



Deel C
Beheer

1. Inleiding

Die hoogste standaard van korporatiewe beheer vorm die grondslag vir die bestuur van openbare finansies en hulpbronne. Staatsdepartemente moet goeie beheerstrukture in plek hê om die staat se hulpbronne effektief, doeltreffend en ekonomies te benut.

Lede van die Onderwysouditkomitee is onafhanklik en word deur die Rekenpligtige Beampte in oorleg met die Uitvoerende Gesag aangestel. Die Ouditkomitee funksioneer ingevolge 'n goedgekeurde 'verwysingsraamwerk' en vergader kwartaalliks om uitvoering te gee aan hul verantwoordelikhede te gee. Die Ouditkomitee vergader ook met die Uitvoerende Gesag en Rekenpligtige Beampte om sake van belang te bespreek.

Interne Ouditdienste word onafhanklik deur die gedeelde interne ouditfunksie van die Korporatiewe Dienstesentrum in die Departement van die Premier aangebied. In ooreenstemming met die Wet op Openbare Finansiële Bestuur, 1999 (Wet 1 van 1999) (WOFB) en King III, bied die interne ouditfunksie aan die Ouditkomitee en WKOD-bestuur die gerusstelling dat die interne kontroles met betrekking tot korporatiewe beheer, risikobestuur en beheerprosesse voldoende en doeltreffend is. 'n Risikogebaseerde 3-jaar Rollende Strategiese Plan en Jaarlikse Operasionele Interne Ouditplan is in 2014 deur die Ouditkomitee goedgekeur. Die Ouditkomitee het die uitvoering van die operasionele plan en bestuur se implementering van regstellende stappe gemonitor.

Die Interne Kontrole-eenheid van die WKOD verskaf leiding, raad en strategiese bestuur ten opsigte van interne kontrolepraktyke.

Elemente daarvan behels:

- *Verseker behoorlike beheer.* Dit behels die koördinerende en handhawende van 'n toepaslike raamwerk vir delegasie en korporatiewe beheer. Die elemente behels onder meer versekering van die implementering van regstellende kontroles; versekering van die implementering en handhawende van 'n geïntegreerde verliesbeheerstelsel; kwartaallikse en jaarlikse verslagdoening oor die status van die reaksie op die verslae van die Forensiese Ondersoekendeheid.
- *Lewer 'n gerusstellingsdiens.* Dit behels verslagdoening oor aangeleenthede aan die Ouditkomitee; fasiliterende van die eksterne en interne oudit, en bestuur van die post-ouditproses
- *Verskaf regulatoriese, beleids- en beheerraamwerke en taktiese raad.* Dit behels die ontwikkeling van instrumente en tegnieke en die lewering van advies oor strategie en beleidsdokumente.

Die gekombineerde gerusstellingsbenadering sal steeds toegepas word om beperkte interne oudithulpbronne op die mees toepaslike risikogebiede te fokus. Dit sluit noue samewerking tussen die Interne Kontrole-eenheid en Interne Oudit in.

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 skole en die prestasie van leerders aanspreeklik gehou.

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

Aanspreeklikheid is uitgebrei met die oorsigtelike rol wat deur Provinsiale en Nasionale Tesourie vervul word ten opsigte van die verpligte elemente van die beplanning- en verslagdoeningsiklusse wat finansiële én niefinansiële aangeleenthede dek. Verslagdoening vind op 'n maandelikse (bv. finansiële), kwartaallikse of jaarlikse grondslag plaas. Alle afdelings van die WKOD het ooreenstemmende afdelings in die Departement van Basiese Onderwys of die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding, 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. Voorts word beheer deur interne én eksterne auditprosesse op kontroles uitgeoefen, wat daartoe bydra dat funksionaliteit en omsigtige bestuur verseker word.

Wesenlike 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 assesseringsprosesse en die voorsiening van 'n aanvaarbare eksamenproses.

Net soos alle staatsdepartemente landwyd, het die WKOD aan 'n moniteringsinnovasie van die Presidensie deelgeneem, naamlik die assesseringshulpmiddel vir bestuursprestasie (MPAT) wat die vier gebiede van korporatiewe beheer bestudeer: strategiese beplanning, MH, korporatiewe beheer en aanspreeklikheid en finansiële bestuur. Die oefening was 'n waardevolle een.

Heelskoolevaluering verskaf steeds insigte, nie slegs oor die ondersteuningsbehoefte 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. Die bevindinge is in tendensverslae bekendgestel, benewens die uitgebreide verslae wat aan die betrokke skole voorsien is.

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

Kwartaallikse skoolverbeteringsmonitering is in 2015/16 uitgevoer om die kernaspekte van verkryging en skoolfunksionaliteit, bv. SBL-verkiesings en gereedheid vir die nuwe jaar te monitor. Aangesien die verslae aanlyn vasgelê is, kon die data ontgin en gebruik word om ondersteuning te verbeter. Die data het die WKOD byvoorbeeld in staat gestel om op hoogte van die aflewering van werkboeke te bly.

2. Risikobestuur

Die Rekenpligtige Beampte (RB) vir die Wes-Kaap Onderwysdepartement neem verantwoordelikheid vir die implementering van Ondernemingsrisikobestuur (ORB) ingevolge die Nasionale Tesourie Openbare Sektor Raamwerk vir Risikobestuur (OSRRB) en die Direkoraat Ondernemingsrisikobestuur (D:ORB) in die Departement van die Premier lewer 'n gesentraliseerde strategiese ondersteuningsdiens aan die departement.

Ter nakoming van die Nasionale Tesourie Openbare Sektor Raamwerk vir Risikobestuur (OSRRB) en om risikobestuur verder in die departement te verstewig, het die Wes-Kaapse Regering (WKR) 'n ORB-beleidsverklaring aanvaar waarin die WKR se oorhoofse doel met betrekking tot ORB uiteengesit word. Die departement het 'n ORB-beleid 2015/16 – 2016/17 aanvaar wat op 28 April 2015 deur die Rekenpligtige Beampte goedgekeur is; en 'n ORB-strategie en -implementeringsplan vir 2015/16 wat op 28 April 2015 deur die Rekenpligtige Beampte goedgekeur is. Die ORB-implementeringsplan gee uitvoering aan die departementele ORB-beleid en -strategie en skets die rolle en verantwoordelikhede van bestuur en werknemers in die versterking van risikobestuur in die departement.

Die departement het op 'n kwartaallikse basis beduidende risiko's wat 'n impak op die bereiking van sy doelwitte kan hê, strategies en op programvlak geëvalueer. Risiko's is geprioritiseer op grond van waarskynlikheid en impak (inherent en residueel) en bykomende versagtings is ooreengekom om risiko's tot aanvaarbare vlakke te verminder. Nuwe/ontluikende risiko's is tydens die kwartaallikse hersieningsprosesse geïdentifiseer.

Die departement het 'n Komitee oor Ondernemingsrisikobestuur (KORB) ingestel om die Rekenpligtige Beampte behulpsaam te wees met die uitvoering van haar verantwoordelikhede met betrekking tot risikobestuur. Die komitee het volgens 'n verwysingsraamwerk wat op 30 April 2015 deur die Rekenpligtige Beampte goedgekeur is, gefunksioneer. KORB het grotendeels die doeltreffendheid van die versagterende strategieë wat geïmplementeer is om die risiko's van die departement aan te spreek, geëvalueer en verdere optrede aanbeveel, waar van toepassing.

Die Ouditkomitee het die onafhanklike toesig oor die departement se stelsel van risikobestuur verskaf. Die Ouditkomitee is voorsien van kwartaallikse ORB-vorderingsverslae en departementele risikoprofile en -registers ten einde hul onafhanklike toesighoudende rol te vervul. Die Ouditkomitee se evaluering van die risikobestuursproses hou verband met die vordering van die implementering van die ORB-implementeringsplan en risiko's waarvoor die departement te staan kom en toepaslike strategieë vir die reaksie op/hantering van risiko's.

Uitwerking op institusionele prestasie

Volgens die riglyn oor jaarverslae wat deur Nasionale Tesourie uitgereik is, moet kommentaar gelewer word oor die feit of die departement/instelling vordering in die bestuur van risiko's toon, of dit tot die verbetering van die departement se prestasie gelei het en, indien nie, wat daar beplan word te doen om hierdie probleem aan te spreek. Departemente word versoek om dit te oorweeg en kort kommentaar te lewer, indien nodig.

3. Bedrog en korrupsie

Die Wes-Kaapse Regering (WKR) het 'n Anti-Korrupsiestrategie aanvaar, wat 'n bevestiging is van die provinsie se houding van zero toleransie teenoor bedrog en korrupsie. Die departement het 'n Bedrogvoorkomingsplan en 'n Implementeringsplan vir Bedrogvoorkoming goedgekeur, wat uitvoering gee aan die Bedrogvoorkomingsplan.

Verskeie kanale bestaan vir die aanmelding van bewerings van bedrog en korrupsie en dit word volledig in die Provinsiale Anti-Korrupsie Strategie en die Departementele Bedrogvoorkomingsplan beskryf. Elke bewering wat deur die Provinsiale Forensiese Dienste-eenheid (PFD) ontvang word, word in 'n gevallebestuurstelsel opgeteken en dit word gebruik as 'n bestuursinstrument om verslag te lewer oor vordering wat gemaak is met gevalle wat op die departement betrekking het en om statistiek vir die provinsie en die departement te voorsien.

Werknemers wat die fluitjie oor vermoedelike bedrog, korrupsie en diefstal blaas, word beskerm op voorwaarde dat die bekendmaking 'n beskermde bekendmaking is (d.w.s. voldoen aan statutêre vereistes, bv. ter goeder trou gedoen). In hierdie verband is 'n transversale Beleid oor Fluitjieblasers op 24 Februarie 2016 goedgekeur om riglyne aan werknemers te gee oor hoe om bekommernisse aan te meld by die geskikte lynbestuur, bepaalde aangewese persone in die WKR of eksterne instellings, waar hulle redelike gronde het om te glo dat oortredings of ongerymdhede binne die WKR gepleeg is of gepleeg word. Die geleentheid om anoniem te bly word gebied aan enige persoon wat dade van bedrog, diefstal en korrupsie 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 korrupsie 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-vertegenwoordiger 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.

PFD het 'n Gevallebewegingsertifikaat uitgereik wat die volgende beweging van gevalle vir die departement gedurende hierdie boekjaar aandui:

Onafgehandelde gevalle soos op 1 April 2015	14
Nuwe gevalle aangemeld gedurende 2015/16	29
Afgehandelde gevalle (2015/16)	(17)
Verwysde gevalle (2015/16)	(15)
Geïnkorporeerde gevalle (2015/16)	(1)
Herklassifiseerde gevalle (2015/16) ¹⁷	1
Onafgehandelde gevalle soos op 31 Maart 2016	11

¹⁷ Hierdie saak is na die departement verwys wat ná 'n voorlopige ondersoek aangedui dat het 'n forensiese ondersoek nodig is.

Die volgende tabel ontleed verder die afgehandelde gevalle hierbo aangedui:

Uitkoms van geslote gevalle	
Uitkoms	Getal
Bewerings gestaaf	7
Slegs voorlopige ondersoek sonder bevindings	6
Slegs voorlopige ondersoek sonder bevindings maar met aanbevelings	4

4. Minimalisering van belangebotsing

Lede van senior bestuur moet jaarliks, of soos omstandighede verander, 'n verklaring van "Geen botsende belange" voltooi en indien. Daar word van alle lede van die bodkomitee en alle personeel in voorsieningskanaalbestuur verwag om klaringsondersoeke te ondergaan, benewens die vereiste verklarings van belangebotsing wat van hulle verwag word om te vermy dat enige amptenaar aan enige projek of funksie deelneem waarin daar 'n belangebotsing mag ontstaan. Die departement vereis dat alle bieërs potensiële verhoudings met die werkgewer of werknemers verklaar. Daar word ook van Ouditkomiteeledere vereis om 'n verklaring van 'Geen belangebotsing' in te dien. Daar was in die boekjaar onder oorsig geen sodanige belangebotsings nie.

5. Gedragskode

Die departement voldoen aan die Staatsdiens-gedragskode.

Die beleid oor die aanvaarding van geskenke deur kantoorgebaseerde amptenare van die Wes-Kaap Onderwysdepartement is toegepas. Die beleid handel onder meer oor algemene riglyne, die geskenkregister, prosedures vir die voltooiing van verklaringvorme, vrae wat gereeld gevra word en 'n templaar vir 'n geskenkregister.

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 hoë-risiko skole beïnvloed. Die departement het ook in sekere skole GKTV-kameras om skoolhoofde in staat te stel om aktiwiteite te monitor.

7. Portefeuljekomitees

Nie van toepassing nie.

8. SKOOR-besluite

Die verslag van die Staande Komitee oor Onderwys in die jaarverslag van die Wes-Kaap Onderwysdepartement vir die jaar geëindig 31 Maart 2015, gedateer 25 November 2015, word hieronder opgesom.

Die komitee het kennis geneem van die Ouditeur-Generaal se auditmening oor die departement se Finansiële Jaarstate vir die 2014/15-boekjaar, wat 'n skoon auditmening behaal het. Dit auditmening is 'n verbetering op die 2013/14-boekjaar toe die departement 'n ongekwalifiseerde auditmening met bevindings oor wette en regulasies, 'n wesenlike wanvoorstelling in voorgelegde finansiële state en dienslewering sake ontvang het.

Die Wes-Kaap Onderwysdepartement het R17,001 miljard van 'n begroting van R17,026 miljard bestee, wat gelei het tot 'n algehele onderbesteding van R25,059 miljoen (0,15%), soos uiteengesit op bladsy 168 van die 2014/15 jaarverslag. Soos openbaargemaak in aantekening 24.3 tot die finansiële state, is vrugtelose en verkwistende uitgawes ten bedrae van R1,575 miljoen gedurende die 2014/15-boekjaar geïdentifiseer.

Die departement het ook departementele ontvangste van R34,689 miljoen wat bestaan uit inkomste gegenereer uit die volgende bronne:

- Verkoop van goedere en dienste buiten kapitale bates;
- Boetes, strafgeld en verbeurings;
- Rente, dividende en huur vir grond; en
- Transaksies in finansiële bates en laste.

Betreffende kontrole-areas vir verbetering, het die komitee die departement aangemoedig om te konsentreer op die belangrike areas vir verbetering wat geïdentifiseer is, soos:

- Die Veilige Skole-projek;
- Vroeëkindontwikkeling (VKO) oordragbetalings;
- Voorsieningskanaalbestuur (VKB)-bedrywighede: Kontrakontwikkeling en -bestuur; en
- (VKB)-bedrywighede: Verkryging onder R30 000.

Die komitee het die departement aangemoedig om daarop te konsentreer om die voorgemelde areas vir verbetering aan te spreek. Indien nie, kan die departement agteruit gaan na 'n ongekwalifiseerde auditmening met bevindings oor voorafbepaalde doelwitte. Die komitee het die departement gelukgewens dat die tydperk van skuldinvordering van 55,4 dae tot 2 dae verbeter het.

Die komitee het geen aanbevelings aan die departement gemaak nie.

Die Wes-Kaap Onderwysdepartement het die volgende inligting aan die komitee verskaf, soos versoek:

- Die regsmening in reaksie op die aangeleentheid oor die leerdervervoerskema, insluitend die ondersoekverslag oor die saak, soos aangedui op bladsy 123 van die jaarverslag 2014/15.
- Alle aksieplanne wat verband hou met die gerusstellingsaanstellings wat in die 2014/15 interne auditplan goedgekeur is, insluitend Veilige Skole, Vroeëkindontwikkeling-oordragprogramme en bedrywighede van voorsieningskanaalbestuur, soos aangedui op bladsy 123 van die jaarverslag.
- 'n Lys van alle konsultante aangestel deur die VKB-proses, soos aangedui op bladsy 208 van die jaarverslag 2014/15.

9. Vorige wysigings aan ouditverslae

Die departement berei 'n finansiële bestuursverbeteringsplan (FMIP) voor wat fokus op die kwessies van nienakoming wat deur die Ouditeur-Generaal geopper is. Die plan word gehalte-verseker en die Ouditeur-Generaal word in hierdie verband geraadpleeg. Gereelde verslagdoening word aan die departementele ouditkomitee oor vordering gedoen.

Aard van kwalifikasie, vrywaring, ongunstige mening en gevalle van nienakoming	Boekjaar van ontstaan	Vordering met die uitklaring/oplossing van die saak
Ontbytpap/-graan wat nie by skole bedien is nie	2013/14	Die departement het Minuut 0001/2015 aan alle skole uitgereik ten einde die genoemde kwessies aan te spreek.
Maaltye is nie ooreenkomstig die aanbevole voedselspesifikasies en goedgekeurde spyskaart voorberei nie	2014/15	Die departement het die DBO genader om die stap goed te keur wat in die laaste week van die kwartaal geneem is om vermorsing te spaar. Eksamenprotokol is ontwikkel as riglyn vir die bestuur van die NSVP tydens die aflê van eksamens/toetse.
Skoolleerders is nie op alle skooldae gevoed nie	2014/15	Om nakoming by skole te verseker deur hulle te teiken vir monitering en evaluering teen bestaande omsendbriewe met betrekking tot voeding as 'n remediërende maatreël.
Onreëlmatige uitgawes verkeerdlik geklassifiseer en openbaar gemaak	2014/15	Die eenheid Verliesbeheer het weer gekyk na alle inskrywings in die register oor onreëlmatige uitgawes en 'n nuwe aantekening oor onreëlmatige uitgawes is saamgestel vir openbaarmaking in die finansiële state.
Openbaarmakingsaantekening oor onreëlmatige uitgawes	2014/15	Die Nasionale Tesourie se riglyn oor onreëlmatige uitgawes bepaal: "Die templaet vir finansiële jaarstate moet gebruik word om die GKS aan te vul en voorsiening maak vir 'n formaat waarin die openbaarmakingsvereistes van onreëlmatige uitgawes in die finansiële jaarstate en verwante aantekeninge aangebied moet word". Die wanvoorstelling was te wyte aan 'n versperde sel in die templaet wat deur die Nasionale Tesourie voorsien is. Die departement kon nie die syfers op die insette opdeel nie, maar die individuele bedrae is wel beskikbaar. Die Word-dokument is reggestel om die syfer by die korrekte beskrywing aan te dui.
Openbaarmaking oor vrugtelose en verkwiste uitgawes nie akkuraat nie	2014/15	Die nuwe Verliesbeheerregister is tesame met Provinsiale Tesourie deur Ce-I ontwikkel en verskaf inligting soos daar in Nasionale Tesourie se voorgeskrewe register vereis word. Rekeningkundige en verslagdoeningsprosedures vind ingevolge nasionale voorskrifte plaas. Die eenheid Verliesbeheer sal al die gevalle in die register hersien en die aantekeninge tot die finansiële state sal heraangegee word, waar nodig.
Onakkurate skedule van verpligtinge	2014/15	Die departement sal die status van alle kontrakte hersien. Die aantekening tot die finansiële state is heraangegee. Die departement het kwartaallike evaluerings uitgevoer om te verseker dat alle kapitaalverpligtinge wat geopenbaar is, geldig, akkuraat en voltooi is.
Oordrag van onroerende bates	2014/15	Die aantekening is gewysig en die oordrag het in die 2015/16-boekjaar plaasgevind.
Uitgawes op Leerdervervoerskema (LVS) – Vrugtelos en Verkwistend onderaangegee	2013/14	Die huidige verpligting van distrikskantore om roetes ten tye van aansoek te verifieer, geld steeds en word noukeurig gemonitor. Die LVS-aansoekvorm is gewysig om van distrikte te vereis dat twee persone (in plaas van een) roete-afstande meet en verifieer.
Verskille in finansiële state	2013/14	Die departement sal voortgaan om die korrektheid van die inligting in die finansiële state deur middel van sy interne kontroleprosesse te monitor.
Openbaarmaking oor sleutelbestuurspersoneel –geen rekeningkundige beleid nie	2013/14	Die rekeningkundige beleid is geneem uit die generiese templaet van Nasionale Tesourie en sleutelbestuurspersoneel was nie daarby ingesluit nie. Die finansiële jaarstate is bygewerk om die beleid vir sleutelbestuurspersoneel in te sluit.

10. Interne kontrole-eenheid

Die direktoraat Interne Kontrole het die volgende funksies onderneem:

1. 'n Proses ter ondersteuning van behoorlike beheer is geïmplementeer
2. Die geïntegreerde interne kontrolestelsel ondersteun: 'n databasis van regsraamwerke is gehandhaaf en bygehou en die behoorlike implementering van delegasie van raamwerke is gemonitor
3. Die register oor forensiese ondersoeke is bygehou: Departementele opleiding in bedrogbewustheid gekoördineer: vorderingsverslae oor FOE-gevalle aan hoofkantoor en distrikte voorsien en die bygewerkte departementele FOE-register aan die Departement van die Premier voorgelê.
4. Beleide, prosedures en prosesse met betrekking tot die direktoraat Interne Kontrole is ontwikkel.
5. Nakoming volgens voorskrifte gemonitor: 'n werkende instrument vir nakoming bestuur en ontwikkel; die instrument in lyn met huidige wetgewing bygewerk, interne kontroleprosedures getoets ten einde tendense op te spoor om swakhede in die interne kontrolestelsel te bepaal.
6. Die doeltreffendheid en implementering van finansiële voorskrifte is geëvalueer: ondersoeke in die departement is voltooi; prestasie van VKB-kampvegters is gemonitor.
7. Die departementele risikoregisters geëvalueer: 'n rekord van risikoverslae gehandhaaf; met ORB-eenheid en interne oudit oor die departementele risiko's geskakel.
8. Fasilitering van gerusstellingsdienste – Die interne en eksterne oudits gefasiliteer: vordering met aanbevelings in die bestuursverslag en interne ouditverslae gemonitor; die reaksies van bestuur ontleed en implementering daarvan verseker; insette en advies gelewer.
9. Verslag oor aangeleenthede aan die ouditkomitee gedoen: kommentaar aan die ouditkomitee oor die status van finansiële bestuursverbeteringsplan gelewer.

Implementering van regstellende kontroles is verseker: Ondersoeke is voltooi en verslae en registers oor onreëlmatige, vrugtelose en verkwiste uitgawes en ongemagtigde uitgawes is verskaf; die post-ouditproses ten opsigte van betalingsbewyse is voltooi; die verifiëring van die MPAT-dokumentasie is voltooi.

11. Interne audit en Ouditkomitees

Interne Oudit voorsien bestuur van onafhanklike, objektiewe gerusstellings- en raadgewende dienste wat bedoel is om waarde toe te voeg en om die bedrywighede van die departement voortdurend te verbeter. Dit behoort die departement by te staan met die bereiking van sy doelwitte deur 'n sistematiese, gedissiplineerde benadering te voorsien om die doeltreffendheid van bestuurs-, risikobestuurs- en beheerprosesse te evalueer en te verbeter. Die volgende belangrike aktiwiteite word in hierdie verband uitgevoer:

- Evalueer en maak gepaste aanbevelings vir die verbetering van die bestuursprosesse ter bereiking van die departement se doelwitte;
- Evalueer die geskiktheid en doeltreffendheid van en dra by tot die verbetering van die risikobestuursproses;
- Lewer bystand aan die Rekenpligtige Beampte met die handhawing van doeltreffende en effektiewe beheer deur die evaluering van maatreëls om die effektiwiteit en doeltreffendheid daarvan te bepaal en maak aanbevelings vir verbetering of versterking.

Interne auditwerk wat gedurende die oorsigjaar vir die departement voltooi is, het vyf gerusstellingsaanstellings en een raadplegende aanstelling ingesluit. Die besonderhede van hierdie interaksies word by die verslag van die ouditkomitee ingesluit.

Die Ouditkomitee is as 'n toesighoudende liggaam ingestel en voorsien onafhanklike toesig oor die beheer-, risikobestuurs- en kontroleprosesse in die departement, wat toesig en hersiening van die volgende insluit:

- Interne auditfunksie;
- Eksterne auditfunksie (die Ouditeur-Generaal van Suid-Afrika - OGSA);
- Departementele rekeningkunde en verslagdoening;
- Departementele rekeningkundige beleid;
- OGSA bestuurs- en auditverslag;
- Departementele in-jaar monitering;
- Departementele risikobestuur;
- Interne kontrole;
- Voorafbepaalde doelwitte;
- Etiek en forensiese ondersoeke.

Die tabel hieronder verskaf toepaslike inligting oor lede van die Ouditkomitee:

Naam	Kwalifikasies	Intern of ekstern	Indien intern, posisie in die departement (nie van toepassing nie)	Datum aangestel	Datum bedank	Getal vergaderings bygewoon
Mnr Ronnie Kingwill	GR(SA); CTA; BCom	Ekstern		01 Januarie 2014 (2 ^{de} termyn)	N.v.t.	8
Prof Estian Calitz	DCom (Ekonomie); BCom (Honneurs) (Ekonomie); MCom (Ekonomie); BCom (Honneurs) (Ekonomie); BCom	Ekstern		01 Januarie 2013 (2 ^{de} termyn)	2 ^{de} termyn het op 31 Desember 2015 verstryk	5
Me Zulpha Abrams	GR(SA) & FIIA SA, CIA	Ekstern		07 April 2014 (2 ^{de} kwartaal)	N.v.t.	7
Mnr Linda Nene	CCSA; CRMA; CCP; FIIA SA; Nagraadse Diploma in Bestuur – Korporatief; Beheer; BComm (Rek)	Ekstern		01 April 2014 (2 ^{de} kwartaal)	N.v.t.	6
Me Rozan Jaftha	GR(SA) & FIIA SA; CIA	Ekstern		01 Oktober 2014	N.v.t.	8

12. Verslag van die Ouditkomitee

Ons bied met genoeg ons verslag aan vir die boekjaar wat op 31 Maart 2016 geëindig het.

Verantwoordelikheid van die Ouditkomitee

Die Ouditkomitee doen verslag dat al sy verantwoordelikhede nagekom is, soos vereis deur **artikel 38(1)(a)(ii)** van die **Wet op Openbare Finansiële Bestuur (WOFB)** en **Nasionale Tesourieregulasie 3.1**. Die Ouditkomitee doen ook verslag dat 'n toepaslike, formele verwysingsraamwerk goedgekeur is, sy aangeleenthede ter nakoming van hierdie voorwaardes gereguleer is en alle verantwoordelikhede wat daarin vervat is, uitgevoer is.

Die doeltreffendheid van interne kontrole

In lyn met die PFMA en die King III-verslag oor vereistes vir Korporatiewe Beheer, verskaf Interne Oudit aan die Ouditkomitee en bestuur redelike gerusstelling dat die interne kontroles voldoende en doeltreffend is. Dit word bereik deur 'n goedgekeurde, risikogebaseerde interne auditplan, Interne Oudit wat evalueer of kontroles wat die risiko's mitigeer, geskik is en die Ouditkomitee wat die implementering van regstellende stappe monitor.

Die volgende interne ouditfunksies is gedurende die oorsigjaar voltooi:

Gerusstellingsaanstellings:

- Oordragbetalings – Onafhanklike Skole
- Leerderondersteuning
- MH-register
- Kliëntedienste (Inloopsentrum)
- Voorwaardelike toelaes (Wiskunde, Wetenskap en Tegnologie)

Konsulerende aanstellings:

- Leerdervervoerskemas (konsulerende aanstelling)

Die interne ouditplan vir die jaar is voltooi. Die areas vir verbetering soos deur Interne Oudit uitgewys gedurende hul werkverrigting, is deur bestuur aanvaar. Die Ouditkomitee monitor hierdie aksies op 'n deurlopende basis, met besondere fokus op die monitering van herhalende bevindings. Die goedgekeurde, gekombineerde gerusstellingsbenadering sal steeds toegepas word om beperkte interne oudithulpbronne op die mees toepaslike risikogebiede te fokus.

In-jaar bestuurs- en maandelikse/kwartaallikse verslae

Die Ouditkomitee is tevrede met die inhoud en gehalte van die kwartaallikse in-jaar bestuurs- en prestasieverslae wat gedurende die oorsigjaar deur die Rekenpligtige Beampte van die departement ingevolge die Nasionale Tesourieregulasies en die Wet op die Verdeling van Inkomste uitgereik is.

Evaluering van finansiële state

Die Ouditkomitee het:

- die geouditeerde finansiële jaarstate wat by die jaarlikse verslag ingesluit moet word, met die Ouditeur-Generaal Suid-Afrika (OGSA) en die Rekenpligtige Beampte hersien en bespreek;
- die OGSA se Bestuursverslag en bestuur se reaksie daarop hersien;
- veranderinge aan rekeningkundige beleide en praktyke hersien, soos in die finansiële jaarstate aangeteken;
- wesenlike wysigings voortspruitend uit die oudit van die departement hersien.

Nakoming

Die Ouditkomitee het die departement se prosesse vir nakoming van wetgewende en regulatoriese bepalings hersien.

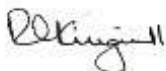
Prestasie-inligting

Die Ouditkomitee het die inligting oor voorafbepaalde doelwitte, soos in die jaarverslag aangeteken, hersien.

Verslag van die Ouditeur-Generaal Suid-Afrika

Ons het die departement se implementeringsplan vir ouditkwessies 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, word op 'n kwartaallikse basis deur die Ouditkomitee gemonitor.

Die Ouditkomitee stem ooreen met en aanvaar die Ouditeur-Generaal se mening oor die finansiële jaarstate en doen aan die hand dat hierdie geouditeerde finansiële jaarstate aanvaar word en met hulle verslag saamgelees word.



Ronnie Kingwill

Voorsitter van die Onderwysouditkomitee

Datum: 2016:08:08



Deel D

Menslike Hulpbronbestuur

1. Wetgewing wat Menslike Hulpbronnebestuur 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 Arbeidsverhoudinge, 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)
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 (Wet 108 van 1996)
Wet op Vaardigheidsontwikkeling, 1998 (Wet 97 van 1998)
Wet op die Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onbillike Diskriminasie, 2000 (Wet 4 van 2000)
Wet op die Bevordering van Toegang tot Inligting, 2000 (Wet 2 van 2000)
Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid, 2000 (Wet 3 van 2000)

2. Inleiding

Oorsig van die departement se mensebestuursaangeleenthede

Die bestuur van die departement se bekostigbare mandjie van opvoederposte is van kritieke belang vir die opvoedkundige sukses van skole. Die WKOD het altesaam 32 039 poste vir die 2016-skooljaar toegeken. Weens finansiële beperkings vir die 2015/2016 en 2016/2017 MTUR, kon die WKOD die bekostigbare mandjie van poste slegs van 32 033 na 32 039 verhoog. Stappe is gedoen om 'n opvoeder-leerder-verhouding van 1: 37 in laerskole en 1:33 in hoërskole te verseker.

Die departement het ook sy aantal permanente onderwysers verhoog wat groter stabiliteit vir die stelsel bied. Die departement het 'n beplande oefening uitgevoer om botallige opvoeders te ontplooi, wat in die 2015/16-boekjaar gelei het tot die vermindering van botallige opvoeders met 136 (84 + 52). Dit het dus verseker dat meer poste geskep kon word om onderwysers te voorsien aan skole wat die grootste behoefte ervaar het. Die departement het in die 2015-skooljaar drie vakaturelyste vir opvoeders verskaf, asook drie (3) spesiale vakaturelyste op aanvraag vir die poste van skoolhoof en adjunk-skoolhoof.

Mensebestuursprioriteite vir die jaar onder oorsig en die impak van daardie prioriteite

1. Skoolleierskap en bestuur:

Spesiale aandag is in 2015 aan die advertering en vulling van skoolhoof- en adjunk-skoolhoofposte geskenk. Hierdie poste is in elk van die vakaturelyste en in spesiale vakaturelyste geadverteer en geprioritiseer om die spoedige verwerking van aansoeke te verseker. Hierdie stap het die tydperke van opvoeders in waarnemende poste verminder en tot stabiliteit in skole bygedra.

Aanstellingsvereistes en keuringsprosesse vir skoolhoofde, adjunk-skoolhoofde en departementshoofde is versterk. Instrumente vir bevoegdheidsgebaseerde assessering (BGA) is aan 94 kandidate gebied om te help met werwing vir bevorderingsposte in 2015/16. Terugvoer aan individue het bygedra tot die ontwikkeling van ingeligte Individuele Ontwikkelingsplanne vir nuutaangestelde skoolhoofde, adjunk-skoolhoofde en departementshoofde.

2. Vermindering in getal tydelike onderwysers:

Die departement met ingang van 1 Januarie 2016 altesaam 1 128 posvlak 1-onderwysers in 'n permanente hoedanigheid aangestel.

3. Afname in die getal werknemers op verlengde verloftydperke:

Dit is geprioritiseer om die finansiële las op die departement te verlig en te verseker dat leerders baat vind by optimale omstandighede vir onderrig en leer. Die WKOD bestuur die Beleid oor Ongeskiktheidsverlof en Aftrede weens Swak Gesondheid (PILIR) deur te verseker dat diegene wat geregtig is op tydelike ongeskiktheidsverlof met betaling dit ontvang, en dat daar geen onnodige vertraging is om hulle geregtigheid op verlof of oorbetalings vir diegene wat nie op sodanige verlof geregtig is te bepaal nie. Spoedige verwerking van hierdie gevalle het ook daartoe bygedra dat die stabiliteit aan skole herstel en dat die gehalte van leer verbeter is.

Werkmagbeplanning en sleutelstrategieë om 'n vaardige en bekwame werkmag te lok en te werf

Die departement het gebruik gemaak van die dienste en beskikbaarheid van die gegradueerdes van die Funza Lushaka-beursskema wat deur die nasionale Departement van Basiese Onderwys geadministreer word. Gedurende die tydperk 1 April 2015 tot 31 Desember 2015 is 623 (76.1%) van die 819 Funza Lushaka-beurshouers van 2014 suksesvol geplaas. Gedurende die tydperk 1 Januarie 2016 tot 31 Maart 2016 is 304 (45%) Funza Lushaka-beurshouers van 2015 in opvoederposte geplaas. Ander nuwe toetreders het die geleentheid gekry om permanent in 'n opvoederspos aangestel te word.

Die departement het met die vul van senior bestuursposte klem gelê op die uitslae van die voorgeskrewe bevoegdheid-gebaseerde assesserings wat voltooi is deur kandidate wat die meeste punte behaal het.

Raamwerk vir werknemerprestasiestuur

Die departement het die voorgeskrewe beleid ten opsigte van prestasiestuur aanvaar en onderskryf en het verseker dat alle personeel, sowel opvoeders as staatsdienspersoneel, goed ingelig is oor die verwagtinge van die werkgewer. Terwyl toppresterders met prestasiebonusse beloon is, was swak presteerders verplig om by persoonlike verbeteringsprogramme aan te sluit.

Werknemerwelstandsprogramme

'n Enkele eksterne diensverskaffer het 'n diens ten opsigte van die Wes-Kaapse provinsiale regering gelewer. Die program bied voortgesette ondersteuning ten opsigte van die sielkundige, emosionele en leefstylbehoefte van werknemers. Die program fokus op onder meer MIV en Vigs, stres, finansiële bestuur, verhoudings, regsaspekte, familiesake, middelmisbruik en trauma-ontlonting. Die program behandel ook werknemers se gesondheid- en welstandskwessies deur middel van werknemergesondheid- en welstandbewustheidsdae. Die doel van hierdie bewusmakingsdae is om 'n gesonde leefstyl te bevorder en die dienste wat die WKOD aan sy werknemers bied te bevorder. Daarbenewens vind Bewusmaking oor Gesondheids-bevordering plaas volgens die dae aangeteken in die Departement Gesondheid se gesondheidskalender. Die WKOD het gedurende die oorsigtydperk 31 gesondheid- en welstandbewustheidsdae aangebied, bewustheid geskep deur 25 voorspraaksessies te hou oor die werknemerwelstandsprogram wat aan WKOD-werknemers gebied word, en ondersteuning gebied aan 793 werknemers tydens 24 trauma-ontlontingsessies.

Prestasies en uitdagings

Die departement het voor die einde van Augustus 2015 die 2016-skooldiensstate beskikbaar gestel. Dit het skole in staat gestel om tydig met hul beplanning vir 2016 te begin en het ook voldoende geleentheid geskep vir skole om 'n beroep op meer poste te doen, waar nodig. Skooldiensstate vir 2016 is gegrond op geverifieerde leerdergetalle soos op 31 Julie 2015.

Die aanlyn e-Werwingstelsel ('werwing van die beste') is vanaf Januarie 2013 geïmplementeer. Die stelsel stel alle opvoeders, insluitend nuut gegradueerdes, in staat om hul persoonlike profiel op die stelsel te voltooi en die platform te gebruik om aanlyn om geadverteerde poste aansoek te doen. Hierdie stelsel het groter doeltreffendheid in die bestuur van aansoeke meegebring. Alle opvoedervakatures in 2015/16 is via die aanlyn-stelsel geadverteer.

Die WKOD gebruik sedert 2013 die Pensioene e-Kanaliseringsstelsel. Dit maak voorsiening vir die elektroniese verwerking van pensioenonttrekking vir begunstigdes en het die omkeertyd vir die betaling van voordele aansienlik verminder.

Die WKOD het kommunikasie opgeskerp om te verseker dat alle werknemers wat vergoeding vir werk buite die staatsdiens ontvang, om goedkeuring aansoek doen. Die departement het met behulp van interne audit 'n belanghebbende-raamwerk ontwikkel om die werksverhouding met eksterne belanghebbendes soos vakbonde, prinsipale-forum en skoolbeheerliggame te verbeter.

Toekomstige planne/doelwitte vir mensebestuur

1. Bekendstelling en uitrol van fase II van die E-Werwing-stelsel, outomatisering van die SBL-proses in terme van die opstel van 'n kortlys, puntetoekenning en nominasies.
2. Uitrol van die e-Werwing-stelsel om kantoorgebaseerde opvoederposte asook dié van staatsdiensposte te dek.
3. Elektroniese voorsiening van aanlyn aansoeke vir inrigtingsgebaseerde opvoederposte aan skole.
4. Profielsamestelling van alle onderwysers in terme van spesialisasie in vak en fase, en vak-of fase-onderrig ten einde behoorlike personeelbeplanning vir toekomstige behoeftes te dek.

3. Oorsig van menslike hulpbronsstatistiek

3.1 Personeelverwante uitgawes

Die volgende tabelle is 'n opsomming van die finale geouditeerde Personeelverwante uitgawes per program en per salarisband. 'n Aanduiding van die volgende word in die besonder verskaf:

- bedrag bestee aan personeel
- bedrag bestee aan salarisse, oortyd, huiseienaarstoelae en mediese fonds.

Program	Naam van program
Program 1	Administrasie
Program 2	Openbare Gewone Skoolonderwys
Program 3	Subsidies vir Onafhanklike Skole
Program 4	Openbare Spesiale Skoolonderwys
Program 5	Vroeëkindontwikkeling
Program 6	Infrastruktuurontwikkeling
Program 7	Eksamen- en Onderwysverwante Dienste

Tabel 3.1.1 Personeeluitgawes per program vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Program	Totale uitgawes (R'000)	Personeeluitgawes (R'000)	Opleidings-uitgawes (R'000)	Professionele en spesiale dienste-uitgawes (R'000)	Personeel-uitgawes as 'n % van totale uitgawes	Gemiddelde personeel-koste per werknemer (R'000)	Getal werknemers
Program 1*	1 230 688	797 635	1 173	0	4.52	425	1 878
Program 2	12 959 597	11 222 285	24 191	0	63.62	318	35 246
Program 3	95 383	0	0	0	0.00	0	0
Program 4	1 049 773	875 574	0	0	4.96	310	2 826
Program 5	482 163	61 027	0	0	0.35	407	150
Program 6**	1 549 959	6 395	0	0	0.04	213	30
Program 7	269 779	***78 208	0	0	0.44	447	175
		****76 120	0	0	0.43	0	0
Totaal	17 637 342	13 117 244	25 364	0	74.36	325	40 305

Aantekeninge:

* Distriksgebaseerde werknemers is van Program 9 na Program 1 verskuif, vandaar die toename in die getal werknemers.

** Program 6 sluit Beroepspesifieke Bedeling-poste (BSB) in, wat grootliks deur DORA-poste befonds word.

***Die personeeluitgawes ten opsigte van Program 7 (Eksamen- en Onderwysverwante Dienste) ten bedrae van R78 208m is ten opsigte van die werknemers in permanente diens. Die aangeduide gemiddelde personeelkoste is dus slegs ten opsigte van die voltydse werknemers.

****Die bedrag van R76120m reflekteer die bedrag ten opsigte van die uitgawes vir eksaminatore/moderatore/nasieners en tydelike administratiewe ondersteuningspersoneel (vir die 2015-Matriekksamens) asook MIV/Vigs-ondersteuningspersoneel.

Tabel 3.1.2 Personeelkoste per salarisband vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Salarisband	Personeel- uitgawes (R'000)	% van totale personeelkoste	Gemiddelde personeelkoste per werknemer (R'000)	Getal werknemers
Laer geskool (Vlak 1-2)	344 116	2.62	110	3 122
Geskool (Vlak 3-5)	832 188	6.33	166	5 003
Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	7 486 250	56.93	321	23 289
Hoogs geskool toesighouding (vlak 9-12)	4 433 786	33.72	501	8 844
Senior en topbestuur (Vlak 13-16)	53 228	0.40	1 132	47
Totaal	13 149 567*	100.00	326	40 305**
Aantekeninge: *Die totale personeeluitgawes in tabel 3.1.1 en 3.1.2 verskil omdat sommige transaksies direk op BAS plaasvind **Die totale getal werknemers aangedui in tabel 3.1.1 en 3.1.2 hierbo sluit sowel staatsdienspersoneel as opvoeders 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, huiseienaarstoelae en mediese bystand. Die tabel verskaf in elke geval 'n aanduiding van die persentasie van die personeelbegroting wat vir hierdie items aangewend is.

Tabel 3.1.3 Salarisse, oortyd, huiseienaarstoelae en mediese bystand per program vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Program	Salarisse		Oortyd		Huiseienaarstoelae		Mediese fonds	
	Bedrag (R'000)	Salarisse as % van personeel- koste	Bedrag (R'000)	Oortyd as % van personeelkoste	Bedrag (R'000)	HET as % van personeel- koste	Bedrag (R'000)	Mediese bystand as % van personeel- koste
Program 1	530 014	4.03	4 753	0.04	16 672	0.13	30 834	0.23
Program 2	8 450 343	64.26	25	0.00	259 256	1.97	511 887	3.89
Program 3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Program 4	616 046	4.68	90	0.00	21 121	0.16	39 480	0.30
Program 5	45 794	0.35	0	0.00	981	0.01	2 457	0.02
Program 6	8 515	0.06	0	0.00	84	0.00	202	0.00
Program 7	127 029	0.97	2 386	0.02	3 025	0.02	6 400	0.05
Totaal	9 777 741	74.36	7 254	0.06	301 139	2.29	591 260	4.50

Tabel 3.1.4 Salarisse, oortyd, huiseienaarstoelae en mediese bystand per salarisband vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Salarisband	Salarisse		Oortyd		Huiseienaarstoelae		Mediese fonds	
	Bedrag (R'000)	Salarisse as % van personeel koste	Bedrag (R'000)	Oortyd as % van personeel koste	Bedrag (R'000)	HET as % van personeel -koste	Bedrag (R'000)	Mediese bystand as % van personeel koste
Geskool (Vlak 1-2)	244 782	1.86	50	0.00	17 580	0.13	17 388	0.13
Geskool (Vlak 3-5)	591 196	4.50	2 033	0.02	36 617	0.28	53 998	0.41
Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	5 572 741	42.38	4 076	0.03	169 230	1.29	347 900	2.65
Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	3 333 802	25.35	1 095	0.01	77 573	0.59	171 287	1.30
Senior bestuur (Vlak 13-16)	35 220	0.27	0	0.00	139	0.00	687	0.01
Totaal	9 777 741	74.36	7 254	0.06	301 139	2.29	591 260	4.50

3.2 Indiensneming en vakatures

Die tabelle in hierdie afdeling is 'n opsomming van die posisie ten opsigte van indiensneming en vakatures.

Die volgende tabelle is 'n opsomming van die getal poste op die diensstaat, die getal 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 3.2.1) en
- salarisband (Tabel 3.2.2).

Tabel 3.2.1 Indiensneming en vakatures per program soos op 31 Maart 2016

Personeelgroep	Program	Getal befondsde poste	Onbefondsde poste	Getal poste gevul	Vakaturekoers %	Getal persone bykomend tot die diensstaat	Totale getal werknemers
Alle personeel	Program 1	2 101	51	1 843	12.28	35	1 878
	Program 2	35 048	13	34 987	0.17	259	35 246
	Program 4	2 925	18	2 800	4.27	26	2 826
	Program 5	15	0	150	0.00	0	150
	Program 6	53	0	26	50.94	4	30
	Program 7	184	0	169	8.15	6	175
	Totaal	40 326	88	39 975	0.87	330	40 305
Opvoeders	Program 1	703	7	647	7.97	20	667
	Program 2	28 860	0	28 885	0.00	174	29 059
	Program 4	1 839	0	1 824	0.82	16	1 840
	Program 5	15	0	150**	0.00	0	150
	Program 6	6	0	2	66.67	0	2
	Program 7	49	0	56	0.00	6	62
	Totaal	31 472	7	31 564	0.00	216*	31 780
Staatsdienspersoneel	Program 1	1 398	44	1 196	14.45	15	1 211
	Program 2	6 188	13	6 102	1.39	85	6 187
	Program 4	1 086	18	976	10.13	10	986
	Program 5	0	0	0	0.00	0	0
	Program 6	47	0	24	48.94	4	28
	Program 7	135	6	113	16.30	0	113
	Totaal	8 854	81	8 411	5.00	114	8 525

Aantekeninge:

*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 5: Poste van opvoeder: preprimêr word afgeskaf soos hulle vakant raak. Die WKOD het 'n beleid aanvaar waarvolgens die fondse gekoppel aan ontruimde poste deur 'n subsidiebetaling vervang word in 'n poging om meer leerterreine vir preprimêre leerders te skep (Vroeëkindontwikkeling). 150 opvoeders in program 7 is preprimêre personeel. Hierdie personeel word in bykomende poste gedra.

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

Tabel 3.2.2 Indiensneming en vakatures per salarisband soos op 31 Maart 2016

Personeelgroep	Salarisband	Getal befondsde poste	Onbefondsde poste	Getal poste gevul	Vakaturekoers %	Getal persone bykomend tot die diensstaat	Totale getal werknemers
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	3 261	31	3 339	0.00	23	3 362
	Geskool (Vlak 3-5)	4 567	16	4 796	0.00	54	4 850
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	28 353	28	28 222	0.46	201	28 423
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	4 099	13	3 573	12.83	50	3 623
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	46	0	45	2.17	2	47
	Totaal	40 326	88	39 975	0.87	330	40 305
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)	0	0	0	0.00	0	0
	Geskool (Vlak 3-5)	441	0	1 024	0.00	1	1 025**
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	27 197	0	27 178	0.07	171	27 349
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	3 834	7	3 362	12.31	44	3 406
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0	0.00	0	0
	Totaal	31 472	7	31 564	0.00	216	31 780
Staatsdienspersoneel	Laer geskool (Vlak 1-2)	3 261	31	3 339	0.00	23	3 362
	Geskool (Vlak 3-5)	4 126	16	3 772	8.58	53	3 825
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	1 156	28	1 044	9.69	30	1 074
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	265	6	211	20.38	6	217
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	46	0	45	2.17	2	47
	Totaal	8 854	81	8 411	5.00	114	8 525

Aantekeninge:

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

**Alle opvoederposte word geskep vir die aanstelling van professioneel, ten volle gekwalifiseerde opvoeders (minstens Matriek plus 3 jaar opleiding) op die minimum van salarissvlak 6-7. Die WKOD het 'n paar ondergekwalfiseerde opvoeders in die stelsel. Hulle is die 1025 opvoeders wat op salarissvlak 3-5 vergoed word, aangesien hulle nie aan die minimum posvereistes voldoen om op salarissvlak 6-7 betaal te word nie. Hierdie opvoeders is almal in goedgekeurde poste aangestel wat op hierdie tabel in salarisband 6-8 aangetoon word.

Tabel 3.2.3 Indiensneming en vakatures per kritieke beroep soos op 31 Maart 2016

Kritieke beroep	Getal poste op goedgekeurde diensstaat	Getal poste gevul	Vakaturekoers	Getal werknemers bykomend tot die diensstaat
N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totaal	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Aantekeninge:

- Die CORE-klassifikasie, soos bepaal deur die DPISA, moet vir die voltooiing van hierdie tabel gebruik word.
- Kritieke beroepe word omskryf as beroepe of subkategorieë binne 'n beroep
 - (a) waarin daar tans of in die toekoms verwag word om 'n skaarste van gekwalifiseerde en ervare persone te wees, hetsy vanweë die onbesikbaarheid van sodanige geskoolde persone of die feit dat die beskikbare persone nie aan die toepaslike vereistes vir indiensneming voldoen nie;
 - (b) waarvoor persone 'n gevorderde kennis oor 'n spesifieke vakgebied of wetenskap of leerarea benodig en daardie kennis d.m.v. 'n langdurige kursus of studie en/of gespesialiseerde instruksie opgedoen word;
 - (c) waar die inherente aard van die beroep die bestendige uitvoering van diskresie verg en dit grotendeels intellektueel van aard is; en ten opsigte waarvan 'n departement 'n hoë mate van moeilikheid ervaar om die dienste van werknemers te werf of behou.

3.3 Die vul van SBD-poste

Die tabelle in hierdie afdeling verskaf inligting oor indiensneming en vakatures soos dit verband hou met lede van die senior bestuursdiens (SBD) per salarisvlak. Dit verskaf ook inligting oor die advertering en vulling van SBD-poste, redes waarom voorgeskrewe tydsraamwerke nie nagekom is nie en dissiplinêre stappe wat geneem is.

Tabel 3.3.1 SBD-posinligting soos op 31 Maart 2016

SBD-vlak	Getal SBD-poste per vlak		Getal SBD-poste gevul per vlak	% van SBD-poste gevul per vlak	Getal SBD-poste vakant per vlak	% van SBD-poste vakant per vlak
	Befonds	On-befonds				
Direkteur-Generaal/ Departementshoof	1	0	1	100.00	0	0.00
Salarisvlak 16, maar nie DH nie	0	0	0	0.00	0	0.00
Salarisvlak 15	4	0	3	75.00	1	25.00
Salarisvlak 14	8	0	8	100.00	0	0.00
Salarisvlak 13	33	0	35	106.06	0	0.00
Totaal	46	0	47	102.17	1	2.17

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

Tabel 3.3.2 SBD-posinligting soos op 30 September 2015

SBD-vlak	Getal SBD-poste per vlak		Getal SBD-poste gevul per vlak	% van SBD-poste gevul per vlak	Getal SBD-poste vakant per vlak	% van SBD-poste vakant per vlak
	Befonds	On-befonds				
Direkteur-Generaal/ Departementshoof	1	0	1	100.00	0	0.00
Salarisvlak 16, maar nie DH nie	0	0	0	0.00	0	0.00
Salarisvlak 15	4	0	4	100.00	0	0.00
Salarisvlak 14	8	0	7	87.50	1	12.50
Salarisvlak 13	32	0	35	109.38	0	0.00
Totaal	45	0	47	104.44	1	2.22

Aantekening: Drie (3) SBD-lede wat bo die WKOD-dienststaat gedra word plus twee SBD-lede in die Kantoor van die Minister van Onderwys in die Wes-Kaap.

Tabel 3.3.3 Die advertering en vul van SBD-poste vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

SBD-vlak	Reklame	Vulling van poste	
	Getal vakatures per vlak geadverteer binne 6 maande nadat dit vakant geraak het	Getal vakatures per vlak gevul binne 6 maande nadat dit vakant geraak het	Getal vakatures per vlak nie binne 6 maande nie maar wel binne 12 maande gevul
Direkteur-Generaal/ Departementshoof	0	0	0
Salarisvlak 16, maar nie DH nie	0	0	0
Salarisvlak 15	1	1	0
Salarisvlak 14	2	2	0
Salarisvlak 13	6	6	0
Totaal	9	9	0

Tabel 3.3.4 Redes waarom die vul van befondsde, vakante SBD-poste nie nagekom is nie - binne ses maande geadverteer en binne 12 maande gevul nadat dit vakant geraak het vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Redes waarom vakatures nie binne ses maande geadverteer is nie
N.v.t.

Redes waarom vakatures nie binne ses maande gevul is nie
N.v.t.

Aantekening:

- Ingevolge die Staatsdiensregulasies, hoofstuk 1, deel VII C.1A.3 moet departemente goeie oorsaak of rede aandui waarom die vulling van SBD-poste binne die voorgeskrewe tydsraamwerke nie nagekom is nie.

Tabel 3.3.5 Dissiplinêre stappe ingestel vir nienakoming van die voorgeskrewe tydsraamwerk vir die vul van SBD-poste binne 12 maande vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Dissiplinêre stappe wat ingestel is vir die nienakoming van voorgeskrewe tydraamwerke vir die vulling van SBD-poste binne 12 maande
N.v.t.

Aantekening:

- Ingevolge die Staatsdiensregulasies, hoofstuk 1, deel VII C.1A.2 moet departemente goeie oorsaak of rede aandui waarom die vulling van SBD-poste binne die voorgeskrewe tydsraamwerke nie nagekom is nie. In die geval van nienakoming van hierdie regulasie, moet die betrokke uitvoerende gesag of departementshoof gepaste dissipline stappe doen ingevolge artikel 16A(1) of (2) van die Staatsdienswet.

3.4 Posevaluering

Binne 'n nasionaal-bepaalde raamwerk, kan uitvoerende gesagte enige pos in sy of haar organisasie evalueer of herevalueer. Ingevolge die regulasies moet alle vakatures op salarisvlak 9 en hoër geëvalueer word voordat dit gevul word. Die volgende tabel is 'n opsomming van die getal poste wat gedurende die oorsigjaar geëvalueer is. Die tabel verskaf ook statistieke oor die getal poste wat op- of afgegradeer is.

Tabel 3.4.1 Posevaluering per salarisband vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Salarisband	Totale getal poste soos op 31 Maart 2016	Getal poste geëvalueer	% van poste volgens salarisbande	Poste opgradeer		Poste afgradeer	
				Getal	% van aantal poste	Getal	% van aantal poste
Laer geskool (Vlak 1-2)	3 261	0	0.00	0	0	0	0
Geskool (Vlak 3-5)	4 567	80	1.75	0	0	0	0
Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	28 353	90	0.32	0	0	0	0
Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	4 099	4	0.10	0	0	0	0
Senior bestuursdiens Band A (Vlak 13)	33	2	6.06	0	0	0	0
Senior bestuursdiens Band B (Vlak 14)	8	0	0.00	0	0	0	0
Senior bestuursdiens Band C (Vlak 15)	4	0	0.00	0	0	0	0
Senior bestuursdiens Band D (Vlak 16)	1	0	0.00	0	0	0	0
Totaal	40 326	176	0.44	0	0	0	0
Aantekening: Slegs staatsdiensposte word posevalueringsprosedures onderwerp.							

Die volgende tabel verskaf 'n opsomming van die getal werknemers wie se posisies opgegradeer is weens hulle poste wat opgegradeer is. Die getal werknemers kan verskil van die getal poste opgegradeer, aangesien nie alle werknemers outomaties in die nuwe poste geabsorbeer word nie en party van die opgegradeerde poste kan ook vakant wees.

Tabel 3.4.2 Profiel van werknemers wie se posisies opgegradeer is weens hul poste wat opgegradeer is vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Geslag	Swart	Kleurling	Indiër	Wit	Totaal
Vroulik	0	0	0	0	0
Manlik	0	0	0	0	0
Totaal	0	0	0	0	0
Werknemers met 'n gestremdheid					0

Die volgende tabel verskaf 'n opsomming van die getal gevalle waar vergoedingsbande die graad oorskry het wat deur posevaluering bepaal is. Redes vir die afwyking word in elke geval voorsien.

Tabel 3.4.3 Werknemers met salarislakke hoër as die vlakke wat deur posevaluering bepaal is per beroep vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Totale getal werknemers wie se salarisse die grade oorskry het wat deur posevaluering bepaal is	Geen
---	------

Die volgende tabel is 'n opsomming van die begunstigdes van bogenoemde ten opsigte van ras, geslag en gestremdheid.

Tabel 3.4.4 Profiel van werknemers wie se salarislakke hoër is as die vlakke wat deur posevaluering bepaal is vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Totale getal werknemers wie se salarisse die grade oorskry het wat deur posevaluering bepaal is	Geen
---	------

3.5 Verandering in indiensneming

Hierdie afdeling verskaf inligting oor veranderinge in indiensneming oor die boekjaar. Omsetkoerse gee 'n aanduiding van tendense in die indiensnemingsprofiel van die departement. Die volgende tabelle verskaf 'n opsomming van omsetkoerse per salarisband en kritieke beroepe (sien definisie in onderstaande aantekeninge).

Tabel 3.5.1 Jaarlikse omsetkoerse per salarisband vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Personeelgroep	Salarisband	Getal werknemers per band soos op 31 Maart 2015	Aanstellings	Oorplasinge na die departement	Aanstellings in en oorplasinge na die departement	Beëindigings	Oorplasinge uit die departement	Beëindigings en oorplasinge uit die departement	Omsetkoers %
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	3 100	2 827	0	2 827	2 652	0	2 652	5.65
	Geskool (Vlak 3-5)	4 885	4 615	11	4 626	3 029	11	3 040	32.47
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	23 198	10 714	17	10 731	11 341	41	11 382	0.00
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	8 993	597	10	607	1 345	8	1 353	0.00
	Senior bestuursdiens Band A (Vlak 13)	34	6	0	6	6	0	6	0.00

Jaarverslag vir die 2015/16-boekjaar
 Begrotingspos 5: Onderwysdepartement
 Provinsie van die Wes-Kaap

Personeelgroep	Salarisband	Getal werknemers per band soos op 31 Maart 2015	Aanstellings	Oorplasinge na die departement	Aanstellings in en oorplasinge na die departement	Beëindigings	Oorplasinge uit die departement	Beëindigings en oorplasinge uit die departement	Omsetkoers %
	Senior bestuursdiens Band B (Vlak 14)	8	1	1	2	2	0	2	0.00
	Senior bestuursdiens Band C (Vlak 15)	4	0	0	0	0	1	1	0.00
	Senior bestuursdiens Band D (Vlak 16)	2	0	0	0	1	0	1	0.00
	Totaal	40 224	18 760	39	18 799	18 376	61	18 437	0.90
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)	0	1	0	1	0	0	0	0.00
	Geskool (Vlak 3-5)	987	3 515	0	3 515	1 893	1	1 894	164.24
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	21 971	10 550	11	10 561	11 123	33	11 156	0.00
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	8 778	559	4	563	1 302	3	1 305	0.00
	Senior bestuursdiens Band 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	31 736	14 625	15	14 640	14 318	37	14 355	0.90
Staatsdiens	Laer geskool (Vlak 1-2)	3 100	2 826	0	2 826	2 652	0	2 652	5.61
	Geskool (Vlak 3-5)	3 898	1 100	11	1 111	1 136	10	1 146	0.00
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	1 227	164	6	170	218	8	226	0.00
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	215	38	6	44	43	5	48	0.00
	Senior bestuursdiens Band A (Vlak 13)	34	6	0	6	6	0	6	0.00
	Senior bestuursdiens Band B (Vlak 14)	8	1	1	2	2	0	2	0.00
	Senior bestuursdiens Band C (Vlak 15)	4	0	0	0	0	1	1	0.00
	Senior bestuursdiens Band D (Vlak 16)	2	0	0	0	1	0	1	0.00
	Totaal	8 488	4 135	24	4 159	4 058	24	4 082	0.91

Aantekeninge: Kolom 3 (getal werknemers) sluit die 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 geslote 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 getal beëindigings.

Tabel 3.5.2 Jaarlikse omsetkoerse per kritieke beroep vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Kritieke beroep	Aantal werknemers aan begin van tydperk - April 2015	Aanstellings in en oorplasinge na die departement	Beëindigings en oorplasinge uit die departement	Omsetkoers
N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Onderstaande tabel toon die belangrikste redes waarom personeel die departement verlaat het.

Tabel 3.5.3.1 Redes waarom personeel die departement verlaat het vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Groep	Tipe beëindiging	Getal personeel	% van totale beëindigings	Getal beëindigings as % van totale getal werknemers soos op 31 Maart 2015
Alle personeel	Sterfte/heengaan	110	0.60	0.27
	Bedanking	1 341	7.27	3.33
	Verstryking van kontrak*	15 829	85.85	39.35
	Ontslag – operasionele veranderinge	32	0.17	0.08
	Ontslag – wangedrag	67	0.36	0.17
	Ontslag – onbevoegdheid	0	0.00	0.00
	Ontslaan weens swak gesondheid	84	0.46	0.21
	Ontslaan weens ongeskiktheid	1	0.01	0.00
	Aftrede	911	4.94	2.26
	Werknemer-geïnisieerde skeidingspakket	0	0.00	0.00
	Oorplasinge na ander staatsdiensdepartemente	62	0.34	0.15
	Totaal	18 437	100.00	45.84
Opvoeders	Sterfte/heengaan	71	0.49	0.22
	Bedanking	1 135	7.91	3.58
	Verstryking van kontrak *	12 267	85.46	38.65
	Ontslag - operasionele veranderinge	32	0.22	0.10
	Ontslag - wangedrag	40	0.28	0.13
	Ontslag - onbekwaamheid	0	0.00	0.00
	Ontslaan weens swak gesondheid	60	0.42	0.19
	Ontslaan weens ongeskiktheid	1	0.01	0.00
	Aftrede	711	4.95	2.24
	Werknemer-geïnisieerde skeidingspakket	0	0.00	0.00
	Oorplasinge na ander staatsdiensdepartemente	37	0.26	0.12
	Totaal	14 354	100.00	45.23
Staatsdienspersoneel	Sterfte/heengaan	39	0.96	0.46
	Bedanking	206	5.05	2.43
	Verstryking van kontrak *	3 562	87.24	41.97
	Ontslag - operasionele veranderinge	0	0.00	0.00
	Ontslag - wangedrag	27	0.66	0.32
	Ontslag - onbekwaamheid	0	0.00	0.00
	Ontslaan weens swak gesondheid	24	0.59	0.28
	Ontslaan weens ongeskiktheid	0	0.00	0.00
	Aftrede	200	4.90	2.36
	Werknemer-geïnisieerde skeidingspakket	0	0.00	0.00
	Oorplasinge na ander staatsdiensdepartemente	25	0.61	0.29
	Totaal	4 083	100.00	48.10

Aantekening: * 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 plaasvervanger-opvoeders 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 3.5.3.2 Redes waarom personeel bedank het, 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Groep	Tipe beëindiging	Alle personeel - getal	% van totale beëindigings
Alle personeel	Geen rede nie	43	3.21
	Ander beroep	96	7.16
	Eie onderneming	1	0.07
	Persoonlike griewe	39	2.91
	Bedanking uit pos	937	69.87
	Vervoerprobleem	1	0.07
	Swangerskap	1	0.07
	Huisvrou	3	0.22
	Verplasing (gade)	3	0.22
	Vermindering van poste	1	0.07
	Ander onderwysdepartement	2	0.15
	Oorplasing ander stelsel	1	0.07
	Wangedrag	1	0.07
	Groototaal	1 341	100
Opvoeders	Ouderdom	7	0.62
	Swak gesondheid	16	1.41
	Beter vergoeding	59	5.20
	Kontrak het verstryk	1	0.09
	Huishoudelike probleme	11	0.97
	Emigrasie	22	1.94
	Verdere studie	10	0.88
	Huwelik	4	0.35
	Aard van werk	52	4.58
	Geen rede nie	38	3.35
	Ander beroep	72	6.34
	Eie onderneming	1	0.09
	Persoonlike griewe	34	3.00
	Bedanking uit pos	797	70.22
	Vervoerprobleem	1	0.09
	Swangerskap	1	0.09
	Huisvrou	2	0.18
	Verplasing (gade)	3	0.26
	Vermindering van poste	1	0.09
	Ander onderwysdepartement	2	0.18
	Oorplasing ander stelsel	0	0.00
	Wangedrag	1	0.09
	Totaal	1 135	100

Staatsdienspersoneel	Ouderdom	2	0.97
	Swak gesondheid	4	1.94
	Beter vergoeding	9	4.37
	Kontrak het verstryk	0	0.00
	Huishoudelike probleme	0	0.00
	Emigrasie	0	0.00
	Verdere studie	1	0.49
	Huwelik	0	0.00
	Aard van werk	14	6.80
	Geen rede nie	5	2.43
	Ander beroep	24	11.65
	Eie onderneming	0	0.00
	Persoonlike griewe	5	2.43
	Bedanking uit pos	140	67.96
	Vervoerprobleem	0	0.00
	Swangerskap	0	0.00
	Huisvrou	1	0.49
	Verplasing (gade)	0	0.00
	Vermindering van poste	0	0.00
	Ander onderwysdepartement	0	0.00
	Oorplasing ander stelsel	1	0.49
	Wangedrag	0	0.00
	Totaal	206	100.00

Tabel 3.5.3.3 Ouderdomsgroepe van permanente personeel wat bedank het, 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Ouderdom	Bedankings – alle personeel	Alle personeel %	Bedankings – opvoeders	Opvoeders %	Bedankings staatsdiens- personeel	Staatsdiens- personeel %
Ouderdom 20>	0	0.00	0	0.00		0.00
Ouderdom 20 tot 24	60	5.11	58	4.47	2	0.97
Ouderdom 25 tot 29	197	16.39	186	14.69	11	5.34
Ouderdom 30 tot 34	145	11.10	126	10.81	19	9.22
Ouderdom 35 tot 39	87	5.99	68	6.49	19	9.22
Ouderdom 40 tot 44	163	12.42	141	12.16	22	10.68
Ouderdom 45 tot 49	234	17.89	203	17.45	31	15.05
Ouderdom 50 tot 54	197	12.86	146	14.69	51	24.76
Ouderdom 55 tot 59	160	12.07	137	11.93	23	11.17
Ouderdom 60 tot 64	94	5.90	67	7.01	27	13.11
Ouderdom 65>	4	0.26	3	0.30	1	0.49
Totaal	1 341	100.00	1 135	100.00	206	100.00

Tabel 3.5.3.4 Toekenning van werknemer-geïnisieerde skeidingspakkette: 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Totale aantal werknemer-geïnisieerde skeidingspakkette in 2015/2016	0
---	---

Tabel 3.5.4 Bevorderings per kritieke beroep vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Beroep	Werknemers 1 April 2015	Bevorderings na 'n ander salarisvlak	Salarisvlak- bevorderings as % van werknemers per beroep	Vorderings na 'n ander kerf binne 'n salarisvlak	Kerf-vorderings as % van werknemers per beroep
N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Tabel 3.5.5 Bevorderings per salarisband vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Personeelgroe p	Salarisband	Werknemer s soos op 31/3/2015	Bevorder- ing na ander salarisvlak	Salarisvlak- bevorder- ings as % van werk- nemers per salarisband	Vorderings na 'n ander kerf binne 'n salarisvlak	Kerf- vorderings as % van werk- nemers per salarisband
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	3 100	157	5.06	1 515	48.87
	Geskool (Vlak 3-5)	4 885	142	2.91	3 149	64.46
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	23 198	774	3.34	16 119	69.48
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	8 993	846	9.41	8 083	89.88
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	48	2	4.17	35	72.92
	Totaal	40 224	1 921	4.78	28 901	71.85
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)	0	0	0.00	0	0.00
	Geskool (Vlak 3-5)	987	2	0.20	106	10.74
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	21 971	721	3.28	15 632	71.15
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	8 778	827	9.42	7949	90.56
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0.00	0	0.00
	Totaal	31 736	1 550	4.88	23 687	74.64
Staatsdiens	Laer geskool (Vlak 1-2)	3 100	157	5.06	1 515	48.87
	Geskool (Vlak 3-5)	3 898	140	3.59	3 043	78.07
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	1 227	53	4.32	487	39.69
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	215	19	8.84	134	62.33
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	48	2	4.17	35	72.92
	Totaal	8 488	371	4.37	5 214	61.43

3.6 Billike indiensneming

Tabel 3.6.1 Totale getal werknemers (insluitend werknemers met gestremdhede) in elk van die volgende beroepskategorieë soos op 31 Maart 2016

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Buitelandse burgers		Totaal
	S	K	I	W	S	K	I	W	Manlik	Vroulik	
Topbestuur (Vlak 14-16)	0	7	1	1	0	0	1	2	0	0	12
Senior bestuur (Vlak 13)	3	10	1	8	2	8	0	3	0	0	35
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur (Vlak 11-12)	125	585	8	268	74	169	7	104	0	0	1 340
Geskoolde tegnies en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	641	3 503	36	850	1 573	4 936	54	2 070	4	5	13 672
Halfgeskoolde en diskresionêre besluitneming (Vlak 4-7)	1 222	2 559	9	647	3 992	7 855	66	3 339	59	44	19 792
Ongeskoolde en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	630	2 067	3	117	479	1 950	0	185	16	7	5 454
Totaal	2 621	8 731	58	1 891	6 120	14 918	128	5 703	79	56	40 305

Tabel 3.6.2 Totale getal werknemers (met gestremdhede) in elk van die volgende beroepsbande soos op 31 Maart 2016

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	1	0	1	0	0	0	0	2
Geskoolde tegnies en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	2	4	0	1	0	3	0	5	0	0	15
Halfgeskoolde en diskresionêre besluitneming (Vlak 4-7)	1	1	0	1	1	3	0	1	0	0	8
Ongeskoolde en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	2	4	0	0	1	3	0	0	0	0	10
Totaal	5	9	0	3	2	10	0	6	0	0	35

Tabel 3.6.3 Werwing vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

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	2	0	2	0	1	0	1	0	0	6
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur(Vlak 11-12)	16	46	0	20	11	29	1	18	0	0	141
Geskoolde tegnies en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	108	690	0	55	549	1 052	11	175	0	1	2 641
Halfgeskoolde en diskresionêre besluitneming (Vlak 4-7)	631	1 411	14	253	2 156	4 200	31	1 523	162	73	10 454
Ongeskoolde en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	512	1 593	10	148	678	2 051	3	406	77	39	5 517
Totaal	1 267	3 743	24	478	3 394	7 333	46	2 123	239	113	18 760

Tabel 3.6.4 Bevorderings vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

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	1	0	0	1
Senior bestuur (Vlak 13)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur(Vlak 11-12)	5	61	2	16	10	22	0	12	0	0	128
Geskoolde tegnies en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	95	329	5	80	226	483	7	163	0	0	1 388
Halfgeskoolde en diskresionêre besluitneming (Vlak 4-7)	11	24	0	1	25	52	1	9	0	0	123
Ongeskoolde en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	35	90	0	2	37	115	0	1	0	0	280
Totaal	146	504	7	100	298	672	8	186	0	0	1 921

Tabel 3.6.5 Beëindigings vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Buitelandse burgers		Totaal
	S	K	I	W	S	K	I	W	Manlik	Vroulik	
Topbestuur (Vlak 14-16)	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	3
Senior bestuur (Vlak 13)	0	2	0	2	1	0	0	1	0	0	6
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur (Vlak 11-12)	23	130	2	40	20	52	0	22	0	0	289
Geskoolde tegnies en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	125	893	0	98	657	1 445	13	323	0	2	3 556
Halfgeskoolde en diskresionêre besluitneming (Vlak 4-7)	640	1 433	14	268	2 130	4 389	22	1 531	184	68	10 679
Ongeskoolde en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	409	1 312	9	87	362	1 408	1	159	60	36	3 843
Totaal	1 197	3 770	25	497	3 171	7 294	36	2 036	244	106	18 376

Tabel 3.6.6 Dissiplinêre aksie vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Dissiplinêre aksie	Manlik				Vroulik				Totaal
	Swart	Kleurling	Indiër	Wit	Swart	Kleurling	Indiër	Wit	
Alle tipes	53	227	1	16	57	120	1	9	484

Tabel 3.6.7 Vaardigheidsontwikkeling vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Totaal
	S	K	I	W	S	K	I	W	
Topbestuur (Vlak 14-16)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior bestuur (Vlak 13)	0	19	0	0	2	5	0	0	26
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur (Vlak 11-12)	450	1 401	22	323	788	2 427	31	673	6 115
Geskoolde tegnies en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	575	1 739	21	372	1 561	4 475	63	1 726	10 532
Halfgeskoolde en diskresionêre besluitneming (Vlak 4-7)	110	311	0	31	235	652	4	96	1 439
Ongeskoolde en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	39	253	0	17	12	130	0	62	513
Groototaal	1 174	3 723	43	743	2 598	7 689	98	2 557	18 625

Aantekening:

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 in lyn gebring met die OFO-beroepskategorieë vir die doel van verslagdoening ten opsigte van die getal werknemers.

3.7 Ondertekening van prestasie-ooreenkomste deur SBD-lede

Alle lede van die SBD moet prestasie-ooreenkomste binne gespesifiseerde tydsraamwerk sluit en onderteken. Inligting oor die ondertekening van prestasie-ooreenkomste deur SBD-lede, die redes waarom die voorgeskrewe tydsraamwerke nie nagekom is nie en dissiplinêre stappe wat geneem is, word hier aangebied.

Tabel 3.7.1 Ondertekening van prestasie-ooreenkomste deur SBD-lede soos op 31 Mei 2015

SBD-vlak	Getal befondsde SBD-poste per vlak	Getal SBD-lede per vlak	Getal ondertekende prestasie-ooreenkomste per vlak	Ondertekende prestasie-ooreenkomste as % van SBD-lede per vlak
Direkteur-Generaal/ Departementshoof	1	1	1	100.00
Salarisvlak 16, maar nie DH nie	0	0	0	100.00
Salarisvlak 15	4	4	4	100.00
Salarisvlak 14	8	7	7	100.00
Salarisvlak 13	32	31	31	100.00
Totaal	45	43	43	100.00

Tabel 3.7.2 Redes waarom prestasie-ooreenkomste nie soos op 31 Mei 2015 met alle SBD-lede gesluit is nie

Redes
N.v.t.

Tabel 3.7.3 Dissiplinêre stappe ingestel teen SBD-lede wat nie teen 31 Mei 2015 prestasie-ooreenkomste onderteken het nie

Redes
N.v.t.

3.8 Prestasiebelonings

Ten einde goeie prestasie aan te moedig, het die departement die volgende prestasiebelonings toegeken aan personeel vir die prestasietydperk 2014/15, maar dit in die oorsigjaar uitbetaal. Die inligting word aangebied ten opsigte van ras, geslag en gestremdheid (Tabel 3.8.3) en salarisbande (Tabel 3.8.4).

Tabel 3.8.1 Kerfvorderings per salarisband, 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Salarisband	Werknemers soos op 31 Maart 2015	Vorderings na 'n ander kerf binne 'n salarisvlak	Kerfvorderings as 'n % van werknemers per salarisband
Laer geskool (Vlak 1-2)	3 100	1 515	48.87
Geskool (Vlak 3-5)	4 885	3 149	64.46
Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	23 198	16 119	69.48
Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	8 993	8 083	89.88
Senior bestuur (Vlak 13-16)	48	35	72.92
Totaal	40 224	28 901	71.85

Tabel 3.8.2 Kerfvoorderings per kritieke beroep, 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Kritieke beroepe	Werknemers soos op 31 Maart 2014	Vorderings na 'n ander kerf binne 'n salarisvlak	Kerfvoorderings as 'n % van werknemers per salarisband
N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totaal	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Tabel 3.8.3 Prestasiebelonings per ras, geslag en gestremdheid vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

		Profiel van begunstigde			Koste (R'000)	
Groep	Ras en geslag	Getal begunstigdes	Totale getal werknemers in groep	% van totaal in groep	Koste (R'000)	Gemiddelde koste per werknemer
Opvoeders	Swart	0	6 982	0.00	0	0
	Manlik	0	1 865	0.00	0	0
	Vroulik	0	5 117	0.00	0	0
	Kleurling	3	17 801	0.02	50	17
	Manlik	2	6 220	0.03	42	21
	Vroulik	1	11 581	0.01	8	8
	Indiër	0	154	0.00	0	0
	Manlik	0	51	0.00	0	0
	Vroulik	00	103	0.00	0	0
	Wit	1	6 786	0.01	9	9
	Manlik	0	1 753	0.00	0	0
	Vroulik	1	5 033	0.02	9	9
	Gestremdes	0	13	0.00	0	0
	Totaal	4*	31 736	0.01	59	15
Staatsdiens	Swart	215	1 659	12.96	1 892	9
	Manlik	81	784	10.33	710	9
	Vroulik	134	875	15.31	1 182	9
	Kleurling	1 034	5 986	17.27	9 710	9
	Manlik	355	2 591	13.70	3 190	9
	Vroulik	679	3 395	20.00	6 520	10
	Indiër	6	25	24.00	60	10
	Manlik	0	9	0.00	0	0
	Vroulik	6	16	37.50	60	10
	Wit	235	802	29.30	3 012	13
	Manlik	34	175	19.43	528	16
	Vroulik	201	627	32.06	2 485	12
	Gestremdes	3	16	18.75	27	9
	Totaal	1 493	8 488	17.59	14 702	10
Groot totaal		1 497	40 224	3.72	14 761	10

Aantekening: * Die bogenoemde vier opvoeders was staatsdienswerkers ten tye van hul kwalifisering vir die prestasiebonusse.

Tabel 3.8.4 Prestasiebelonings per salarisband vir personeel onder senior bestuursdiens vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Groep	Salarisbande	Profiel van begunstigde			Koste (R'000)		
		Getal begunstiges	Totale getal werknemers in groep	% van totaal in salarisband	Koste (R'000)	Gemiddelde koste (R'000) per begunstigde	Koste as % van die totale personeel-uitgawes
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	214	3 292	0.07	1 051	5	0.31
	Geskool (Vlak 3-5)	817	4 614	0.18	6 413	8	0.77
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	399	2 427	0.16	5 146	13	0.07
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	56	29 843	0.00	1 476	26	0.03
	Totaal	1 486	40 176	0.05	14 087	9	1.18
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)	0	0	0.00	0	0	0.00
	Geskool (Vlak 3-5)	3	781	0.38	25	8	0.00
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	0	1 325	0.00	34	0	0.00
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	1	29 630	0.00	0	0	0.00
	Totaal	4	31 736	0.01	59	15	0.00
Staatsdiens	Laer geskool (Vlak 1-2)	214	3 292	6.50	1 051	5	0.31
	Geskool (Vlak 3-5)	814	3 833	21.24	6 389	8	0.77
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	399	1102	36.21	5 112	13	0.07
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	55	213	25.82	1 476	27	0.03
	Totaal	1 482	8 440	4.68	14 028	9	1.17

Tabel 3.8.5 Prestasiebelonings per kritieke beroep vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Kritieke beroep	Profiel van begunstigde			Koste	
	Getal begunstiges	Getal werknemers	% van totaal in beroep	Totale koste (R'000)	Gemiddelde koste per werknemer
Totaal	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Tabel 3.8.6 Prestasieverwante belonings (kontantbonus) per salarisband vir senior bestuursdiens vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Salarisbande	Profiel van begunstigde			Koste		
	Getal begunstiges	Totale getal werknemers in groep	% van totaal in salarisband	Koste (R'000)	Gemiddelde koste (R'000) per begunstigde	Koste as % van die totale personeel-uitgawes
Senior bestuursdiens Band A (Vlak 13)	8	34	24	466	58	0.88
Senior bestuursdiens Band B (Vlak 14)	1	8	13	52	52	0.10
Senior bestuursdiens Band C (Vlak 15)	1	4	25	73	73	0.14
Senior bestuursdiens Band D (Vlak 16)	1	2	50	85	85	0.16
Totaal	11	48	23	676	61	1.27

Aantekening: Die SBD-toekenning van prestasieverwante belonings is meer as die 20% verspreidingskurwe, maar dit is toe te skryf aan 'n senior bestuurder wat aan die einde van die prestasiesiklus na die departement oorgeplaas is en wat 'n hoë prestasiegradering by 'n vorige departement ontvang het, en dieselfde geld vir 'n geskondeerde senior bestuurder.

3.9 Buitelandse werkers

Onderstaande tabelle som die indiensneming van buitelandse werkers in die departement op ten opsigte van salarisband en belangrike beroep.

Tabel 3.9.1 Buitelandse werkers per salarisband vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Personeel-groep	Salarisband	1 April 2015		31 Maart 2016		Verandering	
		Getal	% van totaal	Getal	% van totaal	Getal	% in salarisband
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	3	2.13	2	1.48	-1	16.67
	Geskool (Vlak 3-5)	35	24.82	33	24.44	-2	33.33
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	97	68.79	93	68.89	-4	66.67
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	6	4.26	7	5.19	1	-16.67
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Totaal	141	100.00	135	100.00	-6	100.00
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)		0.00		0.00	0	0.00
	Geskool (Vlak 3-5)	33	24.44	31	23.66	-2	50.00
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	96	71.11	93	70.99	-3	75.00
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	6	4.44	7	5.34	1	-25.00
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Totaal	135	100.00	131	100.00	-4	100.00
Staatsdiens	Laer geskool (Vlak 1-2)	3	50.00	2	50.00	-1	50.00
	Geskool (Vlak 3-5)	2	33.33	2	50.00	0	0.00
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	1	16.67	0	0.00	-1	50.00
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Totaal	6	100.00	4	100.00	-2	100.00

Tabel 3.9.2 Buitelandse werkers per belangrike beroep vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

	Belangrike beroep	1 April 2015		31 Maart 2016		Verander	
		Getal	% van totaal	Getal	% van totaal	Getal	% verandering
Alle personeel	Arbeiders en verwante werkers	24	17.02	20	14.81	-4	66.67
	Klerke	1	0.71	1	0.74	0	0.00
	Tegnici en verwante professionele persone	1	0.71	0	0.00	-1	16.67
	Professionele persone	115	81.56	114	84.44	-1	16.67
	Totaal	141	100.00	135	100.00	-6	100.00
Opvoeders	Arbeiders en verwante werkers	20	14.81	17	12.98	-3	75.00
	Klerke	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Tegnici en verwante professionele persone	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Professionele persone	115	85.19	114	87.02	-1	25.00
	Totaal	135	100.00	131	100.00	-4	100.00
Staatsdiens	Arbeiders en verwante werkers	4	66.67	3	75.00	-1	50.00
	Klerke	1	16.67	1	25.00	0	0.00
	Tegnici en verwante professionele persone	1	16.67	0	0.00	-1	50.00
	Professionele persone	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Totaal	6	100.00	4	100.00	-2	100.00

3.10 Verlofgebruik

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 en ongeskiktheidsverlof. In albei gevalle word die geraamde koste van die verlof ook aangedui.

Tabel 3.10.1 Siekteverlof vir die tydperk 1 Januarie 2015 tot 31 Desember 2015

Groep	Salarisband	Totale dae	met mediese sertifisering	met mediese sertifisering	nommers wat siek werk	nommers wat dae per (siek)	dae per (alle)	geamde koste (R'000) vir 2015
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	13 052	11 000	84.28	1 923	6.82	7	4 011
	Geskool (Vlak 3-5)	23 925	20 018	83.67	3 106	11.02	8	11 420
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	126 594	100 789	79.62	16 991	60.26	7	115 418
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	49 041	40 126	81.82	6 142	21.78	8	67 668
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	213	152	71.36	33	0.12	6	536
	Totaal	212 825	172 085	80.86	28 195	100.00	8	199 053
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)	0	0	0.00	0	0.00	0	0
	Geskool (Vlak 3-5)	2 606	2 021	77.55	437	1.95	6	1 467
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	117 489	93 307	79.42	16 011	71.49	7	108 002
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	47 454	38 876	81.92	5 949	26.56	8	65 461
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0.00	0	0.00	0	0
	Totaal	167 549	134 204	80.10	22 397	100.00	7	174 930
Staatsdiens	Laer geskool (Vlak 1-2)	13 052	11 000	84.28	1 923	33.17	7	4 011
	Geskool (Vlak 3-5)	21 319	17 997	84.42	2 669	46.03	8	9 953
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	9 105	7 482	82.17	980	16.90	9	7 416
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	1 587	1 250	78.76	193	3.33	8	2 207
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	213	152	71.36	33	0.57	6	536
	Totaal	45 276	37 881	83.67	5 798	100.00	8	24 123

Tabel 3.10.2 Ongeskiktheidsverlof (tydelik en permanent) vir die tydperk 1 Januarie 2015 tot 31 Desember 2015

Groep	Salarisband	Totale dae	met mediese sertifisering	met mediese sertifisering	nemmers wat siek is	verlof geneem	daerper (siek)	daerper (alle)	omdat koste (R'000) vir
Alle personeel	Laer geskoold (Vlak 1-2)	2 102	2 093	99.57	84	5.47	25	1	676
	Geskoold (Vlak 3-5)	4 657	4 634	99.51	193	12.56	24	1	2 182
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	26 190	26 145	99.83	861	56.02	30	1	24 265
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	12 024	11 974	99.58	398	25.89	30	1	16 454
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	3	3	100.00	1	0.07	3	0	9
	Totaal	44 976	44 849	99.72	1 537	100.00	29	1	43 586
Opvoeders	Laer geskoold (Vlak 1-2)	0	0	100.00	0	0.00	0	0	0
	Geskoold (Vlak 3-5)	292	292	100.00	12	1.03	24	0	177
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	24 192	24 147	99.81	771	66.01	31	1	22 654
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	11 806	11 756	99.58	385	32.96	31	1	16 162
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	100.00	0	0.00	0	0	0
	Totaal	36 290	36 195	99.74	1 168	100.00	31	1	38 993
Staatsdiens	Laer geskoold (Vlak 1-2)	2 102	2 093	99.57	84	22.76	25	1	676
	Geskoold (Vlak 3-5)	4 365	4 342	99.47	181	49.05	24	1	2 005
	Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	1 998	1 998	100.00	90	24.39	22	2	1 610
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	218	218	100.00	13	3.52	17	1	293
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	3	3	100.00	1	0.27	3	0	9
	Totaal	8 686	8 654	99.63	369	100.00	24	1	4 593

Onderstaande tabel som die benutting van jaarlikse verlof op. 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 vir die tydperk 1 Januarie 2015 tot 31 Desember 2015

Groep	Salarisband	Totale dae geneem	Gemiddelde getal dae geneem per werknemer	Getal werknemers met jaarlikse verlof
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	22 295	11	1 992
	Geskool (Vlak 3-5)	38 097	13	2 847
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	24 274	12	1 983
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	29 169	13	2 252
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	1 244	23	55
	Totaal	115 079	13	9 129
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)	0	0	0
	Geskool (Vlak 3-5)	30	3	10
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	2 816	3	904
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	23 386	12	2 013
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0
	Totaal	26 232	9	2 927
Staatsdiens	Laer geskool (Vlak 1-2)	22 295	11	1 992
	Geskool (Vlak 3-5)	38 067	13	2 837
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	21458	20	1 079
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	5 783	24	239
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	1 244	23	55
	Totaal	88 847	14	6 202
Aantekening: 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 getal jare diens gegrond is. Alle inrigtingsgebaseerde opvoeders word geag met jaarlikse verlof tydens die sluitingstydperke van die inrigting te wees.				

Tabel 3.10.4 Opgehoopde verlof vir die tydperk 1 Januarie 2015 tot 31 Desember 2015

Groep	Salarisband	Totale opgehoopde verlof beskikbaar soos op 24 Des 2014	Totale dae opgehoopde verlof geneem	Getal werknemers wat opgehoopde verlof neem	Gemiddelde getal dae geneem per werknemer	Aantal werknemers met opgehoopde verlof soos op 24 Des 2015	Totale opgehoopde verlof beskikbaar soos op 24 Des 2015
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	15 028	647	23	28	287	8 948
	Geskool (Vlak 3-5)	86 074	6 886	137	50	1 371	77 060
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	312 136	19 240	1 142	17	5 356	261 570
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	506 272	37 041	1 692	22	7 129	471 035
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	3 546	316	4	79	21	2 788
	Totaal	923 057	64 130	2 998	21	14 164	821 401
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)	0	0	0	0	0	0
	Geskool (Vlak 3-5)	1 487	544	14	39	22	1 174
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	261 095	16 615	1 067	16	4 572	216 445
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	498 843	36 329	1 680	22	7 035	464 803
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0	0	0	0
	Totaal	761 426	53 488	2 761	19	11 629	682 421
Staatsdiens	Laer geskool (Vlak 1-2)	15 028	647	23	28	287	8 948
	Geskool (Vlak 3-5)	84 587	6 342	123	52	1 349	75 887
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	51 041	2 625	75	35	784	45 125
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	7 429	712	12	59	94	6 232
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	3 546	316	4	79	21	2 788
	Totaal	161 631	10 642	237	45	2 535	138 980

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

Tabel 3.10.5 Verlofuitbetalings vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Rede	Totale bedrag (R'000)	Getal werknemers	Gemiddelde betaling per werknemer
Verlofuitbetalings vir 2015/16 weens verlof wat nie in die vorige siklus geneem is nie	0	0	0
Opgehoopde verlofuitbetalings by diensbeëindiging vir 2015/16	36 866	472	78
Huidige verlofuitbetalings by diensbeëindiging 2015/16	499	106*	5
Totaal	37 365	578	83
Aantekening: *'n Netto totaal van 106 werknemers het uitbetalings vir jaarlikse verlof ontvang, 72 werknemers het uitbetalings vir sowel opgehoopde as huidige verlof ontvang.			

3.11 MIV/Vigs en gesondheidsbevorderingsprogramme

Tabel 3.11.1 Stappe wat geneem is om die risiko van beroepsblootstelling te verminder

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

Tabel 3.11.2 Besonderhede oor gesondheidsbevordering en MIV-/Vigs-programme

Vraag	Ja	Nee	Besonderhede, indien ja
1. Het die departement 'n lid van die SBD 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: Strategiese Mensebestuur
2. Het die departement 'n toegewyde eenheid of het dit spesifieke personeellede aangewys om die gesondheid en welsyn van werknemers te bevorder? Indien wel, dui die getal werknemers aan wat by hierdie taak betrokke is, en die jaarlikse begroting wat vir hierdie doel beskikbaar is.	x		Die WKOD het twee bepaalde programme wat fokus op die MIV/Vigs Lewensvaardighede-oriënteringsprogram (LVOP) en die Werknemer-gesondheid- en welstandsprogram (WGWP). Hierdie twee programme ondersteun mekaar ten opsigte van opleiding en voorspraak. Die WKOD se Werknemer-gesondheid- en welstandsprogram het drie amptenare wat hiervoor verantwoordelik is; 1 x Assistent-direkteur, 1 x Menslike Hulpbronpraktisyn en 1 x Menslike Hulpbronklerk. Begroting = R 1 8 500 000
3. Het die Departement 'n Werknemersbystand- of Gesondheidsprogram vir werknemers bekendgestel? Indien wel, dui die sleutel-elemente/dienste van hierdie program aan.	x		Die program is geïmplementeer om gesondheidsbewustheid aan te spreek, 'n gesonde lewenstyl te bevorder en ondersteuning vir psigososiale uitdagings onder werknemers te voorsien. Dit is 'n Werknemer-gesondheid- en welstandbestuursprogram wat fokus op voorkomende maatreëls, maar ook fokus op onder meer MIV en Vigs, stres, finansiële bestuur, verhoudings, regsaspekte, familiesake, middelmisbruik, trauma en 'n aanlyn sorgdiens. Hierdie dienste word gelewer deur die onafhanklike berading- en adviesdiens (ICAS), diensverskaffers in gesondheid en welstand, om vertroulikheid te verseker. Hierdie program behandel ook werknemers se kwessies oor gesondheid en welstand deur die volgende aspekte te dek: <ul style="list-style-type: none"> • Voorspraak en bewusmaking om die holistiese welstand van werknemers te bevorder • Fokus op bestuurders om die nodige verwysings te doen van werknemers wat 'n risiko loop of • Fokus op ontluikende psigososiale probleemtendense, insluitend traumagevalle. Die departement het 36 Werknemer-gesondheid- en Welstandsdae, 26 voorspraaksessies en 24 trauma-ontlontingsessies gehou.
4. Het die departement komitee(s) ingestel, soos beoog in deel VI E.5 (e) van hoofstuk 1 van die Staatsdiensregulasies, 2001? Indien wel, verskaf die name van die lede van die komitee en die belanghebbende(s) wie hulle verteenwoordig.	x		Die Direkteur: Strategiese Mensebestuur het op 24 Oktober 2014 'n WGW-advieskomitee ingestel. Die komitee bestaan uit lede van onderskeie hoofkantoor-direktorate, distriksbestuurders en werknemerpartye. Een vergadering op 29 April 2015 belê.
5. Het die departement sy indiensnemings-beleide en -praktyke hersien om te verseker dat dit nie onbillik teen werknemers diskrimineer op grond van hulle MIV-status nie? Indien wel, lys die indiensnemings-beleide/-praktyke wat as sulks hersien is.	x		Die WKOD het sy eie MIV- en Vigs-beleid wat deur die Werknemer-gesondheid en Welstand Transversale Beleid van die Wes-Kaapse Regering ondersteun word.

Vraag	Ja	Nee	Besonderhede, indien ja
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 doen gereeld voorspraak om MIV en Vigs/SOI en TB by die kernaktiwiteite van die WGW-program in te sluit. Die departement versprei artikels oor TB en MIV/Vigs om bewustheid op te skerp en hou ook inligtingsessies in distrikte en by skole en hoofkantoor, en herdenk MIV- en Vigs-gebeure ooreenkomstig die gesondheidskalender. Produseer plakkate, pamflette en boekies en stal gesondheidsverwante inligting uit. Bevorder menseregte oor MIV/Vigs/TB. Die WKOD bied TB- en MIV/Vigs-toetsing aan alle werknemers, met 'n teiken van 30% MBT-dekking. Werknemers wat in nood verkeer word ook vir pre- en post-berading verwys. Die departement is bewus van die werknemers wat geraak word en besmet is deur MIV en verwys hulle na die Werknemergesondheid en Welstandsprogram vir doeltreffende ondersteuning en versorging.
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-beradingstoetsing (MBT) vorm 'n integrale deel van gesondheidstoetse wat saam met Gesondheids- en Welstandsdae uitgevoer word. Die geteikende getal werknemers wat vir die WKOD getoets moes word, was 11 792, maar slegs 2 859 werknemers is getoets. Volgens die statistieke vir 1 April 2015 tot 31 Maart 2016 het 11 mans en 27 vrouens positief vir MIV/Vigs getoets. Deelname aan die program is vrywillig.
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 beskikbare dienste aandui, word van die Werknemergesondheid en -welsyn-diensverskaffer ontvang. Die departement verkry data oor siekteverlof op Persal. Voer tendensontledings oor werknemergesondheid en -produktiwiteit uit om bestuurders tydig in te lig en identifiseer risiko's wat 'n impak op die funksionering van die departement het. Vier distrik-spesifieke, goedgekeurde gesondheid- en produktiwiteitsverslae en goedgekeurde artikels oor tendense. Die doel is ook om afwesigheid in die organisasie te verminder.
<p>Aantekeninge: Die WKOD is ingesluit by die Provinsiale Werknemer Vigs-program wat deur die Departement van Gesondheid gekoördineer word. Dit verskaf konstruktiewe rigting rakende die volgende elemente/dienste:</p> <ol style="list-style-type: none"> Opvoeding en bewusmaking in die werkplek en ondersteuning aan MIV/Vigs-besmette werknemers Die uitvoer van 'n MIV/Vigs-oudit in die werkplek om infrastrukturele behoeftes te bepaal, bv. noodhulpstelle Voorkomende programme, bv. die verspreiding van kondome Bevordering van universele voorsorgmaatreëls, bv. veiligheidsmaatreëls wat nagekom moet word wanneer bloed en liggaamsvloeistowwe van beseerde persone hanteer word Vrywillige MIV-berading en -toetsing <p>DPSA: se strategiese raamwerk vir werknemergesondheid en -welsyn beklemtoon nakoming ten opsigte van MIV/Vigs- en TB-bestuur, wat aanbeveel dat die kernfunksies van WG&W in die werkplek is om:</p> <ol style="list-style-type: none"> Die impak van MIV en Vigs te versag en 'n bevorderlike maatskaplike omgewing vir sorg, behandeling en ondersteuning te skep. Implementeer Werknemergesondheid en -welstandsprogram vir MIV-besmette en geaffekteerde werkgemeenskap <p>Mediese bystand vir die behandeling en versorging van werknemers wat met MIV/Vigs lewe, word deur GEMS, ander mediese fondse en primêre gesondheidsorgfasiliteite verskaf.</p>			

3.12 Arbeidsbetrekkinge

Tabel 3.12.1 Kollektiewe ooreenkomste vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Totale getal kollektiewe ooreenkomste	Geen
---------------------------------------	------

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

Tabel 3.12.2 Wangedrag en dissiplinêre verhoore afgehandel vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Uitkomst van dissiplinêre verhoore	Getal	% van totaal
Korrektiewe berading	6	0.71
Mondelinge waarskuwing	0	0.00
Skriftelike waarskuwing	2	0.24
Finale skriftelike waarskuwing	381	45.30
Geskors sonder betaling	73	8.68
Boete	287	34.13
Demosie	2	0.24
Ontslag / drostery	72	8.56
Onskuldig	15	1.78
Saak teruggetrek	3	0.36
Totaal	841	100.00
Aantekening: Uitkomst van dissiplinêre verhoore verwys slegs na formele gevalle.		

Tabel 3.12.3 Tipes wangedrag tydens dissiplinêre verhoore hanteer vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Tipes wangedrag	Getal	% van totaal
Diefstal, omkoperij, bedrog of handeling van korrupsie met betrekking tot eksamens	0	0.00
Seksuele aanranding op leerder	5	1.03
Seksuele aanranding op 'n ander werknemer	2	0.41
Seksuele verhouding met leerder van dieselfde skool	1	0.21
Ernstige aanranding met die doel om ernstige liggaamlike leed aan 'n leerder of student te doen	0	0.00
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 oortree 'n wet of enige ander wetgewing, regulasie of wetlike verpligting	6	1.24
Opsetlike of nalatige wanbestuur van die regering se finansies	28	5.79
Misbruik van staatseiendom	15	3.10
Onverdedigbare benadeling van die administrasie, dissipline of doeltreffendheid van die departement	0	0.00
Misbruik sy of haar posisie in die Onderwysdepartement om die belange van enige persoon te bevorder of benadeel	0	0.00
Aanvaar tweede werk en/of vergoeding sonder skriftelike goedkeuring van die werkgever	0	0.00
Versuim om 'n wettige opdrag en/of roetine-instruksie uit te voer	12	2.48
Afwesigheid	27	5.58
Diskriminasie	0	0.00

Tipes wangedrag	Getal	% van totaal
Swak prestasie, om redes buiten onvermoë	27	5.58
Onder die invloed van bedwelende middels terwyl aan diens	2	0.41
Onbehoorlike, skandelijke en onaanvaarbare gedrag	74	15.29
Aanrandings, of poog of dreig om aan te rand	220	45.45
Viktimisasie en/of intimidasie	0	0.00
Gee vals verklarings of getuienis in die uitvoering van pligte en/of vervalsing van rekords	0	0.00
Onwettige stakings	0	0.00
Gemene reg- of statutêre oortreding (diefstal, bedrog en korrupsie)	19	3.93
Oneerlikheid	12	2.48
Drosterij	34	7.02
Totaal	484	100.00
Aantekening: Die totaal van alle aangemelde en afgehandelde sake vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016, is 1 032.		

Tabel 3.12.4 Griewe aanhangig gemaak vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Griewe aanhangig gemaak	Getal	% van totaal
Getal griewe opgelos	119	36.06
Getal griewe nie opgelos nie	211	63.93
Totale getal griewe aanhangig gemaak	330	100.00
Aantekening: Griewe ingedien verwys na gevalle wat in die verslagtydperk afgehandel is.		

Tabel 3.12.5 Geskille by Rade aanhangig gemaak vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Geskille by rade aanhangig gemaak	Getal	% van totaal
Getal geskille bekragtig	20	23.81
Getal geskille afgewys	64	76.91
Totale getal geskille aanhangig gemaak	84	100.00
Aantekening: Rade verwys na die Staatsdiens Koördinerende Bedingingsraad (PSCBC), Algemene Staatsdienssektor Bedingingsraad (GPSSBC) en Raad vir Onderwys Arbeidsverhoudinge (ELRC).		

Tabel 3.12.6 Stakings vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

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

Tabel 3.12.7 Voorkomende skorsings vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Voorkomende skorsings	Getal
Getal staatsamptenare geskors	4
Getal opvoeders geskors	10
Aantal staatsamptenare wie se skorsing 30 dae oorskry het	3
Getal opvoeders wie se skorsing 90 dae oorskry het	5
Gemiddelde getal dae geskors	112.21
Koste (R'000) van skorsings	1 350
Aantekening: Voorkomende skorsings verwys na personeel wat geskors word sonder betaling terwyl die saak ondersoek word.	

3.13 Vaardigheidsontwikkeling

Hierdie afdeling beklemtoon die departement se pogings ten opsigte van vaardigheidsontwikkeling.

Tabel 3.13.1 Opleidingsbehoefes geïdentifiseer vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Beroepskategorieë	Geslag	Getal werknemers soos op 1 April 2015	Opleidingsbehoefes aan begin van verslagtydperk geïdentifiseer			
			Leerderskappe	Vaardigheidsprogramme & ander kort kursusse	Ander vorms van opleiding	Totaal
Wetgewers, senior beamptes en bestuurders	Vroulik	3 091	0	2 388	0	2 388
	Manlik	3 131	0	2 660	0	2 660
Professionele persone	Vroulik	17 111	0	10 618	0	10 618
	Manlik	10 395	0	11 015	0	11 015
Tegnici en verwante professionele persone	Vroulik	36	0	24	0	24
	Manlik	29	0	17	0	17
Klerke	Vroulik	2 104	0	558	166	724
	Manlik	512	0	182	97	279
Diens- en verkoopwerkers	Vroulik	454	0	130	0	130
	Manlik	395	0	69	0	69
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 masjienoperateurs en -monteurs	Vroulik	0	0	0	0	0
	Manlik	8	0	0	0	0
Arbeiders en verwante werkers	Vroulik	0	0	0	0	0
	Manlik	0	0	0	0	0
Elementêre beroepe	Vroulik	1 216	0	545	0	545
	Manlik	2 021	0	229	0	229
Subtotaal	Vroulik	24 012	0	14 264	166	14 430
	Manlik	16 491	0	14 175	97	14 272
Totaal		40 503	0	28 439	263	28 702
Werknemers met gestremdhede*	Vroulik					
	Manlik					

Aantekening: *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 in lyn gebring met die OFO-beroepskategorieë vir die doel van verslagdoening ten opsigte van die getal werknemers.

**'n Uiteensetting oor gestremdheid kan nie verskaf word nie, aangesien die PSETA Kwartaalike Monitoringsverslag, Jaarlike Opleidingsverslag en Werkplekvaardigheidsplan nie voorsiening maak vir afsonderlike syfers oor mans en vrouens nie. Bovermelde dui slegs totale gestremdheid aan.

Tabel 3.13.2 Opleiding verskaf vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Beroeps-kategorieë	Geslag	Getal werknemers soos op 31 Maart 2016	Opleiding in die verslagtydperk aangebied			
			Leerderskappe	Vaardigheidsprogramme & ander kort kursusse	Ander vorms van opleiding	Totaal
Wetgewers, senior beamptes en bestuurders	Vroulik	3 091	0	3 926	0	3 926
	Manlik	3 131	0	2 215	0	2 215
Professionele persone	Vroulik	17 111	0	7 825	0	7 825
	Manlik	10 395	0	2 707	0	2 707
Tegnici en verwante professionele persone	Vroulik	36	0	50	0	50
	Manlik	29	0	86	0	86
Klerke	Vroulik	2 104	0	937	0	1 244
	Manlik	512	0	366	0	805
Diens- en verkoop-werkers	Vroulik	454	0	26	0	26
	Manlik	395	0	49	0	49
Geskoolde landbou- en visserijwerkers, handwerkers en werkers in en verwante bedrywe	Vroulik	0	0	5	0	5
	Manlik	0	0	40	0	40
Toerusting- en masjienoperateurs en -monteurs	Vroulik	0	0	0	0	0
	Manlik	8	0	2	0	2
Arbeiders en verwante werkers	Vroulik	0	0	0	0	0
	Manlik	0	0	0	0	0
Elementêre beroepe	Vroulik	1 216	0	173	0	173
	Manlik	2 021	0	218	0	218
Subtotaal	Vroulik	24 012	0	12 942	0	12 942
	Manlik	16 491	0	5 683	0	5 683
Totaal		40 503	0	18 625	0	18 625
Werknemers met gestremdhede*	Vroulik					
	Manlik					

Aantekening: *n Uiteensetting oor gestremdheid kan nie verskaf word nie, aangesien die PSETA Kwartaalikse Moniteringsverslag, Jaarlikse Opleidingsverslag en Werkplekvaardigheidsplan nie voorsiening maak vir afsonderlike syfers oor mans en vrouens nie. Bovermelde dui slegs totale gestremdheid aan.

3.14 Beserings aan diens

Die volgende tabel voorsien basiese inligting oor besering aan diens.

Tabel 3.14.1 Beserings aan diens vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

	Aard van besering aan diens	Getal	% van totaal
Alle personeel	<i>Het slegs basiese mediese aandag nodig:</i>	65	84.42
	Vinger	2	2.60
	Kop	4	5.19
	Oog	1	1.30
	Nek	5	6.49
	Been	4	5.19
	Enkel	9	11.69
	Knie	9	11.69
	Rug	17	22.08
	Hand en arm	4	5.19
	Voet	2	2.60
	Bors	1	1.30
	Neus	2	2.60
	Skouer	1	1.30
	Sagte weefsel	1	1.30
	Toon	2	2.60
	Fraktuur	1	1.30
	<i>Tydlike ongeskiktheid:</i>	12	15.58
	Vinger	1	1.30
	Kop	0	0.00
	Oog	1	1.30
	Nek	1	1.30
	Been	1	1.30
	Enkel	0	0.00
	Knie	2	2.60
	Rug	4	5.19
	Hand en arm	1	1.30
	Voet	0	0.00
	Bors	0	0.00
	Neus	0	0.00
	Skouer	0	0.00
	Sagte weefsel	0	0.00
	Toon	1	1.30
	Fraktuur	0	0.00
	<i>Permanente ongeskiktheid:</i>	0	0.00
	Noodlottig	0	0.00
	Totaal	77	
Opvoeders	Persentasie van totale indiensneming		0.19
	<i>Het slegs basiese mediese aandag nodig:</i>	28	82.35
	Vinger	1	2.94
	Kop	3	8.82
	Oog	0	0.00
	Nek	3	8.82
	Been	2	5.88
	Enkel	3	8.82
	Knie	3	8.82
	Rug	5	14.71
	Hand en arm	2	5.88
	Voet	1	2.94
	Bors	0	0.00
	Neus	2	5.88
	Skouer	0	0.00
	Sagte weefsel	1	2.94
	Toon	1	2.94
	Fraktuur	1	2.94

	Aard van besering aan diens	Getal	% van totaal
Opvoeders	Vinger	1	2.94
	Kop	0	0.00
	Oog	0	0.00
	Nek	1	2.94
	Been	1	2.94
	Enkel	0	0.00
	Knie	1	2.94
	Rug	1	2.94
	Hand en arm	0	0.00
	Voet	0	0.00
	Bors	0	0.00
	Neus	0	0.00
	Skouer	0	0.00
	Sagte weefsel	0	0.00
	Toon	1	2.94
	Fraktuur	0	0.00
	Permanente ongeskiktheid:	0	0.00
	Noodlottig	0	0.00
	Totaal	34	100.00
	Persentasie van totale indiensneming		0.08
Staatsdienspersoneel	Het slegs basiese mediese aandag nodig:	37	86.05
	Vinger	1	2.33
	Kop	1	2.33
	Oog	1	2.33
	Nek	2	4.65
	Been	2	4.65
	Enkel	6	13.95
	Knie	6	13.95
	Rug	12	27.91
	Hand en arm	2	4.65
	Voet	1	2.33
	Bors	1	2.33
	Neus	0	0.00
	Skouer	1	2.33
	Sagte weefsel	0	0.00
	Toon	1	2.33
	Fraktuur	0	0.00
	Tydlike ongeskiktheid:	6	13.95
	Vinger	0	0.00
	Kop	0	0.00
	Oog	1	2.33
	Nek	0	0.00
	Been	0	0.00
	Enkel	0	0.00
	Knie	1	2.33
	Rug	3	6.98
	Hand en arm	1	2.33
	Voet	0	0.00
	Bors	0	0.00
	Neus	0	0.00
	Skouer	0	0.00
	Sagte weefsel	0	0.00
	Toon	0	0.00
	Fraktuur	0	0.00
	Permanente ongeskiktheid:	0	0.00
	Noodlottig	0	0.00
	Totaal	43	100.00
	Persentasie van totale indiensneming		0.11

3.15 Benutting van konsultante

Die volgende tabelle bied inligting oor die benutting van konsultante in die departement. Ingevolge die Staatsdiensregulasies beteken 'konsultant' 'n natuurlike of regspersoon of 'n vennootskap wat kragtens 'n spesifieke kontrak op 'n ad hoc-grondslag enige van die volgende professionele dienste aan 'n departement lewer teen vergoeding wat van enige bron ontvang is:

- (a) Die lewering van deskundige advies;
- (b) Die opstel van voorstelle vir die uitvoering van spesifieke take; en
- (c) Die uitvoering van 'n spesifieke taak wat van 'n tegniese of intellektuele aard is, maar sluit 'n werknemer van die departement uit.

Tabel 3.15.1 Verslag oor konsultant-aanstellings deur van begrote fondse gebruik te maak vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Titel van Projek	Totale getal konsultante wat op projek gewerk het	Tydsduur (werkdade)	Kontrakwaarde in Rand
N.v.t.	0	0	0

Totale getal projekte	Totale individuele konsultante	Totale tydsduur Werkdae	Totale kontrakwaarde in Rand
N.v.t.	0	0	0

Tabel 3.15.2 Ontleding van konsultant-aanstellings deur van begrote fondse gebruik te maak ten opsigte van histories benadeelde individue (HBI'e) vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Titel van Projek	Persentasie eienaarskap deur HBI-groepe	Persentasie bestuur deur HBI-groepe	Getal konsultante van HBI-groepe wat op projekte gewerk het
N.v.t.	0	0	0

Tabel 3.15.3 Verslag oor konsultant-aanstellings deur van donateursfondse gebruik te maak vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Titel van Projek	Totale getal konsultante wat op projek gewerk het	Tydsduur (Werkdae)	Donateur- en kontrakwaarde in Rand
N.v.t.	0	0	0

Totale getal projekte	Totale individuele konsultante	Totale tydsduur Werkdae	Totale kontrakwaarde in Rand
N.v.t.	0	0	0

Tabel 3.15.4 Ontleding van konsultant-aanstellings deur van donateursfondse gebruik te maak ten opsigte van histories benadeelde individue (HBI'e) vir die tydperk 1 April 2015 tot 31 Maart 2016

Titel van Projek	Persentasie eienaarskap deur HBI-groepe	Persentasie bestuur deur HBI-groepe	Getal konsultante van HBI-groepe wat op projekte gewerk het
N.v.t.	0	0	0