



NWU®

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

BELEID OOR NIESTANDAARDAANSTELLINGS

Verwysingsnommer	3P_3.2
Verantwoordelike uitvoerende bestuurder	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
Beleideienaar	Direkteur: Vergoeding en MH-administrasie
Verantwoordelike afdeling	Vergoeding en MH-administrasie
Status	Goedgekeur
Goedgekeur deur	Raad
Datum van goedkeuring	17 November 2022
Datum van wysigings	
Hersieningsdatum	November 2025

BELEID OOR NIESTANDAARDAANSTELLINGS

Aanhef

Teen die agtergrond van die droom om 'n internasionaal erkende universiteit in Afrika te wees, wat bekend is vir sy wetenskapsbeoefening, maatskaplike responsiwiteit en 'n sorgsaamheidsetiek, het die Raad van die Noordwes-Universiteit hierdie beleid op 17 November 2022 aanvaar om die niestandaardaanstellings vir die Universiteit te reguleer.

1 Vertolking en toepassing

Hierdie beleid moet vertolk en toegepas word op 'n wyse wat strook met die –

- 1.1 Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996;
- 1.2 Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 75 van 1997 (WBDV);
- 1.3 Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1997 (WAV);
- 1.4 Wet op Indiensnemingsgelykheid, 55 van 1998;
- 1.5 "Employment Services Act", 4 van 2014;
- 1.6 Immigrasiewet, 13 van 2002; en
- 1.7 die Statuut van die Noordwes-Universiteit (2017).

2 Begripsomskrywings

In hierdie beleid –

verwys "**vastetermynaanstelling**" na werknemers wat teen vergoeding dienste aan die NWU lewer, op 'n voltydse of deeltydse basis en vir 'n vaste termyn van meer as drie (3) maande, maar nie meer as vier-en-twintig (24) maande nie;

verwys "**voltydse diens**" na 'n aanstelling vir minstens veertig (40) ure per week wat teen 'n vaste maandelikse bedrag vergoed word vir die dienstydperk;

verwys "**deeltydse diens**" na 'n aanstelling vir minder as 40 ure per week;

verwys "**tydelike werknemer**" na 'n persoon wat teen vergoeding dienste aan die NWU lewer, op 'n voltydse of deeltydse basis en vir 'n vaste termyn van meer as vier-en-twintig (24) ure per maand, maar nie meer as drie (3) maande in 'n kalenderjaar nie, ongeag of die tydelike aanstelling vir 'n deurlopende tydperk van drie (3) maande is of nie.

3 Beleidsverklaring

Dit is die beleid van die NWU om niestandaardaanstellings te reguleer in ooreenstemming met die bepalings van die toepaslike wetgewing, spesifiek die WBDV, WAV en die Wet op Indiensnemingsgelykheid, aan die hand van die beginsels soos uiteengesit in paragraaf 4.

4 Leidende beginsels

Om die visie van die NWU te verwesenlik, moet niestandaardaanstellings aan die Universiteit gemaak word in ooreenstemming met die volgende beginsels:

- 4.1 Duidelik geartikuleerde bedryfsvereistes, insluitende projek- of piekwerkladings, vir die vervanging van 'n werknemer vir 'n beperkte tydperk of om onderrig-leer- of navorsingsbystand te verleen, moet bestaan voordat 'n tydelike of vastetermynaanstelling gemaak word.

- 4.2 Die Universiteit moet kan aantoon dat die aard van die werk van beperkte of bepaalde duur is of dat daar enige ander regverdigbare rede bestaan vir die vasstelling van die kontraktermyn.
- 4.3 'n Tydelike of vastetermynaanstelling mag nie in die plek van 'n permanente aanstelling gemaak word nie.

5 Toewysing van addisionele take teen bykomende vergoeding

- 5.1 Addisionele take kan aan 'n werknemer van die NWU toegewys word vir 'n vaste termyn en teen vergoeding bykomend tot die vergoeding waarvoor voorsiening gemaak word in die werknemer se primêre dienskontrak.
- 5.2 Indien addisionele take aan 'n werknemer toegewys word, moet daar aan die volgende voorwaardes voldoen word:
- 5.2.1 goedkeuring vir die toewysing van die addisionele take moet verkry word van die werknemer se lynbestuurder;
- 5.2.2 die normale kontraktuele take van die werknemer mag nie tydelik aan 'n ander werknemer opgedra word nie;
- 5.2.3 die addisionele vergoeding moet gekonsolideer word met die vergoeding waarvoor voorsiening gemaak word in die werknemer se primêre dienskontrak;
- 5.2.4 die addisionele werksure moet gekonsolideer word met die tyd waarvoor voorsiening gemaak word in die werknemer se primêre dienskontrak;
- 5.2.5 die tyd wat nodig word vir die verrigting van die primêre en addisionele take mag nie meer wees as die totale hoeveelheid tyd, met inbegrip van oortyd, wat wetlik toelaatbaar is nie;
- 5.2.6 die addisionele take mag nie verrig word gedurende die werksure waarvoor voorsiening gemaak word in die werknemer se primêre dienskontrak nie, en
- 5.2.7 die addisionele take moet versoenbaar wees met die werknemer se kontraktuele verantwoordelikhede ingevolge die primêre dienskontrak.

Oorspronklike gegewens: (11664754) [https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu_ram-pfr/shared documents/general/policy on non-standard appointments/2022/ready for publication/Beleid oor niestandaardaanstellings.docm](https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu_ram-pfr/shared%20documents/general/policy%20on%20non-standard%20appointments/2022/ready%20for%20publication/Beleid%20oor%20niestandaardaanstellings.docm)
22 November 2022

Verwysingsnommer: 3P_3.2