



Riglyne vir Oortyd by die Universiteit Stellenbosch

Verwysingsnommer van hierdie dokument	RM0083
HEMIS-klassifikasie	
Doel	
Tipe dokument	Riglyne
Toeganklikheid	Algemeen (ekstern en intern)
Implementeringsdatum	
Hersieningsdatum/-frekwensie	Na gelang van die behoefte aan aanpassings
Vorige hersienings	Maart 2022
Eienaar van hierdie riglyne	
Institusionele funksionaris (kurator) verantwoordelik vir hierdie riglyne	Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne
Goedkeuringsdatum	November 2023
Goedgekeur deur	Menslike Hulpbronne
Sleutelwoorde	oortyd

Oortyd by die Universiteit Stellenbosch

'n Onlangse audit van die Universiteit Stellenbosch se betaalstaat onder leiding van Deloitte het aan die lig gebring dat die bestaande kontroles vir oortydbetalings aan werknemers verskerp kan word. Daarom het die Afdeling Menslike Hulpbronne 'n stel oortydreëls en kontroles bepaal wat as deel van sy betaalstaatprosesse geïmplementeer sal word. Hierdie dokument bied 'n uiteensetting van dié nuwe maatreëls.

Basiese oortydreëls

Oortydreëls in Suid-Afrika word deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (“die Dienswet”) neergelê. Ingevolge die Dienswet mag werknemers hoogstens 45 uur per week (wat etensure uitsluit) teen 'n gewone vergoedingstarief werk. Dít kom te staan op nege uur per dag vir 'n werksweek van vyf dae, en agt uur per dag vir 'n werksweek van meer as vyf dae.

Kragtens die Dienswet is oortyd van toepassing indien werknemers die gewone werksure in hulle kontrak óf 45 uur per week oorskry. Die gewone werksure vir personelede van die Universiteit wissel. Lynbestuurders moet hulle dus vergewis van die tye wat op hulle werknemers van toepassing is wanneer hulle werksure en oortyd reël.

Oortyd by die Universiteit behoort op die volgende voorwaardes geïmplementeer te word:

- Werknemers mag hoogstens drie uur oortyd per dag of tot en met tien uur oortyd in enige enkele week werk.
- Oortydvergoeding vir weksdae word teen 1½ keer 'n werknemer se uurtarief op grond van indiensnemingskoste betaal, en teen dubbel sodanige uurtarief vir Sondae en openbare vakansiedae.
- Die Universiteit is slegs verplig om oortydvergoeding te betaal indien die werknemer minder as die jaarlikse inkomstedrempel – tans R241 100 (Maart 2023) – verdien.
- Alle oortydwerk is vrywillig en kan slegs ingevolge 'n ooreenkoms tussen die werkgewer en werknemer geskied. Waar geen oortydreëling in die dienskontrak vervat is nie, moet die omgewing die werknemer se instemming vir oortydwerk bekom.
- Ingevolge die Dienswet kom werknemers wat meer as die jaarlikse inkomstedrempel verdien, nie vir oortydbetaling in aanmerking nie, **tensy daar 'n ooreenkoms bestaan wat hulle op sodanige betaling geregtig maak.**

Die Universiteit het 'n verantwoordelikheid om oortyd korrek te implementeer, en om 'n veilige en volhoubare werksomgewing vir sy werknemers te skep. Dít behels onder meer om tred te hou met werksure in omgewings waar oortyd dikwels vereis word ten einde misbruik van dié reëling te voorkom.

Let asseblief daarop dat lynbestuurders in die reëling van oortydwerk 'n werknemer se gesondheid en veiligheid sowel as gesinsverantwoordelikhede moet in ag neem. Bestuurders is ook daarvoor verantwoordelik om te sorg dat die reëling van werksure aan die Dienswet voldoen.

Vereiste Menslike Hulpbronne-oortydkontroles en -prosesse

Om oortyd by die Universiteit Stellenbosch te help bestuur, sal Menslike Hulpbronne die volgende toesigkontroles en -prosesse implementeer om te sorg dat alle oortydbetalings aan die regulasies van die Dienswet voldoen:

- Versoeke vir oortydbetaling wat by Menslike Hulpbronne ingedien word, moet voldoende bewys lewer dat bestuurders die regulasies van die Dienswet toegepas het om die oortyd goed te keur. Die vorm in bylae A dui aan watter tipe inligting voortaan as deel van versoeke vir oortydbetaling vereis sal word. Hierdie vorm is op Menslike Hulpbronne se webtuiste MH Vorms - [Aansoek vir Oortyd](#) beskikbaar.
- Enige oortyd wat die regulasies van die Dienswet oorskry, moet van duidelike redes vir die uitsondering vergesel word.
- Voortdurende oortreding van die Dienswetregulasies sal gemoniteer word, en moet verwys word na die betrokke verantwoordelikeheidsentrumhoof. Dít kan die opskorting van enige verdere oortydbetalings tot gevolg hê.

Let wel: Indien daar 'n ooreenkoms vir oortydbetaling bestaan, is bestuurders daarvoor verantwoordelik om toe te sien dat werknemers die regulasies van die Dienswet nakom.