Stellenbosch UNIVERSITY IYUNIVESITHI UNIVERSITEIT

Reglement vir Indiensneming en/of Voortgesette Indiensneming van Persone Ouer as 65

Verwysingsnommer van hierdie dokument	CS0054
HEMIS-klassifikasie	
Doel	Om die prosedure vir die indiensneming en/of voortgesette indiensneming van persone bo die ouderdom van 65 neer te lê
Tipe dokument	Reglement
Toeganklikheid	Algemeen (ekstern en intern)
Implementeringsdatum	
Hersieningsdatum/-frekwensie	Na gelang van noodsaaklike aanpassings
Vorige hersiening	16 November 2023
Eienaar van hierdie reglement	Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel
Institusionele funksionaris (kurator) verantwoordelik vir hierdie reglement	Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne
Datum goedgekeur	27 November 2018
Goedgekeur deur	Rektoraat
Sleutelwoorde	Indiensneming, voortgesette indiensneming, skaars vaardighede, opvolgingsbeplanning, kennisoordrag, personeelplan, finansiële volhoubaarheid

Die Engelse weergawe van hierdie dokument is die brondokument en die Afrikaanse weergawe is 'n vertaling daarvan.

Die kern van hierdie reglement

Die kern van hierdie reglement is om die raamwerk neer te lê vir die indiensneming en/of voortgesette indiensneming van persone bo die ouderdom van 65 jaar.

1. Inleiding

Die Raad van die Universiteit Stellenbosch (US) het in 2014 besluit dat die aftreeouderdom vir alle werknemers 65 jaar moet wees. Dit beteken dat personeel moet aftree voor of op 31 Desember van die jaar waarin hulle 65 jaar oud raak. Die US Raad het ook besluit dat personeel wat (a) voortgesette voortreflike diens lewer en (b) ook oor skaars (bykans onvervangbare) vaardighede beskik, benoem kan word om tot op die ouderdom van 70 in die Universiteit se diens aan te bly. Die Universiteit erken dat die behoefte mag ontstaan om eksterne persone wat ouer as 65 is, aan te stel; hierdie reglement bereël ook sulke gevalle.

Die reglement is op die volgende beginsels geskoei:

- **voortgesette behoefte aan die diens** soos deur die betrokke omgewing omskryf;
- **voortreflike dienslewering** soos in die US se Prestasiebestuursbeleid en -strategie omskryf, deurdat die prestasie die verwagte standaarde in alle opsigte oortref;
- **skaars vaardighede** soos onder meer in die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO) se *National List of Occupations in High Demand* omskryf; en
- **voortgesette indiensneming** wat nie die imperatief vir transformasie aan die US belemmer nie.

2. Toepassing van die reglement

Hierdie reglement vervang enige ander regulatoriese raamwerk wat die indiensneming van persone bo die ouderdom van 65 bereël. Dit is op huidige werknemers wat permanent aangestel is van toepassing sowel as op enige eksterne persoon wat voldoen aan die oorwegings wat in hierdie reglement uiteengesit word.

Daar kan gevalle wees wat aanstellings van persone bo die ouderdom van 65 vereis wat nie ingevolge hierdie Reglement hanteer kan word nie. Dit kan wees as gevolg

van die feit dat die Institusionele Oorsigkomitee (IOK) slegs een keer per jaar vergader om nominasies te oorweeg. Dit kan ook wees as gevolg van die feit dat daar dringende operasionele behoeftes bestaan wat die aanstelling van persone bo 65 regverdig wat moontlik nie aan die kriteria ingevolge die Reglement voldoen nie. Hierdie Reglement laat die Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne toe om slegs op grond van die volgende beperkte redes aanstellings van persone bo die ouderdom 65 goed te keur:

- ’n Aanstelling van beperkte tydsduur in afwagting van die vulling van ’n skaarsvaardigheidspos vir die doeleindes van opvolgerbeplanning en kennisoordrag. Die proses om die vakature te vul moes ’n aanvang geneem het.
- Betrokkenheid by ’n projek wat ’n aanvang geneem het voordat die werknemer die ouderdom van 65 bereik het. Die voortsetting van diens na ouderdom 65 om aan ’n projek te werk, is beperk tot 12 maande. Enige aansoek vir ’n tydperk langer as 12 maande moet ingevolge hierdie Reglement hanteer word.
- ’n Aanstelling van ’n persoon vir ‘n beperkte tydsduur in die geval waar ’n werknemer wat aangestel is vir ’n werksvisum wag.
- Die behoefte aan ’n plaasvervanger waar ’n werknemer tydelik van die werk afwesig is as gevolg van navorsingsverlof, kraamverlof, verlof weens swak gesondheid/ongeskiktheid, ouerverlof en aannemingsverlof.
- Adjunk akademiese aanstellings (bedryfservaring).
- Oordrag van kliniese vaardighede beperk tot ’n bepaalde tydsduur.
- ’n Vakature wat ontstaan as gevolg van onvoorsiene omstandighede op grond van: diensbeëindiging, bedanking, sterfte.

Die aanstellingstydperk kan nie langer as twaalf (12) maande wees nie. Enige heraanstellings of verlenging van kontrakte moet deur die Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne goedgekeur word voordat dit geïmplementeer kan word.

Aanstellings van hierdie aard moet hanteer word ingevolge die bepalings in die Riglyne vir die regulering van vastetermynaanstellings wat drie (3) maande oorskry (“die Riglyne”). Hierdie Reglement magtig die Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne om die Riglyne te ontwikkel om voorsiening te maak vir hierdie aanstellings. Die Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne dien as die goedkeuringsgesag vir aanstellings

van hierdie aard.

3. Woordomskrywings

- **navorser met A-gradering deur die NNS (Nasionale Navorsingstigting)** – navorsers wat onbetwisbaar deur hulle eweknieë as een van die voorste internasionale kundiges op hulle vakgebied erken word op grond van die hoë gehalte en die impak van hulle onlangse navorsingsuitsette, soos deur die NNS bepaal;

- **navorser met B-gradering deur die NNS (Nasionale Navorsingstigting)** – navorsers wat internasionaal aansienlike erkenning onder hulle eweknieë geniet op grond van die hoë gehalte en die impak van hulle onlangse navorsingsuitsette, soos deur die NNS bepaal;

- **DHOO** – die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding;

- **IOK** – die Institusionele Oorsigkomitee, wat benoemings vir die indiensneming en/of voortgesette indiensneming van persone ouer as 65 aan die US goedkeur;

- **gesogte beroepe** – beroepe wat relatief sterk indiensnemingsgroei toon of wat ’n tekort in die arbeidsmark ervaar, soos deur die DHOO bepaal;

- **skaars vaardighede** – hoogs gesogte, bykans onvervangbare vaardighede.

4. Doel van die reglement

Hierdie reglement is bedoel as meganisme om hoogs gesogte vaardighede te bekom of te behou vir ’n indiensnemingstydperk tot op die ouderdom van 70, ten einde die oordrag van kennis en vaardighede moontlik te maak en te bevorder.

5. Algemene oorwegings

Persone wat ouer as 65 is, moet aan al die onderstaande oorwegings voldoen ten einde vir indiensneming of voortgesette indiensneming benoem te kan word:

5.1 Die betrokke omgewing moet die behoefte aandui om die dienste te bekom of te behou van persone wat ouer as 65 is.

5.2 Die meerjarige personeelplan van die betrokke omgewing moet vir sodanige indiensneming of voortgesette indiensneming voorsien op ’n manier wat opvolgingsbeplanning en kennisoordrag nie sal belemmer nie, en wat finansiële volhoubaarheid nie sal benadeel nie.

5.3 Die betrokke omgewing moet aan die hand van hulle profiel aantoon dat die indiensneming of voortgesette indiensneming van die betrokke werknemer nie die imperatief van transformasie aan die US sal belemmer nie.

5.4 Die voorafgaande drie prestasiebeoordelingsiklusse moet van die werknemer se hoë produktiwiteit sowel as uitmuntende prestasie getuig.

5.5 ’n Aansienlike deel van die werknemer se verpligtings na ouderdom 65 moet die oordrag van kennis en vaardighede behels.

5.6 Die werknemer moet oor hoogs gesogte vaardighede beskik soos in hierdie reglement omskryf, of moes deurgaans buitengewone werksprestasie gelewer het.

6. Oorwegings wat akademiese personeel betref

6.1 Bykomend tot die algemene oorwegings, geld die onderstaande oorwegings vir akademiese personeel.

6.2 Akademiese personeellede moet:

6.2.1 ’n personeellid met A-gradering deur die NNS wees; of

6.2.2 ’n personeellid met B-gradering deur die NNS wees; of

6.2.3 ’n befondsingstoekenning hê vir die jaar waarin hulle die ouderdom van 65 jaar bereik; of

6.2.4 beskik oor hoogs gesogte vaardighede soos omskryf in die *National List of Occupations in High Demand* wat die DHOO uitgereik het.

6.3 Akademiese personeel wat A-gradering deur die NNS verwerf het, mag bo die ouderdom van 65 in die US se diens aanbly, met behoud van befondsing vir die betrokke pos, mits:

6.3.1 hulle hulle NNS-status as A-gegradeerd behou; en

6.3.2 hulle voortgesette indiensneming die imperatief van transformasie aan die US sal bevorder.

6.4 Met betrekking tot die befondsing van die pos van ander akademiese werknemers wat nie A-gradering deur die NNS verwerf het nie, geld die volgende:

6.4.1 Eksterne befondsing moet beskikbaar wees vir die vergoeding van werknemers wat na die normale aftreeouderdom van 65 in die Universiteit se diens aanbly.

6.4.2 Die vergoeding wat vanuit die hoofbegroting aan die pos gekoppel is, word beskikbaar omrede die pos wat die personeellid beklee het, vakant word.

6.5 Indien die befondsingstoekenning of eksterne befondsing uitgeput raak voordat die werknemer 70 jaar oud is, sal die persoon se indiensneming outomaties ten einde loop op die tydstip wanneer die befondsingstoekenning of eksterne befondsing nie meer beskikbaar is nie.

6.6 Indien ŉ akademiese personeellid se A- of B-gradering deur die NNS nie hernu word nie, word van die persoon verwag om af te tree teen nie later nie as die einde van Desember van daardie selfde jaar óf van die jaar waarin hy of sy die ouderdom van 70 jaar bereik; wat ook al eerste gebeur.

7. Oorwegings wat steundienspersoneel betref

7.1 Bykomend tot die algemene oorwegings, geld die onderstaande oorwegings vir steundienspersoneel.

7.2 Steundienspersoneel moet beskik oor skaars, bykans onvervangbare vaardighede soos bepaal in, onder meer, die *National List of Occupations in High Demand* wat die DHOO uitgereik het.

8. Goedkeuringsproses vir voortgesette diens

8.1 Die dekane en hoofde van verantwoordelikheidsentra (die VS-hoofde), bygestaan deur die menslikehulpbronnepraktisyn wat vir die betrokke omgewing

verantwoordelik is, moet ’n motivering voorlê vir elke werknemer bo 65-jarige ouderdom wat vir indiensneming of voortgesette diens benoem word.

8.2 Die motivering vir voortgesette indiensneming moet verskaf word teen 31 Julie van die jaar wat die jaar van aanbevole voortgesette indiensneming deur die werknemer voorafgaan. Indien dit vir die doeleindes van beplanning of behoud van dienste nodig is om die voorlegging te vervroeg, moet dit in die motivering aangedui word.

8.3 Die motivering moet die volgende insluit:

8.3.1 biografiese besonderhede (naam, ouderdom, postitel, posvlak en omgewing);

8.3.2 hoe die pos huidig befonds word (intern of ekstern) en hoe dit tydens voortgesette diens befonds sal word;

8.3.3 prestasiepunte vir die voorafgaande drie prestasiesiklusse;

8.3.4 beskrywing van die aard en vlak van die aanbevole werknemer se uitmuntende bydrae, onder meer NNS-gradering indien van toepassing;

8.3.5 die aard van die skaars kundigheid (oor gesogte beroepe);

8.3.6 die besonderhede van ’n plan vir opvolging en die oordrag van kennis en vaardighede;

8.3.7 huidige verpligtings en toekomstige verantwoordelikhede soos in die werksooreenkoms beding;

8.3.8 die voorgenome bydrae tot die bevordering van die imperatief vir transformasie aan die US, bv. Mentorskap van opkomende akademici vanuit die aangewese groepe;

8.3.9 die voorgestelde duur van die voortgesette indiensneming, en die bepalings en voorwaardes wat sal geld; en

8.3.10 ’n aanduiding dat die werknemer wat aanbeveel word, beskikbaar is en die voortgesette indiensneming sal aanvaar.

8.4 Wat akademiese personeel betref, moet die betrokke dekaan personeellede wat 60 of ouer is, identifiseer en die motivering uiteensit waarom die bepaalde werknemers voldoen aan die oorwegings wat in hierdie reglement neergelê is vir voortgesette indiensneming van persone bo die ouderdom van 65. Die

motivering moet gedurende die derde kwartaal aan die Aanstellingskomitee van die Senaat – die ASK(S) – voorgelê word. Die betrokke dekaan kry dan geleentheid om die motivering vir voortgesette indiensneming aan die ASK(S) voor te hou. Indien ’n eksterne persoon wat ouer as 65 is, in diens geneem word, moet die dekaan met die ASK(S) reëlings tref vir die goedkeuring van die aanstelling.

8.5 Die ASK(S) moet die motivering oorweeg en ’n finale aanbeveling aan die IOK maak.

8.6 Wat steundienspersoneel betref, moet die betrokke dekaan of VS-hoof personeellede wat 60 of ouer is, identifiseer en die motivering uiteensit waarom die bepaalde werknemers voldoen aan die oorwegings wat in hierdie reglement neergelê is vir voortgesette indiensneming van persone bo die ouderdom van 65. Die motivering word direk aan die IOK voorgelê. Die dekaan of VS-hoof kry dan geleentheid om die motivering vir voortgesette indiensneming aan die IOK voor te hou.

9. Goedkeuring van motiverings

9.1 Die IOK moet die motiverings oorweeg vir goedkeuring. Die IOK word as volg saamgestel:

- die Rektor (of die Rektor se afgevaardigde), as voorsitter;
- twee lede van die Rektoraat (posvlak 2), wat deur die Rektoraat aangewys is;
- twee dekane, wat deur die Uitvoerende Komitee van die Senaat – die UK(S) – vir ’n termyn van twee jaar aangewys word;
- die Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne; en
- die Direkteur: Diensbillikheid.

9.2 Die IOK beskik oor die onderstaande magte, funksies en verantwoordelikhede:

9.2.1 Die IOK mag hulle eie interne reëlings bepaal – onder meer sekretariële steun, die frekwensie van vergaderings (wat spesiale reëlings vir ad hoc-versoeke insluit) en die besluitnemingsprosedure.

9.2.2 Die IOK moet alle motiverings vir indiensneming en voortgesette indiensneming oorweeg.

9.2.3 Die IOK mag enige persoon versoek om verdere besonderhede te verskaf wat vir die proses van oorweging en besluitneming tersaaklik is.

9.2.4 Die IOK kan enige motivering vir indiensneming of voortgesette indiensneming aanvaar of verwerp, en kan enige voorwaardes vir voortgesette indiensneming stel.

9.3 Die Afdeling Menslike Hulpbronne (MH) is daarvoor verantwoordelik om die IOK byeen te roep en om die IOK se besluite aan die betrokke omgewings oor te dra.

10. Aanpassings aan indiensnemingskontrakte

10.1 Enige goedkeuring deur die IOK van voortgesette indiensneming nadat ’n werknemer 65 jaar oud geraak het, moet enige aanpassings aan die betrokke werknemer se voordele en diensvoorwaardes spesifiek noem. Dit sluit die onderstaande in, maar is nie daartoe beperk nie:

10.1.1 die duur van die voortgesette indiensneming;

10.1.2 of daar van die werknemer verwag sal word om voltyds te werk, of deeltyds;

10.1.3 die werknemer se funksies en verantwoordelikhede;

10.1.4 die werknemer se werksure en werkplek;

10.1.5 die werknemer se voordele; en

10.1.6 enige ander veranderings aan die werknemer se diensvoorwaardes.

10.2 Die IOK se goedkeuring moet aantoon dat die voortgesette indiensneming onderhewig is aan die voorwaarde dat die werknemer die aanpassings aan die dienskontrak aanvaar.

10.3 Die werknemer moet aandui dat hy of sy met die aanpassings aan die voordele en diensvoorwaardes akkoord gaan. Sodanige instemming moet skriftelik verskaf word, op die manier en in die vorm soos vereis in die aanbod om voortgesette indiensneming, wat aan die werknemer voorgehou moet word.

10.4 Ongeag die ooreengekome termyn van voortgesette indiensneming kan ’n werknemer se diens voor die bepaalde datum beëindig word om enige rede wat arbeidsregtelik billik is – onder meer wangedrag, swak prestasie of bedryfsvereistes.

10.5 In gevalle waar die werknemer ’n befondsingstoekenning gekry het of die pos ekstern befonds word, moet die kontraktermyn gekoppel word aan die tydperk waarvoor die befondsingstoekenning of eksterne befondsing voorsien.

10.6 Alle voordele en diensvoorwaardes van indiensneming moet hanteer word ingevolge die Universiteit se beleide, reëls en riglyne wat op die bepaalde tydstip van toepassing is.

11. Monitering van prestasie

Die US verwag van personeellede wat in diens geneem is of toestemming ontvang het om in die Universiteit se diens aan te bly nadat hulle die ouderdom van 65 bereik het, om ’n uitmuntende prestasievlak te handhaaf. Dit sal bepaal word deur te evalueer of die werknemer die uitsette soos in die werksooreenkoms uiteengesit, gelewer het al dan nie. Die US moedig tussentydse prestasiegesprekke aan.

Indien die gestelde prestasievlak nie gehandhaaf word nie, moet die US se prestasiebestuursproses in werking gestel word.

12. Jaarlikse verslagdoening

Personeellede wat in diens geneem is of toestemming ontvang het om in die Universiteit se diens aan te bly nadat hulle die ouderdom van 65 bereik het, moet elke jaar via die lynbestuurder aan die betrokke dekaan of VS-hoof ’n omvattende verslag (templaat beskikbaar op MH Webtuiste) van hulle werksuitsette voorlê wat spesifiek verwys na die oorwegings soos in afdeling 5 tot 7 van hierdie dokument uiteengesit. Die dekaan of VS-hoof moet hulle vergewis dat die verslag akkuraat is en dat die werknemer die werksuitsette gelewer het soos in die werksooreenkoms uiteengesit, en die verslag teen die einde van Augustus aan MH voorlê vir bekragtiging deur die IOK.

13. Algemeen

Personeellede aan wie voortgesette indiensneming toegestaan is, behou hulle lidmaatskap van alle US-statutêre liggame, onderhewig aan die onderskeie liggame se reëls.

14. Stawende dokumente

Itemnommer	**Dokumentnaam**	**Status** *(bv. uitgewys, in die proses of goedgekeur)*
	National List of Occupations in High Demand	
	Prestasiebestuursbeleid en -strategie	

15. Verbandhoudende dokumente

Itemnommer	**Dokumentnaam**	**Status** *(bv. uitgewys, in die proses of goedgekeur)*