



POLICY 016/2017 RAADSBELEID

SUBJECT/ONDERWERP: VERLOFBELEID

REFERENCE/VERWYSING: 4.2.1.B

RESOLUTION NR/BESLUIT NO: 13.13/04/2017 DATE/DATUM: 25 April 2017

BELEIDSOOGMERK: Om uitvoering te gee aan die Kollektiewe Ooreenkoms oor Diensvoorwaardes vir die Noord-Kaap Divisie asook die Hoof Kollektiewe Ooreenkoms van die Suid-Afrikaanse Bedingingsraad vir Plaaslike Regering

BELEIDSFILOSOFIE EN BEGINSELS

Om die neem, gebruik, ophoop en bestuur van verlof deur werknemers, te balanseer op'n wyse wat die belange van werkgewer en werknemer beskerm

1. Inleiding

Die afdelings van hierdie beleid spruit uit/of deur die Suid-Afrikaanse Bedingingsraad vir Plaaslike Regering Kollektiewe Ooreenkoms, oor hoe diensvoorwaardes reguleer word en kan dus nie verander word nie.

Die wetgewing en Kollektiewe Ooreenkoms waarna verwys word het betrekking op die volgende verloftipes:

- ! Jaarlikse verlof
- ! Siekteverlof
- ! Addisionele Siekverlof
- ! Ongevalle Besering aan Diens
- ! Onbetaalde Verlof / Afwesig sonder betaling
- ! Spesiale Verlof vir Amptelike Doeleindes
- ! Kraamverlof
- ! Gesinsverantwoordelikeverlof
- ! Studieverlof
- ! Vakbond Verteenwoordiger Verlof
- ! Verlof vir die bywoning van kursusse, kongresse, werkwinkels
- ! Verlof vir Sport deelname
- ! Kwarantyn en isolasie onder mediese instruksies

2. Toepassingsbestek

Hierdie beleid is van toepassing op alle werknemers van die Munisipaliteit Dawid Kruiper, behalwe werknemers aangestel kragtens artikel 54A en 56 van die Wet op Plaaslike Regering: Wet op Munisipale Stelsels, 2000 [Wet 32 van 2000].

Hierdie beleid moet gelees word gepaardgaande met die volgende wetgewing:

- ! Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 [Wet 66 van 1995], soos gewysig van tyd tot tyd;
- ! Basiese Diensvoorwaardes, 1997 [Wet 75 van 1997], soos gewysig van tyd tot tyd;
- ! Wet op Plaaslike Regering: Munisipale Stelsels, 2000 [Wet 32 van 2000] soos gewysig van tyd tot tyd;
- ! Alle Kollektiewe Ooreenkomste, soos gewysig van tyd tot tyd, gesluit in die Suid-Afrikaanse Plaaslike Regering Onderhandelingsforum en die Raad [SALGBC];
- ! Munisipaliteit se stelsel van delegasie soos gewysig van tyd tot tyd.

3. AGTERGROND

Ten einde die verlofsake van werknemers te reguleer, is die bepalinge soos uiteengesit hieronder van toepassing.

3.1 Toekenning en kansellasië van verlof tot afwesigheid.

- 3.1.1 Aansoek om verlof moet gedoen word deur 'n werknemer in 'n verlofboek/vorm en/of op die wyse soos voorgeskryf deur die Munisipale Bestuurder of sy/haar gedelegeerde.
- 3.1.2 Verlof vir afwesigheid sal onderhewig wees aan die Munisipaliteit se goedkeuring ingevolge sy stelsel van afvaardiging/delegering van tekenmagtiging
- 3.1.3 Ondanks die bepalinge van enige wet, SALGBC ooreenkoms of beleid van die Munisipaliteit, mag die Munisipale Bestuurder of gedelegeerde op enige tyd verlof kanselleer, uitstel of onderbreek, behalwe siekteverlof wat reeds toegestaan is aan 'n werknemer deur 'n mediese praktisyn.
- 3.1.4 Dit moet nodig geag word dat die besluit in die belang van die Munisipaliteit is en sodanige werknemer sal vergoed word deur die Munisipaliteit vir onverhaalbare uitgawes of verpligtinge aangegaan deur hom/haar voordat hy/sy in kennis gestel is van die kansellasië, uitstel of onderbreking van verlof.
- 3.1.5 Kansellasië, uitstel of onderbreking van verlof sal skriftelik bevestig word.
- 3.1.6 Indien 'n werknemer wie se verlof gekanselleer of onderbreek word, moet reis om diens te hervat, sal die Munisipaliteit betaal vir sy/haar uitgawes vir die terugreis en hy/sy sal beskou word as aan diens tydens die reis.

3.2 Voltooiing van Verlofregister

- 3.2.1 Alle verlof verskuldig, wat toegestaan word en geneem is, sal aangeteken word in 'n verlofregister en sodanige verlofregister sal onder die beheer van die Senior Bestuurder Menslike Hulpbronne wees.
- 3.2.2 'n Werknemer se verlofregister moet te alle redelike tye gedurende kantoorure, vir inspeksie deur die werknemer en/of sy/haar onmiddellike toesighouer, middelbestuur of senior bestuur, beskikbaar wees.

3.3 Afwesig van diens onderhewig aan die vereistes van diensvoorwaardes

- 3.3.1 Verlof vir afwesigheid anders as siekverlof, sal met inagneming van die behoefte aan dienslewering deur die Munisipaliteit toegestaan word, ondanks die bepalinge van enige wet.

- 3.3.2 'n Werknemer mag nie van diens af gaan of afwesig van diens wees sonder vooraf toestemming nie, tensy hy/sy oorval word deur skielike siekte of weens ander omstandighede aanvaarbaar vir die Munisipaliteit en hy/sy die onmiddellike toesighouer binne 2 ure vanaf die aanvang van sy/haar normale werksure van aanvaarbare redes voorsien.
- 3.3.3 Afwesigheid van diens wat nie voldoen aan die vereistes soos in 3.3.2 hierbo nie, sal as ongemagtigde afwesigheid beskou word.
- 3.3.4 Deelname aan 'n onwettige of wettige staking sal dien as onbetaalde verlof, dit wil sê geen werk geen betaling beleid is van toepassing.

3.4 Afwesigheid van diens en dissiplinêre stappe

- 3.4.1 Ongemagtigde afwesigheid van diens, word geag as spesiale verlof sonder betaling, sonder benadeling van die regte van die werkgewer met betrekking tot dissiplinêre stappe teen 'n werknemer, tensy die Munisipale Bestuurder of gedelegeerde anders besluit.

3.5 Beëindiging van diens en permanente her-indiensneming

- 3.5.1 Indien 'n permanente werknemer wie se diens beëindig word vir enige rede, weer in diens geneem word, word sodanige herindiensneming vir verlofdoeleindes, beskou as 'n nuwe aanstelling.

3.6 Toekenning van siekteverlof : Onderzoek deur 'n geregistreerde geneesheer of tandarts

- 3.6.1 Die Munisipale Bestuurder of gedelegeerde kan te eniger tyd 'n werknemer versoek om hom/haar aan 'n ondersoek deur 'n geregistreerde mediese praktisyn of tandarts deur die Munisipaliteit aangestel, te onderwerp en dat die koste van so 'n ondersoek deur die Munisipaliteit gedra word.
- 3.6.2 Die Munisipale Bestuurder kan, op aanbeveling van 'n geregistreerde mediese praktisyn of tandarts, 'n werknemer verplig om siekteverlof te neem, indien hy van mening is dat daardie werknemer weens mediese redes nie sy/haar pligte kan uitvoer nie.

BELEIDSBEPALINGS

4. JAARLIKSE VERLOF

- 4.1 Die Raad sal 'n werknemer die volgende jaarlikse werksdae verlof in 'n verlofsiklus toestaan:
 - 4.1.1 Vier-en-twintig (24) dae vir 'n vyfdag werker; en
 - 4.1.2 Sewe-en-twintig (27) dae vir 'n sesdag werker
- 4.2 'n Werknemer word verplig om in elke verlofsiklus soos volg verlof te neem:
 - 4.2.1 'n vyfdag werker sal 'n minimum van sestien (16) dae verlof neem; en
 - 4.2.2 'n sesdag werker sal 'n minimum van negentien (19) dae neem.
- 4.3 Vakansieverlof mag opgehoop word tot 'n maksimum van agt-en-veertig (48) dae.
 - 4.3.1 Verlofdae meer as agt-en-veertig (48) wat weens operasionele vereistes of weens siekteverlof nie geneem kan word nie, mag aan die werknemer uitbetaal word ses maaande na die einde van die verlofsiklus.
 - 4.3.2 Verlofdae meer as agt-en-veertig (48) sal slegs uitbetaal word, indien die werker alle verpligte verlof van 16 of 19 dae soos in 5.2.1 of 5.2.2 genoem, geneem het en hy/sy kan bewys lewer van

aansoek om verlof wat afgekeur is. Die afkeuring van verlof moet om aanvaarbare operasionele redes wees.

- 4.3.3 Indien 'n werknemer versuim of weier om verlofdae te neem wat 48 dae sal oorskry, sal daardie dae ses maande na die einde van die verlofsiklus verval.

5. SIEKTEVERLOF

- 5.1 Die Raad sal 'n werknemer tagtig (80) dae siekteverlof in 'n 3 (drie) jaar siklus toestaan.
- 5.2 Die Raad sal 'n mediese sertifikaat van 'n geregistreerde mediese praktisyn vereis indien die amptenaar vir meer as 2 (twee) agtereenvolgende dae siekteverlof geneem het.
- 5.3 Daar word verder nie van die Raad verwag om 'n werknemer te betaal indien 'n werknemer gedurende 'n 8 week tydperk by meer as twee geleenthede afwesig was sonder 'n mediese sertifikaat wat verklaar dat hy/sy nie in staat was om te werk vir die duur van sy/haar afwesigheid op grond van 'n siekte of besering nie.

6. ADDISIONELE SIEKVERLOF

- 6.1 Werknemers met 'n balans van 60 dae of meer siekteverlof aan die einde van 'n drie jaar siklus sal geregtig wees op 20 werksdae addisionele betaalde siekteverlof in die daarop volgende siklus op voorwaarde dat geen werknemer geregtig sal wees op meer as 100 werksdae vol betaalde siekteverlof nie.
- 6.2 As die maksimum tydperk van siekteverlof waarop 'n werknemer geregtig is toegestaan is aan hom/haar en weens redes van swak gesondheid, is hy/sy nie in staat om pligte te hervat nie, mag die Munisipale Bestuurder addisionele 60 werksdae siekteverlof toestaan vir kroniese siekte of siekte wat hospitalisasie vereis en wat soos volg saamgestel word:
- 6.2.1 30 (dertig) werksdae met volle betaling
- 6.2.2 30 (dertig) werksdae met halwe betaling; en
- 6.3 Die volgende voorwaardes geld vir die 60 werksdae addisionele siekteverlof soos in 6.2.1 en 6.2.2 hierbo:
- 6.3.1 Die werknemer moet 'n aanvaarbare mediese sertifikaat van 'n geregistreerde mediese praktisyn of tandoarts, of 'n tradisionele geneesheer wat geregistreer is by 'n erkende professionele Raad; en
- 6.3.2 Die werkgewer en werknemer moet voldoen aan die vereistes van enige toepaslike versekeringsrisiko voordele ten opsigte van ongeskiktheid; en
- 6.3.3 Sodanige siekteverlof mag toegestaan word vir afsonderlike periodes van afwesigheid en vir ongesteldhede van verskillende aard. Die toekenning kan gemaak word ten opsigte van afsonderlike periodes van afwesigheid en ten opsigte van ongesteldheid van verskillende aard; en
- 6.4 'n Werknemer, wie se vol betaalde siekteverlof en addisionele siekteverlof uitgeput is, se beskikbare jaarlikse vakansie verlof mag op sy/haar skriftelike versoek aangewend word om halfbetaalde of onbetaalde siekteverlof aan te vul op voorwaarde dat reëlins getref word om toepaslike risikovoorede in stand te hou; en
- 6.5 'n Werknemer aan wie die maksimum periode van vol- en halfbetaalde of onbetaalde siekteverlof van nie meer as 250 werksdae in enige siklus toegestaan word op voorwaarde dat:

- 6.5.1 die werkgewer en werknemer voldoen aan die voorwaardes van toepaslike risikovooredele met betrekking tot ongeskiktheid; en
- 6.5.2 waar onbetaalde siekverlof 40 aaneenlopende dae oorskry moet die werknemer op koste van die werkgewer deur en mediese praktisyn, aangestel deur die werkgewer, ondersoek word.

6.6 Indien 'n werknemer aan wie vakansieverlof toegestaan was siek word na sy/haar vakansieverlof begin het, sal 'n deel van sy/haar vakansieverlof waartydens sy/hy siek was, omskep word in siekteverlof op voorlegging van en voorgeskrewe mediese sertifikaat wat uitgereik is deur 'n mediese of tandheekkundige praktisyn of tradisionele geneesheer wat by 'n erkende professionele Raad in terme van relevante wetgewing, registreer is.

7. ONGEVALLE BESERING AAN DIENS: SIEKTEVERLOF

7.1 'n Werknemer wat van diens afwesig is as gevolg van 'n besering wat voortspruit uit sy/haar pligte en wat in die uitvoering van sy/haar pligte beseer is, of as gevolg daarvan 'n siekte opgedoen het, sal spesiale siekteverlof met volle betaling vir die tydperk wat hy/sy onbevoeg is om sy/haar gewone pligte uit te voer, toegestaan word.

7.2 Die Ongevalle Besering aan Diens moet ondersteun word deur 'n mediese sertifikaat.

7.3 Ongevalle Besering aan Diens sal nie van die gewone siekteverlofkrediet wat en werknemer te goed het, verhaal word nie.

7.4 In die geval waar 'n werknemer 'n besering aan diens rapporteer en dit word ondersteun deur en mediese sertifikaat, soos gedefinieer deur die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes, 1993 [Wet 130 van 1993] sal die Munisipaliteit die werknemer sy/haar normale betaling betaal met dien verstande dat die Munisipaliteit die salaris op hierdie wyse uitbetaal en daarna vanaf die Vergoedingskommissaris eis en verreken dit teen so 'n uitbetaling.

7.5 Spesiale siekteverlof in terme van paragraaf 8.1 sal nie toegestaan word indien die Munisipale Bestuurder of gedelegeerde van mening is dat die besering of siekte te wyte is aan opsetlike of nalatige optrede deur die werknemer nie.

8. ONBETAALDE VERLOF

Onbetaalde verlof wat deur die Munisipale Bestuurder of sy gedelegeerde goedgekeur is, sal onderhewig wees aan die volgende voorwaardes:

8.1 onbetaalde verlof sal slegs toegestaan word indien alle beskikbare vakansieverlof en/of siekverlof uitgeput is.

8.2 vir die tydperk van onbetaalde verlof moet die werkgewer sy bydrae tot die groeplewensversekering, pensioen-/voorsorgfonds en mediese fonds betaal op voorwaarde dat die werknemer ook sy bydraes ten opsigte van voormelde fondse en enige ander bydraes in terme van kollektiewe ooreenkomste betaal.

9. KRAAMVERLOF EN AANNEMINGSVERLOF

9.1 'n Werknemer is geregtig op 3 (drie) maande betaalde kraamverlof of aannemingsverlof met geen beprekings op die aantal bevallings of aannemings.

- 9.2 Kraamverlof vir bevallingsdoeleindes of aannemingsverlof kan toegestaan word aan 'n vrouelike werknemer, onderworpe aan die volgende kwalifiserende vereistes en beperkings:
- 9.3 Die werknemer moet 'n kwalifiserende tydperk van **12 kalender maande** (een jaar) aaneenlopende diens, by dié munisipaliteit voltooi het, voordat enige bepaling in hierdie beleid deur sodanige werknemer benut kan word;
- 9.4 'n Werknemer moet 4 weke vooraf kennis gee van haar voorneme om kraamverlof of aannemingsverlof te neem tensy dit weens onvermydelike omstandighede nie moontlik is nie. Hierdie bepaling van 4 weke vóór en 6 weke na die bevalling, word in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1997, vervat;
- 9.5 'n Werknemer moet haar normale voordele en normale toetreedatum vir 'n tydperk van afwesigheid weens kraamverlof of aannemingsverlof behou.
- 9.6 'n Werknemer wat 'n kind aanneem wat ouer as 12 maande is sal slegs vir een maand betaalde aannemingsverlof kwalifiseer.
- 9.7 'n Werknemer wat 'n miskraam gedurende die derde trimester van swangerskap of aan 'n doodgebore kind geboorte geskenk het, is geregtig op kraamverlof vir 6 weke na die miskraam of doodgeboorte, ongeag of die werknemer begin het met kraamverlof by die tyd van die miskraam of doodgeboorte;
- 9.8 Indien 'n werknemer nie kwalifiseer vir die voordeel in terme van die voorwaardes in klousule 10.3 nie, kan sy 'n keuse uitoefen ten opsigte van die benutting van beskikbare verlof met volle betaling of vakansieverlof sonder betaling.

10. GESINSVERANTWOORDELIKHEIDSVLOF

- 10.1 Gesinsverantwoordelikeverlof is van toepassing op alle werknemers wat vir langer as 4 (vier) maande in diens is by die Raad/werkgewer;
- 10.2 'n Werkgewer moet, tydens elke jaarlikse verlofsiklus op versoek van die werknemer, 5 dae se betaalde verlof wat die werknemer geregtig is om te neem, - aan 'n werknemer verleen:
 - 10.2.1 wanneer die werknemer se kind gebore word;
 - 10.2.2 wanneer die werknemer se kind siek is; óf
 - 10.2.3 die werknemer se gade of lewensmaat siek is;
 - 10.2.4 in die geval van die dood van -

Die werknemer se gade of lewensmaat, of die werknemer se ouer, skoonouer, aangenome ouer, grootouer, kind, aangenome kind, kleinkind, stiefkind of broer of suster

- 10.3 Versuim van die werknemer om die werkgewer op aanvraag te voorsien van stawende dokumente (dood-, geboortesertifikate, ens.) met betrekking tot familieverantwoordelikheid sal dien as onbetaalde verlof of vakansieverlof op versoek van die amptenaar.

11. SPESIALE VERLOF VIR STUDIEVERLOF

- 11.1 Spesialeverlof vir Studiedoeleindes asook klasbywoningsverlof word vervat in die Opleiding, Ontwikkeling en Leerbeleid asook die Kollektiewe Ooreenkoms soos van tyd tot tyd aangepas word.

12. TYD AF VIR VAKBONDE

- 12.1 Vakbondverteenwoordigers is geregtig op 15 (vyftien) dae per jaar verlof met volle salaris tydens werksure vir vakbond aktiwiteite en opleiding.
- 12.2 Ses (6) dae van elke vakbondverteenwoordiger se jaarlikse toekenning vir tyd af sal saamgevoeg word in 'n "pool" en met die diskresie van die vakbond of vakbondverteenwoordigers toegeken word aan die verteenwoordigers by die betrokke vakbond, op voorwaarde dat nie 'n enkele verteenwoordiger meer as 21 (een-en-twintig) dae per jaar neem en dat die totale aantal dae in die "pool" nie oorskry word nie.
- 12.3 Verdere versoek om tyd af vir vakbondverlof mag nie onredelik geweier word nie.
- 12.4 Vakbonde moet goedkeuring kry vanaf die werkgever om tyd af te neem vir vakbondaktiwiteite en opleiding.
- 12.5 Provinsiaal (SAMWU) of Streek (IMATU) Office Bearers is tot 15 (vyftien) addisionele dae, per jaar volle salaris, geregtig.
- 12.6 Tak (SAMWU) of substreek (IMATU) Office Bearers is tot 10 (tien) addisionele dae, volle salaris, geregtig.
13. 'n Amptenaar wat deur erkende amateur of professionele sport-, kuns- en kultuurorganisasie wat deur NOCSA of die Raad op Sport van Suid-Afrika, gekies is om:
- 13.1 Suid-Afrika of enige Provinsie as deelnemer op internasionale, nasionale of provinsiale sport-, kuns- en kultuurkompetisie binne, sowel as buite die land te verteenwoordig, sal vir spesiale verlof tot 'n maksimum van 20 werksdae in 'n siklus, kwalifiseer
- 13.2 op te tree as ampsdraer op provinsiale, nasionale of internasionale byeenkomste, sal vir spesiale verlof tot 'n maksimum van 20 werksdae per siklus, kwalifiseer.
- 13.3 pligte uit te voer as ampsdraer van 'n assosiasie, sal vir spesiale verlof tot 'n maksimum van 20 werksdae per siklus, kwalifiseer.

14. SPESIALE VERLOF VIR KWARENTYN EN AFSONDERING

Wanneer 'n geregistreerde mediese praktisyn 'n amptenaar in terme van die Wet op Openbare Gesondheid, 1977 [Wet 63 van 1977] of enige regulasies in terme daarvan onder kwarantyn of in afsondering plaas, sal spesiale siekverlof met volle salaris aan die amptenaar toegestaan word. Daar sal 'n mediese sertifikaat met die periode van afwesigheid en redes, vereis word.

15. HERVATTING VAN DIENS VOORDAT VERLOF VERSTRYK HET

Behalwe met die goedkeuring deur die Munisipale Bestuurder, in terme van gedelegeerde gesag, mag 'n werknemer nie diens hervat voordat die verlof wat aan hom/haar toegestaan is, verstryk het nie.

16. BEËINDIGING VAN DIENS

In die geval van die beëindiging van diens, sal 'n werknemer se verlof bereken word in terme van die toepaslike bepalinge van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997, uitbetaal word.

17. GESKILBESLEGTINGSPROSEDURES

Enige geskil met betrekking tot beide die interpretasie van die bepalings van hierdie beleid, sowel as die Munisipale besluit oor enige besonderhede in verlot geval(le) sal hanteer word in ooreenstemming met die dispuut resoluksie meganisme voorsien in die toepaslike SALGBC kollektiewe ooreenkomste en/of Arbeidsverhoudinge wetgewing.

HERROEPING/WYSIGING

Dat alle vorige besluite in hierdie verband herroep word.