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

Voordelebeleid

(Woordomskrywings vir sekere terme in die teks word aan die einde van die dokument verskaf.)

Verwysingsnommer van hierdie dokument	DV0440
HEMIS-klassifikasie	
Doel	Om die voordele aan te dui wat tans vir vastetermynkontrak- (VTK-) werknemers van die Universiteit geld wat vir langer as drie maande en korter as ŉ jaar aangestel is
Tipe dokument	Beleid
Toeganklikheid	Algemeen (ekstern en intern)
Implementeringsdatum	1 Januarie 2022
Hersieningsdatum/-frekwensie	Na gelang van noodsaaklike aanpassings
Vorige hersienings	Desember 2019
Eienaar van hierdie beleid	Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel
Institusionele funksionaris (kurator) verantwoordelik vir hierdie beleid	Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne
Goedkeuringsdatum	September 2021
Goedgekeur deur	US Raad
Sleutelwoorde	voordele, verlof, studiegeleentheid
Die kern van die beleid Sit die besonderhede uiteen van die voordele beskikbaar vir vastetermynkontrakwerknemers van die Universiteit Stellenbosch (US) wat vir langer as drie maande en korter as ’n jaar aangestel is.	

HANDTEKENING

Stellenbosch UNIVERSITY IYUNIVESITHI UNIVERSITEIT

forward together
sonke siya phambili
saam vorentoe

INHOUD

1. Verlof 3
1.1. Jaarlikse verlof 3
1.2. Kraamverlof 3
1.3. Aannemingsverlof en opdraggewende ouerverlof 4
1.4. Studiegeleentheid 4
1.5. Menslikheidsverlof 5
1.6. Ouerverlof 5
1.7. Verlof tot afwesigheid 6
1.8. Aanwesigheid in die werkplek 6
1.9. Siekteverlof 7
Woordomskrywings 7
Ondersteunende dokumente 8
Verbandhoudende dokumente 8

HANDTEKENING

1. Verlof

Alle verlof moet betyds om aansoek gedoen en vasgelê word op die wyse wat die MHB-bestuur voorskryf. Geen verlof mag geneem word voordat dit goedgekeur is nie, buiten waar omstandighede dít onmoontlik maak.

1.1. Jaarlikse verlof

Werknemers kan ’n maksimum van vyftien (15) werksdae jaarlikse verlof per jaar ontvang. Dít is onderworpe aan die volgende verdere bepalings:

a) ’n Voltydse werknemer hoop jaarlikse verlof op teen ’n koers van 1¼ dae per maand, en ’n deeltydse werknemer teen ’n gelykstaande pro rata-koers.

b) 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.

c) Voltydse werknemers kan jaarlikse verlof in eenhede van volle of halwe werksdae neem.

d) Enige onbenutte jaarlikse verlof word by die beëindiging van ’n werknemer se diens uitbetaal volgens die volgende formule: (die werknemer se maandelikse koste van indiensname gedeel deur 21) vermenigvuldig met die ‘getal statutêre dae’.

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

1.2. Kraamverlof

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

- 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.

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.

HANDTEKENING

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 onbetaalde 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.

1.3. 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 onbetaalde 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.

b) 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, saldie US versoek dat die werknemer, of albei aanneemouers ingeval albeiby die US werk, die voorgeskrewe verklaring aflê.

1.4. Studiegeleentheid

a) ’n Studiegeleentheid van tot en met ’n maksimum van 24 werksdae per jaar (pro rata vir kontrakte korter as ’n 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.

HANDTEKENING

   - 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.

1.5. Menslikheidsverlof

a) Ten volle betaalde menslikheidsverlof kan toegestaan word vir:
- sewe werksdae per jaar (pro rata vir kontrakte korter as 'n jaar, maar minimum van drie dae).

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.

1.6. Ouerverlof

a) 'n Werknemer wat die ouer is van 'n kind is geregtig op ten minste tien aaneenlopende dae 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 kindin 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

HANDTEKENING

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.

1.7. 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 (’n afskrif van die dagvaarding moet as bewys voorgelê word).

1.8. Aanwesigheid in die werkplek

a) Werknemers wat nie met verlof is of vir ’n studiegeleentheid 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

1.9. 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:

- Een dag siekteverlof per maand in die eerste ses maande ná hulle aanstelling, teen volle betaling en daarna;
- Dertig dae siekteverlof in die hulle aanstelling, teen volle betaling

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.

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

Woordomskrywings

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

‘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.

HANDTEKENING

Stellenbosch UNIVERSITY IYUNIVESITHI UNIVERSITEIT forward together sonke siya phambili saam vorentoe

Ondersteunende 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: ……………………….**