NORTH-WEST UNIVERSITY
YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA
NOORDWES-UNIVERSITEIT
INSTITUSIONELE KANTOOR

Vergoedingsbeleid

Verwysingsnommer	3P/3.17
Aanspreeklike uitvoerende bestuurder	Uitvoerende Direkteur: Mensekapitaalontwikkeling
Beleideienaar	Direkteur: Mensehulpbronne (Bedryf)
Verantwoordelike afdeling	Mensehulpbronne (Bedryf)
Status	Goedgekeur
Goedgekeur deur	23 September 2005
Datum van goedkeuring	
Wysigings	
Datum van wysigings	
Hersieningsdatum	2010
Webadres van die beleid	http://www.nwu.ac.za/opencms/export/NWU/html/gov-man/policy/index_a.html
Adres op die beleiddatabasis	HSCAVDM r:\2. management\2.1.3 policy development and review\2.1.3.2 review\policy documents\3p-3.17-remuneration_a.docx

NORTH-WEST UNIVERSITY
YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA
NOORDWES-UNIVERSITEIT
INSTITUSIONELE KANTOOR

Vergoedingsbeleid

1 Aanhef

As ʼn toonaangewende universiteit in Afrika, gedryf deur die strewe na kennis en innovasie, met ʼn unieke institusionele kultuur gebaseer op die waardes wat deur die Universiteit voorgestaan word, het die Noordwes-Universiteit hierdie Vergoedingsbeleid op 23 September 2005 aanvaar.

2 Beleidsdoelwitte

2.1 Om ‘n raamwerk vir vergoedingsbestuur te skep wat die Universiteit in staat sal stel om personeel van hoë gehalte en potensiaal te werf en te behou.

2.2 Om te verseker dat die Universiteit as werkgewer aan wetlike voorskrifte (bv. die Wet op Basiese Diensvoorwaardes) sowel as die kontraktuele verpligtinge soos vervat in die aanstellingsbriewe en diensvoorwaardes, voldoen.

2.3 Om die belyning van vergoedingsvlakke wat op die samesmelting/inlywing volg, te verseker.

3 Omvang van toepassing

Alle permanente en vastetermyn-personeel van die Noordwes-Universiteit.

4 Leidende beginsels

4.1 Die vergoedingsbeleid en –praktyke moet die visie, missie, strategieë en doelwitte van die Universiteit ondersteun.

4.2 Die Universiteit volg ‘n totale pakketbenadering soos uiteengesit in die vergoedingstruktuur (paragraaf 5), in die vasstelling en bestuur van vergoeding.

4.3 Die totale vergoedingspakket van elke individu word volgens hierdie beleid bepaal, ongeag van wat die bron van finansiering van die pakket of gedeelte daarvan mag wees.

4.4 Vergoeding is een van die faktore wat werknemersgedrag beïnvloed en moet daarom op so ʼn wyse bestuur word dat dit tot ʼn motiverende werkklimaat bydra.

4.5 Vergoedingsbestuur moet vir billike onderskeid in individue se vergoeding, wat op aanvaarbare vergoedingsdeterminante gebaseer is, voorsiening maak.

4.6 Vergoedingsbestuur is ʼn kernverantwoordelikheid van alle lynbestuurders, en om hierdie rede sal lynbestuurders die nodige opleiding daarvoor ontvang.

4.7 Die totale vergoedingspakket van personeellede sal op ʼn jaarlikse basis gemoniteer word, soos geskeduleer deur die Institusionele Bestuur en gebaseer op die vergoedingsdeterminante. Met die doel voor oë sal die Universiteit van betroubare vergoedingsopnames gebruik maak om algemene vergoedingskale, spesifieke skale vir geïdentifiseerde werksomgewings of professies en die vergoedingstruktuur te bepaal en aan te pas.

5 Die vergoedingsdeterminante

Die volgende vergoedingsdeterminante, wat in terme van beste praktyk algemeen aanvaar word, sal in die bepaling en aanpassing van vergoeding gebruik word:

- Posgraad
- Prestasie-uitset
- Skaarsheid
- Strategiese prioriteit
- Interne pariteit
- Bekostigbaarheid

6 Vergoedingstruktuur

Vergoeding is op ’n totale pakketbenadering gebaseer. ’n Totale pakket kan die volgende insluit:

6.1 Kontantsalaris

Pensioendraende salaris
Diensbonus
Pensioendraende toelae
Nie-pensioendraende toelae

6.2 Werkgewerbydraes tot voordeelskemas

Aftredevoorsiening
Groeplewensversekering
Mediese fonds (Opsioneel)

Bostaande maak die gedeelte van die totale vergoedingspakket uit, wat in terme van die dienskontrak gewaarborg is.

6.3 Bykomende vergoeding (Veranderlik, voorwaardelik en nie gewaarborg nie)
Prestasiebonus
Professionele toelae
Projektoelae
Toekennings

7 Beheer, bestuursrolle en verantwoordelikhede

7.1 Die Raad is verantwoordelik vir die bestaan en monitering van die implementering van ’n vergoedingsbeleid wat op die behoeftes van die Universiteit en op beste praktyk gebaseer is.

7.2 Die Institusionele Bestuur is verantwoordelik vir die implementering van hierdie beleid in terme van die nodige prosesse, stelsels en prosedures.

7.3 Lynbestuurders (direkteure/departementshoofde en opwaarts) is verantwoordelik vir die vasstelling, hersiening en aanpassing van vergoeding van personeellede, met dien verstande dat enige vergoedingsbesluit met die Mensehulpbronne departement uitgeklaar en deur die oorgeskikte lynbestuurder goedgekeur moet word.

7.4 Die departement Mensehulpbronne is vir die volgende verantwoordelik:

7.4.1 Die ontwerp en instandhouding van die posgradering- en vergoedingstruktuur, wat op hierdie beleid gebaseer is;

7.4.2 Die nodige opname-inligting; en

7.4.3 Die voorsiening van bestuursinligting.

Huidige gegewens: AMANDA.VANDERMERWE r:\2. management\2.1.3 policy development and review\2.1.3.2 review\policy documents\3p-3.17-remuneration_a.docx
2010-01-26