Stellenbosch UNIVERSITY IYUNIVESITHI UNIVERSITEIT

forward together
sonke siya phambili
saam vorentoe

Voordelebeleid

(Woordomskrywings vir terme wat in die teks gekursiveer is, word aan die einde van die dokument verskaf.)

Verwysingsnommer van hierdie dokument	DV0435
HEMIS-klassifikasie	
Doel	Om die voordele aan te dui wat tans vir vastetermynkontrak- (VTK-) werknemers van die Universiteit geld wat vir 'n jaar en langer aangestel is sonder verpligte voordele
Tipe dokument	Beleid
Toeganklikheid	Algemeen (ekstern en intern)
Implementeringsdatum	1 Januarie 2024
Hersieningsdatum/-frekwensie	Na gelang van noodsaaklike aanpassings
Vorige hersienings	1 Januarie 2023
Eienaar van hierdie beleid	Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel
Institusionele funksionaris (kurator) verantwoordelik vir hierdie beleid	Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne
Goedkeuringsdatum	November 2023
Goedgekeur deur	US Raad
Sleutelwoorde	voordele, mediese skema, lae-inkomstegesondheidsoplossings, vervoertoelaag, aanvullende dekking, verlof, verhuisingskoste, navorsingsgeleentheid, studiegeleentheid, spaarreserwe

Die kern van die beleid

Sit die besonderhede uiteen van die voordele beskikbaar vir vastetermyn-kontrakwerknemers van die Universiteit Stellenbosch (US) wat vir 'n jaar en langer aangestel is sonder verpligte voordele.

HANDTEKENING

Stellenbosch UNIVERSITY IYUNIVESITHI UNIVERSITEIT | forward together sonke siya phambili saam vorentoe

INHOUD

Opsionele voordele 3

1. Vervoertoelaag 3
2. Mediese skema 3
3. Lae-inkomstegesondheidsoplossing 3
4. Aanvullende dekking 4
5. Spaarreserwe 4

Ander voordele 4

1. Verhuisingskoste 4
2. Verlof 5

Woordomskrywings 13

Stawende dokumente 14

Verbandhoudende dokumente 14

HANDTEKENING

Opsionele voordele

1. Vervoertoelaag

Werknemers van wie daar uit die aard van hulle verantwoordelikhede verwag word om hulle privaat voertuie vir werkverwante ritte te gebruik, kan met die US afspreek om ’n sekere bedrag uit hulle totale *KVI* as vervoertoelae aan te wend.

2. Mediese skema

Werknemers en hulle *afhanklikes* is daarop geregtig om tot die US se goedgekeurde *mediese skemas* te behoort.

Die werkgewer betaal alle bydraes tot die mediese skema as deel van werknemers se totale *KVI*.

Let wel: Die US dra nie tot die mediese skema by nadat ’n werknemer se diens om watter rede ook al beëindig is nie.

Indien ’n werknemer ná aanvanklike registrasie aansoek doen dat enige afhanklike by sy/haar lidmaatskap van die mediese skema bygevoeg word, sal die versoek onderworpe wees aan onderskrywing kragtens die Regulasies van die Wet op Mediese Skemas 131 van 1998, wat vir ’n algemene wagtydperk, toestandspesifieke wagtydperke en laataansluitingsboetes voorsiening maak.

3. Lae-inkomstegesondheidsoplossing

- Werknemers op posvlak 9 – 19 kan kies om tot die voordeelskema Health4Me te behoort. Die koste van hierdie voordeel maak deel uit van ’n werknemer se totale koste van indiensname.

- Deelname aan hierdie voordeelskema is onderworpe aan die volgende bykomende reëls:

  - Die voorsiening van die voordeel is diskresionêr en niekontraktueel. Die Universiteit kan geheel en absoluut na eie goeddunke die voortgesette voorsiening daarvan verander, opskort, wysig of beëindig.
  - ’n Werknemer se lidmaatskap van hierdie voordeelskema word opgeskort op die datum wat sy/haar diens beëindig word, ongeag die rede vir sodanige beëindiging.

HANDTEKENING

4. Aanvullende dekking

Werknemers wat tot ’n mediese skema behoort, kan by die US se aanvullendedekkingskema aansluit. Hoewel die meeste *mediese skemas* ’n omvattende dekkingsopsie vir hospitalisasie bied, kan fondslede steeds finansiële tekorte ondervind as diensverskaffers (byvoorbeeld spesialiste) fooie hef wat die mediese fonds se betalings oorskry.

Die doel van hierdie versekering is dus om moontlike hospitaal- en gespesifiseerde bybetalings te finansier. Die werknemer self is aanspreeklik vir die volle premiekoste.

5. Spaarreserwe

Werknemers kan kies om ŉ bedrag aan ŉ spaarreserwe toe te ken. Hierdie bydraes sal uit nabelaste inkomste kom. Die spaarreserwe trek geen rente nie. Die opgeloopte spaargeld kan jaarliks in die maand van die werknemer se keuse aan hom/haar uitbetaal word.

Ander voordele

1. Verhuisingskoste

Die US se bydrae tot werknemers se verhuisingskoste is aan die volgende bepalings onderworpe:

Die verhuising moet binne die eerste jaar van aanstelling plaasvind.

Bydrae tot verhuisingskoste:

Die werklike koste van die vervoer van normale huisinhoud, maar sluit items soos die volgende uit:

a) motorvoertuie, karavane, sleepwaens, bote en motorfietse
b) troeteldiere – ook alle koste om troeteldiere van buite die landsgrense in te bring (soos kwarantyn, inenting en doeaneadministrasie) en
c) spesiale versamelings (soos wyn- en kunsversamelings)

HANDTEKENING

Bydrae tot reiskoste:

a) 'n Bedrag gelykstaande aan ekonomieseklas-vliegkaartjies vir werknemers, hulle *gades* en *afhanklike kinders* vir binnelandse sowel as internasionale reise, sowel as reiskoste tot hoogstens R500 vanaf Kaapstad Internasionale Lughawe na die aangestelde persoon se nuwe woonplek

OF

b) reiskoste per pad, beperk tot die heersende US-kilometertarief en tot 'n enkele motorvoertuig, vanaf die aangestelde persoon se vorige woonplek.
c) Eise vir vliegtuigkaartjies moet gestaaf word met afskrifte van die betrokke kaartjies.
d) Deeltydse werknemers ontvang slegs die toepaslike pro rata-gedeelte van hulle uitgawes.
e) Vir reiskoste vanaf 'n buitelandse vertrekpunt word 'n bedrag gelykstaande aan enkel-eersteklastreinkaartjies vir werknemers en hulle *afhanklikes* tot by hulle naaste internasionale lughawe betaal.

Bergingskoste word soos volg betaal:

a) die koste van een maand se berging by die betrokke verhuisingsmaatskappy; en
b) die herafleweringskoste vanaf die bergplek by die uiteindelike woonplek.

Werknemers wat binne drie jaar na indienstreding om enige ander rede as siekte uit die US se diens tree, moet 'n pro rata-gedeelte van die Universiteit se bydrae tot hulle verhuisingskoste aan die US terugbetaal.

2. Verlof

2.1. Jaarlikse verlof

Werknemers is geregtig op 'n aantal werksdae jaarlikse verlof per jaar. Die aantal dae jaarlikse verlof is gekoppel aan 'n werknemer se posvlak. Posvlak 1 tot 8 is geregtig op 30 werksdae per jaar, posvlak 9 tot 11 op 25 werksdae per jaar, en posvlak 12 tot 19 op 20 werksdae per jaar, onderworpe aan die volgende bepalings:

a) Die verlofkrediet in 'n bepaalde verlofsiklus groei met verloop van tyd pro rata aan om aan die einde van die siklus die maksimum te bereik.
b) Jaarlikse verlof moet binne 12 maande na die einde van die betrokke verlofsiklus geneem word, waarna enige onbenutte jaarlikse verlof verbeur sal word.
c) Hoewel werknemers 12 maande na die einde van die verlofsiklus gegun sal word om hulle jaarlikse verloftoekenning te benut, is die toegelate tydperk vir die uitbetaling van onbenutte jaarlikse verlof beperk tot hoogstens sewe maande na die einde van die verlofsiklus (sien ook para 2.1.f hieronder).
d) Voltydse werknemers kan jaarlikse verlof in eenhede van volle of halwe werksdae neem.
e) Wanneer 'n werknemer jaarlikse verlof neem, sal die getal verlofdae eers van die werknemer se statutêre jaarlikse verloftoekenning van 15 werksdae afgetrek word.

HANDTEKENING

f) ’n Werknemer sal by diensbeëindiging slegs uitbetaling van enige opgehoopte dog onbenutte statutêre jaarlikse verlof ontvang. Die waarde van enige opgehoopte dog onbenutte statutêre jaarlikse verlof word volgens die volgende formule bereken: (die werknemer se maandelikse koste van indiensname gedeel deur 21) vermenigvuldig met die ‘getal statutêre dae’.

g) Die verlofsiklus verwys na die tydperk 1 Januarie tot 31 Desember in enige bepaalde jaar.

2.2. Kraamverlof

a) Vrouewerknemers op ’n vastetermynkontrak is geregtig op ’n maksimum van vier maande betaalde kraamverlof teen volle KVI gedurende enige bevallingstydperk, onderworpe aan die volgende bepalings:

- Vrouewerknemers kan hierdie betaalde kraamverlofvoordeel vir ’n maksimum van nege maande gedurende hulle dienstydperk by die US ontvang (ongeag enige diensonderbrekings) teen volle KVI vir alle bevallingstydperke altesaam.
- Indien ’n werknemer die maksimum nege maande betaalde kraamverlofvoordeel gedurende haar dienstydperk benut, sal enige verdere kraamverlof ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes hanteer word.
- Indien ’n vrouewerknemer gedurende haar dienstydperk by die Universiteit toegang tot enige betaalde aannemings- of opdraggewende ouerverlof bekom het, sal die maksimum kraamverlofvoordeel van nege maande verminder word met die getal maande betaalde aannemings- of opdraggewende ouerverlof wat reeds benut is.
- Hierdie kraamverlofvoordeel is onderworpe daaraan dat die werknemer vir ŉ aaneenlopende tydperk van 12 maande nadat haar kraamverloftyd verstryk het in *die Universiteit* se diens aanbly. Indien die werknemer se diens (om watter rede ook al) eindig voordat die 12 maande verstryk het, moet sy die volle kraamverlofvoordeel wat sy ontvang het (of sodanige pro rata-gedeelte wat van die 12 maande-tydperk oorbly) op die datum van diensbeëindiging aan *die Universiteit* terugbetaal. Indien nie, sal die *Universiteit* daarop geregtig wees om die verskuldigde terugbetaling van die werknemer te verhaal.
- ’n Werknemer kan na eie goeddunke kies om onbetaalde kraamverlof te neem en kraamvoordele van die Werkloosheidsversekeringsfonds te eis in plaas daarvan om gebruik te maak van die betaalde kraamverlofvoordele wat die Universiteit voorsien.
- Die US kan, ter wille van die goeie gang van sake en na oorlegpleging met die betrokke werknemer, vereis dat kraamverlof eers een maand voor die verwagte datum van die bevalling ’n aanvang neem.

b) Geen werknemer mag binne ses weke ná die geboorte van ’n kind weer begin werk nie, tensy ’n geneesheer sertifiseer dat sy in staat is om haar werksverpligtinge vroeër te hervat. Indien haar *gade* of permanente lewensmaat ook in die US se permanente diens is, kan hy of sy enige oorblywende gedeelte van die vier maande beskikbare kraamverlof neem, onderworpe aan dieselfde voorwaardes as in 2.2.a.

HANDTEKENING

c) Indien 'n werknemer verkies om vir 'n verdere tydperk ná die verstryking van haar kraamverlof nie haar werksverpligtinge te hervat nie, kan sy op aanbeveling van haar departements- of afdelingshoof die volgende keuse gebied word:

- om haar beskikbare jaarlikse verlof te neem; of
- om onbetaalde verlof te neem.

d) Kennisgewing van kraamverlof moet vergesel word van 'n bewys wat deur 'n geneesheer uitgereik is en wat die verwagte bevallingsdatum aandui. Werknemers moet minstens vier weke kennis gee voordat kraamverlof begin, of so gou redelikerwys moontlik.

e) Werknemers wat in die laaste drie maande van swangerskap 'n miskraam het of wie se bevalling 'n stilgeboorte is, is geregtig op kraamverlof vir tot ses weke na die miskraam of stilgeboorte, ongeag of die betrokke werknemer reeds ten tyde van die voorval met kraamverlof was of nie.

2.3. Aannemingsverlof en opdraggewende ouerverlof

a) 'n Werknemer wat op 'n vastetermynkontrak aangestel is en wat 'n aanneemouer is van 'n kind jonger as twee jaar kom in aanmerking vir vier maande betaalde aannemingsverlof, onderworpe aan die volgende bepalings:

- Die aannemingsverlof neem 'n aanvang op die datum van die aannemingsbevel, of indien 'n bevoegde hof die kind in die voornemende aanneemouer se sorg plaas in afwagting van die afhandeling van 'n aannemingsbevel ten opsigte van die kind.
- Werknemers moet ten minste vier weke kennis gee voordat die aannemingsverlof begin, of so gou redelikerwys moontlik.
- Indien 'n aannemingsbevel ten opsigte van twee aanneemouers uitgereik word, kan een van die aanneemouers om die aannemingsverlof en die ander aanneemouer om ouerverlof aansoek doen. Om te verifieer watter tipe verlof die werknemer kies, sal die US versoek dat die werknemer, of albei aanneemouers ingeval albeiby die US werk, die voorgeskrewe verklaring aflê. Die betaalde aannemingsverlofvoordeel is onderworpe daaraan dat die werknemer vir 'n aaneenlopende tydperk van 12 maande ná die verstryking van die aannemingsverlof in *die Universiteit* se diens aanbly. Indien die werknemer se diens (om watter rede ook al) voor die verstryking van die 12 maande beëindig word, moet hy of sy *die Universiteit* op die datum van diensbeëindiging die volle aannemingsvoordeel wat ontvang is (of sodanige pro rata-gedeelte van die 12 maande wat nog oor is) terugbetaal. Indien nie, sal *die Universiteit* daarop geregtig wees om die uitstaande betaling van die werknemer te verhaal.

b) 'n Werknemer kan na eie goeddunke besluit om onbetaalde verlof te neem en aannemingsvoordele van die Werkloosheidsversekeringsfonds te eis in plaas daarvan om gebruik te maak van die betaalde aannemingsvoordele wat die Universiteit voorsien.

c) Indien die *huweliks*- of permanente lewensmaat ook in die US se diens én permanent aangestel is, kan hy of sy enige oorblywende gedeelte van die beskikbare aannemingsverlof gebruik, onderworpe aan dieselfde voorwaardes as in 2.3.a.

HANDTEKENING

d) Die maksimum betaalde aannemingsverlofvoordeel wat ’n werknemer gedurende sy/haar dienstydperk by die Universiteit (wat enige diensonderbrekings insluit) kan benut, is nege maande. Indien ’n werknemer die maksimum nege maande betaalde aannemingsverlof gedurende sy/haar dienstydperk benut, sal enige verdere aannemingsverlof ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes hanteer word.

e) Indien ’n vrouewerknemer gedurende haar dienstydperk by die Universiteit toegang tot enige betaalde kraamverlofvoordele bekom het, sal die maksimum aannemings- en opdraggewende ouerverlof van nege maande verminder word met die getal maande betaalde kraamverlofvoordele wat reeds benut is.

2.4. Studiegeleentheid

a) ’n Studiegeleentheid van tot en met 24 werksdae per jaar, wat hetsy aaneenlopend of onderbroke geneem kan word, kan verleen word aan werknemers met die doel om hulle beter vir hulle werk te bekwaam, onderworpe aan die volgende bepalings:

- Werknemers moet inskryf vir kursusse wat geag word in belang van die US te wees.
- Twee dae kan per eksamengeleentheid toegestaan word om werknemers in staat te stel om eksamens af te lê.
- Wanneer ’n studiegeleentheid toegestaan word, moet daar oor die volgende ooreengekom word:
  - Wat as ‘bevredigende vordering’ beskou sal word.
  - Indien die werknemer bevredigend vorder, sal die studiegeleentheid nie van sy of haar jaarlikse of opgehoopte verlof afgetrek word nie.
- Bepalings wat geld vir studiegeleenthede wat onderbroke geneem word:
  - Die toegelate tyd vir die bywoning van lesings, tutoriale en praktika by die US sal bereken word volgens die aaneenlopende voorgeskrewe tydsduur van ’n klas of laboratoriumsessie (wat pouses tussen periodes insluit) plus 20 minute.
  - Die volle tyd wat werknemers reis om klasse buite Stellenbosch by te woon, sal teen hulle jaarlikse verlof gedebiteer word.
  - Werknemers mag hoogstens drie lesings per week in werkstyd bygewoon.

b) Die US kan, geheel en absoluut na eie goeddunke, ’n voltydse studiegeleentheid toestaan aan ’n werknemer in diens van die Universiteit.[1] In die oorweging van ’n aansoek om hierdie studiegeleentheid, sal die US onder meer die volgende faktore in ag neem:

- Die US moet vereis dat die werknemer oor die kwalifikasie beskik.
- Die werknemer moet reeds minstens twee jaar in diens van die US wees.
- Die werknemer moet goed in sy of haar werk presteer.

[1]Hierdie voordeel is hoofsaaklik bedoel vir dosente, van wie *die Universiteit* verwag dat hulle oor ’n doktorsgraad beskik.

HANDTEKENING

- Die werknemer moet 'n terugwerkooreenkoms vir 'n tydperk van minstens twee jaar met die US aangaan. Indien sodanige werknemer se diens beëindig word voordat hy of sy die verpligtinge ingevolge die terugwerkooreenkoms nagekom het, sal 'n pro rata-gedeelte van die waarde van die studiegeleentheid teen die werknemer se jaarlikse verlof of onbetaalde verlof gedebiteer word.
- Jaarlikse verlof vir een jaar (250 werksdae) en enige studie- of navorsingsgeleentheid sal as krediete, en dus as deel van die betrokke werknemer se toegestane verlof, beskou word. Indien die studiegeleentheid met meer as een van 'n werknemer se jaarlikse verlofsiklusse oorvleuel, sal die 250 werksdae jaarlikse verlof pro rata teen die twee onderskeie verlofsiklusse gedebiteer word.

2.5. Navorsingsgeleentheid

a) Navorsingsgeleenthede van tot en met 30 werksdae kan ná elke ononderbroke dienstydperk van een jaar aan werknemers met 'n navorsingsopdrag toegeken word, met dien verstande dat:
- hoogstens 250 werksdae toegeken mag word; en
- die betrokke werknemer in die voorafgaande tydperk van drie tot vyf jaar bevredigend op die navorsingsgebied presteer het volgens die betrokke fakulteit se vereistes wat deur die Uitvoerende Komitee (Senaat) (UK(S)) goedgekeur is.

b) In uitsonderlike gevalle, en benewens die verlof in 2.5.a hierbo, kan 'n verdere, spesiale navorsingsgeleentheid van 'n maksimum van 30 kalenderdae toegeken word aan werknemers wat uitmuntend op die navorsingsgebied presteer. Die Senior Direkteur: Navorsing moet so 'n bykomende toekenning goedkeur ná inagneming van die meriete van die werknemer, en op aanbeveling van die betrokke departementele voorsitter en dekaan, en indien die Senior Direkteur reken dat sodanige toekenning in belang van die Universiteit is.

c) Navorsingsgeleenthede moet in blokke van minstens 'n maand geneem word, onderworpe aan die bedryfsvereistes van die omgewing waar die werknemer in diens is.

d) Werknemers wat 'n navorsingsgeleentheid ontvang het, moet vir 'n ooreenstemmende tydperk nadat die geleentheid ten einde geloop het in die US se diens aanbly. Indien sodanige werknemers hulle diens vroeër beëindig, sal 'n pro rata-gedeelte van die geleentheid teen hulle jaarlikse verlof of onbetaalde verlof gedebiteer word.

2.6. Navorsingsgeleentheid

a) Navorsingsgeleenthede van tot en met 30 werksdae kan ná elke ononderbroke dienstydperk van een jaar aan werknemers met 'n navorsingsopdrag toegeken word, met dien verstande dat:
- hoogstens 250 werksdae toegeken mag word; en
- die betrokke werknemer in die voorafgaande tydperk van drie tot vyf jaar bevredigend op die navorsingsgebied presteer het volgens die betrokke fakulteit se vereistes wat deur die Uitvoerende Komitee (Senaat) (UK(S)) goedgekeur is.

HANDTEKENING

b) In uitsonderlike gevalle, en benewens die verlof in 2.5.a hierbo, kan ’n verdere, spesiale navorsingsgeleentheid van ’n maksimum van 30 kalenderdae toegeken word aan werknemers wat uitmuntend op die navorsingsgebied presteer. Die Senior Direkteur: Navorsing moet so ’n bykomende toekenning goedkeur ná inagneming van die meriete van die werknemer, en op aanbeveling van die betrokke departementele voorsitter en dekaan, en indien die Senior Direkteur reken dat sodanige toekenning in belang van die Universiteit is.

c) Navorsingsgeleenthede moet in blokke van minstens ’n maand geneem word, onderworpe aan die bedryfsvereistes van die omgewing waar die werknemer in diens is.

d) Werknemers wat ’n navorsingsgeleentheid ontvang het, moet vir ’n ooreenstemmende tydperk nadat die geleentheid ten einde geloop het in die US se diens aanbly. Indien sodanige werknemers hulle diens vroeër beëindig, sal ’n pro rata-gedeelte van die geleentheid teen hulle jaarlikse verlof of onbetaalde verlof gedebiteer word.

2.7. Menslikheidsverlof

a) Ten volle betaalde menslikheidsverlof kan toegestaan word vir:
- sewe werksdae per jaar.

b) Werknemers kan nie menslikheidsverlof ophoop nie.

c) Menslikheidsverlof vir ’n gedeelte van ’n dag of vir een of meer volle dae kan in die volgende gevalle toegestaan word:
- wanneer ’n werknemer se *kind* siek is;
- wanneer ’n werknemer se *gade* siek is; en
- wanneer ’n werknemer se *gade*, ouer, skoonouer, aanneemouer, grootouer, *kind*, klein*kind*, broer, suster of familielid sterf.

d) Die US kan op redelike bewys van ’n voorval aandring voordat menslikheidsverlof toegestaan word.

2.8. Ouerverlof

a) ’n Werknemer wat die ouer is van ’n kind is geregtig op ten minste tien werksdae betaalde ouerverlof.

b) Die ouerverlof neem ’n aanvang op die dag wat die kind gebore word, die aannemingsbevel toegestaan word of ’n bevoegde hof die kind in die voornemende aanneemouer se sorg plaas (in afwagting van die afhandeling van ’n aannemingsbevel ten opsigte van daardie kind).

c) Die US kan op redelike bewys van sodanige gebeurtenis aandring voordat ouerverlof toegestaan word. Enigeen van die volgende behoort as voldoende bewys te dien:
- Bewys van registrasie as een van die twee ouers van die kind ingevolge die Wet op Registrasie van Geboortes en Sterftes
- ’n Hofbevel wat die US van ’n geboortesertifikaat van die kind voorsien waarop albei ouers aangedui word
- Enige ander bewys wat toon dat die werknemer op ouerverlof geregtig is

d) Werknemers moet ten minste vier weke kennis gee voordat die ouerverlof begin, of so gou redelikerwys moontlik.

HANDTEKENING

2.9. Verlof tot afwesigheid

a) Werknemers kan verlof tot afwesigheid van hoogstens 15 werksdae per geleentheid ontvang om vergaderings, konferensies of ander byeenkomste by te woon as dit in belang van die US geag word.
b) Verlof kan ook verleen word vir langer tydperke of vir sekere bedrywighede wat nie vir verlof tot afwesigheid in aanmerking kom nie, mits die getal dae waarmee die verloftydperk oorskry word teen die werknemer se jaarlikse of opgehoopte verlof gedebiteer word.
c) Om te verhuis, word een werksdag per geleentheid toegestaan.
d) Om hofverrigtinge by te woon waarin die betrokke US- werknemer gedagvaar is om te getuig, word die werklike getal dae toegestaan waarvoor die persoon in die hof benodig word (ʼn afskrif van die dagvaarding moet as bewys voorgelê word).

2.10. Voortsetting van diens elders

Die US kan in uitsonderlike gevalle verlof verleen dat werknemers hulle diens elders voortsit.

2.11. Onbetaalde verlof

a) Die US kan in spesiale gevalle en op die voorwaardes wat die Universiteit bepaal onbetaalde verlof aan werknemers toestaan.
b) Werknemers verdien geen jaarlikse verlof gedurende ’n tydperk van onbetaalde verlof nie.
c) Indien werknemers wat met onbetaalde verlof is gedurende daardie tydperk vir ’n navorsingsgeleentheid in aanmerking kom, word die tydperk waarop hulle vir navorsingsdoeleindes kan aanspraak maak dienooreenkomstig verkort.
d) Werknemers moet eers al hulle jaarlikse verlof opgebruik voordat hulle vir onbetaalde verlof in aanmerking kan kom. Werknemers wat hierdie voordeel benut, moet agterna vir ’n kwart van die betrokke verloftydperk in die US se diens aanbly.

2.12. Aanwesigheid in die werkplek

a) Werknemers wat nie met verlof is of vir ʼn studie- of navorsingsgeleentheid afwesig is nie, moet op weeksdae aanwesig wees op die Universiteitsperseel en by die werkplek wat aan hulle toegewys is.
b) Indien werknemers hulle take elders as by hulle normale werkplekke moet verrig, moet hulle vooraf voldoende reëlings met hulle omgewingshoof of dekaan (of dié se gedelegeerde) tref oor waar hulle hulle sal bevind.
c) Omgewingshoofde of dekane kan aan werknemers goedkeuring verleen om amptelik erkende vergaderings of byeenkomste in die nabye omgewing van Stellenbosch by te woon, mits:
- die betrokke bedrywigheid werkverwant is; en
- die betrokke hoof weet waar sodanige werknemers hulle sal bevind.

HANDTEKENING

2.13. Siekteverlof

a) Werknemers op ’n vastetermynkontrak wat ’n mediese sertifikaat of sertifikate kan voorlê wat vir die US aanvaarbaar is, is geregtig op die volgende:

- Twee dae siekteverlof per maand in die eerste ses maande ná hulle aanstelling, teen volle betaling
- Dertig dae siekteverlof in die eerste jaar ná hulle aanstelling, teen volle betaling
- Daarna hoogstens agt maande siekteverlof (wat hetsy aaneenlopend of as afsonderlike tydperke van altesaam agt maande geneem word) in die eerste drie jaar ná hulle aanstelling en elke agtereenvolgende dienstydperk van drie jaar – teen volle betaling vir die eerste vier maande, en teen die helfte van die *pensioendraende bedrag* van die betrokke werknemer se *KVI* daarná.

b) Siekteverlof kan nie opgehoop word nie.

c) Siekteverlof word volgens kalenderdae bereken, nie werksdae nie. Indien siekteverlof dus vanaf ’n Vrydag tot die daaropvolgende Maandag geneem word, beloop dit vier verlofdae.

d) Aansoeke om siekteverlof vir meer as twee kalenderdae moet vergesel word van ’n aanvaarbare mediese sertifikaat wat die aard van die ongesteldheid duidelik uiteensit.

HANDTEKENING

Woordomskrywings

Tensy uit die sinsverband anders blyk, het die volgende terme die betekenis wat hieronder aangedui word:

'Afhanklike' (vir doeleindes van die *mediese skema*)

- Die lid se gade wat nie lid van 'n ander mediese skema is nie
- Die lid se ongetroude *kind* wat nie 'n lid of *afhanklike* ingevolge 'n ander *mediese skema* is nie, nie selfversorgend is nie en jonger is as 21 jaar
- Die lid se *gade* wat by die lid woon en wat die *mediese skema* op aanvraag as *gade* erken, onderworpe aan die voorwaardes wat die *skema* kan stel
- Die lid se ongetroude *kind* wat nie selfversorgend is nie, ouer is as 21 jaar, voltyds studeer aan 'n opvoedkundige instelling wat deur die *mediese skema* goedgekeur is, en wat die skema op aanvraag as 'n volwasse *afhanklike* erken
- Die lid se ongetroude *kind* wat nie selfversorgend is nie, ouer is as 21 jaar, en wat die mediese skema op aanvraag as 'n volwasse *afhanklike* erken as gevolg van 'n geestes- of liggaamlike gestremdheid of 'n soortgelyke oorsaak, onderworpe aan voorwaardes wat die *skema* kan stel

'Gade'

- 'n Persoon wat regtens as getroud erken word ingevolge die Wet op Burgerlike Verbintenisse, die Wet op Erkenning van Gebruiklike Huwelike en deur enige Asiatiese geloof van die lid
- 'n Persoon wat al minstens ses maande met 'n ander persoon saamwoon en wat (na gelang van die feite van elke bepaalde geval) redelikerwys aanvaar kan word as 'n deelgenoot in 'n permanente verhouding of saamwoonverhouding

'Kind' (vir doeleindes van menslikheidsverlof)

Die lid se *kind*, stief*kind* of wetlik aangenome *kind*, asook die *kind* van 'n lid se gemeenregtelike *gade*, welke kind jonger is as 18 jaar

'Koste van indiensname'; '(KVI)'

Die totale *koste van indiensname* vir die werkgewer, met inbegrip van alle kontantvergoeding, voordele en bydraes tot bystandfondse. Verlof en verpligte statutêre werkgewerbydraes word nie by die *KVI* ingesluit nie.

'Mediese skema'

Die *skema(s)* wat deur die US Raad goedgekeur is.

'Pensioendraende bedrag'

Bereken as 75% van die totale jaarlikse *KVI*, tensy daar anders met die bepaalde werknemer afgespreek word

HANDTEKENING

Stellenbosch UNIVERSITY IYUNIVESITHI UNIVERSITEIT forward together sonke siya phambili saam vorentoe

Stawende dokumente

Itemnr.	Naam van dokument	**Status** *(bv. uitgewys, in die proses of goedgekeur)*
	Geen	

Verbandhoudende dokumente

Itemnr.	Naam van dokument	**Status** *(bv. uitgewys, in die proses of goedgekeur)*
DV0403	Voordele van Toepassing op Pensioenarisse	Goedgekeur
CS00051	Diensvoorwaardes vir Navorsings- en Steundienstepersoneel	Goedgekeur
CS00053	Diensvoorwaardes vir Doserende Personeel	Goedgekeur

Handtekening: …………………………. **Datum: ……………………….**