



Voordelebeleid

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

Verwysingsnommer van hierdie dokument	DV0406
HEMIS-klassifikasie	
Doel	Om die jongsgeldende voordele vir permanente werknemers van die Universiteit aan te dui
Tipe dokument	Beleid
Toeganklikheid	Algemeen (ekstern en intern)
Implementeringsdatum	Voor Augustus 2007
Hersieningsdatum/-frekwensie	Na gelang van noodsaaklike aanpassings
Vorige hersienings	Januarie 2018
Eienaar van hierdie beleid	Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel
Institusionele funksionaris (kurator) verantwoordelik vir hierdie beleid	Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne
Goedkeuringsdatum	Voor Augustus 2007
Goedgekeur deur	US Raad
Sleutelwoorde	voordele, aftreefonds, USAF, sterftevoordele, ongeskiktheidsvoordele, gadeversekering, groeplewensversekering, mediese skema, begrafnisdekking, beroepsgesondheid, vervoertoelaag, groot mediese uitgawes, motorfinansiering, verlof, verhuising, navorsingsgeleentheid, studiegeleentheid, onderriggeld, spaarreserwe



Die kern van die beleid

Sit die besonderhede uiteen van die voordele wat aan permanente werknemers van die Universiteit Stellenbosch (US) beskikbaar is.

1. Kernvoordele

1.1 Aftreefonds

Lidmaatskap van die Universiteit Stellenbosch Aftreefonds (USAF) is verpligtend vir alle US-werknemers vanaf datum van aanstelling. Die normale aftreeouderdom is 65 jaar. Werknemers moet aftree voor of op 31 Desember van die jaar waarin hulle 65 jaar oud raak.

USAF is 'n niebydraende voorsorgfonds, wat beteken die werkgever is die enigste bydraer. Bydraes vorm deel van werknemers se totale *koste van indiensname (KVI)*.

'n Werknemer het die keuse om die bydrae wat die werkgever aan USAF maak, tot hoogstens 35% van die *pensioendraende bedrag* van die betrokke persoon se *KVI* te verhoog. Die minimum bydrae is 15% van die *pensioendraende bedrag*, en verhogings moet in veelvoude van 2,5% gedoen word.

USAF se bates word in markwaardeportefeuljes belê. Verskeie batebestuurders is vir die fonds se markverwante beleggings verantwoordelik.

'n Gewaarborgde portefeulje is beskikbaar vir lede wat 53 jaar of ouer is en kies om dit te benut.

Die US stel ses jaar voor aftreedatum 'n lewensfasemodel in as verstekopsie ten einde risikovlakke naby aftrede te verminder. Werknemers kan egter kies om nie die lewensfasemodel te gebruik nie.

1.1.1 Aftreevoordele

Werknemers het die volgende keuse:

1.1.1.a om die volle *aftreevoordeel* in kontant te neem, of

1.1.1.b om die volle *aftreevoordeel* in USAF te bewaar tot hoogstens die ouderdom van 70 ("uitgestelde aftrede"), of

1.1.1.c om die volle aftreevoordeel in 'n pensioen te omskep, of

1.1.1.d om enige gedeelte van hulle *aftreevoordeel* in kontant te neem en die res in 'n pensioen te omskep.

1.1.2 Sterftevoordele voor aftrede

'n Voordeel gelykstaande aan die lid se opgehoopte krediet in die fonds is by die werknemer se afsterwe betaalbaar. Daarbenewens is 'n *gadepensioen* – 35% van die *pensioendraende bedrag* van die oorledene se *KVI* – betaalbaar, en 'n bykomende 10% van die *pensioendraende bedrag* vir elke *afhanklike kind* (beperk tot drie *kinders*).

Daar is 'n minimum perk aan die betaalbare voordeel gestel, naamlik



twee maal die *pensioendraende bedrag* van die oorledene se *KVI*. Indien daar geen *gade-* of *kinderpensioen* (of geeneen van die twee) betaalbaar is nie, sal 'n bedrag gelykstaande aan twee maal die werknemer se *pensioendraende bedrag* aan die oorledene se *afhanklikes* of genomineerde begunstigdes uitbetaal word, of onder die *afhanklikes* en die genomineerde begunstigdes verdeel word.

Met ingang Januarie 2018 het werknemers sonder 'n kwalifiserende *gade* en kinders die keuse om nie hierdie sterftevoordeel in die Fonds te ontvang nie. Werknemers wat dié keuse wil uitoefen, moet die voorgeskrewe vorm op Menslike Hulpbronne se webtuiste gebruik. Werknemers wat dié keuse uitoefen en in 'n latere stadium wel trou en/of kinders kry, sal weer na die versekerde voordeel in die Fonds moet terugkeer om die *gade* en/of kinders 'n pensioen by afsterwe van werknemer te bied.

1.1.3 Voordele by bedanking

Die geakkumuleerde waarde van die aftreefonds is betaalbaar.

1.2 Gadeversekeringskema

Lidmaatskap van die *gadeversekeringskema* is verpligtend vir alle permanente US- werknemers met *gades*.

Hierdie skema bied versekering op die lewe van lede se *gades*. Totdat lede 65 jaar oud raak, word hulle *gades* se lewe gedek vir twee maal die jaarlikse *pensioendraende bedrag* van die betrokke werknemer se *KVI*. Nadat 'n werknemer 65 jaar oud geraak het, verminder hierdie versekerde bedrag met 25%. Buiten lewensdekking word lede se *gades* ook teen ongeskiktheid verseker tot op die ouderdom van 60. 'n Omsettingsopsie is by die sterfte van die *gade* of die uitdienstrede van die lid beskikbaar.

Die onderskrywer bepaal die bydraes tot hierdie skema en vorder dit maandeliks van die lede, wat die volle premie moet betaal.

Uitbetalings ingevolge die *gadeversekeringskema* word aan die betrokke *lid* gemaak.

1.3 Ongeskiktheidsvoordele

1.3.1 Die volgende termyn geld:

- Indien 'n werknemer nie sy of haar eie beroep of enige ander beroep by die US kan beoefen nie, is 'n ongeskiktheidsinkomste van 75% van die betrokke persoon se *KVI* betaalbaar na 'n wagtydperk van drie maande en vir 'n aanvanklike maksimum tydperk van een jaar.
- Na 'n jaar sal oorweeg word of die persoon in staat sal wees om enige beroep te beoefen waarvoor hy of sy geskik bevind mag word, of waarvoor hy of sy redelikerwys verwag kan word om opgelei te word met inagneming van die graad van ongeskiktheid en die betrokke werknemer se kennis en opleiding.

Die voordeel bly betaalbaar totdat die persoon herstel of die normale aftreeouderdom bereik, wat ook al die vroegste gebeur. Gedurende die



tydperk van ongeskiktheid bly die werknemer lid van die fonds, en bly die sterftevoordele dus ook van krag.

- 1.3.2 Lede verbeur hulle aanspraak op die ongeskiktheidsinkomstevoordeel indien die ongeskiktheid regstreeks of onregstreeks toe te skryf is aan, of veroorsaak, bespoedig of vererger is deur 'n siekte, ongeluk of besering van die volgende aard:
- a. waarvoor lede gedurende die ses maande voor hulle toetreedatum tot USAF behandeling of medikasie ontvang het;
 - b. waarvoor lede behandeling of medikasie ontvang het op die datum waarop hulle vir die ongeskiktheidsdekking in aanmerking kom; of
 - c. waaraan lede op hulle toetreedatum tot die fonds gely het.
- 1.3.3 Lede is ook nie op die ongeskiktheidsinkomstevoordeel geregtig nie indien enige van bogenoemde betrekking het en die volgende geld:
- a. die ongeskiktheid hervat binne 12 maande na die betrokke lid se toetreedatum tot die fonds, en
 - b. die onderskrywer het nie skriftelik daartoe ingestem om voordele ten opsigte van sodanige voorafbestaande toestande toe te staan nie.

Dit is dus belangrik dat werknemers die Afdeling Menslike Hulpbronne (MHB) moet in kennis stel indien hulle enige siektetoestand onder lede het wat 'n latere ongeskiktheidseis mag beïnvloed.

- c. 'n Omsettingsopsie is by uitdienstrede beskikbaar.

1.4 Groeplewensversekeringskema

Lidmaatskap van die groeplewensversekeringskema is verpligtend vir alle permanente US-werknemers, en tree in werking op die dag van indienstreding. Dit verval by die sterfte of uitdienstrede van die werknemer of by ontbinding van die skema.

Hierdie skema bied versekering op lede se lewe. Die dekking beloop vyf maal die jaarlikse *pensioendraende bedrag* van die betrokke werknemer se *KVI* totdat die lid 65 jaar oud raak. Daarna verminder die dekkingsbedrag met 25%. Die onderskrywer bepaal die bydraes tot hierdie skema en vorder dit maandeliks van die lede, wat die volle premie moet betaal.

Werknemers het vanaf 1 Januarie 2018 die keuse om addisionele opsionele dekking van twee maal jaarlikse pensioengewende salaris ook op te neem.

Let wel: Die US maak geen bydraes tot die Groeplewensversekeringskema nadat 'n werknemer uit diens getree het nie.

1.5 Mediese skema

Alle permanente werknemers en hulle *afhanklikes* is daarop geregtig om aan



die US se *mediese skema* te behoort. Lidmaatskap is verpligtend vir alle voltydse, permanente US-werknemers, behalwe persone wat op posvlak 12 tot 19 aangestel is of wat ingevolge hulle *gade* se *mediese skema* gedek word.

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

Let wel: Die US maak geen bydraes tot die *mediese skema* nadat 'n werknemer uit diens getree het nie.

Die Regulasies van die Wet op Mediese Skemas 131 van 1998 (aangekondig in die *Staatskoerant* van 7 Mei 1999) voorsien vir beladings op laat aansluiting wat toegepas kan word op persone wat in 'n laat stadium by 'n *mediese skema* aansluit. Indien werknemers versoek dat *afhanklikes* (volwassenes óf *kinders*) of *gades* (of albei) op 'n later tydstip – dit is, na aanvanklike registrasie – by die skema aansluit, sal die aansoek aan onderskrywing onderhewig wees en sal die beladingsklousule vir laat aansluiting, indien dit tersaaklik is, toegepas word.

1.6 Begrafnisdekking

Lidmaatskap is verpligtend vir alle permanente werknemers. Lede ontvang begrafnisdekking teen 'n minimale premie wat hulle self moet betaal. Die voordeel bedra die volgende:

1.6.1 hooflid en *gade* – R20 000

1.6.2 *kinders* tussen ouderdom 14 en 21 jaar – R15 000 en

1.6.3 *kinders* jonger as 14 jaar – R10 000.

Vanaf 1 Januarie 2018 het werknemers die opsie om lede van hul uitgebreide familie ook onder die dekking te plaas.

1.7 Beroepsgesondheid

Lidmaatskap is verpligtend vir alle permanente werknemers op posvlak 12 tot 19.

Die US maak alle bydraes tot die fonds, en dit vorm nie deel van hierdie werknemers se totale *KVI* nie.

Let wel: Die voordeel verval op die datum van uitdienstrede (weens aftrede óf bedanking).

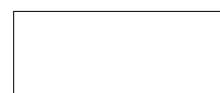
2. Opsionele voordele

2.1 Vervoertoelaag

Alle werknemers van wie daar uit die aard van hulle verantwoordelikhede verwag word om hulle privaat voertuie vir werkverwante ritte te gebruik, mag met die US ooreenkom om sekere bedrae uit hulle totale *KVI* as vervoertoelae aan te wend.

2.2 Versekeringsplan vir groot mediese uitgawes

Alle US-werknemers wat aan 'n mediese skema behoort, kan die versekeringsplan vir groot mediese uitgawes opneem. Die meeste opsies by



mediese skemas bied omvattende dekking vir hospitalisasie, maar fondslede kan finansiële tekorte ondervind as diensverskaffers (byvoorbeeld spesialiste) bedrae hef wat die mediese fonds se betalings oorskry.

Die doel van hierdie versekeringsplan is dus om sulke moontlike tekorte te finansier. Die werknemer dra die volle premiekoste.

2.3 Motorfinansieringskema

Alle permanente werknemers mag om 'n lening ingevolge hierdie skema aansoek doen om 'n motorvoertuig van hulle eie keuse te finansier en aan te koop.

Volledige besonderhede hieroor is by die Afdeling Vervoerdienste verkrygbaar.

2.4 Spaarreserwe

Alle permanente werknemers het ook die moontlikheid om 'n bedrag as 'n spaarreserwe te allokeer. Die bydraes tot die reserwe word met na-belaste fondse gedoen en die reserwe verdien geen rente nie.

3. Ander voordele

3.1 Erkenning van vorige diens of opgehoopte verlof vir verlofdoeleindes

Werknemers wat met 'n navorsingsopdrag by die US aangestel word en in hulle onmiddellik voorafgaande betrekking op studie- of navorsingsverlof geregtig was, kan aansoek doen om erkenning van die onbenutte gedeelte van sodanige verlof. Sulke werknemers wat goed op navorsingsgebied presteer, kan oorweeg word vir navorsingsgeleenthede wat bereken word teen 30 werksdae per jaar met inagneming van die verlofsiklus by die vorige werkgewer.

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 bepaal dat werkgewers onbenutte jaarlikse verlof moet uitbetaal wanneer werknemers hulle diens beëindig. Indien hierdie bepaling nie van toepassing was op die onmiddellik voorafgaande werkgewer van 'n persoon wat by die US aangestel word nie en die betrokke werknemer beskik oor opgehoopte jaarlikse verlof van meer as 30 werksdae, sal die US erkenning daaraan verleen op die grondslag soos by 3.1.1 uiteengesit. (Werksdae sal na kalenderdae omgerek word met die formule $W \times 7/5$, en kalenderdae na werksdae met die formule $K \times 5/7$; waar K = die aantal kalenderdae en W die aantal werksdae, na gelang van die geval).

3.1.1 Berekening volgens posvlak van aanstelling

3.1.1.a 1 tot 8

Die helfte van opgehoopte jaarlikse verlof, bereken op 8 kalenderdae vir elke 30 kalenderdae opgehoopte verlof, tot hoogstens 24 kalenderdae.

3.1.1.b 9 tot 11

Die helfte van opgehoopte jaarlikse verlof, bereken op 6



kalenderdae vir elke 30 kalenderdae opgehoopte verlof tot hoogstens 24 kalenderdae

3.1.1.c 12 tot 19

Die helfte van opgehoopte jaarlikse verlof, bereken op 4 kalenderdae vir elke 30 kalenderdae opgehoopte verlof tot hoogstens 24 kalenderdae

3.2 Verhuisingskoste

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

3.2.1 Die verhuising moet binne die eerste jaar van aanstelling plaasvind.

3.2.2 Bydrae tot verhuisingskoste:

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

3.2.2.a motorvoertuie, karavane, sleepwaens, bote en motorfietse

3.2.2.b troeteldiere – ook alle koste daaraan verbonde om van buite die landsgrense ingebring te word (soos kwarantynaanhouding, inenting en doeaneadministrasie) en

3.2.2.c spesiale versamelings (soos wyn- en kunsversamelings)

3.2.3 Bydrae tot reiskoste:

3.2.3.a 'n bedrag gelykstaande aan ekonomieseklas-vliegtuigkaartjies vir werknemers, *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 standplaas

óf

reiskoste per voertuig, beperk tot een voertuig teen die heersende US-kilometertarief, vanaf die aangestelde persoon se vorige standplaas.

3.2.3.b Eise vir vliegtuigkaartjies moet gestaaf word met afskrifte van die betrokke kaartjies.

3.2.3.c Deeltyds permanente werknemers ontvang slegs die toepaslike proporsionele gedeelte van hulle uitgawes.

3.2.3.d Vir reiskoste vanuit die buiteland word 'n bedrag gelykstaande aan enkel-eersteklastreinkaartjies vir werknemers en hulle *afhanklikes* tot by hulle naaste internasionale lughawe betaal.

3.2.4 Bergingskoste word soos volg betaal:

3.2.4.a die koste van een maand se berging by die betrokke verhuisingsmaatskappy; en

3.2.4.b die herafleweringkoste vanaf die bergplek na die eindbestemming.

Werknemers wat binne drie jaar na indienstreding om enige ander rede as swak gesondheid uit die US se diens tree, moet 'n proporsionele deel van die



US se bydrae tot hulle verhuisingkoste aan die US terugbetaal.

3.3 Verlof

3.3.1 Jaarlikse verlof

Alle permanente werknemers is geregtig op 'n aantal werksdae verlof per jaar. Die aantal jaarlikseverlofdae is gekoppel aan die persoon 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, onderhewig aan die volgende bepalings:

- 3.3.1.a Die verlofkrediet in 'n bepaalde verlofsiklus groei proporsioneel met verloop van tyd tot aan die einde van die siklus, onderhewig aan die vasgestelde maksimum.
- 3.3.1.b Jaarlikse verlof moet binne 12 maande na die einde van die betrokke verlofjaar geneem word; daarna verval die onopgeëiste verlof.
- 3.3.1.c Voltyds permanente werknemers kan jaarlikse verlof in eenhede van volle of halwe werksdae neem.
- 3.3.1.d Onopgeëiste jaarlikse verlof word by diensbeëindiging uitbetaal volgens die volgende formule: ('aantal dae' vermenigvuldig met 'die pensioendraende bedrag van die werknemer se maandelikse KVI') gedeel deur 21.

3.3.2 Kraamverlof

3.3.2.a Permanente vrouewerknemers is geregtig op vier maande kraamverlof teen volle KVI – ook as 'n kind van jonger as ses maande aangeneem word – onderhewig aan die volgende bepalings:

Elke werknemer is in die bogenoemde omstandighede op hoogstens nege maande teen volle KVI geregtig vir al haar kraamgevalle tesaam; verdere kraamverlof sal streng volgens wetlike vereistes toegestaan word.

- Hierdie kraamverlofvoordeel is onderhewig daaraan dat die werknemer vir 'n aaneenlopende tydperk van 12 maande nadat haar kraamverloftyd verstryk het, in *die Universiteit* se diens moet aanbly. Indien die werknemer se diens eindig (om welke rede ook al) voordat die 12 maande verstryk het, moet sy die volle kraamverlofvoordeel wat sy ontvang het (of sodanige proporsionele gedeelte wat van die 12-maandetydperk oorbly), op die datum van diensbeëindiging aan *die Universiteit* terugbetaal. In geval van versuim sal die *Universiteit* daarop geregtig wees om die verskuldigde terugbetaling van die werknemer te verhaal.
- Wat die bepalings van die voorafgaande subparagraaf betref, het werknemers die keuse om kraamverlof as onbetaalde verlof te neem en eerder die kraamverlofvoordeel van die Werkloosheidsversekerings-fonds te benut.



- 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 mag neem.

3.3.2.b Geen werknemer mag binne ses weke na die geboorte van 'n kind weer begin werk nie, tensy 'n geneesheer sertifiseer dat sy in staat is om haar werksverpligtings gouer te hervat. Indien haar eggenoot of permanente saamleefmaat ook in die US se diens is, mag dié persoon die oorblywende gedeelte van die beskikbare kraamverlof neem, onderhewig aan dieselfde voorwaardes soos in 3.3.2.a gestel.

3.3.2.c Wat betref die tydperk na die verstryking van 'n werknemer se kraamverlof waarvoor sy verkies om nie haar werksverpligtings te hervat nie, kan sy op aanbeveling van haar departements- of afdelingshoof die volgende keuse gebied word:

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

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

3.3.2.e Werknemers wat gedurende die laaste drie maande van swangerskap 'n miskraam het of 'n stilgebore kind baar, is geregtig op kraamverlof vir tot ses weke na die miskraam of stilgeboorte, ongeag of die betrokke persoon reeds tydens die gebeurtenis met kraamverlof was.

3.3.3 Studiegeleentheid

3.3.3.a Studiegeleentheid van hoogstens 24 werksdae per jaar, aaneenlopend of onderbroke geneem, kan aan werknemers verleen word met die doel om hulle beter vir hulle werk te bekwaam, onderhewig aan die volgende bepalings:

- Werknemers moet inskryf vir 'n kursus wat geag word in belang van die US te wees.
- Twee dae kan per eksamenleentheid vergun 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 sal as bevredigende vordering beskou word.
 - Indien die werknemer bevredigend vorder, sal die studiegeleentheid nie van die persoon se jaarlikse of opgehoopte verlof afgetrek word nie.
- Bepalings wat geld vir studiegeleenthede wat onderbroke geneem word:



- Die tydsduur vir bywoning van lesings, tutoriale en praktika van die US sal bereken word volgens die aaneenlopende voorgeskrewe tyd in die klas of laboratorium (pouses tussen periodes ingesluit) 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 altesaam hoogstens drie lesings per week gedurende werkstyd bygewoon.

3.3.3.b 'n Studiegeleentheid vir 'n tydperk van een jaar kan eenmalig toegestaan word aan werknemers van wie die US verwag dat hulle oor 'n bepaalde kwalifikasie moet beskik¹, onderhewig aan die volgende bepalings:

- Die werknemer moet permanent aangestel wees en minstens al twee jaar in diens van die US wees.
- Die werknemer moet goed in hulle werk presteer.
- Die werknemer moet nog twee jaar na afloop van die studiegeleentheid in diens van die US bly. Indien die persoon vroeër uit diens tree, moet 'n proporsionele gedeelte van die geleentheid teen die werknemer se jaarlikse verlof of onbetaalde verlof gedebiteer word.
- Jaarlikse verlof vir een jaar (250 werksdae) en enige studie- of navorsingsgeleentheid sal tot krediet van die werknemer as deel van sy of haar toegestane verlof beskou word. Indien die studiegeleentheid met meer as een van 'n werknemer se jaarlikse verlofsiklusse oorvleuel, sal die 250 werksdae jaarlikse verlof proporsioneel teen die twee verlofsiklusse gedebiteer word.

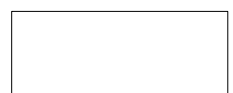
3.3.4 Navorsingsgeleentheid

3.3.4.a Navorsingsgeleentheid tot hoogstens 30 werksdae kan na elke ononderbroke dienstrydperk van een jaar aan werknemers met 'n navorsingsopdrag toegeken word, met dien verstande dat:

- hoogstens 250 werksdae toegeken mag word; en
- die betrokke werknemers moes in die voorafgaande tydperk van drie tot vyf jaar bevredigend op navorsingsgebied presteer het volgens die betrokke fakulteit se vereistes soos deur die Uitvoerende Komitee (Senaat) – die UK(S) – goedgekeur.

3.3.4.b In uitsonderlike gevalle kan, naas die normale toekenning volgens die eerste punt by 3.3.4.a hier bo, verdere spesiale navorsingsgeleentheid van hoogstens 30 dae per jaar toegeken word aan werknemers wat uitmuntend op navorsingsgebied presteer het. Die Senior Direkteur:

¹ Dit gaan hier in die eerste plek oor dosente, van wie die *Universiteit* verwag dat hulle oor doktorsgrade moet beskik.



Navorsing moet sulke toekenning op aanbeveling van die betrokke departementele voorsitter en dekaan goedkeur nadat die meriete van die betrokke werknemer nagegaan is en indien daar gereken word dat sodanige toekenning in belang van die US is.

3.3.4.c Navorsingsgeleentheid moet in blokke van minstens 'n maand geneem word, met inagneming van die US se beste belang.

3.3.4.d Werknemers wat navorsingsgeleentheid ontvang het, moet vir 'n gelykstaande tydperk in die diens van die US bly nadat die geleentheid ten einde geloop het. Indien 'n werknemer vroeër uit diens tree, sal 'n proporsionele gedeelte van die geleentheid teen die persoon se jaarlikse verlof of onbetaalde verlof gedebiteer word.

3.3.5 Menslikheidsverlof

3.3.5.a Volle betaalde menslikheidsverlof kan toegestaan word vir:

- drie werksdae per jaar; en
- 'n verdere veertien werksdae in elke driejaarsiklus.

Daar is altesaam 23 werksdae menslikheidsverlof in 'n siklus van drie jaar beskikbaar.

3.3.5.b Werknemers kan nie menslikheidsverlof ophoop nie.

3.3.5.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* gebore word;
- wanneer 'n werknemer se *kind* siek is;
- wanneer 'n werknemer se *gade* ernstig siek is; en
- wanneer 'n werknemer se *gade*, ouer, skoonouer, aannemende ouer, grootouer, *kind*, *kleinkind*, broer of suster, of lid van sy of haar uitgebreide familie sterf.

3.3.5.d Die US kan redelike bewys van 'n gebeurtenis vereis voordat menslikheidsverlof toegestaan word.

3.3.6 Verlof tot afwesigheid

3.3.6.a Werknemers kan verlof tot afwesigheid van hoogstens 15 werksdae per geleentheid ontvang om vergaderings, kongresse of ander byeenkomste by te woon as dit in belang van die US geag word.

3.3.6.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 aantal dae waarmee die verloftydperk oorskry word, teen die werknemer se jaarlikse of opgehoopde verlof gedebiteer word.

3.3.6.c Om te verhuis word 1 werkdag per geleentheid toegestaan.

3.3.6.d Om hofverrigtinge by te woon waarin die betrokke US-werknemer gedagvaar is om as getuie op te tree, word die werklike aantal dae dat die persoon in die hof benodig word ('n



afskrif van die dagvaarding moet as bewys voorgelê word) toegestaan.

3.3.7 Voortsetting van diens elders

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

3.3.8 Onbetaalde verlof

3.3.8.a Die US kan in spesiale gevalle, op voorwaardes soos deur die US bepaal, verlof sonder betaling aan werknemers verleen, waarvoor hulle dan 25% van die pensioendraende bedrag van hulle koste van indiensname (KVI) sal ontvang.

3.3.8.b Werknemers verdien geen jaarlikse verlof gedurende 'n tydperk van onbetaalde verlof nie.

3.3.8.c Indien werknemers wat met onbetaalde verlof is, vir 'n navorsingsgeleentheid in aanmerking kom, word die tydperk waarop hulle vir navorsingsdoeleindes kan aanspraak maak, dienoreenkomstig verminder.

3.3.8.d Werknemers moet eers al hulle jaarlikse verlof opgebruik voordat hulle vir onbetaalde verlof in aanmerking kan kom. Personeellede wat hierdie voordeel benut, moet agterna 'n kwart van die betrokke verloftydperk in die US se diens aanbly.

3.3.9 Teenwoordigheid by die werksplek

3.3.9.a Werknemers wat nie met verlof of vir 'n studie- of navorsingsgeleentheid afwesig is nie, moet op werksdae op Universiteitsperseel en by die werksplek wat aan hulle toegewys is, wees.

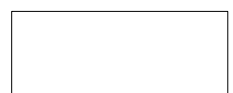
3.3.9.b Indien werknemers hulle take elders as by hulle normale werksplekke moet verrig, moet hulle vooraf voldoende reëlings met hulle omgewingshoof of dekaan of dié se gedelegeerde tref oor waar hulle hulle sal bevind.

3.3.9.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 die werknemers hulle sal bevind.

3.3.10 Siekteverlof

3.3.10.a Werknemers wat 'n mediese sertifikaat of sertifikate kan voorlê wat vir die US aanneemlik is, is geregtig op hoogstens agt maande (aaneenlopend of afsonderlike tydperke van altesaam agt maande) siekteverlof gedurende elke agtereenvolgende dienstydyperk van drie jaar – teen volle betaling vir die eerste vier maande en daarna teen die helfte van die pensioendraende bedrag van die persoon se KVI.



- 3.3.10.b Siekteverlof kan nie opgehoop word nie.
- 3.3.10.c Siekteverlof word op kalenderdae bereken, nie werksdae nie. Indien siekteverlof vanaf 'n Vrydag tot 'n Maandag geneem word, beloop dit dus vier verlofdae.
- 3.3.10.d Aansoeke om siekteverlof vir langer as twee kalenderdae moet vergesel word van 'n aanvaarbare mediese sertifikaat wat die aard van die ongesteldheid duidelik uiteensit.

3.4 Vrystelling van onderriggeld

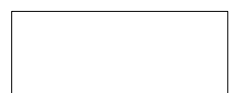
Werknemers is van onderriggeld vrygestel, onderworpe aan sekere voorwaardes soos bepaal in die US se Reglement insake Vrystelling van Onderriggeld vir Studie aan die US, beskikbaar by:

[Vrystelling van Onderriggeld](#)

4. Woordomsrywings

Tensy uit die sinsverband anders blyk, dra die volgende uitdrukkings die betekenis soos hier onder aangedui.

- 4.1 'Afhanklike' (vir doeleindes van die *mediese skema*)
 - 4.1.1 Die lid se *gade*, wat nie lid van 'n ander *mediese skema* is nie
 - 4.1.2 Die lid se ongetroude *kind* wat nie 'n lid of *afhanklike* ingevolge 'n ander *mediese skema* is nie, nie selfversorgend is nie en jonger as 21 jaar is
 - 4.1.3 Die lid se *gade*, wat by die lid woon en op aansoek by die *mediese skema* as *gade* deur die skema erken word, onderhewig aan die voorwaardes wat die skema mag stel
 - 4.1.4 Die lid se ongetroude *kind* wat nie selfversorgend is nie, ouer as 21 jaar is, voltyds studeer aan 'n opvoedkundige inrigting wat deur die *mediese skema* goedgekeur is en op aansoek by die skema as 'n volwasse *afhanklike* erken is
 - 4.1.5 Die lid se ongetroude *kind* wat nie selfversorgend is nie en ouer as 21 jaar is, en wat as gevolg van 'n geestes- of fisieke gebrek of 'n soortgelyke oorsaak op aansoek by die *mediese skema* as 'n volwasse *afhanklike* deur die skema erken is, onderhewig aan sodanige voorwaardes as wat die skema mag stel
- 4.2 'Aftreevoordeel'
Opgehoopte krediet soos in die fondsreëls omskryf
- 4.3 'Gade'
4.3.1 'n Persoon wat as regtens getroud erken word
4.3.2 'n Persoon wat al meer as ses maande met 'n ander persoon saamwoon en beoog om permanent so te bly saamwoon en wat redelikerwys, volgens die feite van die betrokke geval, as 'n deelgenoot in 'n permanente saamwoonverhouding aanvaar kan word
- 4.4 'Kind' (vir doeleindes van menslikheidsverlof en vrystelling van onderriggeld)



Die lid se *kind*, *stiefkind* of wetlik aangenome *kind*, asook die *kind* van 'n lid se gemeenregtelike *gade*, wat jonger is as 18 jaar (vir doeleindes van menslikheidsverlof) of 21 jaar (vir doeleindes van vrystelling van onderriggeld)

4.5 'Afhanklike kind' (vir doeleindes van die aftreefonds)

Die lid se *kind*, *stiefkind* of wetlik aangenome *kind*, mits sodanige *kind* ongetroud is, jonger as 18 jaar is en ten tye van die lid se sterfte van die lid afhanklik is, met inbegrip van 'n *kind* wat, na die trustee se mening, van die lid afhanklik sou gewees het indien die lid nie gesterf het nie

Waar die trustee so bepaal, mag die ouderdomsbepערking van 18 jaar soos volg gewysig word:

4.5.1 verhoog tot 24 jaar indien die *kind* voltyds studeer; of

4.5.2 verleng die *kind* se status as *afhanklike* onbepaald indien hy of sy weens mediese redes volkome van die lid afhanklik is

4.6 'Koste van indiensname'; '(KVI)'

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

4.7 'Mediese skema'

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

4.8 'Pensioendraende bedrag'

75% van die totale jaarlikse *KVI*, tensy anders ooreengekom met spesifieke werknemers



5. Ondersteunende dokumente

Itemnr.	Naam van dokument	Status <i>(bv. uitgewys, in die proses of goedgekeur)</i>
	Geen	

6. Verbandhoudende dokumente

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

Handtekening:.....

Datum:.....

