



VOORDELEBELEID

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

Verwysingsnommer van hierdie dokument	DV0406
HEMIS-klassifikasie	
Doel	Om die voordele aan te dui wat tans vir permanente werknemers van die Universiteit geld
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, aftreefonds, SURF, sterftevoordele, ongeskiktheidsvoordele, gadeversekering, groeplewensversekering, mediese skema, lae-inkomstegesondheidsoplossings, begrafnisdekking, vervoertoelaag, aanvullende dekking, motorfinansiering, verlof, verhuisingskoste, navorsingsgeleentheid, studiegeleentheid, onderriggeld, spaarreserwe

HANDTEKENING

INHOUD

Die kern van die beleid	3
1. Kernvoordele	3
1.1. Aftreefonds	3
1.2. Gadeversekeringskema	5
1.3. Ongeskiktheidsvoordele	5
1.4. Groeplewensversekeringskema	6
1.5. Mediese skema	7
1.6. Begrafnisdekking	7
1.7. Lae-inkomstegesondheidsoplossing	7
2. Opsionele Voordele	8
2.1. Vervoertoelaag	8
2.2. Aanvullende Dekking	8
2.3. Motorfinansieringskema	9
2.4. Spaarreserwe	9
3. Ander voordele	9
3.1. Erkenning van Vorige Diens of Opgehoopte Verlof vir Verlofdoeleindes	9
3.2. Verhuisingskoste	10
3.4. Vrystelling van onderriggeld	19
4. Woordomsrywings	19
4.2. ‘Aftreevoordeel’	20
4.3. ‘Gade’	20
4.4. ‘Kind’ (vir doeleindes van menslikheidsverlof en vrystelling van onderriggeld)	20
4.5. ‘Afhanklike kind’ (vir doeleindes van die aftreefonds)	20
4.6. ‘Koste van indiensname’; ‘KVI’	20
4.7. ‘Mediese skema’	20
4.8. ‘Pensioendraende bedrag’	20
5. Stawende dokumente	21
6. Verbandhoudende dokumente	21

Die kern van die beleid

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

1. Kernvoordele

1.1. Aftreefonds

Lidmaatskap van die Universiteit Stellenbosch Aftredefonds (SURF) is verpligtend vir alle permanente 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 word.

SURF is 'n niebydraende voorsorgfonds, wat beteken die werkgever is die enigste bydraer. Bydraes is deel van werknemers se totale *koste van indiensname (KVI)*. 'n Werknemer het die keuse om die werkgever se bydrae tot SURF tot hoogstens 35% van die *pensioendraende bedrag* van die betrokke werknemer se *KVI* te verhoog. Die minimum bydrae is 15% van die *pensioendraende bedrag*, en verhogings moet in veelvoude van 2,5% gedoen word.

SURF 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 en ouer is en kies om van dié geleentheid gebruik te maak.

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

1.1.1. Aftreevoordele

Werknemers het die volgende keuses:

1.1.1.a Om hul volle aftreevoordeel in kontant te ontvang, onderhewig aan die aftreehervormingsveranderinge wat op 1 Maart 2021 in werking getree het - die voordeel word verdeel in 'n gevestigde en 'n nie-gevestigde ledebelang:

1.1.1.a.1 Die gevestigde ledebelang is al jou spaargeld soos op 28 Februarie 2021 (plus rente daarop) en die volle gevestigde belang kan in kontant geneem word by aftrede;

1.1.1.a.2 Die nie-gevestigde belang is al jou spaargeld vanaf 1 Maart 2021 (plus rente daarop). Jy kan hoogstens een derde in kontant neem, terwyl die oorblywende twee derdes gebruik moet word om 'n pensioen by aftrede te koop - behalwe as die nie-gevestigde ledebelang minder as R247 000 is, in welke geval jy die volle nie-gevestigde ledebelang in kontant kan neem.

HANDTEKENING

1.1.1.b Om hul volle aftreevoordeel in die fonds te hou (“uitgestelde aftrede”); of

1.1.1.c Om die volle aftreevoordeel in ’n pensioen te omskep; of

1.1.1.d Om ’n gedeelte van hul aftreevoordeel in kontant te ontvang en die res in ’n pensioen te omskep, onderhewig aan die aftreehervormingsverandering wat op 1 Maart 2021 in werking getree het. Die kontantgedeelte word in ’n gevestigde en ’n nie-gevestigde ledebelang verdeel:

1.1.1.d.1 Die gevestigde ledebelang is al jou spaargeld soos op 28 Februarie 2021 (plus rente daarop) en die volle gevestigde belang kan in kontant geneem word by aftrede;

1.1.1. d.2 Die nie-gevestigde belang is al jou spaargeld vanaf 1 Maart 2021 (plus rente daarop). Jy kan hoogstens een derde in kontant neem, terwyl die oorblywende twee derdes gebruik moet word om ’n pensioen by aftrede te koop - behalwe as die nie-gevestigde ledebelang minder as R247 000 is, in welke geval jy die volle nie-gevestigde ledebelang in kontant kan neem.

1.1.1.e Om hul volle aftreevoordeel na ’n uittree-annuiteit of ’n bewaringsfonds van hul keuse oor te dra, onderhewig aan die bepalings van die Inkomstebelastingwet.

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 *gade* pensioen - 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*). Die minimum perk op die betaalbare voordeel is 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 benoemde begunstigdes uitbetaal word, of onder sodanige *afhanklikes* en benoemde begunstigdes verdeel word.

Werknemers sonder ’n kwalifiserende *gade* en/of *kinders* het die keuse om nie hierdie voordeel van die fonds te ontvang nie. Werknemers wat dié keuse uitoefen, moet die voorgeskrewe vorm op Menslike Hulpbronne se webtuiste invul.

Werknemers wat dié keuse uitoefen en in ’n latere stadium wel trou en/of *kinders* kry, sal weer na die versekerde sterftevoordeel in die fonds moet terugkeer om die *gade* en/of *kinders* by die afsterwe van die werknemer ’n pensioen te bied.

[Skakel](#)

1.1.3. Voordele by bedanking of aflegging

Die geakkumuleerde waarde van die aftreefonds is betaalbaar.

1.2. **Gadeversekeringskema**

Lidmaatskap van die *gade*versekeringskema is verpligtend vir alle permanente werknemers met *gades*.

Hierdie skema bied versekering op die lewe van 'n lid se *gade*. Totdat 'n lid 65 jaar oud word, word sy of haar *gade* se lewe gedek vir twee maal die jaarlikse *pensioendraende bedrag* van die betrokke werknemer se *KVI*. Sodra 'n werknemer 65 jaar oud word, verminder hierdie versekerde bedrag met 25% met ingang van Januarie die volgende jaar. Afgesien van lewensdekking, word lede se *gades* ook tot op die ouderdom van 60 teen ongeskiktheid verseker. '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 in van die lede, wat die volle premie moet betaal.

Uitbetalings ingevolge die *gade*versekeringskema word aan die betrokke lid gemaak.

1.3. **Ongeskiktheidsvoordele**

Die betaalbare voordeel is 75% van koste van indiensname, met 'n boperk van koste van indiensname minus inkomstebelasting, soos omskryf in die versekeringspolis en bereken deur die versekeraar.

1.3.1. Die volgende tydperke is van toepassing:

- i) Indien 'n werknemer nie sy of haar eie beroep of enige ander beroep by die US kan beoefen nie, is 'n voordeel betaalbaar na 'n wagtydperk van drie maande en vir 'n aanvanklike maksimum tydperk van een jaar.
- ii) Na 'n jaar sal daar oorweeg word of die werknemer in staat sal wees om enige beroep te beoefen waarvoor hy of sy dalk geskik bevind word, of waarvoor daar redelikerwys verwag kan word dat hy of sy opleiding ontvang met inagneming van die graad van ongeskiktheid en die betrokke werknemer se kennis en opleiding in die ope mark. Die voordeel bly betaalbaar totdat die werknemer herstel het 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 sterftevoordeel dus ook van krag.

1.3.2. Lede verbeur hulle aanspraak op die ongeskiktheidsvoordeel 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 of vererger is deur 'n siekte, ongeluk of besering van die volgende aard:

HANDTEKENING

- i) waarvoor lede gedurende die ses maande voor hulle aansluiting by die US behandeling of medikasie ontvang het;
- ii) waarvoor lede behandeling of medikasie ontvang het op die datum waarop hulle vir ongeskiktheidsdekking in aanmerking gekom het; of
- iii) waaraan lede op die datum van hulle aansluiting by die US gely het.

1.3.3. Lede is ook nie op die ongeskiktheidsvoordeel geregtig nie indien enige van bogenoemde van toepassing is en die volgende óók geld:

- i) die ongeskiktheid hervat binne 12 maande na die betrokke lid se datum van aansluiting by die US, en
- ii) die onderskrywer het nie skriftelik ingestem om voordele ten opsigte van sodanige voorafbestaande toestande toe te staan nie.

Dit is dus belangrik dat werknemers die Afdeling Menslike Hulpbronne (MHB) in kennis stel indien hulle aan enige siektetoestand ly wat 'n latere ongeskiktheidseis kan beïnvloed.

1.4. Groeplewensversekeringskema

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

Hierdie skema bied versekering op die lid se lewe. Die verstekdekking beloop vyf maal die jaarlikse *pensioendraende bedrag* van die betrokke werknemer se *KVI* solank die persoon permanent aangestel is. Lede kan in die eerste drie maande van elke jaar kies om die vyfvoudige dekking tot drievoudige of eenvoudige dekking te verlaag. Die dekking sal terug keer na vyfvoudige dekking elke jaar in Januarie. Hulle kan ook kies om hulle dekking te verhoog of te verlaag ten tyde van sekere lewensgebeure soos 'n huwelik, die geboorte of aanneming van 'n kind, die afsterwe van 'n huweliksmaat, of egskeiding.

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

Werknemers het ook die keuse om addisionele opsionele dekking van twee maal hulle jaarlikse pensioengewende salaris te neem. Die addisionele tweevoudige dekking is slegs beskikbaar vir lede wat oor die vyfvoudige dekking beskik.

[Skakel](#)

Let wel: Die US dra nie tot die groeplewensversekeringskema by nadat 'n werknemer uit die Universiteit se diens getree het nie.

1.5. Mediese skema

Alle permanente werknemers en hulle *afhanklikes* is daarop geregtig om tot die US se goedgekeurde *mediese skemas* te behoort. Lidmaatskap van hierdie skemas is verpligtend vir alle voltydse, permanente werknemers op posvlak 1 tot 8, behalwe werknemers wat ingevolge hulle *gade se mediese skema* gedek word. Alle permanente werknemers op posvlak 9 tot 19 wat nie 'n *afhanklike* op hul *gade se mediese skema* is nie en wat nie tot die US se goedgekeurde *mediese skemas* behoort nie, moet tot die US se lae-inkomstegesondheidsoplossing behoort (sien paragraaf 1.7).

Die werkgever 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 uit die Universiteit se diens getree het 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.

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* - R30 000,

1.6.2. *kinders* van ouderdom 14 tot 21 jaar (25 jaar in geval van 'n voltydse student) - R22 500, en

1.6.3. *kinders* jonger as 14 jaar - R15 000.

Werknemers kan kies om lede van hulle uitgebreide familie by hierdie dekking in te sluit. Klik asseblief op die [skakel](#) vir verdere inligting.

1.7. Lae-inkomstegesondheidsoplossing

a) Dit is verpligtend vir alle werknemers op posvlak 12 - 19 om tot die voordeelskema (2024: Health4Me) te behoort.

Vir werknemers op posvlak 12 - 19 maak die koste van hierdie voordeel nie deel uit van hulle totale koste van indiensname nie, en word dit ten volle deur die Universiteit gedek. Vir werknemers op posvlak 9 - 11 maak die koste van die voordeel egter wél deel uit van totale koste van indiensname.

- b) 'n Werknemer hoef nie by Health4Me aan te sluit nie indien hy/sy:
- i. reeds tot een van die Universiteit se goedgekeurde mediesefondsskemas behoort;
 - ii. 'n deeltydse aanstelling is; of
 - iii. geregistreer is as 'n afhanklike op sy/haar eggenoot se mediese fonds.
- c) Deelname aan hierdie voordeelskema is onderworpe aan die volgende bykomende reëls:
- i. 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.
 - ii. 'n Werknemer se lidmaatskap van hierdie voordeelskema word opgeskort op die datum wat sy/haar diens beëindig word, ongeag die rede vir sodanige beëindiging.

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, kan met die US afspraak om 'n sekere bedrag uit hulle totale *KVI* as vervoertoelae aan te wend.

2.2. Aanvullende Dekking

Alle 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 fondsleder 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.

HANDTEKENING

23. Motorfinansieringskema

Alle permanente werknemers kan 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.

24. Spaarreserwe

Alle permanente werknemers kan kies om 'n bedrag aan 'n 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.

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 die navorsingsgebied presteer,

kan oorweeg word vir navorsingsgeleenthede wat bereken word teen 30 werksdae per jaar, met inagneming van die verlofsiklus by hulle 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 betrekking van 'n werknemer wat by die US aangestel word nie, en die betrokke werknemer beskik oor opgehoopte jaarlikse verlof van meer as 30 werksdae, sal die US dit erken op grond van die beginsels wat in 3.1.1 uiteengesit word.

(Werksdae sal na kalenderdae omgerekend word met die formule $W \times 7/5$, en kalenderdae na werksdae met die formule $K \times 5/7$; waar K = die getal kalenderdae en W die getal werksdae, na gelang van die geval.)

3.1.1. Berekening volgens posvlak van aanstelling

i) 1 tot 8

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

HANDTEKENING

ii) 9 tot 11

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

iii) 12 tot 19

Die helfte van opgehoopte jaarlikse verlof, bereken op vier 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:

- i) motorvoertuie, karavane, sleepwaens, bote en motorfietse
- ii) troeteldiere - ook alle koste om troeteldiere van buite die landsgrense in te bring (soos kwarantyn, inenting en doeaneadministrasie) en
- iii) spesiale versamelings (soos wyn- en kunsversamelings).

3.2.3. Bydrae tot reiskoste:

'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

reiskoste per pad, beperk tot die heersende US-kilometertarief en tot 'n enkele motorvoertuig, vanaf die aangestelde persoon se vorige woonplek.

- i) Eise vir vliegtuigkaartjies moet gestaaf word met afskrifte van die betrokke kaartjies.
- ii) Deeltydse permanente werknemers ontvang slegs die toepaslike pro rata-gedeelte van hulle uitgawes.
- iii) 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.

3.2.4. Bergingskoste word soos volg betaal:

- i) die koste van een maand se berging by die betrokke verhuisingsmaatskappy; en

HANDTEKENING

- ii) die herafleweringskoste vanaf die bergplek by die uiteindelijke 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 verhuiskoste aan die US terugbetaal.

3.3. 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 dit onmoontlik maak.

3.3.1 Jaarlikse verlof

Permanente 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 bepalinge:

- i) 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.
- ii) Jaarlikse verlof moet binne 12 maande na die einde van die betrokke verlofsiklus geneem word, waarna enige onbenutte jaarlikse verlof verbeur sal word.
- iii) 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 3.3.1.v hieronder).
- iv) Permanente voltydse werknemers kan jaarlikse verlof in eenhede van volle of halwe werksdae neem.
- v) Wanneer 'n werknemer jaarlikse verlof neem, sal die getal verlofdae eers van die werknemer se statutêre jaarlikse verloftoekenning van 15 werksdae afgetrek word. Enige onbenutte jaarlikse verlof word by die beëindiging van 'n werknemer se diens uitbetaal volgens die volgende formule: 'getal dae' vermenigvuldig met die *pensioendraende bedrag* van die werknemer se maandelikse *KVI*, gedeel deur 21.
- vi) Die verlofsiklus verwys na die tydperk 1 Januarie tot 31 Desember in enige bepaalde jaar.

HANDTEKENING

3.3.2. Kraamverlof

- i) Permanent aangestelde vrouewerknemers 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 (ongeaag 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 'n 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.

HANDTEKENING

- ii) 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 3.3.2.a.
- iii) 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.
- iv) 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.
- v) 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.

3.3.3. Aannemingsverlof en opdraggewende ouerverlof

- i) 'n Permanent aangestelde werknemer 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.

HANDTEKENING

Om te verifieer watter tipe verlof die werknemer kies, sal die US versoek dat die werknemer, of albei aanneemouers ingeval albei by 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.

- ii) 'n Werknemer kan na eie goeë dunnke 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.
- iii) 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 3.3.3.a.
- iv) Die maksimum betaalde aannemingsverlofvoordeel wat 'n werknemer gedurende sy/haar dienstrydperk by die Universiteit (wat enige diensonderbrekings insluit) kan benut, is nege maande. Indien 'n werknemer die maksimum nege maande betaalde aannemingsverlof gedurende sy/haar dienstrydperk benut, sal enige verdere aannemingsverlof ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes hanteer word.
- v) Indien 'n vrouewerknemer gedurende haar dienstrydperk 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.

3.3.4. Studiegeleentheid

- i) '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 eksamenleentheid 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:

HANDTEKENING

- 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.
- ii) ’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 beskik,¹ onderworpe 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 sy of haar werk presteer.
 - Die werknemer moet minstens nog twee jaar na afloop van die studiegeleentheid in die US se diens aanbly. Indien sodanige werknemer se diens vroeër beëindig word, sal ’n pro rata-gedeelte 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.

3.3.5. Navorsingsgeleentheid

- i) Navorsingsgeleenthede van tot en met 30 werksdae kan ná elke ononderbroke dienstrydperk van een jaar aan werknemers met ’n navorsingsopdrag toegeken word, met dien verstande dat:

¹ Hier gaan dit hoofsaaklik om dosente, van wie die Universiteit verwag dat hulle oor ’n doktorsgraad beskik.

- 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) - die UK(S) - goedgekeur is.
- ii) In uitsonderlike gevalle, en benewens die verlof in 3.3.5.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.
- iii) Navorsingsgeleenthede moet in blokke van minstens 'n maand geneem word, onderworpe aan die bedryfsvereistes van die omgewing waar die werknemer in diens is.
- iv) 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.

3.3.6. Menslikheidsverlof

- i) Ten volle betaalde menslikheidsverlof kan toegestaan word vir:
- drie werksdae per jaar; en
 - 'n verdere 14 werksdae in elke driejaarsiklus.

Daar is dus 23 werksdae menslikheidsverlof in elke siklus van drie jaar beskikbaar.

- ii) Werknemers kan nie menslikheidsverlof ophoop nie.
- iii) 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*, *kleinkind*, broer, suster of familielid sterf.

HANDTEKENING

- iv) Die US kan op redelike bewys van 'n voorval aandrang voordat menslikheidsverlof toegestaan word.

3.3.7. Ouerverlof

- i) 'n Werknemer wat die ouer is van 'n *kind* is geregtig op ten minste tien werksdae betaalde ouerverlof.
- ii) 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*).
- iii) Die US kan op redelike bewys van sodanige gebeurtenis aandrang 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.
- iv) Werknemers moet ten minste vier weke kennis gee voordat die ouerverlof begin, of so gou redelikerwys moontlik.

3.3.8. Verlof tot afwesigheid

- i) 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.
- ii) 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.
- iii) Om te verhuis, word een werksdag per geleentheid toegestaan.
- iv) Om hofverrigtinge by te woon waarin die betrokke US- werknemer gedagvaar is om te getuig, word die werklike getal dae toegestaan wat die persoon in die hof benodig word ('n afskrif van die dagvaarding moet as bewys voorgelê word).

3.3.9. Voortsetting van diens elders

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

HANDTEKENING

3.3.10. Onbetaalde verlof

- i) Die US kan in spesiale gevalle en op die voorwaardes wat die Universiteit bepaal onbetaalde verlof aan werknemers toestaan, in welke tyd hulle 25% van die *pensioendraende bedrag* van KVI sal ontvang.
- ii) Werknemers verdien geen jaarlikse verlof gedurende 'n tydperk van onbetaalde verlof nie.
- iii) 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.
- iv) 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.

3.3.11. Aanwesigheid in die werkplek

- i) Werknemers wat nie met verlof is of vir 'n studie- of navorsingsgeleentheid afwesig is nie, moet op woensdae aanwesig wees op die Universiteitsperseel en by die werkplek wat aan hulle toegewys is.
- ii) 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.
- iii) 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.

3.3.12. Siekteverlof

- i) Permanente werknemers 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

HANDTEKENING

- 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* daarna.
- ii) Siekteverlof kan nie opgehoop word nie.
- iii) Siekteverlof word volgens kalenderdae bereken, nie werksdae nie. Indien siekteverlof dus vanaf 'n Vrydag tot die daaropvolgende Maandag geneem word, beloop dit vier verlofdae.
- iv) Aansoeke om siekteverlof vir meer 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 word van onderriggeld vrygestel, onderworpe aan sekere voorwaardes wat bepaal word in die US se Reglement insake Vrystelling van Saamgestelde Onderriggelde vir Studie aan die US, wat beskikbaar is by: [Vrystelling van Onderriggeld](#)

Hierdie voordeel sal ingevolge die heersende inkomstebelastingwetgewing vir die betrokke jaar belas word.

4. Woordomsrywings

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

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 is as 21 jaar
- 4.1.3. 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.
- 4.1.4. 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
- 4.1.5. 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.

4.2. 'Aftreevoordeel'

Opgehoopte krediet soos wat die fondsreëls dit omskryf.

4.3. 'Gade'

4.3.1. '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

4.3.2. '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.

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*, welke *kind* 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 is as 18 jaar en ten tyde 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.

Die trustee kan die ouderdomsbepanking van 18 jaar in die volgende omstandighede soos volg wysig:

4.5.1. verhoog die ouderdom 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 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.

4.7. 'Mediese skema'

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

4.8. 'Pensioendraende bedrag'

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

HANDTEKENING

5. Stawende 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