



## POLICY 015/2017 RAADSBELEID

SUBJECT/ONDERWERP: UITDIENSTREDE

REFERENCE/VERWYSING: 4.6.5.B

RESOLUTION NR/BESLUIT NO: 13.12/04/2017      DATE/DATUM: 25 April 2017

**BELEIDSOOGMERK:** Om die uitdienstrede en aftrede van amptenare van die Raad te reguleer.

### **BELEIDSFILOSOFIE EN BEGINSELS**

Om amptenare se aftree ouderdom voor te skryf en ook ander wyses van uitdienstrede te bepaal en duidelike reëls daarvoor vas te stel.

### **WYSES VAN DIENSBEËINDIGING**

1. Bedanking.
2. Aftrede.
3. Uitdienstrede/afdanking weens swak gesondheid ongeskiktheid.
4. Afdanking weens swak prestasie.
5. Diensbeëindiging weens statutêre aanstelling.
6. Dros.
8. Aflegging weens operasionele redes.
9. Vervroegde aftrede.

### **RIGLYNE**

#### **A. Bedanking**

1. Beëindiging van 'n dienskontrak deur 'n party tot die kontrak sal onderhewig wees aan een maand kennisgewing van beëindiging daarvan; sodanige kennisgewing sal skriftelik geskied.
2. Die Munisipale Bestuurder of sy gedelegeerde mag instem om 'n kennisgewing korter as een maand te aanvaar met dien verstande dat die werknemer se vergoeding op die laaste werksdag eindig.
3. Slegs die Munisipale Bestuurder of sy gedelegeerde mag toestemming verleen of wyer vir die terugtrekking van bedanking voor die einde van die laaste werksdag van die tydperk van kennisgewing.
4. Die Munisipale Bestuurder of sy/haar gedelegeerde mag in die geval van beëindiging van 'n werknemer se dienste, die werknemer die relevante vergoeding betaal in die plek van die voorgeskrewe een maand periode van kennisgewing.

5. 'n Werknemer wat die diens verlaat sal 'n Diensertifikaat ontvang soos voorgeskryf in klousule 42 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes.
6. Hierdie bepalings affekteer nie die regte -
  - 6.1 Van 'n afgedankte werknemer om die regsgeldigheid of billikheid van die afdanking in terme van Hoofstuk 8 van van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 [Wet 66 van 1995] of enige ander wet te beveg nie; en
  - 6.2 Van 'n werkgever of werknemer om 'n kontrak te beëindig sonder kennisgewing van wetlike rede.
7. By beëindiging van diens moet die werkgever die werknemer betaal vir alle jaarlikse verlofverskuldig asook tyd af tot 'n maksimum van 48 dae.

**B. Beëindiging as gevolg van statutêre aanstelling**

8. 'n Werknemer wat aangetel word ingevolge die relevante klousule van die Grondwet van Suid-Afrika 1996, as 'n Lid van die Parlement, of Provinsiale Wetgewer of 'n Raadslid of as 'n permanente delegaat van die Nasionale Raad van Provinsies word beskou asof hy/sy bedank het of afgetree het indien hy/sy aftree ouderdom bereik het effektief vanaf die datum van aanvaarding van die aanstelling.

**C. Swakgesondheid of Besering**

9. 'n Munisipaliteit mag ontslag oorweeg as gevolg van onbevoegdheid weens swak gesondheid of besering gebaseer op mediese bewyse. In hierdie verband mag die Munisipaliteit 'n amptenaar versoek om mediese ondersoeke te ondergaan deur 'n geregistreerde mediese praktisyn of spesialis van die Munisipaliteit se keuse wat deur die Munisipaliteit betaal sal word.
10. By ontslag weens swak gesondheid of besering moet die Munisipaliteit dit doen met inagneming van item 10 van skedule 8 van die Wet op Arbeidsverhoudinge en ander kollektiewe ooreenkomste.

**D. Operasionele Vereistes**

11. Die Munisipaliteit mag werknemers ontslaan as gevolg van operasionele redes indien die ontslag voldoen aan;
  - 11.1 Klousule 189 en 190 van die Wet op Arbeidsverhoudinge; en
  - 11.2 Die relevante kollektiewe ooreenkomste wat voordele voorskryf vir amptenare wat weens operasionele redes ontslaan word.
12. Indien die Munisipaliteit werknemers oorplaas na 'n entiteit buite Plaaslike Regering, sal so 'n oorplasing voldoen aan klousule 197 van die Wet op Arbeidsverhoudinge.

**E. Onbevoegdheid of swak prestasie**

13. Die Munisipaliteit mag 'n werknemer ontslaan weens onbevoegdheid of swak werksprestasie met inagneming van item 9 van skedule 8 van die Wet op Arbeidsverhoudinge en die relevante kollektiewe ooreenkomste.

F. **Ontslag tydens proeftyd**

14. Wanneer die Munisipaliteit 'n werknemer wat op proef is se dienste beëindig, sal deeglike oorweging geskenk word aan item 8 van die Wet op Arbeidsverhoudinge.

G. **Wangedrag**

15. Die Munisipaliteit mag werknemers weens wangedrag ontslaan in terme van die Dissiplinêre Prosedure Kode Kollektiewe Ooreenkoms van die SALGBC.

H. **Aftrede**

16. 'n Werknemers moet aftree aan die einde van die maand waarin hy/sy die ouderdom van vyf-en-sestig (65) jaar bereik.

17. Die Munisipale Bestuurder mag op grond van operasionele behoeftes goedkeuring verleen dat 'n amptenaar se aftrede uitgestel word vir 'n maksimum tydperk van 3 jaar.

18. 'n Werknemer sal toegelaat word om vanaf 50 jarige ouderdom, aansoek om vervroegde aftrede te doen.

I. **Dros van diens**

19. 'n Werknemer wat meer as 10 dae afwesig is sonder goedkeuring se dienste mag beëindig word nadat die prosedure gevolg is wat voorgeskryf word in die Dissiplinêre Prosedure Kode Kollektiewe Ooreenkoms van die SALGBC.

J. **Verhaling van skuld**

20. By beëindiging van diens van 'n werknemer sal die Munisipaliteit enige bedrag wat die werknemer verskuldig is aan die munisipaliteit verhaal van sy/haar laaste salaris en/of vergoeding ten opsigte van verlofkrediete betaalbaar aan die werknemer, indien die skuld nie op hierdie wyse gedelg kan word nie en die werknemer dit nie binne **30 dae** betaal nie, sal dit vir invordering oorhandig word.

**VERWANTE BELEID**

Beleid ten opsigte van Afsluitingsfunksies vir Personeel wat Uit Diens Tree/Bedank

**HERROEPING/WYSIGING**

Dat alle vorige besluite in hierdie verband herroep word.