HERSIENE VERLOFBEPALINGS GEDURENDE DIE INPERKING EN ENIGE HERINTEGRASIETYDPERK

1. Inleiding

1.1 Die verlofprotokolle wat voor en by die aanvang van die inperking van toepassing was, het personeellede toegelaat om afwesigheid- of gesinsverantwoordelikheidsverlof te neem. Personeellede is in kennis gestel dat die verlofprotokolle onderworpe sal wees aan hersiening namate omstandighede ontvou.

1.2 Die verslapping van die inperking impliseer nie ’n onverwylde hervatting van alle normale bedrywighede nie, en enige voortgesette beperkings wat die staat en/of die Universiteit dalk oplê, moet gehoorsaam word. So byvoorbeeld sal skole leerders se terugkeer oor ’n aantal weke infaseer, wat op sy beurt ’n impak op werknemers kan hê.

1.3 Verskeie omgewings wat op eksterne finansiering staatmaak, kan nie met salarisbetalings volhou nie.

1.4 As gevolg van hierdie ontwikkelings het die Institusionele Komitee vir Bedryfskontinuïteit (“die IKBK”) hersiene verlofprotokolle goedgekeur.

1.5 Hierdie protokolle is onderworpe aan enige wetgewende maatreëls wat die regering kan instel, en sal van krag wees totdat die IKBK dit wysig of herroep.

2. Verlof van toepassing gedurende die inperking

2.1 Alle werknemers moet vir die tydperk 27 Maart tot 30 April 2020 “afwesigheidsverlof” op die stelsel neem.

2.2 Waar ’n werknemer gedurende die inperking van die huis af kon werk, moet die opsie “Afwesigheidsverlof: Werk van die huis af” op Menslike Hulpbronne se stelsel ingevoer word.

2.3 Daardie werknemers wat nié van die huis af kon werk nie, moet die opsie “Afwesigheidsverlof: Ander” kies.

2.4 Werknemers wat met ingang van 17 Maart 2020 gesinsverantwoordelikheidsverlof geneem het, moet vir die tydperk 17 Maart tot en met 26 Maart 2020 “Gesinsverantwoordelikheidsverlof” invoer. Die afwesigheid vanaf 27 Maart tot en met 30 April 2020 moet as “Afwesigheidsverlof” aangedui word, wat hetsy “Werk van die huis af” of “Ander” kan wees, na gelang van die werknemer se omstandighede.

3. Verlofbepalings ná die inperking

3.1 Ingeval werknemers terugkeer werk toe, sal geen verlof van toepassing wees nie.

3.2 Ingeval werknemers voortgaan om van die huis af te werk, sal die opsie “Afwesigheidsverlof: Werk van die huis af” van toepassing wees.

3.3 Ingeval enige maatreël van die staat verhoed dat werknemers terugkeer werk toe, en sodanige werknemers nie van die huis af kan werk nie, sal “Afwesigheidsverlof: Ander” geld.

3.4 Ingeval die Universiteit nie vereis dat werknemers terugkeer werk toe nie, en sodanige werknemers nie van die huis af kan werk nie, sal “Afwesigheidsverlof: Ander” geld.

3.5 Ingeval werknemers voortgaan om na hulle kinders om te sien wie se skole stelselmatig herintegreer, sal “Afwesigheidsverlof: Ander” geld. Die werknemer moet die kind(ers) se graad en die datum(s) waarop die kind(ers) terugkeer skool toe as deel van die verlofaansoek verstrek.

3.6 Ingeval ’n werknemer wat na ’n kind of kinders omsien van die huis af kan werk, hetsy ten volle of gedeeltelik, moet dít met die lynbestuurder bespreek word. Indien so ’n reëling moontlik is, sal “Afwesigheidsverlof: Werk van die huis af” geld.

4. Omgewings wat op eksterne finansiering staatmaak[1]

4.1 'n Omgewing wat ekstern gefinansier word en as finansieringsvoorwaarde sekere uitsette moet lewer wat nie gedurende die inperking of enige herintegrasietydperk moontlik is nie, het die volgende opsies:

4.1.1 Die omgewing kan van werknemers vereis om gedurende die herintegrasietydperk jaarverlof te neem ingeval dit nie moontlik is om in daardie tyd bepaalde werksaamhede te verrig nie.

4.1.2 Die omgewing kan besluit om die dienskontrak op te skort solank dit onmoontlik is om bepaalde werksaamhede te verrig.

4.1.3 Die omgewing kan albei hierdie opsies uitoefen.

[1] Hierdie opsies behoort nie uitgeoefen te word ingeval finansiers aangedui het dat hulle wél die voortgesette betaling van salariskoste sal finansier vir die tydperk wat bepaalde werksaamhede nie verrig kan word nie.