BERGRIVIER MUNICIPALITY

DIENSSTAAT

DATE APPROVED : RB 762 31/03/2009

COMMITTEE : RAAD

31 Maart 2009

9.1.5 **VOORGESTELDE BELEIDSRAAMWERK VIR DIE OPSTEL VAN 'N DIENSSTAAT VIR BERGRIVIER MUNISIPALITEIT (4/1/1/B)**

Die Uitvoerende Burgemeester verneem wat die standpunt van die vakbonde in hierdie verband is.

Die Munisipale Bestuurder meld dat sy die dokument met die vakbonde bespreek het vir insette.

RB 762 **BESLUIT**

1. Dat die Raad die Diensstaatbeleidsraamwerk soos uitgesit in Addendum A (hierby aangeheg), goedkeur; en
2. Dat die Munisipale Bestuurder 'n vorderingsverslag met doelwitte en datums voorlê met betrekking tot die finalisering van die makro- en mikrostrukture, soos voorsien deur Dr R Hugo (Konsultant).

VOORGESTELDE BELEIDSRAAMWERK VIR DIE OPSTEL VAN 'N DIENSSTAAT VIR BERGRIVIER MUNISIPALITEIT

ADDENDUM A

1. INLEIDING

1.1 Ooreenkomstig artikel 55 (1) van die Wet op Plaaslike Regering: Munisipale Stelsels (Wet 32 van 2000) is die Munisipale Bestuurder as hoof van die administrasie van 'n munisipaliteit "responsible and accountable for the formation and development of an economical, effective, efficient and accountable administration".

1.2 Verder vereis Artikel 66(1) dat 'n Munisipale Bestuurder "within a policy framework determined by Council, and subject to any applicable legislation, must –

(a) approve a staff establishment for the municipality;

(b) provide a job description for each post on the staff establishment;

(c) attach to these posts the remuneration and other conditions of service as may be determined in accordance with any applicable labour legislation; and

(d) establish a process or mechanism to regularly evaluate the staff establishment and, if necessary, review the staff establishment and the remuneration and conditions of service." Subartikel (1)(c) en 1(d) is nie van toepassing ten opsigte van Artikel 57 aanstellings nie.

1.3 Die woord moet (must) dui daarop dat daar geen diskresie bestaan nie en dus berus die verantwoordelikheid vir die goedkeuring van die diensstaat by die Munisipale Bestuurder. Ten einde die Munisipale Bestuurder in staat te stel om uitvoering aan bogenoemde te gee, is dit noodsaaklik dat die Raad `n beleidsraamwerk formuleer en aanvaar wat die Munisipale Bestuurder as riglyn kan gebruik vir die opstel van 'n diensstaat synde die mikrostruktuur. Voortspruitend uit die opstel van die diensstaat volg aksies soos onder

andere 'n posbeskrywing vir elke pos op die diensstaat, 'n vergoedingstruktuur, diensvoorwaardes en `n proses of meganisme om die diensstaat gereeld te evalueer.

2. MAKROSTRUKTUUR

2.1 Dit is wenslik dat die Makrostruktuur deur die Raad goedgekeur word en wel om die volgende redes:

- Die makrostruktuur behoort gebaseer te wees op die Raad se langtermyn strategie
- Die aanstelling van personeel in die makrostruktuur is die verantwoordelikheid van die Raad ooreenkomstig Artikel 56 van die Stelselswet.
- Die finansiële implikasies verbonde aan die keuse van 'n spesifieke makrostruktuur.

2.2 Die mikrostruktuur, synde die diensstaat, word deur die Munisipale Bestuurder goedgekeur binne die beleidsraamwerk deur die Raad aanvaar.

3. WETLIKE RIGLYNE VIR DIE OPSTEL VAN DIE BELEIDSRAAMWERK

Daar is wetlike riglyne wat gebruik kan word by die opstel van die beleidsraamwerk:

3.1 Ooreenkomstig Artikel 50 van die Stelselswet, word plaaslike en openbare administrasie beheer deur die demokratiese waardes en beginsels soos in Artikel 195(1) van die Grondwet beliggaam. Die onderliggende beginsel in die Grondwet is die voordelige, ekonomiese en doeltreffende aanwending van hulpbronne wat die volgende insluit:

- 'n Hoë standaard van professionele etiek moet bevorder en gehandhaaf word.
- Doeltreffende, effektiewe en ekonomiese gebruik van hulpbronne moet bevorder word.
- Openbare administrasie moet ontwikkelingsgerig wees.
- Deursigtigheid moet aangemoedig word deur die publiek van tydige, toeganklike en akkurate inligting te voorsien.
- Dienste moet onpartydig, regverdig en op 'n billike grondslag en sonder vooroordeel gelewer word.
- Aandag moet geskenk word aan mense se behoeftes en die publiek moet aangemoedig word om aan beleidsvorming deel te neem.
- Openbare administrasie moet verantwoordingspligtig wees.
- Menslike hulpbronne moet op 'n bekwame wyse bestuur word.
- Openbare administrasie moet in die breë verteenwoordigend wees van die Suid-Afrikaanse bevolking.

3.2 Artikel 32 van die Grondwet spel 'n munisipaliteit se pligte ten opsigte van ontwikkeling uit. 'n Munisipaliteit moet (a) sy administrasie en begroting en beplanningsprosesse struktureer en bestuur om prioriteit te verleen aan die basiese behoeftes van die gemeenskap en die sosiale en ekonomiese ontwikkeling van die gemeenskap bevorder en (b) deelneem aan nasionale en provinsiale ontwikkelingsprogramme.

3.3 Artikel 50 van die Stelselswet vereis verder ook dat die munisipaliteit se administrasie daarná moet streef om die oogmerke van plaaslike regering soos in Artikel 152(1) van die Grondwet uiteengesit, te verwesenlik. Dit behels die volgende:

- Om die demokratiese en verantwoordingspligtige regering vir plaaslike gemeenskappe te voorsien.

- Om te verseker dat dienste op 'n volhoubare wyse aan gemeenskappe verskaf word.
- Om maatskaplike en ekonomiese ontwikkeling te bevorder.
- Om 'n veilige en gesonde omgewing te bevorder.
- Om die betrokkenheid van gemeenskappe en gemeenskapsorganisasies in plaaslike regeringsaangeleenthede aan te moedig.

3.4 Voorts word in Artikel 51 van die Stelselswet die volgende vereis:

- Daar moet gehoor gegee word aan die behoeftes van die plaaslike gemeenskap.
- 'n Kultuur moet geskep word van openbare diens en verantwoordelikheid onder die personeel.
- Prestasiegerigtheid moet daarop ingestel wees om die oogmerke van plaaslike regering wat in Artikel 152 van die Grondwet uiteengesit word, te bereik en om die ontwikkelingspligte soos vereis deur Artikel 153 van die Grondwet, na te kom.
- Daar moet verseker word dat politieke strukture, politieke ampsbekleërs en bestuurders en ander personeellede hul rolle en verantwoordelikhede in lyn bring met die prioriteite en oogmerke van die munisipaliteit in terme van die Geïntegreerde Ontwikkelingsplan.
- Duidelike verhoudings moet tot stand gebring word om samewerking, koördinasie en kommunikasie te fasiliteer tussen die politieke strukture, politieke ampsbekleërs en die administrasie, sowel as die politieke strukture, politieke ampsbekleërs, administrasie en die plaaslike gemeenskap.
- Politieke strukture, politieke ampsbekleërs en administrasie moet op `n buigsame wyse georganiseer word ten einde op veranderde prioriteite en omstandighede te reageer.

- Die funksies moet uitgeoefen word deur middel van bedryfsdoelmatige en toepaslike administratiewe eenhede en meganismes, insluitende departemente en ander funksionele of sake-eenhede en op `n gedesentraliseerde grondslag wanneer nodig.
- Duidelike verantwoordelikhede moet toegewys word vir die bestuur en koördinasie van die administratiewe eenhede en meganismes.
- Die Munisipale Bestuurder moet verantwoordbaar gehou word vir die algehele prestasie van die administrasie.
- Die doeltreffendheid van kommunikasie en besluitneming binne die administrasie moet optimaliseer word.
- Verantwoordelikheid moet gedelegeer word tot die mees effektiewe vlak binne die administrasie.
- Personeel moet so ver doenlik by bestuursbesluite betrek word.
- 'n Billike, onpartydige, oop en nie-diskriminerende werksomgewing moet voorsien word.

3.5 Ooreenkomstig Artikel 4 van die Stelselswet is dit die plig van 'n Raad van 'n munisipaliteit "to encourage the involvement of the local community", and "consult the community about (i) the level, quality, range and impact of municipal services provided by the municipality ... and (ii) the available options for service delivery".

3.6 Artikel 5(1) bepaal dat die lede van die plaaslike gemeenskap die reg het " to (i) contribute to the decision-making processes of the municipality; and (ii) submit written or oral recommendations, representations and complaints..."

3.7 Artikel 6 vereis dat die administrasie van 'n munisipaliteit "must be responsive to the needs of the local community," en "facilitate a culture of public service and accountability amongst staff."

3.8 Hoofstuk 4 van die Stelselswet word in die geheel gewy aan gemeenskapsdeelname, veral met betrekking tot die opstel van die GOP, ontwerp van prestasiebestuurstelsels, monitering en hersiening van die munisipaliteit se prestasie en die opstel van die munisipale begroting.

4. ORGANISATORIESE ONTWERPBEGINSELS

Die volgende beginsels kan ook in ag geneem word by die opstel van 'n beleidsraamwerk:

- Die struktuur moet Bergrivier Munisipaliteit se strategiese doelwitte navolg. ("Structure follows strategy.").
- Die struktuur moet finansieel haalbaar wees.
- Wetlike en beleidsaspekte moet in ag geneem word.
- Fokus op dienslewering en kliëntesorg.
- Ondersteuning vir die Munisipale Bestuurder en kontinuïteit met betrekking tot bestuurverantwoordelikhede.
- 'n Objektiewe benadering moet gevolg word – fokus op funksies en nie op individue nie.
- 'n Beleid van "right-sizing" en nie noodwendig "down-sizing" nie, behoort gevolg te word.
- Groepeer take met dieselfde kompleksiteitsvlak saam.
- Fokus op platter strukture – korter kommunikasielyne.
- Duplikasie/oorvleueling van pligte moet vermy word.
- Werkspesialisasie word verkies maar veralgemening kan toegelaat word by area-gebonde funksies.
- Die struktuur kan ingedeel word volgens funksies, areas, of kliënte afhangende van die spesifieke behoeftes.
- Sentralisasie vs desentralisasie moet aandag geniet.
- Toegang tot inligting moet bevorder word.
- Spanwydte van beheer moet realisties en doeltreffend wees.

- Waar moontlik, moet ontwikkelingsgeleenthede binne die struktuur geskep word vir toekomstige bevordering.
- Devolusie van gesag en verantwoordelikheid – besluite moet geneem word op die vlak waar die meeste inligting beskikbaar is.

5. VOORGESTELDE BELEIDSRAAMWERK.

Inaggenome die wetlike bepalings en organisatoriese ontwerpbeginsels soos hierbo na verwys, word die volgende beleidsraamwerk voorgestel:

5.1 Daar moet gestrewe word na die voordelige ekonomiese en doeltreffende aanwending van hulpbronne soos in die Grondwet vervat.

5.2 Die struktuur moet prioriteitsgedrewe en optimale effek gee aan die visie, missie en strategiese prioriteite van Bergrivier Munisipaliteit. Die reël "struktuur volg strategie" is van toepassing en die Geïntegreerde Ontwikkelingsplan dien as basis.

5.3 Alle wetlike en beleidsaspekte moet in ag geneem word. Die bepalings in die Grondwet en die Wet op Plaaslike Regering: Munisipale Stelsels, 2000 (Wet 32 van 2000) is veral belangrik.

5.4 Die struktuur moet finansieel haalbaar wees. 'n Gebalanseerde struktuur moet daargestel word wat volhoubaar is ingevolge die munisipaliteit se beskikbare begroting.

5.5 Daar moet gestrewe word na ontwikkelingsgerigte plaaslike bestuur met die klem op plaaslike bemagtiging en ontwikkeling, bemarking, internasionale skakeling en geïntegreerde beplanning en ontwikkeling.

5.6 Fokus moet val op dienslewering, kliëntesorg en gemeenskapsdeelname. 'n Hoër kwaliteit lewe vir die inwoners van die munisipaliteit moet 'n doelwit wees.

5.7 Die administratiewe strukture en politieke strukture van die munisipaliteit moet by mekaar inskakel; en die een moet die ander ondersteun en aanvul.

5.8 Ondersteuning vir die Munisipale Bestuurder en kontinuïteit met betrekking tot bestuurverantwoordelikhede moet in ag geneem word.

5.9 In ooreenstemming met Artikel 51(g) van die Stelselswet moet funksies waar nodig op 'n gedesentraliseerde basis uitgevoer word.

5.10 'n Objektiewe benadering moet gevolg word. Die diensstaat moet funksioneel doelmatig wees en nie opgestel word om aan bepaalde bestaande ampsbekleërs poste en voortgesette indiensneming te verskaf nie. Terselfdertyd kan herstrukturering nie gebruik word as 'n metode om van bepaalde werknemers ontslae te raak nie.

5.11 Die struktuur moet voorsiening maak vir maksimum verantwoordelikhede ten einde te voldoen aan devolusie van gesag en om besluitneming te vergemaklik. Besluite moet geneem word op die vlak waar die meeste inligting beskikbaar is.

5.12 Die moontlike herontplooiing en die heropleiding en ontwikkeling van personeel moet in ag geneem word.

5.13 Deurlopende konsultasie en kommunikasie met personeel sal tydens die ontwerpproses gevolg word.

5.14 Die volgende beginsels vir die opstel van die organigram en pligtestate sal nagestreef word:

5.14.1 Die struktuur kan ingedeel word volgens funksies, areas, of kliënte afhangende van die spesifieke behoeftes. Verskillende organisatoriese modelle kan dus toegepas word op verskillende dele van die organisasie.

5.14.2 Take met dieselfde kompleksiteitsvlakke word saam gegroepeer.

5.14.3 Fokus op platter strukture – korter kommunikasielyne.

5.14.4 Ontwikkelingsgeleenthede binne die struktuur vir toekomstige bevordering moet voorsien word.

5.14.5 Vermyding van duplikasie/oorvleueling van funksies en pligte.

5.14.6 Werkspesialisasie word verkies, maar veralgemening kan toegelaat word by area-gebonde funksies.

5.14.7 Spanwydte van beheer word nagevolg met duidelike en ondubbelsinnige gesags- en verantwoordelikheidslyne.

5.14.8 'n Beleid van "right-sizing" en nie noodwendig "down-sizing" nie, sal gevolg word.

Riël Hugo Ph D; M Com