	39	3 494	198 926

Die volgende tabel is 'n opsomming van betalings wat aan werknekmers gemaak is as gevolg van verlof wat nie geneem is nie.

Tabel 3.10.5: Verlofuitbetalings, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Rede	Total bedrag (R'000)	Aantal werknekmers	Gemiddelde betaling per werknekmer
Verlofuitbetalings vir 2012/13 weens verlof wat nie in die vorige siklus geneem is nie	0	0	0
Opgehoopte verlofuitbetalings by diensbeëindiging vir 2012/13	41 384	588	70 380
Huidige verlofuitbetalings by diensbeëindiging 2012/13	0	0	0
Totaal	41 384	588	70 380

3.11. MIV/Vigs- en gesondheidsbevorderingsprogram

Tabel 3.11.1: Stappe gedoen om die risiko van beroepsblootstelling te verminder, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Eenhede/kategorieë van werknemers wat geïdentifiseer is as hoë risiko om MIV & verwante siektes op te doen (indien enige)	Belangrike stappe wat gedoen is om die risiko te verminder
Opvoeders en ondersteuningspersoneel (skoolverpleegsters, skoonmakers, opvoeders in laboratoriums, ingenieurswese en skoolekretareesses)	Brosjure met prosedures oor beroepsblootstelling sal volg. Elke onderwysinstelling het 'n gesondheids- en veiligheidskomitee.

Tabel 3.11.2: Besonderhede oor gesondheidsbevordering en MIV- en Vigs-programme (merk die toepaslike boksies en verskaf die nodig inligting), 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Vraag	Ja	Nee	Besonderhede, indien ja
1. Het die Departement 'n lid van die SMS aangewys om die bepalings soos vervat in Deel VI E van Hoofstuk 1 van die Staatsdiensregulasies, 2001 te implementeer? Indien wel, verskaf sy/haar naam en posisie.	x		Direkteur: Menslike Hulpbronbestuur
2. Het die departement 'n toegewyde eenheid of het dit spesifieke personeeldele aangewys om die gesondheid en welsyn van werknemers te bevorder? Indien wel, dui die aantal werknemers aan wat by hierdie taak betrokke is, en die jaarlikse begroting wat vir hierdie doel beskikbaar is.	x		Die WKOD het twee spesifieke programme waarop dit fokus, nl. die oriënteringsprogram in MIV/Vigs-lewensvaardigheid (LSOP) en die MIV en Vigs in die Werkplek (HWP). Hierdie twee programme ondersteun mekaar ten opsigte van opleiding en voorspraak. Twee amptenare is verantwoordelik vir die WKOD se Werknemergesondheid- en Welsynsprogram; een op die vlak van Assistent-direkteur en een op die vlak van Menslike Hulpbronklerk, onderskeidelik. Begroting = R 1 794 580
3. Het die departement 'n werknemersbystand- of gesondheidbevorderingsprogram vir werknemers bekendgestel? Indien wel, dui die sleutel-elemente/dienste van hierdie Program aan.	x		Die program bied voortgesette ondersteuning ten opsigte van die sielkundige, emosionele en leefstylbehoeftes van ons werknemers. Dit is 'n werkemergesondheid- en welstandbestuursprogram wat onder andere op MIV en Vigs, stres, finansiële bestuur, verhoudings, regssaspekte, familiesake, middelmisbruik en trauma-ontlonting fokus. Hierdie dienste word deur privaat diensverskaffers gelewer om vertroulikheid te verseker. Hierdie program behandel ook werknemers se gesondheid- en welstandkwessies deur middel van werkemergesondheid- en welstandbewustheidsdae. Die doel van hierdie bewusmakingssessies is om gesonde leefstyle te bevorder en bewustheid te skep oor die dienste wat die WKOD aan sy werknemers bied. Daarbenewens vind Bewusmaking oor Gesondheidsbevordering plaas volgens die dae aangeteken in die Departement Gesondheid se gesondheidskalender. Die departement het gedurende die oorsigtydperk ses gesondheid- en welstandbewustheidsdae aangebied en ook bewustheid geskep deur 19 voorspraaksessies te hou oor die werknemerwelstandsprogram wat die WKOD aan werknemers bied.

Vraag	J	Nee	Besonderhede, indien ja
4. Het die departement komitee(s) ingestel, soos beoog in deel VI E.5 (e) van hoofstuk 1 van die Staatsdiens-regulasies, 2001? Indien wel, verskaf die name van die lede van die komitee en die belanghebbende(s) wie hulle verteenwoordig.	x		Die Direkteur: Menslike Hulpbronbestuur, verantwoordelike Adjunk-direkteur en verantwoordelike Assistent-direkteur bestuur die program en verskaf kwartaallikse verslae aan werknemerpartye wat ook insette tot die program lewer.
5. Het die Departement sy indiensnemingsbeleide en -praktyke hersien om te verseker dat dit nie onbillik teen werknemers diskrimineer op grond van hulle MIV-status nie? Indien wel, lys die indiensnemingsbeleide/-praktyke wat as sulks hersien is.	x		Die WKOD het sy eie beleid oor MIV en Vigs in die werkplek, gegrond op die raamwerk verskaf deur die provinsiale regering, aanvaar en dit word deur die MIV- en Vigs- transversale beleid en transversale raamwerk oor werknemer-gesondheid en -welstand ondersteun.
6. Het die departement maatreëls ingestel om MIV-positiewe werknemers of diegene wat as MIV-positief beskou word, teen diskriminasie te beskerm? Indien wel, lys die sleutelelemente van sodanige maatreëls.	x		Die WKOD skep gereeld bewusheid oor die regte konteks waarbinne MIV en Vigs gesien moet word. Unieke aangeleenthede rakende MIV en Vigs, bv. vertroulikheid, bekendmaking, VBT, ens. is in die WKOD se MIV- en Vigs-beleid en nakoming hiervan is deel van lynbestuur se verantwoordelikheid.
7. Moedig die departement sy werknemers aan om vrywillige berading en toetsing te ondergaan? Indien wel, lys die resultate wat u hiermee bereik het.	x		MIV-berading en -toetsing (HCT) is deel van die breë gesondheidsevaluering wat gedurende Gesondheid- en Welsynsbewustheidsdae uitgevoer word. Deelname aan HCT is gemiddeld 40% van diegene wat die bewustheidsdae bywoon. Die departement ook deur Menslike Hulpbronne Notule 6 van 2012 die Nasionale MIV-beradingsveldtog gekommunikeer met die doel om alle WKOD-personeel aan te spoor om vrywillige MIV-berading en -toetsing te ondergaan. Die lys van HCT-diensverskaffers asook die transversale HCT-toetskalender is by die notule aangeheg. Alle senior bestuurders en hoofde van onderwysinstellings is versoek om personeel aan te moedig om aan die Nasionale MIV-beradingsveldtog deel te neem.
8. Het die departement maatstawwe/aanwysers ontwikkel om die impak van sy program oor gesondheidsbevordering te monitor en evalueer? Indien wel, lys sodanige maatstawwe/aanwysers.	x		Maandelikse en kwartaallikse verslae, wat die benutting van die besikbare dienste aandui, word van die Werknemergesondheid en -welsyndiensverskaffer ontvang.

Let wel: Die Departement van Gesondheid koördineer die Provinciale Werknemer Vigs-program, waarvan die WKOD deel is. Dit verskaf konstruktiewe rigting rakende die volgende elemente/dienste:

- 1. Opvoeding en bewusmaking in die werkplek
- 2. Die uitvoer van 'n MIV/Vigs-audit in die werkplek om infrastrukturele behoeftes te bepaal, bv. noodhulpstelle
- 3. Voorkomende programme, bv. die verspreiding van kondome
- 4. Bevordering van universele voorsorg-maatreëls, bv. veiligheidsmaatreëls wat nagekom moet word wanneer bloed en liggaamsvloeistowwe van besoerde persone hanteer word
- 5. Vrywillige berading en toetsing
- 6. Bevordering van ondersteuning aan MIV/Vigs-besmette werknemers

Die DPSA se strategiese raamwerk vir werknemergesondheid en -welsyn beklemtoon nakoming t.o.v. MIV/Vigs- en TB-bestuur, wat aanbeveel dat die kernfunksies van EH&W in die werkplek is om:

- 1. Die impak van MIV en Vigs te versag en 'n bevorderlike maatskaplike omgewing vir sorg, behandeling en ondersteuning te skep.
- 2. Implementeer Werknemergesondheid en -welsynsdagprogramme vir MIV-besmette en geaffekteerde werkgemeenskap
- 3. Implementeer porturopvoederprogramme vir werknemers, met die fokus up gedragsrisiko's

Mediese bystand vir die behandeling en versorging van werknemers wat met MIV/Vigs lewe, word deur GEMS, ander mediese fondse en primêre gesondheidsorgfasilitete verskaf.

3.12. Arbeidsbetrekkinge

Die volgende kollektiewe ooreenkomste is tussen vakbonde en die departement aangegaan:

Tabel 3.12.1: Kollektiewe ooreenkomste, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Totale kollektiewe ooreenkomste	Nul
---------------------------------	-----

Die volgende tabel is 'n opsomming van die uitkoms van dissiplinêre verhore wat gedurende die oorsigjaar in die departement uitgevoer is.

Tabel 3.12.2: Wangedrag en dissiplinêre verhore gefinaliseer, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Soorte wangedrag	Aantal	% van totaal
Diefstal, omkopery, bedrog of handeling van korruksie m.b.t. eksamens	4	1.30
Seksuele aanranding op leerder	25	8.00
Seksuele aanranding op 'n ander werknemer	1	0.30
Seksuele verhouding met leerder van dieselfde skool	1	0.30
Ernstige aanranding met die doel om ernstige liggaamlike leed aan 'n leerder of student te doen	2	0.60
Ernstige aanranding met die doel om ernstige liggaamlike leed aan 'n leerder of student te doen	0	0.00
Onwettige besit van 'n bedwelmende, onwettige of verdowende middel	0	0.00
Versuim om te voldoen aan of oortreding van 'n wet of enige ander wetgewing, regulasie of wetlike verpligting	7	2.30
Opsetlike of nalatige wanbestuur van die finansies van die staat	22	7.00
Misbruik van staatseiendom	2	0.60
Onverdedigbare benadeling van die administrasie, dissipline of doeltreffendheid van die departement	4	1.20
Misbruik sy of haar posisie om die belang van enige persoon te bevorder of benadeel	1	0.30
Aanvaar tweede werk en/of vergoeding sonder skriftelike goedkeuring van die werkewer	0	0.00
Versuim om 'n wettige opdrag en/of roetine-instruksie uit te voer	10	3.20
Afwezigheid	29	9.30
Diskriminasie	0	0.00
Swak prestasie, om redes buiten onvermoë	3	1.00
Onder die invloed van bedwelmende middels terwyl aan diens	6	2.00
Onbehoorlike, skandelike en onaanvaarbare gedrag	29	9.40
Aanrandings, of poog of dreig om aan te rand	110	36.00
Victimisasie en/of intimidasie	1	0.30
Gee vals verklarings of getuienis in die uitvoering van pligte en/of vervalsing van rekords	1	0.30
Onwettige stakings	8	2.60
Gemene reg- of statutêre oortreding (diefstal, bedrog en korruksie)	17	5.50
Oneerlikheid	3	1.00
Drostery	23	7.40
Totaal	309	100.00

Tabel 3.12.3: Soorte wangedrag by dissiplinêre verhore aangespreek, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Uitkomste van dissiplinêre verhore	Aantal	% van totaal
Korrektiewe berading	2	0.40
Mondelinge waarskuwing	0	0.00
Skriftelike waarskuwing	2	0.40
Finale skriftelike waarskuwing	228	42.00
Geskors sonder betaling	37	7.00
Boete	193	35.00
Demosie	3	0.50
Ontslag/ drostery	56	10.00
Onskuldig	11	2.00
Saak teruggetrek	15	2.70
Totaal	547	100.00

Tabel 3.12.4: Griewe aanhangig gemaak, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Griewe aanhangig gemaak	Aantal	% van totaal
Aantal griewe opgelos	277	69.00
Aantal griewe nie opgelos nie	127	31.00
Totale aantal griewe aanhangig gemaak	404	100.00

Tabel 3.12.5: Dispute by rade aanhangig gemaak, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Dispute by rade aanhangig gemaak	Aantal	% van totaal
Aantal dispute bekragtig	46	35.00
Aantal dispute afgewys	86	65.00
Totale aantal dispute aanhangig gemaak	132	100.00

Tabel 3.12.6: Stakings, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Stakings	Aantal
Totale aantal persoon-werkdae verloor	0
Totale koste (R'000)van werkdae verloor	0
Bedrag (R'000) verhaal as gevolg van geen werk, geen betaling	0

Tabel 3.12.7: Voorkomende skorsings, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Voorkomende skorsings	Aantal
Aantal staatsamptenare geskors	4
Aantal opvoeders geskors	31
Aantal staatsamptenare wie se skorsing 30 dae oorskry het	6
Aantal opvoeders wie se skorsing 90 dae oorskry het	8
Gemiddelde aantal dae geskors	85

Koste (R000) van skorsings: R2 088

3.13 Vaardigheidsontwikkeling

Hierdie afdeling beklemtoon die departement se pogings ten opsigte van vaardigheidsontwikkeling. Die tabel reflekteer die opleidingsbehoeftes aan die begin van die oorsigtydperk, en die werklike opleiding wat aangebied is.

Tabel 3.13.1: Geïdentifiseerde opleidingsbehoeftes, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Beroeps-kategorieë	Geslag	Aantal werknemers soos op 1 April 2012	Opleidingsbehoeftes aan begin van verslagtydperk geïdentifiseer			
			Leerderskappe	Vaardigheidsprogramme & ander kort kursusse	Ander vorms van opleiding	Totaal
Wetgewers, senior beampies en bestuurders	Vroulik	1 494	0	1 797	0	1 797
	Manlik	2 443	0	1 385	0	1 385
Professionele persone	Vroulik	19 062	0	8 014	0	8 014
	Manlik	7 981	0	3 572	0	3 572
Tegnici en verwante professionele persone	Vroulik	137	0	0	0	0
	Manlik	124	0	0	0	0
Klerke	Vroulik	1 889	0	1 017	0	1 017
	Manlik	308	0	495	0	495
Diens- en verkoop-werkers	Vroulik	6	0	297	0	297
	Manlik	25	0	170	0	170
Geskoolde landbou- en visserywerkers	Vroulik	0	0	0	0	0
	Manlik	0	0	0	0	0
Handwerk- en verwante werkers	Vroulik	1	0	0	0	0
	Manlik	12	0	0	0	0
Toerusting- en masjiénoperateurs en -monteurs	Vroulik	1	0	121	0	121
	Manlik	21	0	110	0	110
Arbeiders en verwante werkers	Vroulik	2 016	0	395	0	395
	Manlik	2 280	0	373	0	373
Elementére beroepe	Vroulik	0	0	0	0	0
	Manlik	0	0	0	0	0
Subtotaal	Vroulik	24 606	0	11 520	0	11 520
	Manlik	13 194	0	6 047	0	6 047
Totaal		37 800	0	17 567	0	17 567
Werknemers met gestremdhede	Vroulik	15	0	5		0
	Manlik	21	0	3		0

Let wel: Daar is geen belyning tussen die Organiseringsraamwerk vir Beroepe (OFO) wat aan die SETA's gerapporteer word en die beroeps-kategorieë gelys onder die Kode van Vergoeding (CORE) nie. Die departement het die CORE-beroeps-kategorieë in lyn gebring met die OFO-beroeps-kategorieë vir die doel van verslagdoening ten opsigte van die aantal werknemers.

Tabel 3.13.2: Opleiding verskaf, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Beroeps-kategorieë	Geslag	Aantal werknekmers soos op 31 Desember 2013	Opleiding in die verslagtydperk voorsien			
			Leerderskappe	Vaardigheidsprogramme & ander kort kursusse	Ander vorms van opleiding	Totaal
Wetgewers, senior beampies en bestuurders	Vroulik	1 572	0	1 060	0	1 060
	Manlik	2 414	0	1 130	0	1 130
Professionele persone	Vroulik	20 037	0	4 937	0	4 937
	Manlik	8 204	0	2 835	0	2 835
Tegnici en verwante professionele persone	Vroulik	321	0	0	0	0
	Manlik	238	0	0	0	0
Klerke	Vroulik	1 922	0	237	0	237
	Manlik	267	0	40	0	40
Diens- en verkoopwerkers	Vroulik	5	0	0	0	0
	Manlik	18	0	0	0	0
Geskoolde landbou- en visserywerkers	Vroulik	0	0	0	0	0
	Manlik	0	0	0	0	0
Handwerk- en verwante werkers	Vroulik	0	0	0	0	0
	Manlik	0	0	0	0	0
Toerusting- en masjienoperator s en -monteurs	Vroulik	0	0	0	0	0
	Manlik	21	0	0	0	0
Arbeiders en verwante werkers	Vroulik	2 368	0	60	0	60
	Manlik	2 737	0	75	0	75
Elementêre beroepe	Vroulik	0	0	0	0	0
	Manlik	0	0	0	0	0
Subtotaal	Vroulik	26 225	0	6 294	0	6 294
	Manlik	13 899	0	4 080	0	4 080
Totaal		40 124	0	10 374	0	10 374
Werknekmers met gestremdhede	Vroulik	14	0	0	0	0
	Manlik	18	0	0	0	0

Let wel: Daar is geen belyning tussen die Organiseringsraamwerk vir Beroepe (OFO) wat aan die SETA's gerapporteer word en die beroeps-kategorieë gelys onder die Kode van Vergoeding (CORE) nie. Die departement het die CORE-beroeps-kategorieë in lyn gebring met die OFO-beroeps-kategorieë vir die doel van verslagdoening ten opsigte van die aantal werknekmers.

3.14. Besering aan diens

Die volgende tabel voorsien basiese inligting oor besering aan diens.

Tabel 3.14.1: Besering aan diens, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Personeel-groep	Aard van besering aan diens	Aantal	% van totaal
Alle personeel	Het slegs basiese mediese aandag benodig	74	0.77
	Rugbesering	11	0.11
	Voet	19	0.20
	Gewrig/skouer/arm/vinger	21	0.22
	Neus/oog	5	0.05
	Nek/kop	9	0.09
	Knie-/beenbesering	3	0.03
	Pyn in ribbekas/fisiese aanranding/koma	3	0.03
	Brandwonde/vel	3	0.03
	Tydelike totale onbevoegdheid	22	0.23
	Rugbesering	1	0.01
	Voet	8	0.08
	Gewrig/skouer/arm/vinger	8	0.08
	Oog	1	0.01
	Nek/kop	1	0.01
	Knie-/beenbesering	2	0.02
	Geskroeide hare	1	0.01
	Permanente onbevoegdheid	0	0.00
	Noodlottig	0	0.00
	Totaal	96	100.00
Persentasie van totale indiensneming			0.24
Opvoeders	Het slegs basiese mediese aandag benodig	33	0.69
	Rugbesering	4	0.08
	Voet	8	0.17
	Gewrig/skouer/arm/vinger	8	0.17
	Neus/oog	3	0.06
	Nek/kop	7	0.15
	Knie-/beenbesering	2	0.04
	Pyn in ribbekas/fisiese aanranding/koma	1	0.02
	Brandwonde/vel	0	0.00
	Tydelike totale onbevoegdheid	15	0.31
	Rugbesering	1	0.02
	Voet	4	0.08
	Gewrig/skouer/arm/vinger	6	0.13
	Neus/oog	1	0.02
	Nek/kop	1	0.02
	Knie-/beenbesering	1	0.02
	Geskroeide hare	1	0.02
	Totaal	48	100.00
Persentasie van totale indiensneming			0.12

Personeel-groep	Aard van besering aan diens	Aantal	% van totaal
Staatsdienspersoneel	Het slegs basiese mediese aandag benodig	41	0.85
	Rugbesering	7	0.15
	Voet	11	0.23
	Gewrig/skouer/arm/vinger	13	0.27
	Neus/oog	2	0.04
	Nek/kop	2	0.04
	Knie-/beenbesering	1	0.02
	Pyn in ribbekas/fisiese aanranding/koma	2	0.04
	Brandwonde/vel	3	0.06
	Tydelike totale onbevoegdheid	7	0.15
	Rugbesering	0	0.00
	Voet	4	0.08
	Gewrig/skouer/arm/vinger	2	0.04
	Oog	0	0.00
	Nek/kop	0	0.00
	Knie-/beenbesering	1	0.02
	Geskroeide hare	0	0.00
	Totaal	48	100
	Persentasie van totale indiensneming		0.12

3.15 Benutting van konsultante

Tabel 3.15.1: Verslag oor konsultante wat aangestel is deur begrote fondse te gebruik, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Titel van Projek	Totale aantal konsultante wat op die projek gewerk het	Tydsuur: Werkdae	Kontrakwaarde in rand
0	0	0	0
Total aantal projekte	Total individuele konsultante	Total tydsuur Werkdae	Total kontrakwaarde in Rand
0	0	0	0

Tabel 3.15.2: Ontleding van konsultante wat aangestel is deur begrote fondse te gebruik, ten opsigte van Histories Benadeelde Individue (HBIs), 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Titel van Projek	Persentasie eienaarskap deur HBI-groepe	Persentasie bestuur deur HBI-groepe	Aantal konsultante van HBI-groepe wat op projekte gewerk het
0	0	0	0

Tabel 3.15.3: Verslag oor konsultante wat aangestel is deur donateursfondse te gebruik, 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Titel van Projek	Totale aantal konsultante wat op die projek gewerk het	Tydsuur: Werkdae	Donateur- en kontrakwaarde in Rand
0	0	0	0
Totale aantal projekte	Totale individuele konsultante	Totale tydsuur Werkdae	Totale kontrakwaarde in Rand

Tabel 3.15.4: Ontleding van konsultante wat aangestel is deur donateursfondse te gebruik, ten opsigte van Histories Benadeelde Individue (HBIs), 1 April 2012 tot 31 Maart 2013

Titel van Projek	Persentasie eienaarskap deur HBI-groepe	Persentasie bestuur deur HBI-groepe	Aantal konsultante van HBI-groepe wat op projekte gewerk het
0	0	0	0