PRESTASIE OOREENKOMS

Aangegaan deur en tussen :

RAADSLID WILHELM THERON
die Uitvoerende Burgemeester van Laingsburg Munisipaliteit
("die Uitvoerende Burgemeester")

en

Mnr Petro Allan Williams

("die Munisipale Bestuurder")

1. INLEIDING

1.1 Nademaal die Munisipaliteit ‘n dienskontrak in terme van Artikel 57(1)(a) van die Wet op Plaaslike Regering : Munisipale Stelsels, Wet 32 van 2000 (“die Stelselswet”), met die Munisipale Bestuurder vir ‘n tydperk van 5 jaar aangegaan het.

1.2 Beide partye gretig is om te verseker dat die daar duidelikheid is oor die doelwitte ten opsigte van plaaslike regering beleidsdoelstellings wat bereik moet word om sodoende die toewyding van die Munisipale Bestuurder, wat aan die Uitvoerende Burgemeester rapporteer, te verseker.

2. DOEL VAN OOREENKOMS

2.1 Die partye kom ooreen dat die doel van hierdie ooreenkoms as volg is :

2.2 Nakoming van die voorskrifte van Artikel 57(1)(b) van die Stelselswet ;

2.3 Daarstelling van die vasgestelde doelwitte en prestasieareas vir die Munisipale Bestuurder;

2.4 Spesifikasie van verantwoordelikhede;

2.5 Monitering en meting van prestasie ;

2.6 Vestiging van ‘n deursigtige en verantwoordbare werksverhouding; en

2.7 Uitvoering te gee aan die Munisipaliteit se verbintenis tot ‘n prestasiegeoriënteerde verhouding met sy Munisipale Bestuurder in sy strewe om gelyke en verbeterde dienslewering te bereik.

3. INWERKINGTREDING EN DUUR

3.1 Die Prestasie Plan moet binne elke finansiele jaar daargestel word;

3.2 Hierdie ooreenkoms sal in werking tree na behoorlike ondertekening deur beide partye teen **1 Julie 2007** en sal van toepassing wees, onderhewig aan paragraaf 3.2 tot **30 Junie 2008**, wanneer ‘n nuwe prestasieooreenkoms tussen die partye soos voorgestel in paragraaf 3.2 bereik word.

3.3 Die prestasieooreenkoms sal jaarliks gedurende Junie deur beide partye hersien word. Die partye sal jaarliks nie later as Julie ‘n nuwe prestasie ooreenkoms, wat hierdie een vervang, sluit.

3.4 Die Partye sal gebind wees tot die bepalings van hierdie prestasieooreenkoms totdat die Munisipale Bestuurder sy prestasiebonus in terme van paragraaf 6 ontvang het, nieteenstaande die bepalinge van paragraaf 3.1.

3.5 Die Munisipale Bestuurder vir ten minste vier maande van hierdie evaluerings periode moet in diens wees om te kwalifiseer vir die betaling van *pro rata* prestasie bonuse in terme van hierdie ooreenkoms.

Hierdie ooreenkoms sal verval met die diensbeëindiging van die Munisipale Bestuurder.

4. PRESTASIE DOELWITTE

4.1 Die volgende word uiteengesit in die Prestasieplan:

4.1.1 Die prestasiedoelwitte en teikens wat deur die Munisipale Bestuurder

bereik moet word, en

4.1.2 Die raamwerk waarbinne die prestasiedoelwitte en teikens bereik moet

word.

4.2 Die prestasiedoelwitte en-teikens soos uiteengesit in die prestasieplan word deur die Uitvoerende Burgemeester in konsultasie met die Munisipale Bestuurder bepaal en sluit in kerndoelwitte, kernprestasie indikatore, teikendatums en die waarde (gewig) van elke indikator. Die prestasiedoelwitte is gebaseer op die vyf kernprestasie areas vir plaaslike regering vir die 2006-2011 termyn sowel as die GOP, Dienslewerings en Begrotingsimplementeringsplan (SDBIP) sowel as die begroting van die munisipaliteit.

4.3 Die kerndoelwitte beskryf die hooffunksies wat uitgevoer moet word. Die kernprestasie indikatore verskaf die beskrywing van die uitsette/bewyse

wat gelewer word om te toon dat ‘n kerndoelwit bereik is. Die teikendatum beskryf die tydsraamwerk waarbinne die werk voltooi moet word. Die waarde (gewig) toon die relatiewe belangrikheid van die kern doelwitte onderling.

4.4 Die Munisipale Bestuurder se prestasie sal bykomend ook gemeet word in terme van bydraes tot die doelwitte en strategieë soos uiteengesit in die Geïntegreerde Ontwikkelingsplan en die Diensleweringsbegrotings Implementeringsplan van die Munisipaliteit.

4.5 Die oorblywende 20% word teenoor die Kern Vaardighede Vereistes gemeet soos uiteengesit in Artikel 26 (8) van die Munisipale Prestasie Regulasies vir Munisipale Bestuurders, 2006 (*soos gepubliseer in die Staatskoerant No 29089 van 1 Augustus 2006*)

4.6 Die kriteria waaronder the prestasie van die munisipale bestuurder gemeet word, bestaan uit die twee komponente. Hierdie komponente moet albei moet binne in die prestasie kontrak ingesluit word. Die Munisipale Bestuurder word geevauleer teenoor die v komponente met ‘n gewig van 80:20 onderskeidelik. Tagtig persent word dan teenoor Sleutel Prestasie Areas gemeet en die 20% word teenoor die Kern Vaardighede Vereistes gemeet. Elke area van assesering word geweeg en dra dan by tot die finale totaal.

.

5. PRESTASIEBESTUUR STELSEL

5.1 Die Munisipale Bestuurder onderneem om deel te neem aan die prestasiebestuursstelsel wat vir die Munisipaliteit, bestuur en munisipale personeel geïmplimenteer word.

5.1.1 Die Munisipale Bestuurder aanvaar dat die doel van die prestasiebestuurstelsel is om ‘n omvattende stelsel met spesifieke prestasiestaandaarde daar te stel om die munisipaliteit, bestuur en munisipale personeel te help om die verwagte standaarde te behaal.

5.2 Die Uitvoerende Burgemeester sal die Munisipale Bestuurder konsulteer aangaande die spesifieke prestasiestandaarde wat in die prestasiebestuurstelsel ingesluit sal wees soos van toepassing op die Munisipale Bestuurder.

5.3 Die prestasie van die Munisipale Bestuurder se prestasie word gebaseer op die evaluering van die uitsette (prestasie indikatore) soos geïdentifiseer in die prestasie plan. Volgens die gewigte soos ooreengekom tussen die werkgewer en die werknemer.

5.4 Die kriteria waarteen die prestasie van die Munisipale Bestuurder gemeet word, bestaan uit twee komponente, wat beide ingesluit moet word in die prestasieooreenkoms. Die Munisipale Bestuurder word geevauleer teen die komponente wat in ‘n 80:20 vehouding ingedeel is. Tagtig persent word teen Sleutelprestasie areas gemeet. Wat is:

5.4.1 Basiese Dienslewering

5.4.2 Finansiële Lewensvatbaarheid en Bestuur

5.4.3 Goeie Bestuur (Good Governance)

5.4.4 Institustionele kapasiteit en Munisipale Transformasie

5.4.5 Plaaslike Ekonomiese Ontwikkeling

6 PRESTASIE HERSIENING:

6.1 Die prestasie evaluasie van die Munisipale Bestuurder teen die prestasie ooreenkoms moet hersien teen die volgende datums gedoen word.

Kwartaal	**Periode**	**Evaluerings datum**
1ste kwartaal	Julie – September	8-12 Oktober 2007
2de kwartaal	Oktober – Desember	14-18 Januarie 2008
3de kwartaal	January – Maart	7-11 April 2008
4de kwartaal	April - Junie	7-11 Julie 2008

6.2 In die eerste en derde kwartaal kan dit mondelings plaasvind indien prestasie bevredigend is

6.3 Die werkgewer moet die resultate van prestasie evalusie dokumenteer.

6.3.1 Die werkgewer mag van tyd tot tyd veranderinge aanbring wat weens operasionele redes soos genoodsaak word soos ooreengekom tussen beide partye.

7. PRESTASIE EVALUERING:

7.1 Aan die einde van die finansïele jaar, of teen nie later as 31 Julie nie, soos skriftelik ooreengekom tussen die partye, sal die Uitvoerende Burgemeester die Munisipale Bestuurder se prestasie evauleer en die puntetoekenning bepaal volgens die prestasiemetings raamwerk.

7.2 Die prestasie plan sluit die volgende in:

7.1.1 Die standaarde en prosedures vir die prestasiemeting

7.1.2 die tydsraamwerk vir prestasiemeting

7.3 Namate die tydsraamwerk vir die prestasiemetings proses, kan die prestasieevualasie van die werkgewer hersien terwyl die dienskontrak nog staande is.

7.4 Persoonlike groei en ontwikkelingsbehoeftes moet geïdentifiseer word gedurende die prestasieevalueringstydperk. Hierdie behoeftes moet gedokumenteer word in ‘n ontwikkelingsplan, aksies moet dan uitgevoer binne ‘n spesifieke tydsraamwerk.

8. DIE JAARLIKSE PRESTASIE EVALUERING:

8.1 Die bereiking van die resultate soos uiteengesit in die prestasieplan moet geëvalueer.

8.2 Elke Sleutel Prestasie Area moet geevalueer word teen die standaarde van die prestasie indikatore waarvolgens hierdie indikatore bereik moet word.

8.3 Sleutel prestasie areas moet gemeet word op ‘n skaal van 1-5

9. EVALUERING VAN DIE KERN VAARDIGHEDE VEREISTES (KVV):

9.1 Elke (KVV) moet geevalueer word volgens toegewyste standaarde.

9.2 Vir elke KVV moet daar ‘n toegewyste punt toegeken word op die 1-5 punt skaal.

9.3 Hierdie punt moet vermenigvuldig word deur die gewigte wat aan die KVV toegeken is om ‘n punt te bepaal.

9.4 Die toepaslike evaluerings metingstelkaart moet gebruik word om die finale punt vir die KVV te verwerk.

9.5 Die evaluering van die prestasie word gebaseer op die volgende skaal vir die Sleutel Prestasie Area’s en die KVV’s.

Rating	Level	Description
5	***Outstanding Performance***	➢ Performance far exceeds the standard expected of an employee at this level. ➢ The appraisal indicates that the Employee has achieved above fully effective results against all performance criteria and indicators as specified in the PA and Performance plan and maintained this in all areas of responsibility throughout the year.
4	***Performed significantly above expectations***	➢ Performance is significantly higher than the standard expected in the job. ➢ The appraisal indicates that the Employee has achieved above fully effective results against more than half of the performance criteria and indicators and fully achieved all others throughout the year.
3	***Fully effective***	➢ Performance fully meets the standards expected in all areas of the job. ➢ The appraisal indicates that the Employee has fully achieved effective results against all significant performance criteria and indicators as specified in the PA and Performance Plan

2	***Performance not fully effective***	➢ Performance is below the standard required for the job in key areas. ➢ Performance meets some of the standards expected for the job. ➢ The review/assessment indicates that the employee has achieved below fully effective results against more than half the key performance criteria and indicators as specified in the PA and Performance Plan
1	***Unacceptable performance***	➢ Performance does not meet the standard expected for the job. ➢ The review/ assessment indicate that the employee has achieved below fully effective results against almost all of the performance criteria and indicators as specified in the PA and Performance Plan. ➢ The employee has failed to demonstrate the commitment or ability to bring performance up to the level expected in the job despite management efforts to encourage improvement.

9.6 Die resultaat van die prestasiemeting moet gedokumenteer word in ‘n verslag aan die Uitvoerende Burgemeester, wat dan metingterugvoering aan die Munisipale Bestuurder terugvoering sal gee.

9.7 Die Munisipale Bestuurder sal die geleentheid gegee word om kommentaar te lewer op die verslag binne 5 werksdae na ontvangs van die verslag.

9.8 Indien die Uitvoerende Burgemeester hierdie amp sou ontruim binne die evaluasieperiode, kom die partye ooreen dat dit ‘n interim evaluasie sal plaasvind, minstens 5 dae voordat die Uitvoerende Burgemeester hierdie amp ontruim. Die partye kom verder ooreen dat die evaluasie ‘n pro rata gewig sal dra in die jaarlikse meting van die Munisipale Bestuurder en dat hierdie spesifieke voorsiening slegs met die uitdrukke instemming van beide partye metig verklaar kan word. .

10. DIE EVALUERINGS PANEEL:

10.1 Die panel verantwoordelik vir die jaarlikse prestasie meting van die Munisipale Bestuurder moet die paneel uit die volgende persone bestaan

10.1.1 Uitvoerende Burgemeester

10.1.2 Voorsitter van die Prestasie Ouditkomitee of die OuditKomitee in die afwesigheid van ‘n Prestasie Ouditkomitee.

10.1.3 ‘n Raadslid deur die Burgemeester aangewys

10.1.4 Lid van die area-komitees soos genomineer deur die Uitvoerende Burgemeester.

10.1.5 ‘n Prestasiebestuur spesialis wat deur die Uitvoerende Burgemeester aangestel is om met die proses te fasiliteer.

10.2 Die bestuurder verantwoordelik vir Menslike Hulpbronne binne die munisipaliteit moet sekretariële dienste aan die evaulerings paneel lewer

11. ONTWIKKELIINGSBEHOEFTES:

‘n Persoonlike Ontwikkelings Plan om ontwikkelings behoeftes aan te spreek moet deel vorm van die Prestasie Ooreenkoms.

12. VERPLIGTINGE VAN DIE WERKGEWER:

Die werkgewer moet:

12.1 ‘n Omgewing skep wat gunstig is om die prestasie van die werkgewer te fasiliteer

12.2 Geleenthede daar te stel om die ontwikkeling van kundigheid en kapasiteit te bevorder

12.3 Saam met die werknemer te werk, om probleme op te los en oplossings in te vindvir algemene probleme wat ‘n impak kan maak op die prestasie van die werknemer

12.4 Op aanvraag van die werknemer, gesag aan die werknemer delegeer om hom/ haar in staat te stel om die prestasie doelwitte en teikens te soos vasgestel in terme van hierdie ooreenkoms te bereik.

12.5 Bronne aan die werknemer beskikbaar stel soos van tyd tot tyd benodig om die persoon van hulp te wees in die bereiking van sy/haar doelwitte en teikens soos vasgestel in die ooreenkoms.

13 KONSULTASIE

13.1 Die Uitvoerende Burgemeester onderneem om die tydig met die Munisipale Bestuurder te konsulteer waar die uitoefening van magte-

(a) ‘n direkte invloed op die prestasie van enige van die Munisipale Bestuurder se funksies het;

(b) die Munisipale Bestuurder verbind om ‘n besluit van die Uitvoerende Burgemeester te implimenteer of ten uitvoering te bring;

(c) ‘n Substansiële finansiële invloed op die Munisipaliteit uitoefen.

13.1 Die Uitvoerende Burgemeester onderneem om die Munisipale Bestuurder so spoedig prakties moontlik in kennis te stel rakende enige besluit geneem ingevolge die uitoefening van sy magte, ten einde die Munisipale Bestuurder in staat te stel om sonder versuim die nodig stappe te neem.

14 BESTUUR VAN PRESTASIEMETINGSRESULTATE:

14.1 Die meting van ’n werknemer se prestasie moet die basis vorm vir prestasiebeloning

14.2 Die prestasie bonus aan die werknemer wissel tussen 5% en 14% allesinsluitende salaris,

14.3 ’n Prestasiebonus mag aan die werknemer betaal word vir erkennig vir uitstaande prestasie

14.4 Om die prestasie bonus te bepaal, word die persentasie gebaseer op die algehele telling, soos bereken in die evaluerings telkaart; met dien verstande dat:

a) ’n telling van 130% tot 149% aan ’n prestasie bonus tussen van 5 % tot 9% bereken; en

b) ’n telling van ‘n 150% en meer ’n prestasie bonus tussen 10% tot 14% bereken.

14.5 In die geval van onaanvaarbare prestasie moet die werknemer:

a) ontwikkelingsondersteuning aan die werknemer voorsien om prestasie te verbeter; en

b) genoegsame tyd aan die werknemer bied om prestasie te verbeter. Indien dit nie verbeter nie, kan die werkgewer dit oorweeg om verdere stappe te neem of om die dienskontrak te beeïndig.

15. GESKILLE

15.1 Enige geskille oor die aard en die omvang van die werknemer se prestasie ooreenkoms, moet bemiddel word deur:

15.1.1 In die geval van die Munisipale Bestuurder, moet LUR van Plaaslike Regering in die Provinsie,ingelig binne 30dae van ontvangs van ‘n formele geskil deur die werknemer of enige ander persoon soos aangewys deur die LUR

15.1.2 In die geval waar die bestuurder direk aanspreeklik is aan die Munisipale Bestuurder, moet die Uitvoerende Burgemeester binne 30 dae van ontvangs van ‘n formele geskil met die werknemer die geskil bemiddel. Hierdie besluit sal finaal en bindend wees op albei partye.

15.2 Enige geskille aangaande die uitslag van die prestasie evaulasie moet bemiddel word deur.

15.2.1 In die geval van Munisipale Bestuurde, Die Minister (LUR) van plaaslike regering in die provinsie, moet binne 30dae van ontvangs ‘n formele geskil deur die werknemer of enige ander persoon soos aangewys deur die Minister (LUR).

15.2.2 In die geval waar die bestuurder direk aanspreeklik is vir die Munisipale Bestuurder, moet die Uitvoerende Burgemeester binne 30 dae van ontvangs ‘n formele geskil met die werknemer het, hierdie besluit sal dan finaal bindend wees op albei partye.

15.3 Die bepalinge in hierdie klousule mag nie die regte van die Raad in terme van die Dienskontrak benadeel nie.

16. ALGEMEEN

16.1 Die inhoud van hierdie ooreenkoms en die uitslag van enige evaluering mag aan die publiek onder toepaslike omstandighede beskikbaar gestel word in terme van die Wet op Munisipale Finansies, met spesifieke verwysing na Artikel 46 van die Wet.

16.2 Niks in hierdie ooreenkoms verminder die verpligtinge, pligte en verantwoordelikhede van die Munisipale Bestuurder in terme van sy

Dienskontrak, of die bepalings van tansgeldende of nuwe wetgewing, of die bepalings van tansgeldende of nuwe regulasies, omsendskrywes, beleid, direktiewe of ander instrumente nie.

16.3 Die prestasie evalueringsuitslae van die Munisipale Bestuurder moet binne 14 dae afloop van die evaluering. voorgelê word aan die LUR verantwoordelik vir Plaaslike Regering in die relevante provinsie sowel as die Nasionale Minister verantwoordelik vir Plaaslike Regering,

Onderteken te Laingsburg op 27 Julie 2007.

_____
W THERON
UITVOERENDE BURGEMEESTER

AS GETUIE:

1. ……..

2. ……..

Onderteken te Laingsburg op 27 Julie 2007.

_____
P A WILLIAMS
MUNISIPALE BESTUURDER

AS GETUIE:

1. ……..

2. ……..

Skakeling met Plaaslike Besigheidde Aantrekklike e