



Deel C  
**Beheer**

## 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 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 handhawing 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 handhawing 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; fasilitering van die eksterne en interne oudit, en bestuur van die postouditproses.
- *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 tydig 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 ouditprosesse op kontroles uitgeoefen, wat daartoe bydra dat funksionaliteit en omsigtige bestuur verseker word.

Wesentlike 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. In 2016 is gefokusde evaluering ingestel om te bepaal of daar 'n korrelasie is tussen skoolleierskap en bestuur, en leerderprestasie. 'n Verslag oor die bevindings by die 54 skole het gedien as 'n nuttige bestuurshulpmiddel vir distriksondersteuning, opvolg en monitering. Differensiering 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 en onderwysdistrikte 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 2016/2017 uitgevoer om die kernaspekte van verkryging en skoolfunksionaliteit, bv. 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 Direktorat 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 vir die tydperk 2016/17 – 2017/2018 aanvaar wat op 26 April 2016 deur die Rekenpligtige Beampte goedgekeur is; en 'n ORB strategie en -implementeringsplan vir 2016/2017 wat op 26 April 2016 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 kwartaallike 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 resterend) en bykomende versagtings is ooreengekom om risiko's tot aanvaarbare vlakke te verminder. Nuwe/ontluikende risiko's is tydens die kwartaallike 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 19 April 2016 deur die Rekenpligtige Beampte goedgekeur is, gefunksioneer. KORB het grotendeels die doeltreffendheid van die versagtende strategieë wat geïmplementeer is om die risiko's van die departement aan te spreek, geëvalueer en verdere optrede aanbeveel, waar van toepassing.

Die Onderwys Ouditkomitee doen ook onafhanklike monitering van die departement se stelsel van risikobestuur as deel van sy kwartaallike departementele oorsig.

### **Uitwerking op institusionele prestasie**

Die voordele van Ondernemingsrisikobestuur word op 'n voortgesette basis ervaar. Uitvoerende bestuur is bewus van hulle pligte as risiko-eienaars vir hulle onderskeie portefeuljes. Gereelde en konsekwente verslagdoening help om risiko te versag waar dit mag opduik. Verslagdoening help die bestuur om te fokus op belangrike areas en bevorder tydsdoeltreffendheid. Die departement het tot wisselende mate verbetering in prestasie behaal as gevolg van groeiende volwassenheid in risikobestuur.

Die volgende belangrike risiko's en versagende maatreëls is geïdentifiseer vir die oorsigjaar:

Risiko		Versagting
1	Begrotingsbepenkings sal 'n negatiewe impak hê op departemente (HK/Distrikte) se diensleweringshulpbronne	Deurlopende prioritisering van begroting volgens onmiddellike behoeftes, implementering van streng begrotingsbestuur en besuinigingsmaatreëls geïmplementeer in ooreenstemming met die tersaaklike NT riglyne. Verbeterde doeltreffendheid as gevolg van skaalekonomie Verbeterde doeltreffendheid as gevolg van aanvaarding van platter personeelstruktuur en stroombelynde MHB prosesse om meer bekostigbaar te wees
2	Onvolhoubaarheid van pro-arm beleid	Kwintiele 1-3 se befondsing is geëgaliseer Bykomende 218 skole is geklassifiseer as geen-skoolgeld skole Implementeer vergoeding vir geldevrystelling vir behoeftige leerders
3	Oormatige aanvraag na skoling affekteer hulpbronbeplanning en toelating	WKOD voer vroeë-inskrywingsveldtog en ontwikkel 'n leerder inskrywings- en plasingraamwerk, wat skole dwing om meer effektiewe beplanning te doen Vooruitbeplanning vir potensiële hoë-risiko inskrywingsareas verbeter hulpbrontoewysing om leerdergroei te akkommodeer
4	Swak prestasie van leerders in hoërskole en laerskole	Taal en Wiskunde Strategie geïmplementeer Distriksamptenare monitor skole om te verseker dat opvoeders die vereiste opleiding implementeer Amptenare besoek skole om gebruik van handboeke te monitor en skole doen kwartaalliks verslag oor handboekbenutting deur die Moniteringproses vir Skoolverbetering

### 3. Bedrog en Korrupsie

Bedrog en Korrupsie verteenwoordig 'n beduidende potensiële risiko vir die departement se bates en kan 'n negatiewe impak hê op dienslewering en die departement se reputasie.

Die Wes-Kaapse Regering (WKR) het 'n Provinsiale Anti-Korrupsie Strategie aanvaar, wat 'n bevestiging is van die provinsie se houding van zero verdraagsaamheid teenoor bedrog en korrupsie. In lyn met hierdie strategie is die departement verbind tot zero verdraagsaamheid ten opsigte van korrupte of bedrieglike aktiwiteite, intern of ekstern, asook doelgerigte vervolging, met gebruikmaking van alle wettige metodes beskikbaar, van enige partye wat hulle skuldig maak aan sodanige praktyke of poog om dit te doen.

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-verteenwoordiger wat die dissiplinêre verrigtinge inisieer, verwag om die ontslag van die betrokke werknemer aan te beveel. Waar *prima facie*-bewys van kriminele optrede bespeur word, word 'n strafregtelike saak by die Suid-Afrikaanse Polisie diens aangemeld.

Vir die jaar onder oorsig het die PFD 'n Gevallebewegingsertifikaat uitgereik vir die departement wat die volgende aandui:

Onafgehandelde sake soos op 1 April 2016	11
Nuwe sake (2016/17)	28
Afgehandelde sake (2016/17)	(17)
Verwysde sake (2016/17)	(10)
Onafgehandelde sake soos op 31 Maart 2017	12

Die volgende tabel ontleed verder die afgehandelde gevalle hierbo aangedui:

Uitkoms van afgehandelde gevalle	
Uitkoms	Getal
Bewerings gestaaf	6
Slegs voorlopige ondersoek sonder negatiewe bevindings	8
Slegs voorlopige ondersoek sonder bevindings maar met aanbevelings	3

#### 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 Ouditkomiteeledede 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 templaattoelating vir 'n geskenkregister. Provinsiale Forensiese Dienste verskaf opleiding in Bedrogbewusmaking aan die departement.

## **6. Gesondheid-, veiligheid- en omgewingskwessies**

Die veiligheid van leerders en opvoeders by skole stel 'n groot uitdaging en die departement het vennootskappe met ander tersaaklike 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 Komitee op Openbare Rekeninge ((KOR) gedateer 28 November 2016, na oorweging, as deel van sy oorsigrol, van die 2015/2106 Jaarverslag van die WKOD vir die jaar geëindig 31 Maart 2016, word hieronder opgesom.

Die komitee het kennis geneem van die Ouditeur-Generaal se auditmening oor die departement se Finansiële Jaarstate vir die 2015/2016-boekjaar, wat 'n skoon auditmening behaal het. Hierdie auditmening is onveranderd sedert die 2014/15 boekjaar.

Die Wes-Kaap Onderwysdepartement het R17,637 miljard van 'n begroting van R17,899 miljard bestee, wat gelei het tot 'n algehele onderbesteding van R262,027 miljoen (1.46%) soos uiteengesit op bladsy 163 van die 2015/2016 Jaarverslag. Soos genoem in aantekening 24.3 van die finansiële state, is vrugtelose en verkwistende uitgawes ten bedrae van R8 000 gedurende die 2015/2016 boekjaar geïdentifiseer.

Die departement het ook departementele ontvangste van R22,833 miljoen gehad, 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.

Die Komitee het opgemerk dat die onderbesteding verband hou met die volgende faktore:

- Vergoeding van werknemers
- Goedere en dienste; en
- Oordragte en subsidies.

Die komitee het geen aanbevelings aan die departement gemaak nie.

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

- 'n verslag wat fokus op die fondse wat bestee is op remediërende werk aan skole gedurende die 2015/2016 boekjaar wat voortspruit uit Program 6, soos aangedui op bladsye 176 en 177 van die 2015/2016 Jaarverslag.
- 'n Volledige lys van skole wat donasies ontvang het van die WKOD gedurende die 2015/2016 boekjaar

## 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.

<b>Aard van kwalifikasie, vrywaring, ongunstige mening en gevalle van nienakoming</b>	<b>Boekjaar van ontstaan</b>	<b>Vordering met die uitklaring/oplossing van die saak</b>
Ouditverslaginligting nie akkuraat soos per bylae verskaf deur departement	2015/16	'n Templaat vir 'n register is ontwerp en alle distrikte en skole gestuur ten einde tekortkomings te identifiseer om skole te help met hulle finansiële bestuur van fondse.
Leer en Onderrigmateriaal (LOOM) by artikel 21 skole - verkrygingsprosesse nie gevolg	2015/16	Die departement moet verifieer en verseker dat alle skole funksionele LOOM prosesse het met verwysing na Omsendbrief 0015/2017 en die Raamwerk vir LOOM
Art 21 skole – Prys betaal vir handboeke oorskry katalogusprys soos gestipuleer deur DBO	2015/16	Die instelling van 'n gesentraliseerde LOOM verkrygingsprosedure deur die departement het 'n positiewe impak gehad op die verkrygingsprosesse.
Ondersteuning verskaf aan skoolbeheerliggame	2015/16	Distrikte lei tans SBL'e op ten opsigte van aspekte van finansiële bestuur. SBL'e is ook bygestaan met die ontwikkeling van begrotings vir 2017. Planne is in plek om gekeurde SBL'e op te lei in voorkoming van bedrog en korrupsie
Oorvol klaskamers in die WKOD	2015/16	Die departement hanteer die oorvol klaskamers deur voorsiening van mobiele eenhede by skole en die toewysing van bykomende opvoederposte.
Status van bevindinge en korrektiewe maatreëls in verband met prestasie-oudit oor kurrikulumondersteuning en monitering verskaf deur onderwysdistrikte	2015/16	Volgens die Distriksverbeteringsplan, word skole geklassifiseer volgens hulle prestasie in die vorige jaar en monitering en steun word daarvolgens geprioritiseer van swak presterende na goed presterende skole

## 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 regsraamwerke is gemonitor.
3. Die register oor forensiese ondersoek 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: ondersoek 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. Gekombineerde gerusstellingsdienste.
9. 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.
10. Verslag oor aangeleenthede aan die ouditkomitee gedoen: kommentaar aan die ouditkomitee oor die status van finansiële bestuursverbeteringsplan gelewer.
11. Implementering van regstellende kontroles is verseker: Ondersoek 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 oudit 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 beheerproesse te evalueer en te verbeter.

Die volgende belangrike aktiwiteite word in hierdie verband uitgevoer:

- Evalueer en maak gepaste aanbevelings vir die verbetering van die bestuursproesse 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.

**Die volgende gerusstellingsinteraksies is goedgekeur en voltooi in die 2016/2017 Interne Ouditplan**

- DPSA Voorskrif;
- Distriksondersteuning aan skole;
- Onderwyserafwesigheid;
- MH beplanning - skoolhoofde;
- Oordragbetaling – (Norme en Standaarde befondsing van openbare skole);
- Gespesialiseerde ondersteuning
- Voorwaardelike toekenning – (Toelae vir Onderwysinfrastruktuur);

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

- Interne ouditfunksie
- Eksterne ouditfunksie (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 eksterne	Indien intern, posisie in die departement	Datum aangestel	Datum bedank	Getal vergaderings bygewoon
Mnr Ronnie Kingwill	GR(SA); CTA; BCom	Eksterne	Nvt	1/1/2014 (2de termyn)	Kontrak het op verstryk 31/12/ 2016	7
Me Zulpha Abrams	GR(SA) & FIIA SA, CIA		Nvt	7/4/2014 (2de termyn)	Kontrak het op verstryk 31/12/ 2016	7
Me Rozan Jaffa	GR (SA); CIA; Hons B Compt (CTA); BCom (Rek)		Nvt	1/10/2014	Nvt	8
Mnr Linda Nene	CCSA; CRMA; CCP; FIIA SA; Na-graadse Diploma in Bestuur – Korporatief; Beheer; BComm (Rek)		Nvt	1/4/2014 (2 <sup>de</sup> termyn)	Kontrak verstryk op 31/3/2017	7
Mnr Nick Buick	B Comm, CTA, CA (SA)		Nvt	1/1/2017 (1ste termyn)	Nvt	1
Me Merle Kinnes	BA; LLB; Sertifikaat Forensiese Ondersoek; Prokureur, Hoërhof van RSA.		Nvt	1/1/2017 (1 <sup>ste</sup> termyn)	Nvt	1

## **12. Verslag van die Ouditkomitee**

Ons bied met genoeë ons verslag aan vir die boekjaar wat op 31 Maart 2017 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 as die Ouditkomitee Handves, en dat sy aangeleenthede ter nakoming van hierdie Handves gereguleer is en alle verantwoordelikhede wat daarin vervat is, uitgevoer is.

### **Die doeltreffendheid van interne kontrole**

In lyn met die PFMA en Tesourieregulasies, 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 ouditplan, 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:

DPSA Voorskrif

Distriksondersteuning aan skole

Onderwyserafwesigheid

MH beplanning - Skoolhoofde

Oordragbetaling – (Norme en Standaarde Befondsing van Openbare Skole)

Gespesialiseerde Ondersteuning

Voorwaardelike Toelaes – (Onderwysinfrastruktuur Toelaes)

Die interne oudit plan vir die jaar is voltooi. Die areas vir verbetering soos aangetoon deur interne oudit gedurende uitvoering van hulle werk is ooreengekom deur bestuur. Die Ouditkomitee monitor hulle optrede op 'n deurlopende basis.

Die Provinsiale Forensiese Dienste het statistiek aan ons voorgelê. Die Ouditkomitee monitor die vordering van die PFD verslae op 'n kwartaallikse basis. Daar is geen sake onder ons aandag gebring wat verdere verslagdoening deur die Ouditkomitee verg nie.

### **In-jaar bestuurs- en maandelikse/kwartaallikse verslae**

Die Ouditkomitee is tevrede met die inhoud en gehalte van die kwartaallikse in-jaar bestuurs- en prestasieverlae 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;
- 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 Kwartaallike Prestasieverlag aangeteken, hersien.

### **Verslag van die Ouditeur-Generaal Suid-Afrika**

Die Oudit Komitee het

- OGSA se Bestuursverslag en Bestuur se reaksie daarop hersien;
- Op 'n kwartaallike basis die Departement se implementasieplan vir ouditkwessies hersien in die voorafgaande jaar;
- het met OGSA vergader om te verseker dat daar geen onopgeloste kwessies is wat uit die regulatoriese oudit voortspruit nie.

Regstellende stappe oor die gedetailleerde bevindings wat deur die OGSA geopper is, word op 'n kwartaallike 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.

Die Ouditkomitee wens die Departement geluk met die handhawing van 'n ongekwalifiseerde oudit met geen wesenlike bevindings nie.



---

**Mnr N Buick**

**Voorsitter van die Onderwysouditkomitee**

**14 Augustus 2017**



Deel D  
**Menslike Hulpbronbestuur**

## **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 Staatsamptenaarpensoenfonds, 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 mensebestuursaanleenthede***

Die bestuur van die departement se bekostigbare mandjie van opvoederposte is van kritieke belang vir die opvoedkundige sukses van skole.

Raadpleging tussen die Minister van Onderwys in die Wes-Kaap oor die bekostigbare mandjie van opvoederposte vir 2017 en die verspreiding van die bekostigbare mandjie van poste tussen die hoof van die Departement met vakbonde en belanghebbende party is op 1 Augustus 2016 afgehandel. Gegewe die fiskale uitdagings m.b.t die vergoeding van werknemer-begroting vir die 2016/2017 en 2017/2018 MTUR, was die WKOD se hoofdoelwit om nie die aantal opvoederposte by opvoedkundige instellings te verminder nie. Dit is bereik deur kostebesparende maatreëls in te stel. Die bekostigbare mandjie van poste vir 2016 is op 32 039 behou vir die 2017 akademiese jaar om stabiliteit by opvoedkundige instellings te verseker. 'n Herprioritering van seker posttoewysings is gemaak binne die 32 039 posttoekenning vir die 2017 akademiese jaar ten einde 49 poste toe te wys vir wagglyste en leerderondersteuningbehoefte by Spesiale Skole. Stappe is geneem om 'n opvoeder/leerder verhouding van 1:37 in laerskole is en 1:33 in hoërskole te verseker.

Die departement het 2 vakaturelyste vir opvoeders uitgereik, soos geskeduleer in 2016, asook 3 spesiale vakaturelyste, op aanvraag, vir skoolhoof en adjunkhoofposte

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

#### 1. Skoolleierskap en bestuur:

Spesiale aandag is weereens geskenk aan die advertering en vulling van skoolhoof- en adjunkskoolhoofposte. Hierdie poste is in elk van die vakaturelyste en in spesiale vakaturelyste geadverteer en geprioritiseer om die spoedige verwerking van aansoeke te verseker.

Die WKOD het voortgegaan om aanstellingsvereistes en keuringsprosesse vir skoolhoofde, adjunk-skoolhoofde en departementshoofde is versterk. Instrumente vir bevoegdheidsgebaseerde assessering (BGA) is gebruik om te help met werwing vir bevorderingsposte 2016/2017. Waar beheerliggame nie gebruik gemaak het van die BGA instrument as deel van die werwing- en keuringsproses nie, het die gedelegeerde owerheid die nominasie goedgekeur op voorwaarde dat die nuutaangestelde opvoeder onderwerp word aan 'n BGA vir professionele ontwikkeling. 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 het met ingang van 1 Januarie 2017 altesaam 1 126 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 slegs 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. As 'n sorgsame en verantwoordelike werkgewer, analiseer die WKOD die verlofdata en identifiseer tendense om werknemers wat 'n risiko loop te identifiseer en om bykomende rigting en ondersteuning te verskaf aan beide bestuurders en werknemers om kwessies wat tot verlengde afwesigheid kan lei aan te spreek.

### ***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. Die Departement het 358 van die kwalifiserende lys van 717 Funza Lushaka beurshouers wat hulle studies aan die einde van 2015 voltooi het vir plasing in 2016 teen vakante substantiewe poste geplaas. Dit verteenwoordig 'n 49.9% platingskoers van Funza Lushaka beurshouers.

Die departement het 331 van die 737 Funza Lushaka-beurshouers wat hulle studies aan die einde van 2016 voltooi het vir plasing in 2017 teen vakante substantiewe poste geplaas. Dit verteenwoordig 'n 44.9% platingskoers van Funza Lushaka beurshouers gedurende die tydperk 1 Januarie 2017 tot 31 Maart 2017.

Die departement het met die vul van senior bestuursposte klem gelê op die uitslae van die voorgeskrewe bevoegdheidsgebaseerde 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 Gesondheidsbevordering plaas volgens die dae aangeteken in die Departement Gesondheid se gesondheidskalender. Die WKOD het gedurende die oorsigtydperk 45 gesondheid- en welstandbewustheidsdae aangebied, bewustheid geskep deur 25 voorspraaksessies te hou oor die werknemerwelstandsprogram wat aan WKOD-werknemers gebied word, en ondersteuning gebied tydens 8 trauma-ontlontingsessies.

### *Prestasies en uitdagings*

Die departement het voor die einde van Augustus 2016 die 2017-skooldiensstate beskikbaar gestel. Dit het skole in staat gestel om tydig met hul beplanning vir 2017 te begin en het ook voldoende geleentheid geskep vir skole om 'n beroep op meer poste te doen, waar nodig. Skooldiensstate vir 2017 is gegrond op geverifieerde leerdergetalle soos op 31 Julie 2016.

Die WKOD se aanlyn e-Werwingstelsel vir onderwysers is suksesvol en het bygedra tot groter doeltreffendheid in die Stelsel meegebring en meer bevoegde onderwysers is aangestel. Alle vakatures word op die aanlynstelsel geadverteer en aansoek kan slegs deur die stelsel gedoen word. Tot op datum het 63 074 gebruikers geregistreer op die stelsel en 34 749 gebruikers het hulle profiele voltooi op die stelsel. Fase II (outomatisering van die beheerliggaamproses) is suksesvol geloods in 2016 en sal ten volle uitgerol word in 2017.

Die WKOD het gemigreer na die nuwe en verbeterde Pensioen Gevallebestuur (PGB) stelsel. Dit maak voorsiening vir die elektroniese verwerking van pensioenaansoeke, wat gemik is op die bereiking van 'n nul-foutkoers en verkorte pensioenuitbetalingstye.

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-forums en skoolbeheerliggame te verbeter.

### *Toekomstige planne/doelwitte vir mensebestuur*

Die WKOD het fase II van die E-Werwing-stelsel geloods in 2016; Fase II word tans uitgerol vir volle implementasie teen die einde van 2017. Fase II sluit in die outomatisering van die SBL

proses (die opstel van 'n kortlys, punttoekenning en nominasies) asook elektroniese voorsiening van aanlyn aansoeke aan skole en SBL'e.

'n Diensverskaffer is aangestel en die verwagting is dat die WKOD die aanlynstelsel vir kantoorgebaseerde opvoederposte asook dié van staatsdiensposte sal uitrol met die publikasie van die vakature bulletin 2/2017.

Die profielsamestelling van alle onderwysers in terme van spesialisasie in vak en fase, en vak- of fase-onderdig ten einde behoorlike personeelbeplanning vir toekomstige behoeftes te dek, sal afgehandel word.

### 3. Oorsig van menslike hulpbronstatistiek

#### 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 2016 tot 31 Maart 2017**

Program	Totale Uitgawes (R'000)	Personeeluitgawes (R'000)	Opleidingsuitgawes (R'000)	Professionele en spesiale diensteuitgawes (R'000)	Personeeluitgawes as 'n % van totale Uitgawes	Gemiddelde personeelkoste per werknemer (R'000)	Getal werknemers
Program 1*	1 344 991	777 702	1 359	0	4.03	439.38	1 770
Program 2	14 272 090	12 150 946	23 256	0	62.95	342.05	35 524
Program 3	101 026		0	0	0	0	0
Program 4	1 124 477	894 943	0	0	4.64	315.90	2 833
Program 5	537 939	61 129	0	0	0.32	433.54	141
Program 6**	1 573 028	18 246	0	0	0.09	506.83	36
Program 7	347 626	***152 467	0	0	0.79	496.64	307
		****78 308	0	0	0.41	0	0
Totaal	19 301 177	14 133 741	24 615	0	73.23	348.03	40 611

Program	Totale Uitgawes (R'000)	Personeeluitgawes (R'000)	Opleidingsuitgawes (R'000)	Professionele en spesiale diensteuitgawes (R'000)	Personeeluitgawes as 'n % van totale Uitgawes	Gemiddelde personeelkoste per werknemer (R'000)	Getal werknemers
<p>Aantekeninge:</p> <p>* Distriksgebaseerde werknemers is van Program 9 na Program 1 verskuif, vandaar die toename in die getal werknemers.</p> <p>** Program 6 sluit Beroepspesifieke Bedeling-poste (BSB) in, wat grootliks deur DORA-poste befonds word.</p> <p>***Die personeeluitgawes ten opsigte van Program 7 (Eksamen- en Onderwysverwante Dienste) ten bedrae van R152.467m is ten opsigte van die werknemers in permanente diens. Die aangeduide gemiddelde personeelkoste is dus slegs ten opsigte van die voltydse werknemers.</p> <p>****Die bedrag van R78 308m reflekteer die bedrag ten opsigte van die uitgawes vir eksaminatore moderatore/nasieners en tydelike administratiewe ondersteuningspersoneel (vir die 2016-Matriekksamens) asook MIV/Vigs-ondersteuningspersoneel.</p>							

**Tabel 3.1.2 Personeelkoste per salarisband vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Salarisband	Personeeluitgawes (R'000)	% van totale Personeelkoste	Gemiddelde Personeelkoste per werknemer (R'000)	Getal Werknemers
Laer geskool (Vlak 1-2)	368 162	2.60	116.51	3 160
Geskool (Vlak 3-5)	912 984	6.44	179.51	5 086
Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	8 193 801	57.78	345.23	23 734
Hoogs geskool toesighouding (vlak 9-12)	4 651 418	32.80	541.87	8 584
Senior en topbestuur (Vlak 13-16)	54 156	0.38	1 152.26	47
Totaal	14 180 521*	100.00	349.18	40 611**
<p>Aantekeninge:</p> <p>*Die totale personeeluitgawes in tabel 3.1.1 en 3.1.2 verskil omdat sommige transaksies direk op BAS plaasvind</p> <p>**Die totale getal werknemers aangedui in tabel 3.1.1 en 3.1.2 hierbo sluit sowel staatsdienspersoneel as opvoeders in.</p>				

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 2016 tot 31 Maart 2017**

Program	Salarisse		Oortyd		Huiseienaarstoelae		Mediese fonds	
	Bedrag (R'000)	Salarisse as % van personeelkoste	Bedrag (R'000)	Oortyd as % van personeelkoste	Bedrag (R'000)	HET as % van personeelkoste	Bedrag (R'000)	Mediese bystand as % van
Program 1	517 441	3.65	(R'000)	0.01	17 799	0.13	31 167	0.22
Program 2	9 095 009	64.14	102	0.00	311 534	2.20	524 208	3.70
Program 3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Program 4	661 542	4.67	54	0.00	25 118	0.18	40 871	0.29
Program 5	46 253	0.33	0	0.00	1 151	0.01	2 412	0.02
Program 6	10 607	0.07	0	0.00	213	0.00	389	0.00
Program 7	168 273	1.19	1 828	0.01	4 076	0.03	7 594	0.05
Totaal	10 499 125	74.04	3 966	0.03	359 891	2.54	606 641	4.28

**Tabel 3.1.4 Salarisse, oortyd, huiseienaarstoelae en mediese bystand per salarisband vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Salarisband	Salarisse		Oortyd		Huiseienaarstoelae		Mediese fonds	
	Bedrag (R'000)	Salarisse as % van personeelkoste	Bedrag (R'000)	Oortyd as % van personeelkoste	Bedrag (R'000)	HET as % van personeelkoste	Bedrag (R'000)	Mediese bystand as % van
Geskoold (Vlak 1-2)	259 875	1.83	47	0.00	19 843	0.14	17 712	0.12
Geskoold (Vlak 3-5)	645 416	4.55	1 295	0.01	42 801	0.30	56 896	0.40
Hoogs geskoold produksie (Vlak 6-8)	6 078 936	42.87	1 953	0.01	201 485	1.42	359 157	2.53
Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	3 479 485	24.54	671	0.00	95 646	0.67	172 113	1.21
Senior bestuur (Vlak 13-16)	35 413	0.25	0	0.00	116	0.00	763	0.01
Totaal	10 499 125	74.04	3 966	0.03	359 891	2.54	606 641	4.28

### 3.2 Indiensneming en vakatures

Die tabelle in hierdie afdeling is 'n opsomming van die posisie ten opsigte van indiense-neming 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).

Personeel-groep	Program	Getal befondsde poste	Onbefondsde poste	Getal poste gevul	Vakature-koers %	Getal persone bykomend tot die diensstaat	Totale getal werknemers
Alle personeel	Program 1	2 015	25	1 740	13.65	30	1 770
	Program 2	35 336	11	35 234	0.29	290	35 524
	Program 4	2 845	0	2 797	1.69	36	2 833
	Program 5	9	0	141**	0.00	0	141**
	Program 6	53	0	32	39.62	4	36
	Program 7	379	3	304	19.79	3	307
	Totaal	40 637	39	40 248	0.96	363	40 611
Opvoeders	Program 1	581	3	581	0.00	14	595
	Program 2	29 144	0	29 128	0.05	182	29 310
	Program 4	1 821	0	1 835	0.00	8	1 843
	Program 5	9	0	141**	0.00	0	141**
	Program 6	6	0	5	16.67	0	5
	Program 7	163	0	140	14.11	3	143
	Totaal	31 724	3	31 830	0.00	207*	32 037
Staatsdienspersoneel	Program 1	1 434	22	1 159	19.18	16	1 175
	Program 2	6 192	11	6 106	1.39	108	6 214
	Program 4	1 024	0	962	6.05	28	990
	Program 5	0	0	0	0.00	0	0
	Program 6	47	0	27	42.55	4	31
	Program 7	216	3	164	24.07	0	164
	Totaal	8 913	36	8 418	5.55	156	8 574

**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). 141 opvoeders in program 5 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 2017**

Personeel-	Salarisband	Getal be- fondse poste	Onbefondsde Poste	Getal poste Gevul	Vakature- koers %	Getal persone bykomend tot die diensstaat	Totale getal werknemers
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	3 315	8	3 413	0.00	45	3 458
	Geskool (Vlak 3-5)	4 418	13	4 718	0.00	81	4 799
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	28 778	11	28 494	0.99	202	28 696
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	4 080	7	3 578	12.30	33	3 611
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	46	0	45	2.17	2	47
	<b>Totaal</b>	<b>40 637</b>	<b>39</b>	<b>40 248</b>	<b>0.96</b>	<b>363</b>	<b>40 611</b>
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)	0	0	0	0.00	0	0
	Geskool (Vlak 3-5)	353	0	998	0.00	1	999**
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	27 563	0	27 471	0.33	179	27 650
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	3 808	3	3 361	11.74	27	3 388
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0	0.00	0	0
	<b>Totaal</b>	<b>31 724</b>	<b>3</b>	<b>31 830</b>	<b>0.00</b>	<b>207</b>	<b>32 037</b>
Staatsdienspersoneel	Laer geskool (Vlak 1-2)	3 315	8	3 413	0.00	45	3 458
	Geskool (Vlak 3-5)	4 065	13	3 720	8.49	80	3 800
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	1 215	11	1 023	15.80	23	1 046
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	272	4	217	20.22	6	223
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	46	0	45	2.17	2	47
	<b>Totaal</b>	<b>8 913</b>	<b>36</b>	<b>8 418</b>	<b>5.55</b>	<b>156</b>	<b>8 574</b>

**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. 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 salarislak 6-8. Die WKOD het 'n paar ondergekwalfiseerde opvoeders in die stelsel. Hulle is die 999 opvoeders wat op salarislak 3-5 vergoed word, aangesien hulle nie aan die minimum posvereistes voldoen om op salarislak 6-8 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 2017**

Kritieke beroep	Getal poste op Goedgekeurde diensstaat	Getal poste gevul	Vakaturekoers	Getal werknemers bykomend tot die diensstaat
Nie van toepassing				
<b>Totaal</b>				

**Aantekeninge:**

- Die CORE-klassifikasie, soos bepaal deur die DPSA, moet vir die voltooiing van hierdie tabel gebruik word.
- Kritieke beroepe word omskryf as beroepe of subkategorieë binne 'n beroep waarin daar tans of in die toekoms verwag word om 'n skaarste van gekwalifiseerde en ervare persone te wees, hetsy vanweë die onbeskikbaarheid van sodanige geskoolde persone of die feit dat die beskikbare persone nie aan die toepaslike vereistes vir indiensneming voldoen nie; 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;
- 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 2017**

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	Onbefonds				
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) SBD-lede wat bo die WKOD-dienststaat gedra word plus een (1) SBD-lid in die Kantoor van die Minister van Onderwys in die Wes-Kaap.

**Tabel 3.3.2 SBD-posinligting soos op 30 September 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	Onbefonds				
Direkteur-Generaal/Departementshoof	1	0	0	0.00	1	100.00
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	9	112.50	0	0.00
Salarisvlak 13	33	0	35	106.06	0	0.00
Totaal	46	0	47	102.17	2	4.35

Aantekening:  
Twee (2) SBD-lede wat bo die WKOD-dienststaat gedra word plus een (1) SBD-lid 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 2016 tot 31 Maart 2017**

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	1	1	0
Salarisvlak 16, maar nie DH nie	0	0	0
Salarisvlak 15	1	1	1
Salarisvlak 14	1	1	0
Salarisvlak 13	4	4	0
Totaal	7	7	1

**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 2016 tot 31 Maart 2017**

Redes waarom vakatures nie binne ses maande geadverteer is nie
Die departement het dit oorweeg om die samestelling van die funksies van die SL15 pos te verander. Na oorweging is dit besluit dat die funksies toegewys voldoende is en die pos is tydens Februarie 2017 geadverteer.

**Aantekening:**

Ingevolge die Staatsdiensregulasies 2016, Artikel 65 (7), 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 2016 tot 31 Maart 2017**

Dissiplinêre stappe wat ingestel is vir die nienakoming van voorgeskrewe tydraamwerke vir die vulling van SBD-poste binne 12 maande
Verwys asb na kommentaar hierbo.

**Aantekening:**

Ingevolge die Staatsdiensregulasies 2016, Artikel 65(7) 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 dissiplinêre 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 2016 tot 31 Maart 2017**

Salarisband	Totale getal poste soos op 31 Maart 2016	Getal poste geëvalueer	% van poste Volgens salaris-bande geëvalueer	Poste opgegradeer		Poste afgegradeer	
				Getal	% van aantal poste	Getal	% van aantal poste
Laer geskool (Vlak 1-2)	3 315	0	0.00	0	0	0	0
Geskool (Vlak 3-5)	4 418	4	0.09	0	0	0	0
Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	28 778	2	0.01	0	0	0	0
Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	4 080	0	0.00	0	0	0	0
Senior bestuursdiens Band A (Vlak 13)	33	1	3.03	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	40 637	7	0.02	0	0	0	0

Aantekening: Slegs staatsdiensposte word posevalueringprosedures 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 2016 tot 31 Maart 2017**

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 salarisvlakke hoër as die vlakke wat deur posevaluering bepaal is per beroep vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Totale getal werknemers wie se salaris die grade oorskry het wat deur posevaluering bepaal is	0
---	---

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 salarisvlakke hoër is as die vlakke wat deur posevaluering bepaal is vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Totale getal werknemers wie se salaris die grade oorskry het wat deur posevaluering bepaal is	0
---	---

### 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 2016 tot 31 Maart 2017**

Personeelgroep	Salarisband	Getal werknemers per band soos op 31 Maart 2015	Aanstellings	Oorplasing na die departement	Aanstellings in en oorplasing na die departement	Beëindigings	Oorplasing uit die departement	Beëindigings en oorplasing uit die departement	Omsetkoers%
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	3 122	2 608	0	2 608	2 421	0	2 421	5.99
	Geskool (Vlak 3-5)	5 003	4 585	10	4 595	2 969	5	2 974	32.40
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	23 289	11 321	22	11 343	11 854	45	11 899	0.00
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	8 844	578	1	579	1 276	5	1 281	0.00
	Senior bestuursdiens Band A (Vlak 13)	35	3	1	4	2	0	2	5.71
	Senior bestuursdiens Band B (Vlak 14)	8	1	0	1	1	0	1	0.00
	Senior bestuursdiens Band C (Vlak 15)	3	0	0	0	1	0	1	0.00
	Senior bestuursdiens Band D (Vlak 16)	1	0	0	0	0	1	1	0.00
<b>Totaal</b>	<b>40 305</b>	<b>19 096</b>	<b>34</b>	<b>19 130</b>	<b>18 524</b>	<b>56</b>	<b>18 580</b>	<b>1.36</b>	
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)	0	0	0	0	0	0	0	0.00
	Geskool (Vlak 3-5)	1 070	3 540	0	3 540	1 857	0	1 857	157.29
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	22 089	11 174	15	11 189	11 653	37	11 690	0.00
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	8 621	556	1	557	1 254	3	1 257	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
<b>Totaal</b>	<b>31 780</b>	<b>15 270</b>	<b>16</b>	<b>15 286</b>	<b>14 764</b>	<b>40</b>	<b>14 804</b>	<b>1.52</b>	
Staatsdiens	Laer geskool (Vlak 1-2)	3 122	2 608	0	2 608	2 421	0	2 421	5.99
	Geskool (Vlak 3-5)	3 933	1 045	10	1 055	1 112	5	1 117	0.00
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	1 200	147	7	154	201	8	209	0.00
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	223	22	0	22	22	2	24	0.00
	Senior bestuursdiens Band A (Vlak 13)	35	3	1	4	2	0	2	5.71
	Senior bestuursdiens Band B (Vlak 14)	8	1	0	1	1	0	1	0.00
	Senior bestuursdiens Band C (Vlak 15)	3	0	0	0	1	0	1	0.00
	Senior bestuursdiens Band D (Vlak 16)	1	0	0	0	0	1	1	0.00
<b>Totaal</b>	<b>8 525</b>	<b>3 826</b>	<b>18</b>	<b>3 844</b>	<b>3 760</b>	<b>16</b>	<b>3 776</b>	<b>0.87</b>	

**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 2016 tot 31 Maart 2017**

Kritiese beroep	Aantal werknemers aan begin van tydperk - April 2016	Aanstellings in en oorplasinge na die departement	Beëindigings en oorplasinge uit die departement	Omsetkoers
Nie van toepassing nie				

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

**Tabel 3.5.3.1 Redes waarom personeel die departement verlaat het vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Groep	Tipe beëindiging	Getal personeel	% van totale Beëindigings	Getal beëindigings as % van totale getal werknemers soos op 31 Maart 2016
Alle personeel	Sterfte/heengaan	105	0.57	0.26
	Bedanking	1 403	7.56	3.48
	Verstryking van kontrak	15 869	85.46	39.37
	Ontslag – operasionele veranderinge	3	0.02	0.01
	Ontslag – wangedrag	68	0.37	0.17
	Ontslag – onbevoegdheid	0	0.00	0.00
	Ontslaan weens swak gesondheid	88	0.47	0.22
	Ontslaan weens ongeskiktheid	0	0.00	0.00
	Aftrede	986	5.31	2.45
	Werknemer-geïnisieerde skeidingspakket	0	0.00	0.00
	Oorplasinge na ander staatsdiensdepartemente	56	0.30	0.14
	<b>Totaal</b>	<b>18578</b>	<b>100.00</b>	<b>46.09</b>
	Opvoeders	Sterfte/heengaan	72	0.49
Bedanking		1 201	8.12	3.78
Verstryking van kontrak		12 628	85.34	39.74
Ontslag – operasionele veranderinge		3	0.02	0.01
Ontslag – wangedrag		37	0.25	0.12
Ontslag – onbevoegdheid		0	0.00	0.00
Ontslaan weens swak gesondheid		60	0.41	0.19
Ontslaan weens ongeskiktheid		0	0.00	0.00
Aftrede		762	5.15	2.40
Werknemer-geïnisieerde skeidingspakket		0	0.00	0.00
Oorplasinge na ander staatsdiensdepartemente		40	0.27	0.13
<b>Totaal</b>		<b>14 803</b>	<b>100.00</b>	<b>46.58</b>

Groep	Tipe beëindiging	Getal personeel	% van totale beëindigings	Getal beëindigings as % van totale getal werknemers soos op 31 Maart 2016
Staatsdienspersoneel	Sterfte/heengaan	33	0.88	0.39
	Bedanking	202	5.36	2.37
	Verstryking van kontrak	3 241	85.97	38.02
	Ontslag – operasionele veranderinge	0	0.00	0.00
	Ontslag – wangedrag	31	0.82	0.36
	Ontslag – onbevoegdheid	0	0.00	0.00
	Ontslaan weens swak gesondheid	28	0.74	0.33
	Ontslaan weens ongeskiktheid	0	0.00	0.00
	Aftrede	224	5.94	2.63
	Werknemer-geïnisieerde skeidingspakket	0	0.00	0.00
	Oorplasing na ander staatsdiensdepartemente	16	0.42	0.19
	Totaal	3775	100.00	44.28

**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 plaasvervangeropvoeders aangestel in die plek van opvoeders wat met verlof gaan of gesekondeer word. Die kortste tydperk vir 'n kontrakaanstelling ten opsigte van 'n opvoeder is twee weke.

**Tabel 3.5.3.2 Redes waarom personeel bedank het, 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Groep	Tipe beëindiging	Getal personeel	% van totale beëindigings
Alle personeel	Ouderdom	3	0.21
	Swak gesondheid	14	1.00
	Beter vergoeding	54	3.85
	Kontrak verstryk	6	0.43
	Huishoudelike probleme	14	1.00
	Emigrasie	41	2.92
	Verdere studie	4	0.29
	Huwelik	6	0.43
	Aard van werk	79	5.63
	Geen rede nie	22	1.57
	Ander beroep	85	6.06
	Eie onderneming	4	0.29
	Persoonlike griewe	37	2.64
	Bedanking uit pos	1 024	72.99
	Vervoerprobleem	0	0.00
	Swangerskap	0	0.00
	Huisvrou	0	0.00
	Verplasing (gade)	5	0.36
	Vermindering van poste	0	0.00
	Ander onderwydepartement	5	0.36
	Oorplasing ander stelsel	0	0.00
	Wangedrag	0	0.00
Groototaal		1 403	100

Groep	Tipe beëindiging	Getal personee	% van totale beëindigings
Opvoeders	Ouderdom	2	0.17
	Swak gesondheid	11	0.92
	Beter vergoeding	45	3.75
	Kontrak het verstryk	6	0.50
	Huishoudelike probleme	12	1.00
	Emigrasie	40	3.33
	Verdere studie	4	0.33
	Huwelik	5	0.42
	Aard van werk	71	5.91
	Geen rede nie	20	1.67
	Ander beroep	65	5.41
	Eie onderneming	3	0.25
	Persoonlike griewe	31	2.58
	Bedanking uit pos	876	72.94
	Vervoerprobleem	0	0.00
	Swangerskap	0	0.00
	Huisvrou	0	0.00
	Verplasing (gade)	5	0.42
	Vermindering van poste	0	0.00
	Ander onderwysdepartement	5	0.42
	Oorplasing ander stelsel	0	0.00
Wangedrag	0	0.00	
	1 201	10	
Staatsdienspersoneel	Ouderdom	1	0.50
	Swak gesondheid	3	1.49
	Beter vergoeding	9	4.46
	Kontrak het verstryk	0	0.00
	Huishoudelike probleme	2	0.99
	Emigrasie	1	0.50
	Verdere studie	0	0.00
	Huwelik	1	0.50
	Aard van werk	8	3.96
	Geen rede	2	0.99
	Ander beroep	20	9.90
	Eie onderneming	1	0.50
	Persoonlike griewe	6	2.97
	Bedanking uit pos	148	73.27
	Vervoerprobleem	0	0.00
	Swangerskap	0	0.00
	Huisvrou	0	0.00
	Verplasing (gade)	0	0.00
	Vermindering van poste	0	0.00
	Ander onderwysdepartement	0	0.00
	Oorplasing ander stelse	0	0.00
Wangedrag	0	0.00	
Totaal	202	100.00	

**Tabel 3.5.3.3 Ouderdomsgroepe van personeel wat bedank het, 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Ouderdoms	Bedankings – alle personeel	Alle personeel %	Bedankings opvoeders	Opvoeders %	Bedankings staatsdienspersoneel	Staatsdienspersoneel %
Ouderdom 20>	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Ouderdom 20 tot 24	60	4.28	59	4.91	1	0.50
Ouderdom 25 tot 29	255	18.18	241	20.07	14	6.93
Ouderdom 30 tot 34	145	10.33	128	10.66	17	8.42
Ouderdom 35 tot 39	106	7.56	87	7.24	19	9.41
Ouderdom 40 tot 44	153	10.91	131	10.91	22	10.89
Ouderdom 45 tot 49	239	17.03	207	17.24	32	15.84
Ouderdom 50 tot 54	181	12.90	147	12.24	34	16.83
Ouderdom 55 tot 59	153	10.91	121	10.07	32	15.84
Ouderdom 60 tot 64	107	7.63	78	6.49	29	14.36
Ouderdom 65 >	4	0.29	2	0.17	2	0.99
Totaal	1 403	100.00	1 201	100.00	202	100.00

**Tabel 3.5.3.4 Toekenning van werknemer-geïnisieerde skeidingspakkette: 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Totale aantal werknemer-geïnisieerde skeidingspakkette in 2016/2017	0
---	---

**Tabel 3.5.4 Bevorderings per kritieke beroep vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Beroep	Werknemers 1 April 2016	Bevorderings na 'n ander salarisvlak	Salarisvlakbevorderings as % van werknemers per beroep	Vorderings na 'n ander kerf binne 'n salarisvlak	Kerfvorderings as % van werknemers per beroep
Nie van toepassing					

**Tabel 3.5.5 Bevorderings per salarisband vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Personeelgroep	Salarisband	Werknemers Soos op 1 April 2016	Vorderings na n ander salarisvlak	Salarisvlakbevorderings as % van werknemers per beroep	Vorderings na 'n ander kerf binne 'n salarisvlak	Kerfvorderings as % van werknemers per beroep
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	3 362	221	6.57	1 776	52.83
	Geskool (Vlak 3-5)	4 579	149	3.25	3 309	72.26
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	2 604	733	28.15	16 451	631.76
	Hoogs geskool produksie (Vlak 9 - 12)	29 713	726	2.44	7 968	26.82
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	47	4	8.51	29	61.70
	Totaal	40 305	1 833	4.55	29 533	73.27
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)	0	0	0.00	0	0.00
	Geskool (Vlak 3-5)	754	3	0.40	134	17.77
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	1 530	676	44.18	16 009	1046.34
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	29 496	712	2.41	7 822	26.52
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0.00	0	0.00
	Totaal	31 780	1 391	4.38	23 965	75.41
Staatsdienspersoneel	Laer geskool (Vlak 1-2)	3 362	221	6.57	1 776	52.83
	Geskool (Vlak 3-5)	3 825	146	3.82	3 175	83.01
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	1 074	57	5.31	442	41.15
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	217	14	6.45	146	67.28
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	47	4	8.51	29	61.70
	Totaal	8 525	442	5.18	5 568	65.31

### 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 2017**

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Buitelandse burgers		Totaal
	S	K	I	W	S	K	I	W	Manlik	Vroulik	
Topbestuur (Vlak 14-16)	1	6	1	2	0	0	1	1	0	0	12
Senior bestuur (Vlak 13)	2	10	1	7	2	9	1	3	0	0	35
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur (Vlak 11-12)	134	557	8	239	68	175	6	111	0	0	1 298
Geskoolde tegnies en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	654	3 402	34	833	1 639	4 835	57	1 997	6	5	13 462
Halfgeskoolde en diskresionêre besluitneming (Vlak 4-7)	1 252	2 562	9	651	4 078	8 076	71	3 404	64	37	20 204
Ongeskoolde en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	648	2 121	3	120	494	2 022	1	163	17	11	5 600
<b>Totaal</b>	<b>2 691</b>	<b>8 658</b>	<b>56</b>	<b>1 852</b>	<b>6 281</b>	<b>15 117</b>	<b>137</b>	<b>5 679</b>	<b>87</b>	<b>53</b>	<b>40 611</b>

**Tabel 3.6.2 Totale getal werknemers (met gestremdhede) in elk van die volgende beroepsbande soos op 31 Maart 2017**

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	3	0	0	13
Halfgeskoolde en diskresionêre besluitneming (Vlak 4-7)	1	0	0	1	1	2	0	2	0	0	7
Ongeskoolde en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	2	3	0	0	2	3	0	0	0	0	10
<b>Totaal</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>32</b>

**Tabel 3.6.3 Werwing vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

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	1	0	0	0	1	1	0	0	0	3
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur (Vlak 11-12)	21	43	1	22	12	26	0	23	0	0	148
Geskoolde tegnies en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	110	674	1	86	699	1 046	16	133	2	0	2 767
Halfgeskoolde en diskresionêre besluitneming (Vlak 4-7)	687	1 403	7	236	2 307	4 318	39	1 556	129	59	10 741
Ongeskoolde en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	504	1 500	5	151	714	2 108	10	340	65	39	5 436
<b>Totaal</b>	<b>1 322</b>	<b>3 622</b>	<b>14</b>	<b>495</b>	<b>3 732</b>	<b>7 499</b>	<b>66</b>	<b>2 052</b>	<b>196</b>	<b>98</b>	<b>19 096</b>

**Tabel 3.6.4 Bevorderings vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Buitelandse burgers		Totaal
	S	K	I	W	S	K	I	W	Manlik	Vroulik	
Topbestuur (Vlak 14-16)	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	4
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)	14	51	0	22	5	19	0	16	0	0	127
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	85	292	1	81	191	405	6	161	0	0	1 222
Halfgeskoolde en diskresionêre besluitneming (Vlak 4-7)	8	27	0	3	22	63	0	6	0	0	129
Ongeskoolde en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	36	143	1	1	18	147	0	5	0	0	351
<b>Totaal</b>	<b>144</b>	<b>514</b>	<b>2</b>	<b>109</b>	<b>236</b>	<b>634</b>	<b>6</b>	<b>188</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 833</b>

**Tabel 3.6.5 Beëindigings vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Buitelandse burgers		Totaal
	S	K	I	W	S	K	I	W	Manlik	Vroulik	
Topbestuur (Vlak 14-16)	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Senior bestuur (Vlak 13)	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur (Vlak 11-12)	22	99	1	67	22	36	1	33	0	0	281
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	153	924	4	124	827	1 420	15	278	0	0	3 745
Halfgeskoolde en diskresionêre besluitneming (Vlak 4-7)	657	1 411	9	236	2 253	4 361	38	1 597	133	71	10 766
Ongeskoolde en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	396	1 215	2	103	400	1 397	3	136	49	27	3 728
<b>Totaal</b>	<b>1 228</b>	<b>3 652</b>	<b>16</b>	<b>531</b>	<b>3 502</b>	<b>7 214</b>	<b>57</b>	<b>2 044</b>	<b>182</b>	<b>98</b>	<b>18 524</b>

**Tabel 3.6.6 Dissiplinêre optrede vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Dissiplinêre optrede	Manlik				Vroulik				Totaal
	Swart	Kleurling	Indiër	Wit	Swart	Kleurling	Indiër	Wit	
Alle tipes	95	181	1	14	148	84	3	13	539

**Tabel 3.6.7 Vaardigheidsontwikkeling vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulike				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	21	0	1	0	2	0	0	24
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur (Vlak 11-12)	1 725	4 660	72	1 111	4 020	7 524	109	2 656	21 877
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (Vlak 8-10)	16	67	0	1	28	98	0	15	225
Halfgeskoolde en diskresionêre besluitneming (Vlak 4-7)	71	160	0	3	169	589	0	46	1 038
Ongeskoolde en bepaalde besluitneming (Vlak 1-3)	66	233	0	8	30	112	0	5	454
<b>Groot totaal</b>	<b>1 878</b>	<b>5 141</b>	<b>72</b>	<b>1 124</b>	<b>4 247</b>	<b>8 325</b>	<b>109</b>	<b>2 722</b>	<b>23 618</b>

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 2016**

SMS Level	Number of funded SMS posts per level	Number of SMS members per level	Number of signed Performance Agreements per level	Signed Performance Agreements as % of SMS members per level
Director- General/ Head of Department	1	1	1	100.00
Salary level 16, but not HOD	0	0	0	100.00
Salary Level 15	4	3	3	100.00
Salary Level 14	9	8	8	100.00
Salary Level 13	32	31	31	100.00
Total	46	43	43	100.00

**Tabel 3.7.2 Redes hoekom prestasieooreenkomste nie met alle SBD-lede teen 31 Mei 2016 onderteken is nie**

Redes
Nie van toepassing nie

**Tabel 3.7.3 Dissiplinêre stappe ingestel teen SBD-lede wat nie teen 31 Mei 2016 prestasieooreenkomste onderteken het nie**

Redes
Nie van toepassing nie

### 3.8 Prestasiebelonings

Ten einde goeie prestasie aan te moedig, het die departement die volgende prestasiebelonings toegeken aan personeel vir die prestasietydperk 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 2016 tot 31 Maart 2017**

Salarisband	Werknemers soos op 31 Maart 2016	Vorderings na 'n ander kerf binne 'n salarisvlak	Kerfvorderings as 'n % van werknemers per salarisband
Laer geskool (Vlak 1-2))	3 362	1 776	52.83
Geskool (Vlak 3-5)	4 579	3 309	72.26
Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	2 604	16 451	631.76
Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	29 713	7 968	26.82
Senior bestuur (Vlak 13-16)	47	29	61.70
Totaal	40 305	29 533	73.27

**Tabel 3.8.2 Kerfvorderings per kritieke beroep, 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Kritieke beroepe	Werknemers soos op 31 Maart 2016	Vorderings na 'n ander kerf binne 'n salarisvlak	Kerfvorderings as 'n % van werknemers per salarisband
Nie van toepassing			
Totaal			

**Tabel 3.8.3 Prestasiebelonings per ras, geslag en gestremdheid vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Personeel groep	Ras en geslag	Profiel van begunstigde			Koste (R'000)	
		Getal begunstigdes	Totale getal werknemers in groep	% van total in groep	Koste	Gemiddelde koste per werknemer
Staatsdiens	Swart	238	1 708	13.93	2 053	8.63
	Manlik	99	804	12.31	771	7.79
	Vroulik	139	904	15.38	1 281	9.22
	Kleurling	1 089	5 990	18.18	10 989	10.09
	Manlik	388	2 596	14.95	3 589	9.25
	Vroulik	701	3 394	20.65	7 400	10.56
	Indiër	6	25	24.00	74	12.40
	Manlik	1	8	12.50	15	15.15
	Vroulik	5	17	29.41	59	11.85
	Wit	250	783	31.93	3 170	12.68
	Manlik	27	163	16.56	401	14.87
	Vroulik	223	620	35.97	2 769	12.42
	Gestremd	3	19	15.79	30	10.08
	Groottotaal		1 586	8 525	18.60	16 316

**Tabel 3.8.4 Prestasiebelonings per salarisband vir personeel onder senior bestuursdiens vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Groep	Salarisbande	Profiel van begunstigde			Koste (R'000)		
		Getal Begunstigdes	Totale getal werknemers in groep	% van totaal binne salarisband	Koste (R'000)	Gemiddelde koste (R'000) per begunstigde	Koste as % van die totale personeeluitgawes
Staatsdiens	Laag geskool (Vlakke 1-2)	256	3 362	7.61	1 366	5.34	0.37
	Geskool (Vlakke 3-5)	864	3 825	22.59	7 482	8.66	0.82
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	396	1 074	36.87	5 531	13.97	0.07
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	62	217	28.57	1 497	24.14	0.03
	Totaal	1 578	8 478	18.61	15 875	10.06	0.11

**Tabel 3.8.5 Prestasiebelonings per kritieke beroep vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Kritieke beroep	Profiel van begunstigde			Koste	
	Getal begunstigdes	Aantal begunstigdes	% van totaal binne beroep	Totale koste ('000)	Gemiddelde koste per werknemer
Nie van toepassing					

**Tabel 3.8.6 Prestasieverwante belonings (kontantbonus) per salarisband vir senior bestuursdiens vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Salarisbande	Profiel van begunstigde			Koste		
	Getal Begunstigdes	Totale getal werknemers in groep	% van totaal In salarisband	Koste (R'000)	Gemiddelde koste per werknemer	Koste as % van die totale personeeluitgawes
Senior bestuursdiens Band A (Vlak 13)	10	35	28.57	388	38.77	0.72
Senior bestuursdiens Band B (Vlak 14)	1	8	12.50	54	53.55	0.10
Senior bestuursdiens Band C (Vlak 15)	0	3	0.00	0	0.00	0.00
Senior bestuursdiens Band D (Vlak 16)	0	1	0.00	0	0.00	0.00
<b>Totaal</b>	<b>11</b>	<b>47</b>	<b>23.40</b>	<b>441</b>	<b>40.11</b>	<b>0.81</b>

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 gesekondeerde 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 2016 tot 31 Maart 2017**

Personeel-groep	Salarisband	1 April 2016		31 Maart 2017		Verandering	
		Getal	% van totaal	Getal	% van totaal	Getal	% in Salarisband
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	2	1.48	2	1.43	0	0.00
	Geskool (Vlak 3-5)	33	24.44	33	23.57	0	0.00
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	93	68.89	98	70.00	5	100.00
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	7	5.19	7	5.00	0	0.00
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	<b>Totaal</b>	<b>135</b>	<b>100.00</b>	<b>140</b>	<b>100.00</b>	<b>5</b>	<b>100.00</b>
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Geskool (Vlak 3-5)	31	23.66	30	22.22	-1	0
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	93	70.99	98	72.59	5	125.00
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	7	5.34	7	5.19	0	0.00
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	<b>Totaal</b>	<b>131</b>	<b>100.00</b>	<b>135</b>	<b>100.00</b>	<b>4</b>	<b>100.00</b>
Staatsdiens	Laer geskool (Vlak 1-2)	2	50.00	2	40.00	0	0.00
	Geskool (Vlak 3-5)	2	50.00	3	60.00	1	100.00
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	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
	<b>Totaal</b>	<b>4</b>	<b>100.00</b>	<b>5</b>	<b>100.00</b>	<b>1</b>	<b>100.00</b>

**Tabel 3.9.2 Buitelandse werkers per belangrike beroep vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

	Belangrike beroep	1 April 2016		31 Maart 2017		Verander	
		Getal	% van totaal	Getal	% van totaal	Getal	% verandering
Alle personeel	Arbeiders en verwante werkers	20	14.81	27	19.29	7	140.00
	Klerke	1	0.74	1	0.71	0	0.00
	Tegnici en verwante professionele persone	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Professionele persone	114	84.44	112	80.00	-2	0.00
	Totaal	135	100.00	140	100.00	5	100.00
Opvoeders	Arbeiders en verwante werkers	17	12.98	23	17.04	6	150.00
	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	114	87.02	112	82.96	-2	0.00
	Totaal	131	100.00	135	100.00	4	100.00
Staatsdiens	Arbeiders en verwante werkers	3	75.00	4	80.00	1	100.00
	Klerke	1	25.00	1	20.00	0	0.00
	Tegnici en verwante professionele persone	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Professionele persone	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	Totaal	4	100.00	5	100.00	1	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 2016 tot 31 Desember 2016**

5	Salarisband	Totale dae	Dae met mediese sertifikaat	Dae met mediese sertifikaat	Getal werknemers wat siekteverlof gebruik	% van totale werknemers wat siekteverlof gebruik	Gemiddelde dae per siek werknemer	Gemiddelde dae per (alle) werknemers	Beraamde koste (R'000) op 261 dae
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	16 244	13 805	84.99	2 031	6.82	8	5	5 387
	Geskool (Vlak 3-5)	28 637	23 766	82.99	3 369	11.32	9	5	14 612
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	142 679	112 200	78.64	18 040	60.61	8	6	139 655
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	54 296	44 556	82.06	6 290	21.13	9	4	79 959
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	146	109	74.66	33	0.11	4	3	386
	Totaal	242 002	194 436	80.34	29 763	100.00	8	5	240 000
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0
	Geskool (Vlak 3-5)	2 691	1 935	71.91	484	2.05	6	3	1 599
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	132 214	103 715	78.44	17 030	72.15	8	6	130 482
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	52 323	42 937	82.06	6 090	25.80	9	4	77 112
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0
	Totaal	187 228	148 587	79.36	23 604	100.00	8	5	209 193
Staatsdiens	Laer geskool (Vlak 1-2)	16 244	13 805	84.99	2 031	32.98	8	5	5 387
	Geskool (Vlak 3-5)	25 946	21 831	84.14	2 885	46.84	9	6	13 013
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	10 465	8 485	81.08	1 010	16.40	10	7	9 174
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	1 973	1 619	82.06	200	3.25	10	7	2 847
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	146	109	74.66	33	0.54	4	3	386
	Totaal	54 774	45 849	83.71	6 159	100.00	9	6	30 807

**Tabel 3.10.2 Ongeskiktheidsverlof (tydelik en permanent) vir die tydperk 1 Januarie 2016 tot 31 Desember 2017**

Groep	Salarisband	Totale dae	Dae met mediese sertifisering	% dae met mediese sertifisering	Getal werknemers wat siekverlof gebruik	% van totale werknemers wat siekverlof gebruik	Gemiddelde dae per siek werknemer	Gemiddelde dae per (alle) werknemers	Beraamde koste (R'000) op 261 dae
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	1 301	1 300	100	40	6	33	0	438
	Geskool (Vlak 3-5)	2 729	2 722	100	63	10	43	1	1 269
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8))	14 990	14 889	99	371	56	40	1	14 832
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	8 277	8 264	100	189	29	44	1	12 096
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0.00	0	0	0	0	0
	<b>Totaal</b>	<b>27 297</b>	<b>27 175</b>	<b>100</b>	<b>663</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>1</b>	<b>28 636</b>

Groep	Salarisband	Totale dae	Dae met mediese sertifisering	% dae met mediese sertifisering	Getal werknemers wat siekverlof gebruik	% van totale getal werknemers wat siekverlof gebruik	Gemiddelde dae per siek werknemer	Gemiddelde dae per (alle) werknemers	Beraamde koste (R'000) op 261 dae
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)	0	0	0.00	0	0	0	0	0
	Geskool (Vlak 3-5)	57	57	100	4	1	14	0	37
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8) 8)	13 802	13 716	99	344	65	40	1	13 813
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	7 842	7 829	100	185	35	42	1	11 532
	Senior bestuur (Vlak 13-16))	0	0	0.00	0	0	0	0	0
	<b>Totaal</b>	<b>21 701</b>	<b>21 602</b>	<b>100</b>	<b>533</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>1</b>	<b>25 383</b>
Staatsiens	Laer geskool (Vlak 1-2)	1 301	1 300	100	40	31	33	0	438
	Geskool (Vlak 3-5)	2 672	2 665	100	59	45	45	1	1 232
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	1 188	1 173	99	27	21	44	1	1 019
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	435	435	100	4	3	109	1	564
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0.00	0	0	0	0	0
	<b>Totaal</b>	<b>5 596</b>	<b>5 573</b>	<b>100</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>1</b>	<b>3 253</b>

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 2016 tot 31 Desember 2016**

Groep	Salarisband	Totale dae geneem	Gemiddelde getal dae geneem per werknemer	Getal werknemers met jaarlikse verlof
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	2 1049	11	1 928
	Geskool (Vlak 3-5)	37 275	13	2 842
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	21 561	13	1 625
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	24 699	13	1 860
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	1 155	24	49
	Totaal	105 739	13	8 304
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)	0	0	0
	Geskool (Vlak 3-5)	8	4	2
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	1 333	2	576
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	19 261	12	1 627
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0
	Totaal	20 602	9	2 205
Staatsdiens	Laer geskool (Vlak 1-2)	21 049	11	1 928
	Geskool (Vlak 3-5)	37 267	13	2 840
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	20 228	19	1 049
	Hoogs geskool toesighouding (Vlak 9-12)	5 438	23	233
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	1 155	24	49
	Totaal	85 137	14	6 099

**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.

-Die bostaande tabel sluit staatsdienswerknemers by skole uit.

**Tabel 3.10.4 Opgehoopte verlof vir die tydperk 1 Januarie 2016 tot 31 Desember 2017**

Groep	Salarisband	Totale opgehoopte verlof beskikbaar soos op 24 Des 2014	Totale dae opgehoopte verlof geneem	Getal werknemers wat opgehoopte verlof neem	Gemiddelde getal dae geneem per werknemer	Aantal werknemers met opgehoopte verlof soos op 24 Des 2015	Totale opgehoopte verlof beskikbaar soos op 24 Des 2015
Alle personeel	Laer geskool (Vlak 1-2)	8 948	386	11	35	152	3 813
	Geskoold (Vlak 3-5)	77 061	5 056	107	47	1 272	71 268
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	261 570	19 251	823	23	4 680	222 795
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	471 035	35 714	1 362	26	6 614	428 830
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	2 788	485	4	121	22	2 533
	<b>Totaal</b>	<b>821 402</b>	<b>60 892</b>	<b>2 307</b>	<b>26</b>	<b>12 740</b>	<b>729 238</b>
Opvoeders	Laer geskool (Vlak 1-2)	0	0	0	0	0	0
	Geskoold (Vlak 3-5)	1 174	132	5	26	13	781
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	216 445	15 841	752	21	3 938	181 165
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	464 803	35 330	1 358	26	6 523	423 016
	Senior bestuur (Vlak 13-16)	0	0	0	0	0	0
	<b>Totaal</b>	<b>682 422</b>	<b>51 303</b>	<b>2 115</b>	<b>24</b>	<b>10 474</b>	<b>604 962</b>
Staatsdiens	Laer geskool (Vlak 1-2)	8 948	386	11	35	152	3 813
	Geskoold (Vlak 3-5)	75 887	4 924	102	48	1 259	70 487
	Hoogs geskool produksie (Vlak 6-8)	45 125	3 410	71	48	742	41 629
	Hoogs geskoold toesighouding (Vlak 9-12)	6 232	384	4	96	91	5 814
	Senior bestuur (Vlak 13-16))	2 788	485	4	121	22	2 533
	<b>Totaal</b>	<b>138 980</b>	<b>9 589</b>	<b>192</b>	<b>50</b>	<b>2 266</b>	<b>124 275</b>

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 2016 tot 31 Maart 2017**

Rede	Totale bedrag (R'000)	Getal werknemers	Gemiddelde betaling per werknemer
Verlofuitbetalings vir 2016/17 weens verlof wat nie in die vorige siklus geneem is nie	0	0	0
Opgehoopte verlofuitbetalings by diensbeëindiging vir 2016/17	57 459	602	95
Huidige verlofuitbetalings by diensbeëindiging 2016/17	1 410	122	11
<b>Totaal</b>	<b>58 869</b>	<b>724</b>	<b>106</b>

Aantekening:\*'n Netto totaal van 122 werknemers het uitbetalings vir jaarlikse verlof ontvang, 93 werknemers het uitbetalings vir sowel opgehoopte 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 laboratoriums, ingenieurswese en skoolsekretaresse))	Brosjures 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
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
Het die departement 'n toegewyde eenheid of het dit spesifieke personele 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 Lewensvaardighedeoriënteringsprogram (LVOP) en die Werknemergesondheid-en welstandsprogram (WGWP). Hierdie twee programme ondersteun mekaar ten opsigte van opleiding en voorspraak. Die WKOD se Werknemergesondheid- en welstandsprogram het drie amptenare wat hiervoor verantwoordelik is; 1 x Assistent-direkteur, 1 x Menslike Hulpbronpraktisyn en 1 x Menslike Hulpbronklerk. Begroting = R 1 895 000
Het die Departement 'n Werknemersbystand of Gesondheidsprogram vir werknemers bekendgestel? Indien wel, dui die sleutelemente/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 Werknemergesondheid- 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: 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 45 Welstandsdae gehou (Breë Gesondheidassessering) by Hoofkantoor, distrikkantore, onderpresterende skole en groepe, voorspraaksessies, 25 werknemerinligtingsessies en 8 trauma-ontlontingsessies gehou. (1 April 2016 – 31 Maart 2017)

Vraag	JA	NEE	Besonderhede, indien ja
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. Gereelde terugvoer en besprekings word gehou tydens skakeling met werknemerpartye.
Het die departement sy indiensnemingsbeleide en -praktyke hersien om te verseker dat dit nie onbillik teen werknemers diskrimineer op grond van hulle MIV-status nie? Indien wel, lys die indiensnemingsbeleide/-praktyke wat sodanig hersien is.	x		Die WKOD het die Werknemergesondheid en Welstand Transversale Beleid van die Wes-Kaapse Regering geïmplementeer.
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 sleutelemente van sodanige maatreëls.	x		Die WKOD doen gereeld voorspraak deur Register, WKOD nuusbuletin, en gedurende welstandgeleenthede 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 terwyl ander verkies het om privaat praktisyns te gebruik vir vertroulikheidsdoeleindes.
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 Welstandsdag uitgevoer word. Die geteikende getal werknemers wat vir die WKOD getoets moes word, was 11 792, maar slegs 3 823 werknemers is getoets. Volgens die statistieke vir 1 April 2016 tot 31 Maart 2017 het 12 mans en 17 vrouens positief vir MIV/Vigs getoets. Deelname aan die program is vrywillig. Hulle is almal na WWP verwys vir ondersteuning en sorg. .

Vraag	JA	NEE	Besonderhede, indien ja
Het die departement maatstawwe/aanwysers ontwikkel om die impak van sy program oor gesondheidsbevordering te monitor en evalueer? Indien wel, lys sodanige maatstawwe/aanwysers.			<p>Versprei kommunikasie aan WKOD werknemers by Hoofkantoor, distrikskantore en instellings. Bemark Werknemergesondheid en welsynprogramme deur Register en WKOD nuusbuletin. Dit word geïntegreer met die Gesondheidkalender van die Department van Gesondheid.</p> <p>In distrikte waar die tendense van stress/depressie, verhoudingskwessies en organisatoriese kwessies hoër is word geteikende ingrypings gekommunikeer met bestuurders van die spesifieke distrik/skool. Dit word gedoen deur gesondheid- en welstandartikels /nuusflitse en soos per behoefte. Maandelikse en kwartaallikse verslae, wat die benutting van die beskikbare dienste aandui, word van die Werknemergesondheid en -welsyndiensverskaffer ontvang. Die departement verkry data oor siekteverlof op Persal.</p> <p>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.</p> <p>Die doel is ook om afwesigheid in die organisasie te verminder.</p> <p>Reël Opleidingsingrypings oor die volgende programme:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Werkplekberading</li> <li>Finansiële opleiding</li> <li>Veerkrachtigheid vir werknemers</li> <li>Middelmisbruik</li> <li>Traumabestuur</li> <li>Konflik en Verhoudingsbestuuropleidng</li> <li>Stres en werkbalans</li> <li>Beplanning vir affrede</li> </ul>
Het die departement maatreëls/aanwysers ontwikkel om die impak van sy gesondheidsbevorderingprogram te monitor en evalueer? Indien wel, lys hierdie maatreëls/aanwysers.			

### 3.12 Arbeidsbetrekkinge

**Tabel 3.12.1 Kollektiewe ooreenkomste vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

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

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

**Tabel 3.12.2 Wangedrag en dissiplinêre verhore afgehandel vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Uitkomste van dissiplinêre verhore	Getal	% van totaal
Korrektiewe berading	9	1.2
Mondelinge waarskuwing	3	0.4
Skriftelike waarskuwing	12	1.6
Finale skriftelike waarskuwing	372	50.3
Geskors sonder betaling	63	8.5
Boete	201	27.2
Demosie	0	0
Ontslag / drostery	64	8.6
Onskuldig	15	2
Saak teruggetrek	1	0.2
<b>Totaal</b>	<b>740</b>	<b>100.00</b>
Aantekening: Uitkomste van dissiplinêre verhore verwys slegs na formele gevalle.		

**Tabel 3.12.3 Tipes wangedrag tydens dissiplinêre verhore hanteer vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Tipes wangedrag	Getal	% van totaal
Diefstal, omkoperij, bedrog of handeling van korrupsie met betrekking tot eksamens	1	0.2
Seksuele aanranding op leerder	8	1.5
Seksuele aanranding op 'n ander werknemer	3	0.5
Seksuele verhouding met leerder van dieselfde skool	1	0.2
Ernstige aanranding met die doel om ernstige liggaamlike leed aan 'n leerder of student te doen	2	0.4
Ernstige aanranding met die doel om ernstige liggaamlike leed aan 'n ander werknemer te doen	0	0
Onwettige besit van 'n bedwelmende, onwettige of verdowende middel	0	0
Versuim om te voldoen aan of oortree 'n wet of enige ander wetgewing, regulasie of wetlike verpligting	8	1.5
Opsetlike of nalatige wanbestuur van die regering se finansies	23	4.3
Misbruik van staatseiendom	6	1.1
Onregverdigbare benadeling van die administrasie, dissipline of doeltreffendheid van die departement	5	1.0
Misbruik sy of haar posisie in die Onderwysdepartement om die belange van enige persoon te bevorder of benadeel	1	0.2
Aanvaar tweede werk en/of vergoeding sonder skriftelike goedkeuring van die werkgever	0	0.0
Versuim om 'n wettige opdrag en/of roetine-instruksie uit te voer	15	2.8

Tipes wangedrag	Getal	% van totaal
Afwesigheid	26	4.8
Diskriminasie	2	0.4
Swak prestasie, om redes buiten onvermoë	15	2.7
Onder die invloed van bedwelmende middels terwyl aan diens	4	0.7
Onbehoorlike, skandelige en onaanvaarbare gedrag	73	13.5
Aanrandings, of poog of dreig om aan te rand	192	35.6
Viktimisasie en/of intimidasie	1	0.2
Gee vals verklarings of getuienis in die uitvoering van pligte en/of vervalsing van rekords	0	0.0
Onwettige stakings	116	21.5
Gemene reg- of statutêre oortreding (diefstal, bedrog en korrupsie)	12	2.2
Oneerlikheid	1	0.2
Drostery	24	4.5
<b>Totaal</b>	<b>539</b>	<b>100.00</b>

Aantekening: Die totaal van alle aangemelde en afgehandelde sake vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017, is 982.

**Tabel 3.12.4 Griewe aanhangig gemaak vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Griewe aanhangig gemaak	Getal	% van totaal
Getal griewe opgelos	136	44.8
Getal griewe nie opgelos nie	167	55.2
<b>Totale getal griewe aanhangig gemaak</b>	<b>303</b>	<b>100.00</b>

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 2016 tot 31 Maart 2017**

Geskille by rade aanhangig gemaak	Getal	% van totaal
Getal geskille bekragtig	8	9.6
Getal geskille afgewys	75	90.4
<b>Totale getal geskille aanhangig gemaak</b>	<b>83</b>	<b>100.00</b>

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 2016 tot 31 Maart 2017**

Stakings	Getal
Totale getal persoon-werkdae verloor	630
Totale koste (R'000) van werkdae verloor	451 130.27
Bedrag (R'000) verhaal as gevolg van geen werk, geen betaling	451 130.27

**Tabel 3.12.7 Voorkomende skorsings vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Voorkomende skorsings	Getal
Getal staatsamptenare geskors	6
Getal opvoeders geskors	17
Aantal staatsamptenare wie se skorsing 30 dae oorskry het	6
Getal opvoeders wie se skorsing 90 dae oorskry het	12
Gemiddelde getal dae geskors	113.96
Koste (R'000) van skorsings	2 754 372.40
Aantekening: Voorkomende skorsings verwys na personeel wat geskors word met 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 2016 tot 31 Maart 2017**

Beroepskategorieë	Geslag	Getal werknemers soos op 1 April 2016	Opleidingsbehoefes aan begin van verslagtydperk geïdentifiseer			
			Leerderskappe	Vaardigheids-programme & ander kort kursusse	Ander vorms van opleiding	Totaal
Wetgewers, senior beamptes en bestuurders	Vroulik	3 091	0	2 490	0	2 490
	Manlik	3 131	0	2 829	0	2 829
Professionele persone	Vroulik	17 111	0	12 897	0	12 897
	Manlik	10 395	0	10 786	0	10 786
Tegnici en verwante professionele persone	Vroulik	36	0	64	0	64
	Manlik	29	0	12	0	12
Klerke	Vroulik	2 104	0	1 029	0	1 029
	Manlik	512	0	1 121	0	1 121
Diens- en verkoopwerkers	Vroulik	454	0	167	0	167
	Manlik	395	0	54	0	54
Geskoolde landbou- en visserijwerkers	Vroulik	0	0	16	0	16
	Manlik	0	0	4	0	4
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	4	0	4
Arbeiders en verwante werkers	Vroulik	0	0	0	0	0
	Manlik	0	0	0	0	0
Elementêre beroepe	Vroulik	1 216	0	193	0	193
	Manlik	2 021	0	343	0	343

Beroepskategorieë	Geslag	Getal werknemers soos op 1 April 2016	Opleidingsbehoefte aan begin van verslagtydperk geïdentifiseer			
			Leerderskappe	Vaardigheids-programme & ander kort kursusse	Ander vorms van opleiding	Totaal
Sub Totaal	Vroulik	24 012	0	16 856	166	16 856
	Manlik	16 491	0	15 205	97	15 205
Totaal		40 503	0	32 061	263	32 061
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 gestremdhede kan nie verskaf word nie, aangesien die PSETA Kwartaallikse Moniteringsverslag, Jaarlikse Opleidingsverslag en Werkplekvaardigheidsplan nie voorsiening maak vir afsonderlike syfers oor mans en vrouens nie. Bovermelde dui slegs totale gestremdhede aan.

**Tabel 3.13.2 Opleiding verskaf vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Beroepskategorieë	Geslag	Getal werknemers soos op 1 April 2015	Opleiding in die verslagtydperk aangebied			
			Leerderskappe	Vaardigheids-programme & ander kort kursusse	Ander vorms van opleiding	Totaal
Wetgewers, senior beampies en bestuurders	Vroulik	3 193	0	2 254	0	2 254
	Manlik	3 609	0	2 686	0	2 686
Professionele persone	Vroulik	18 935	0	12 057	0	12 057
	Manlik	6 439	0	4 904	0	4 904
Tegnici en verwante professionele persone	Vroulik	151	0	141	0	141
	Manlik	116	0	84	0	84
Klerke		2 141	0	794	0	794
	Manlik	422	0	232	0	232
Diens- en verkoopwerkers	Vroulik	1 094	0	10	0	10
	Manlik	231	0	2	0	2
Geskoolde landbou- en visserijwerkers	Vroulik	2	0	1	0	1
	Manlik	23	0	0	0	0
Toerusting- en masjienoperateurs en -monteurs	Vroulik	3	0	0	0	0
	Manlik	38	0	11	0	11
Arbeiders en verwante werkers	Vroulik	0	0	0	0	0
	Manlik	0	0	0	0	0
Elementêre beroepe	Vroulik	1 269	0	146	0	146
	Manlik	2 557	0	296	0	296
Sub Totaal	Vroulik	26 788	0	15 403	0	15 403
	Manlik	13 435	0	8 215	0	8 215
Totaal		40 223	0	23 618	0	23 618
Werknemers met gestremdhede*	Vroulik					
	Manlik					

Aantekening: \*'n Uiteensetting oor gestremdhede kan nie verskaf word nie, aangesien die PSETA Kwartaallikse Moniteringsverslag, Jaarlikse Opleidingsverslag en Werkplekvaardigheidsplan nie voorsiening maak vir afsonderlike syfers oor mans en vrouens nie. Bovermelde dui slegs totale gestremdhede 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 2016 tot 31 Maart 2017**

	Alle personeel			Opvoeders		
	Aard van besering aan diens	Getal	% van totaal	Aard van besering aan diens	Getal	% van totaal
	Het slegs basiese mediese aandag benodig:	67	89.33			
	Rugbesering	9	12.00	Gewrig	5	6.67
	Enkel	6	8.00	Vinger/Duim	6	8.00
	Voet	2	2.67	Kop	4	5.33
	Bors	2	2.67	Hand	3	4.00
	Skouer	4	5.33	Liggaam	3	4.00
	Arm	3	4.00	Buik	1	1.33
	Oog	1	1.33	Heup	1	1.33
	Nek	1	1.33	Sagte weefsel	1	1.33
	Been	6	8.00	Traumatiese Amputasie	0	0.00
	Knie	9	12.00			
	Tydlike ongeskiktheid	8	10.67			
	Enkel	1	1.33	Beenbesering	1	1.33
	Rugbesering	1	1.33	Vinger/Duim	1	1.33
	Knie	1	1.33	Traumatiese Amputasie	1	1.33
	Skouer	1	1.33	Kop	1	1.33
	Permanente ongeskiktheid	0	0.00			
	Fataal	0	0.00			
	Totaal	75	100.00			
	Persentasie van totale indiensneming		0.18			
	Aard van besering aan diens	Getal	% van totaal	Aard van besering aan diens	Getal	% van totaal
	Het slegs basiese mediese sorg benodig	33	84.62			
	Rugbesering	4	10.26	Gewrig	2	5.13
	Enkel	3	7.69	Vinger/Duim	5	12.82
	Voet	1	2.56	Kop	2	5.13
	Bors	1	2.56	Hand	2	5.13
	Skouer	2	5.13	Liggaam	2	5.13
	Arm	2	5.13	Buik	1	2.56
	Oog	0	0.00	Heup	0	0.00
	Nek	0	0.00	Sagte weefsel	0	0.00
	Beenbesering	1	2.56	Traumatiese Amputasie	0	0.00
	Knie	5	12.82			
	Tydlike ongeskiktheid	6	15.38			
	Enkel	1	2.56	Beenbesering	0	0.00
	Rugbesering	1	2.56	Vinger/Duim	0	0.00
	Knie	1	2.56	Traumatiese amputasie	1	2.56
	Skouer	1	2.56	Kop	1	2.56
	Permanente ongeskiktheid	0	0.00			
	Fataal	0	0.00			
	Totaal	39	100.00			
	Persentasie van totale indiensneming	0.10				

	Aard van besering aan diens	Getal	% van totaal	Aard van besering aan diens	Getal	% van totaal	
Alle personeel	<i>Het slegs basiese mediese aandag benodig</i>	34	94.44				
	Rugbesering	5	13.89	Gewrig	3	8.33	
	Enkel	3	8.33	Vinger/duim	1	2.78	
	Voet	1	2.78	Kop	2	5.56	
	Bors	1	2.78	Hand	1	2.78	
	Skouer	2	5.56	Liggaam	1	2.78	
	Arm	1	2.78	Maag	0	0.00	
	Oog	1	2.78	Heup	1	2.78	
	Nek	1	2.78	Sagte weefsel	1	2.78	
	Been	5	13.89	Traumatiese amputasie	0	0.00	
	Knie	4	11.11				
	Tydlike ongeskiktheid	2	5.56				
	Enkel	0	0.00	Beenbesering	1	2.78	
	Rugbesering	0	0.00	Vinger/duim	1	2.78	
	Knie	0	0.00	Traumatiese amputasie	0	0.00	
	Skouer	0	0.00	Kop	0	0.00	
	Permanente ongeskiktheid	0	0.00				
	Fataal	0	0.00				
	Totaal	36	100.00				
	Persentasie van totale indiensneming			0.09			

### 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 regs persoon 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:

1. Die lewering van deskundige advies;
2. Die opstel van voorstelle vir die uitvoering van spesifieke take; en
3. 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 2016 tot 31 Maart 2017**

Program	Konsultantmaat skappy	Projektitel	Aard van projek	Totale getal konsultante wat aan projek gewerk het	Totale tydsduur Werkdae	Totale kontrakwaarde in Rand	Totale getal projekte	Totale individuelekonsultante	BGSEB vlak
Nie van toepassing nie									

**Tabel 3.15.2 Konsultant-aanstellings deur van donateursfondse gebruik te maak vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Program	Konsultantmaatskappy	Projektitel	Aard van die projek	Totale getal konsultante wat aan projek gewerk het	Totale tydsduur Werkdae	Totale kontrakwaarde in Rand	Totale getal projekte	Totale individuele konsultante	BGSEB-vlak
Nie van toepassing nie									

**Tabel 3.15.3 Verslag oor konsultant-aanstellings deur van donateursfondse gebruik te maak vir die tydperk 1 April 2016 tot 31 Maart 2017**

Projektitel	Totale getal konsultante wat aan projek gewerk het	Tydsduur (werksdae)	Donateur en kontrakwaarde in Rand
Nie van toepassing nie			

Totale getal projekte	Totale individuele konsultante	Totale tydsduur (werksdae)	Totale kontrakwaarde in Rand
Nie van toepassing nie			

**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 2016 tot 31 Maart 2017**

Projektitel	Persentasie eienaarskap deur HBI-groepe	Persentasie bestuur deur HBI-groepe	Getal konsultante van HBI-groepe wat aan projekte gewerk het
Nie van toepassing nie			