Konsultasiewerk aan die US

Tipe dokument:	Beleid
Doel van die beleid:	Bestuur van konsultasiewerk aan die US waar dit strek tot optimale voordeel van die eksterne kliënte, die US en haar werknemers, asook die beskerming van die Universiteit en die werknemers betrokke by konsultasiewerk deur die mitigasie en bestuur van die inherente risiko's.
Goedgekeur deur:	US Raad
Goedkeuringsdatum:	20/06/2022
Implementeringsdatum:	01/08/2022
Datum van volgende Hersiening:	31/07/2026
Datum(s) van vorige Hersienings:	Geen (nuwe beleid)
Eienaar[1]:	Vise-Kanselier: Navorsing, Innovasie en Nagraadse Studies
Kurator[2]	Direkteur: Navorsingskontrakte, Afdeling Navorsingsontwikkeling
Sleutelwoorde:	Konsultasiewerk (Privaat- en Universiteitskonsultasie), Navorsing, Eksterne/Buitewerk, Botsing van belange, Botsing van toewyding, Intellektuele eiendom, Volkoste, Professionele vaardighede (kennis), Vergoeding
Geldende Weergawe:	Ingeval van geskille ten opsigte van interpretasie, word die Engelse weergawe van hierdie beleid as die geldende weergawe aanvaar en die Afrikaanse weergawe as die vertaling daarvan.

US Beleide is beskikbaar by www.sun.ac.za/policies

[1] Eienaar: Hoof(de) van Verantwoordelikheidsentrum waarbinne die beleid funksioneer.

[2] Kurator: Administratiewe hoof van die afdeling verantwoordelik vir die implementering en instandhouding van die grondwet.

1. Inleiding

1.1 ʼn Breë portefeulje van aktiwiteite word as belangrik beskou vir die Universiteit Stellenbosch (US) ("die Universiteit") se langtermyn volhoubaarheid. Konsultasiewerk is een sodanige aktiwiteit wat voordele vir die Universiteit, die betrokke werknemer(s), asook die eksterne kliënt inhou. Konsultasiewerk is ʼn meganisme vir kennisoordrag wat tot publieke belang of vir kommersiële gebruik toegepas kan word. Dit kan aan publieke belanghebbendes die toepaslikheid van denkleiers aan die Universiteit se kundigheid demonstreer. Konsultasiewerk is daarom ook ʼn belangrike aspek van sosiale impak. Verder bring konsultasiewerk ʼn nuttige inkomste vir die Universiteit en betrokke werknemers mee, maar gaan gepaard met sekere risiko's en aanspreeklikhede, wat deeglik oorweeg en bestuur moet word.

1.2 Die gees van die Beleid is nie een van oormatige beperking nie, maar om ʼn gedissiplineerde bestuursraamwerk vir konsultasiewerk te skep.

1.3 In hierdie Beleid word ʼn duidelike onderskeid getref tussen privaat konsultasiewerk (oftewel "eksterne/buitewerk"), universiteitskonsultasiewerk en konsultasiewerk as deel van ʼn groter navorsingskontrak.

2. Toepassing van die Beleid

2.1 Die Beleid het betrekking op alle werknemers van die Universiteit (Sien 3.10 hieronder vir die definisie van ʼn 'werknemer').

2.2 Die Beleid moet gelees word tesame met die Universiteit se ander toepaslike beleide en riglyne, ingesluit dié wat spesifiek in hierdie dokument gemeld word. Tensy anders aangedui in hierdie Beleid, geld die bepalings van *hierdie* Beleid indien daar enige teenstrydigheid is tussen hierdie Beleid en enige ander beleid.

2.3 Die Beleid is slegs vir interne gebruik en verleen nie regte of voorregte aan enige derde party nie.

2.4 Hierdie Beleid vervang alle vorige verwysings na konsultasiewerk in enige dokumente, beleide of prosedures aan die Universiteit.

3. Definisies en Uitsluitings

3.1 ***Botsing van belange:*** Enige situasie waarin ʼn werknemer (sien 3.10) ʼn werklike of potensiële belang het wat ʼn negatiewe uitwerking kan hê op die integriteit of objektiwiteit van die Universiteit, wat sodoende die Universiteit benadeel of onnodige of onbehoorlike voordeel vir die individu inhou, insluitend situasies waar:

- 'n gesagsposisie gebruik kan word om besluite te beïnvloed of te neem wat lei tot enige vorm van finansiële of persoonlike gewin vir daardie werknemer of vir sy of haar naasbestaandes;

- finansiële of ander persoonlike oorwegings die professionele oordeel van ’n werknemer in die uitvoer of verslagdoening van navorsing in gedrang kan bring, of blyk in gedrang te bring. (Raadpleeg die Beleid oor Konflik van Belange vir verdere inligting)

3.2 ***Botsing van toewyding:*** ’n Situasie waar ’n werknemer (sien 3.10) se konsultasiewerk ’n negatiewe invloed het op die werknemer se algehele prestasie of die werknemer se beskikbaarheid vir ander take beperk. ’n Beperking op tyd spandeer aan of op die hoeveelheid konsultasiewerk, is onderhewig aan die Dekaan van die Fakulteit (of Omgewingshoof van die Steundiensomgewing) se diskresie, met inagneming van relevante faktore, insluitend maar nie beperk tot: (i) die operasionele vereistes van die omgewing; (ii) die werknemer se werkverrigting; (iii) die beste belang van die werkgewer, ens.

3.3 ***Kliënt:*** ’n Derde party met wie ’n kontrak gesluit word vir die lewering van konsultasiedienste aan sodanige derde party.

3.4 ***Konsultasiewerk:*** Werk van ’n gespesialiseerde en professionele aard wat onderneem word deur ’n werknemer in sy/haar spesialisveld vir eksterne kliënte. Anders as in die geval van navorsing, is die hoofdoel van konsultasiewerk nie om nuwe kennis te skep nie, maar om eerder spesialisdienste beskikbaar te maak deur advies te gee oor tegniese kwessies en probleemoplossing vir eksterne kliënte te doen. Verdere konsultasiewerk-aktiwiteite kan insluit: deelname aan regerings- of verwante komitees, of regs- of administratiewe liggame wat fooie hef; aanbieding van professionele kundigheid waarvoor ’n fooi of honorarium ontvang word, bv. bydraes tot die media, radio of televisie-onderhoude; getuienis as ’n kundige in die hof, ens. Vir voorbeelde van wat uitgesluit word onder die definisie, verwys na 3.11. Die uitset van konsultasiewerk behels gewoonlik ’n verslag waarvan die eienaarskap oorgegee word aan die kliënt. Normaalweg sal die Universiteit nie die reg behou om resultate te kan publiseer nie. Binne die konteks van hierdie Beleid sal Konsultasiewerk verwys na alle *konsultasie aktiwiteite wat gebruik maak van spesialis kennis van die US werknemer*.

3.5 ***Navorsing:*** Vir die doel van hierdie Beleid word navorsing gedefinieer as ’n proses waarvan die hoofdoel is om nuwe kennis te skep, in teenstelling met konsultasiewerk waar kennis uitsluitlik toegepas word. Binne hierdie konteks sal navorsing aanleiding gee tot die lewering van akademiese uitsette, o.a. gegradueerde nagraadse studente en publikasies. Daar kan wel ’n mate van konsultasiewerk by navorsing betrokke wees, maar dit sal uitgesluit word onder die definisie van universiteitskonsultasiewerk in 3.8.

3.6 ***Privaat konsultasiewerk:*** Ook bekend as “Eksterne/Buitewerk”. Eksterne/buitewerk behels alle privaatwerk, insluitend privaat konsultasiewerk. Geen hulpbronne van die Universiteit mag gebruik word nie, geen verbintenis met die Universiteit mag aangedui word nie en die Universiteit kan geensins aanspreeklik gehou word vir enige van die werknemer se aksies tydens privaat konsultasiewerk (ook bekend as “eksterne/buitewerk”) nie. Verwys verder na die Algemene Prosedures vir Privaatwerk, soos beskikbaar op die Afdeling Menslike Hulpbronne se webblad: http://www.sun.ac.za/afrikaans/human-resources/Pages/Policies---Procedures.aspx?TermStoreId=d4aca01e-c7ae-4dc1-b7b2-54492a41081c&TermSetId=aac885d9-5360-48cf-9c35-7f0c3c6aee31&TermId=48130111-a383-41f5-b28d-891de4e9627e

3.7 ***Universiteit:*** Die Universiteit Stellenbosch (US) ingesluit alle afdelings, fakulteite, sentra, buro’s, institute, eenhede, en enige ander liggaam wat onder die Universiteit sorteer.

3.8 ***Universiteitskonsultasiewerk*** (ook bekend as “US konsultasiewerk”): Sien definisie van konsultasiewerk (3.4). Universiteitskonsultasiewerk behels US werknemers wat in hul universiteitskapasiteit konsultasiewerk lewer aan ’n eksterne kliënt onder ’n formele konsultasiekontrak tussen die Universiteit

en die kliënt. Binne die konteks van hierdie Beleid sal hierdie konsultasiewerk nie enige navorsing insluit nie (m.a.w. ook geen aktiwiteite wat verband hou met die skep van nuwe kennis nie) en is dus beperk tot die toepassing van spesialiskennis, onderhewig aan die uitsluitings hieronder uiteengesit.

3.9 ***Universiteitskontrak:*** ’n Formele en bindende regsdokument tussen die Universiteit en die eksterne kliënt. Die universiteitskontrak word onder die Beleid insake Kontraknavorsingsbestuur by Universiteit Stellenbosch, hanteer.

3.10 ***Werknemer:*** Enige natuurlike persoon in diens van die Universiteit. Vir die doeleindes van hierdie Beleid word nadoktorale genote, ereprofessors, navorsingsgenote, buitengewone aanstellings en studente uitgesluit by die definisie van ’n werknemer, wie geen konsultasiewerk onder die vaandel van die Universiteit mag verrig nie. Die werknemer sal meestal in ’n akademiese rol of volgens ’n navorsingskontrak aangestel word, maar diegene wat ander professionele rolle vervul, word nie uitgesluit nie. ’n Persoon sonder ’n permanente of vaste termynaanstelling kan nie die hoofnavorser/projekleier vir konsultasiewerk/navorsing wees nie. ’n Persoon wat op ’n vasgestelde termyn aangestel is kan slegs die hoofnavorser/projekleier wees indien die aanstellingsperiode die kontrakperiode oorskry en is onderhewig aan die goedkeuring van die departementele voorsitter/omgewingshoof en dekaan. In sommige relevante beleide kan daar verwys word na “personeel” of “lede”, wat ’n wyer betekenis het. Vir die doeleindes van hierdie Beleid is “werknemers” beperk tot diegene wat onder hierdie definisie gedefinieer word.

3.11 Vir doeleindes van die Beleid word die volgende **uitgesluit** by universiteitskonsultasiewerk:

- Outeurskap van, of tantieme verdien deur die publikasie van boeke
- Inkomste uit akademiese aktiwiteite (o.a. eksterne eksaminering, konferensiebydraes, aanbieding van lesings op uitnodiging, ens.)
- Redakteurskap van akademiese joernale of die publikasie van akademiese artikels
- Professionele kunsuitvoerings
- Dienslewering aan die professie (bv. Ingenieursraad van Suid-Afrika [IRSA] of ’n ander professionele liggaam)
- Kortkursusse
- Sertifikaatprogramme
- Seminare en slypskole
- Voortgesette professionele onderrig (VPO) of ontwikkelingsprogramme
- Of enige ander soortgelyke werk
- Waar enige twyfel bestaan, kontak die bewaarder van die Beleid vir advies

4. Doel van die Beleid

Die doel van die Beleid is:

4.1 Om die nodige maatreëls uiteen te sit om ’n bestuursraamwerk te skep vir werknemers aan die Universiteit om hoë gehalte konsultasiedienste aan eksterne kliënte te lewer en terselfdertyd die potensiële gepaardgaande risiko’s te bestuur en die voordele vir beide die werknemer en die Universiteit te optimaliseer.

4.2 Om riglyne te gee oor die onderskeid tussen privaat konsultasiewerk (ook bekend as “eksterne/buitewerk”), universiteitskonsultasiewerk (ook bekend as “US konsultasiewerk”) en navorsing (wat ’n komponent van konsultasiewerk kan insluit).

4.3 Om die vereistes te stel vir die uitvoering van konsultasiewerk deur die eise wat deur die betrokke Fakulteit of Departement (waar van toepassing) gestel word, ook in ag te neem.

5. Mikpunt van die Beleid

Die mikpunt van die Beleid is om ’n raamwerk te bied vir die bestuur van konsultasiewerk aan die Universiteit, deur:

5.1. Die regsaanspreeklikhede verbonde aan elk van die konsultasiewerk-tipes (sien 7.1 en 7.2) te mitigeer;

5.2. Werknemers se deelname aan konsultasiewerk te bestuur deur die nodige goedkeuringsprosesse in werking te stel, asook menslike en ander hulpbronne (toerusting, fasiliteite, ens.) beskikbaar te stel;

5.3. Die vergoedingsaspekte van universiteitskonsultasiewerk op ’n deursigtige en verantwoordbare wyse te bestuur.

Die Beleid word gepubliseer ter ondersteuning van die Universiteit Stellenbosch se bestaande waardesisteem as ’n eties verantwoordbare instansie.

6. Beleidsbeginsels

Daar is vier kernbeginsels wat sentraal is tot die uitvoering van konsultasiewerk deur US werknemers.

6.1. **Handhawing van prioriteite:**

US werknemers moet ten alle tye tot die beste belang van hulle werkgewer optree, insluitend om prioriteit te gee aan hul ooreengekome verantwoordelikhede soos per hul aanstellingskontrakte en jaarlikse werksooreenkomste. US konsultasiewerk sal slegs deur die betrokke lynbestuurder en omgewing (bv. Fakulteit/Departement/Afdeling) goedgekeur word waar die werknemer se prestasie ten opsigte van die ooreengekome verantwoordelikhede na wense is, met inagname van die beskikbare hulpbronne in die spesifieke omgewing. In hierdie opsig is die bestuur van botsing van toewyding (sien 3.2) en botsing van belange (sien 3.1) noodsaaklik. Die Universiteit moedig ’n prioriteitsvolgorde aan van:

- Navorsing
- Universiteitskonsultasiewerk, en laastens
- Privaat konsultasiewerk

6.2. **Etiese gedrag:**

Ten tyde van die uitvoering van kontraktuele verpligtinge wat gepaardgaan met US konsultasiewerk, ingesluit die interaksie met eksterne partye (o.a. kliënte van die US), sal werknemers die hoogste moontlike etiese standaarde handhaaf en voldoen aan alle universiteitsbeleide en –prosedures wat verband hou met etiese gedrag.

6.3. **Verantwoordbaarheid**:

Die uitvoer van US konsultasiewerk gaan gepaard met verskeie risiko's wat binne 'n raamwerk van verantwoordelikheid en verantwoordbaarheid bestuur moet word. Konsultasiewerk wat onder die vaandel van Universiteit Stellenbosch uitgevoer word, word binne die goedkeuringsprosesse soos uiteengesit in die Beleid insake Kontraknavorsingsbestuur by Universiteit Stellenbosch, hanteer. Die onderskeie omgewings (bv. Fakulteit/Departement/Afdeling) se lynbestuurders mag addisionele rapporteringsvereistes neerlê om as addisionele bestuursmeganismes te dien.

6.4. **Kontraktuele reëlings**:

US konsultasiewerk sal slegs onderneem word wanneer die nodige kontraktuele reëlings, by wyse van 'n universiteitskontrak (3.9), in plek is. 'n Kontrak sal deur die Afdeling Navorsingsontwikkeling se Navorsingskontrakkantoor goedgekeur word in konsultasie met die betrokke werknemers en lynbestuurder (soos volgens die Beleid insake Kontraknavorsingsbestuur by Universiteit Stellenbosch). Die kontrak sal verseker dat die risiko's wat met konsultasiewerk gepaardgaan, na wense bestuur word.

7. Beleidsbepalings:

Dit is noodsaaklik om onderskeid te tref tussen privaat konsultasiewerk **(7.1),** universiteitskonsultasiewerk **(7.2)** en konsultasiewerk as deel van 'n groter navorsingskontrak **(7.3)**, ten einde vereistes en voorskrifte neer te lê waarbinne Fakulteite/Steundiensafdelings bestuursbesluite kan neem. Dit is belangrik dat enige potensiële of werklike botsing van belange wat uit enige van hierdie tipes konsultasiewerk mag voortspruit, behoorlik verklaar en bestuur moet word in terme van die US se Beleid oor Konflik van Belange.

7.1. **Privaat konsultasiewerk** (ook bekend as "eksterne/buitewerk" [sien 3.6]), volgens die toepaslike algemene prosedures/reëls vir privaatwerk soos beskikbaar by http://www.sun.ac.za/afrikaans/human-resources/Pages/Policies---Procedures.aspx?TermStoreId=d4aca01e-c7ae-4dc1-b7b2-54492a41081c&TermSetId=aac885d9-5360-48cf-9c35-7f0c3c6aee31&TermId=48130111-a383-41f5-b28d-891de4e9627e#outsidework, is:

- "werk van 'n gespesialiseerde aard wat met die aansoeker se vakgebied verband hou en wat te eniger tyd, hetsy deurlopend óf herhalend, maar op beperkte skaal teen vergoeding verrig word; direkteurskappe ingesluit."

Die werknemer het steeds die toestemming van sy/haar lynbestuur en omgewing nodig om privaat konsultasiewerk te verrig. Die werknemer wat privaat konsultasiewerk uitvoer, sal die verantwoordelikheid op hom/haar neem om te verseker dat daar nie 'n botsing van toewyding (sien 3.2) of botsing van belange (sien 3.1) sal ontstaan nie, en dat die US nie deur die werknemer se privaat konsultasiewerk in gevaar gestel word nie (hetsy aanspreeklikheidsrisiko, reputasierisiko, ens.).

Geen kontrakte vir privaat konsultasiewerk mag in die naam van, of met enige verwysing na die Universiteit, gesluit word nie. Die Universiteit sal vir geen aanspreeklikhede of eise wat mag ontstaan a.g.v. privaat konsultasiewerk, instaan nie. Werknemers moet verseker dat hulle voldoende professionele aanspreeklikheidsversekering uitneem alvorens hul privaat konsultasiewerk onderneem. Werknemers

mag nie enige briefhoofde, e-pos adresse, fasiliteite, handelsmerke, affiliasies ens. van die Universiteit gebruik tydens die uitvoer van privaat konsultasiewerk nie. Raadpleeg asb. Menslike Hulpbronne se webtuiste vir inligting oor die algemene reëls en prosedures vir privaatwerk. Waar die Universiteit se fasiliteite egter benodig word, word die konsultasiewerk as universiteitskonsultasiewerk beskou (sien 3.8) en nie privaat konsultasiewerk nie.

Werknemers wat privaat konsultasiewerk wil uitvoer, moet hulself deeglik vergewis van, en voldoen aan die toepaslike US beleide en prosedures wat gelys is in (maar nie beperk tot) Afdeling 11. Privaat konsultasiewerk mag nooit met die dienste wat die Universiteit op ʼn kommersiële basis lewer, kompeteer nie en enige moontlike botsing van belange wat mag ontstaan uit privaat konsultasiewerk, moet vooraf bekendgemaak word en bestuur word volgens die US se Beleid oor Konflik van Belange.

Alle inkomste gegenereer deur privaat konsultasiewerk kom die werknemer toe wat die privaat konsultasiewerk verrig het, en die werknemer moet toesien dat alle belastingvereistes soos bepaal deur die Suid-Afrikaanse Inkomstediens, nagekom word. Die lynbestuurder en/of Dekaan mag binne sy/haar eie diskresie versoek dat ʼn werknemer jaarliks verslag doen oor die privaat konsultasiewerk wat vir die betrokke periode uitgevoer is, met spesifieke verwysing na die aard van die privaat konsultasiewerk en die tyd wat die werknemer aan privaat konsultasiewerk spandeer het.

7.2. **Universiteitskonsultasiewerk** soos beskryf in 3.8, is waar US werknemers konsultasiedienste lewer aan ʼn eksterne kliënt onder ʼn formele universiteitskontrak tussen die Universiteit en die kliënt.

Konsultasiewerk word dus aangemoedig, maar word slegs goedgekeur indien die voorwaardes wat in Afdeling 9.1 uiteengesit word, nagekom is. Die gepaardgaande risiko's, asook die afwesigheid van akademiese uitsette, moet binne die breë konteks van die werknemer se werksooreenkoms oorweeg word wanneer ʼn besluit geneem word oor of ʼn universiteitskontrak vir universiteitskonsultasie aangegaan moet word.

7.3. **Konsultasiewerk as deel van ʼn groter navorsingskontrak** is die proses waar die Universiteit vir ʼn kliënt opdragnavorsing uitvoer (gesluit onder ʼn universiteitskontrak) en die hoofdoel is om nuwe kennis te skep, in teenstelling met konsultasiewerk waar kennis uitsluitlik toegepas word. Binne hierdie konteks sal navorsing aanleiding gee tot die lewering van akademiese uitsette, o.a. gegradueerde nagraadse studente en publikasies. Daar mag wel binne die omvang van die opdragnavorsing ʼn komponent van konsultasiewerk wees (dus ʼn kosteverhaling van ʼn kundige/spesialis se insette en tyd as deel van ʼn navorsingsprojek), en die betaling van konsultasiefooie sal goedgekeur word mits die voorwaardes in Afdeling 9.2 nagekom word.

8. Beperkings gestel op tyd spandeer aan privaat konsultasiewerk en universiteitskonsultasiewerk

Met die toepassing van hierdie Beleid, sal werknemers se tyd spandeer aan universiteitskonsultasiewerk en/of privaat konsultasiewerk, volgens elke Fakulteit/Steundiensafdeling se diskresie bepaal word en is onderhewig aan operasionele vereistes, werksprestasie, ens. Toestemming om konsultasiewerk te verrig,

hetsy universiteits- of privaat konsultasiewerk, kan deur die lynbestuurder en die Fakulteit/Steundiensafdeling herroep word indien die werknemer se prestasie in terme van die ooreengekome verantwoordelikhede nie op standaard is nie.

9. Beleidsvoorwaardes en bestuursraamwerk: Begroting, prysvasstelling en verdeling van inkomste gegeneer deur universiteitskonsultasiewerk en konsultasiewerk as deel van ’n groter navorsingskontrak

9.1. Universiteitskonsultasiewerk:

Konsultasiewerk moet ten alle tye teen ’n minimum van ***volkoste begroot*** word, ingevolge die US se Volkostebeleid. Ter verduideliking, volkoste sluit alle direkte en indirekte koste in (waar indirekte koste verwys na lynitems soos die Indirekte Kosteverhalingskoers [IKVK] en Belasting op Toegevoegde Waarde [BTW]). Die ***prysvasstelling*** sal egter afhang van die omgewing se addisionele vereistes in terme van die uitvoering van konsultasiewerk. Uitbetalings aan werknemers word slegs goedgekeur nadat alle kostes soos volgens die volkoste prysbenadering, verhaal is (sien Nota 1 en 2 hieronder). Skriftelike goedkeuring van die prys moet vóór kontraktering (of volgens die Fakulteit se reëlings) van die lynbestuurder verkry word.

Voordat die kontraktuele prosedure afgehandel word, moet alle volkoste-begrotings en pryse deur ’n volkoste-rekenmeester by die Afdeling Navorsingsontwikkeling onderteken word.

Inkomste gegeneer deur universiteitskonsultasiewerk sal as volg ***verdeel*** word (Tabel 1):

Lynitem	Verdelingsformule	Eind-“ontvanger”
Lopende koste (ingesluit reis, verblyf, ens.)	Alle kostes toegeskryf aan direkte lopende kostes.	Betaal uit navorsingskostepunt
Salarisse van werknemers wat reeds ’n US salaris (befonds uit hoofstroomfondse) ontvang	Die bedrag wat as konsultasiefooie aan die werknemer uitbetaal kan word, sal volgens die diskresie van die Fakulteit bepaal word en na suksesvolle afhandeling van die konsultasieprojek, onderhewig aan die voorwaardes in Nota 1 hieronder, geskied.	Werknemer se persoonlike bankrekening via die Oracle-stelsel.
Salarisse van persone wat teen die konsultasiekontrak op kontrak aangestel word (uitsonderlike gevalle)	Waar die kontrakaanstelling ten volle uit die konsultasieprojek befonds word, kan die salariskomponent aan die persoon betaal word via die Oracle-stelsel.	Salaris via Oracle-stelsel.
Eksterne konsultasiefooie	Waar ’n eksterne konsultant ’n gedeelte van die konsultasiewerk moet verrig, moet die fooie vooraf	Betaling gebaseer op die begrote bedrag en ’n geskikte faktuur van die konsultant of geregistreerde entiteit.

	ooreengekom word en in die begroting ingesluit word. Maak asseblief seker dat die Finansiële Beleid (sien 11.4) nagekom word by die aanstelling van 'n eksterne konsultant (verkrygingsprosedures moet van die begin af gevolg word) en die toepaslike dienstelewerings-ooreenkoms (SLA) moet deur die Navorsingskontrak-kantoor (Afdeling Navorsingsontwikkeling), aangegaan word.	
Indirekte Kosteverhalingskoers (IKVK)	IKVK-beleid geld vir die totale kontrakbedrag.	Soos volgens IKVK-beleid.
Heffings	Soos bepaal deur die Volkostebeleid	Soos bepaal deur die Volkostebeleid
BTW	Normale BTW-vereistes.	Betaalbaar aan die Suid-Afrikaanse Inkomstediens.
Surplus	Soos bepaal deur die Volkostebeleid	Soos bepaal deur die Volkostebeleid

Nota 1: Die werknemer het geen onvoorwaardelike reg tot die konsultasiefooie nie, tensy goedkeuring verleen is om dit aan hom/haar te betaal. Uitbetaling aan die werknemer sal eers plaasvind nadat die volgende voorwaardes nagekom is:

(a) Die projek suksesvol voltooi en die kliënt ten volle betaal is, of waar 'n projek oor verskeie jare loop, kan uitbetaling aan 'n werknemer toegestaan word gebasseer op die voldoening aan spesifieke mylpaal doelwitte wat die kliënt goedgekeur het en betaling voor ontvang is; en

(b) Vooraf goedkeuring (en bepalings) deur die Fakulteit of Steundiensomgewing/Afdeling verleen is, soos beskryf in hierdie Beleid.

Nota 2: Steundiensomgewings/afdelings is ook onderhewig aan die bepalings van hierdie Beleid en kan die Bewaarder van die Beleid kontak om omgewingspesifieke volkoste- en prysvasstelling-riglyne te ontwikkel, asook meganismes in plek te stel om die verdeling van die inkomste moontlik te maak.

9.2. **Konsultasiewerk as deel van 'n groter navorsingskontrak:**

Konsultasiefooie wat uitbetaal word aan die werknemer na afhandeling van 'n navorsingskontrak (opdragnavorsing onder 'n universiteitskontrak soos in 7.3 beskryf) is onderhewig aan die begrote ure en uurlikse tarief asook die vooraf goedkeuring van die Departementele Voorsitter en Dekaan, tensy die befondser spesifieke vereistes in dié verband het (bv. die Nasionale Navorsingstigting (NNS) verbied die betaling van konsultasiefooie aan permanente werknemers). Die Universiteit moedig dus werknemers aan om voorkeur te gee aan navorsingsprojekte waar daar voldoende akademiese uitsette gelewer word en om konsultasiefooie in die begroting in te sluit. Konsultasiefooie word slegs uitbetaal indien aan alle voorwaardes voldoen word soos in Nota 1 hierbo uiteengesit.

Sodra die navorsingsprojek afgehandel is en al die betalings gemaak en pligte nagekom is, moet die surplusbedrag in terme van die Volkostebeleid hanteer word. Geen verdere konsultasiefooie mag uit die surplus uitbetaal word aan die werknemer wat reeds konsultasiefooie ontvang nie.

'n Navorsingskontrak moet ten alle tye teen 'n minimum van ***volkoste begroot*** word, ingevolge die US se Volkostebeleid. Ter verduideliking, volkoste sluit alle direkte en indirekte koste in (waar indirekte koste verwys na lynitems soos die Indirekte Kosteverhalingskoers [IKVK] en Belasting op Toegevoegde Waarde [BTW]). Die ***prysvasstelling*** sal egter afhang van die omgewing se vereistes in terme van die uitvoering van navorsingskontrakte. Uitbetalings aan werknemers word slegs goedgekeur nadat alle kostes soos volgens die volkoste prysbenadering, verhaal is (sien Nota 1 en 2 hierbo). Skriftelike goedkeuring van die prys moet vóór kontraktering (of volgens die Fakulteit se reëlings) van die lynbestuurder verkry word.

Voordat die kontraktuele prosedure afgehandel word, moet alle volkoste-begrotings en pryse deur 'n volkoste-rekenmeester aan die Afdeling Navorsingsontwikkeling, onderteken word.

Inkomste uit navorsingskontrakte word ***verdeel*** volgens Tabel 1 hierbo.

10. Beleidsbestuur

10.1. Die Bewaarder van die Beleid is verantwoordelik vir die formulering, goedkeuring, hersiening, kommunikasie, beskikbaarheid en kontrolering van die Beleid. Die Bewaarder van die Beleid is ook verantwoordelik vir interpretasie en leiding in die toepassing van die Beleid.

10.2. Toepassing van die Beleid

Die Bestuur van die betrokke omgewing (bv. Fakulteit/Departement/Steundiensomgewing) is verantwoordelik vir die toepassing van die Beleid en die spesifieke beheer daarvan in hul eie areas. Waar die betrokke omgewing dit nodig ag, mag addisionele vereistes aan 'n werknemer gestel word wat privaat- of universiteitskonsultasiewerk wil onderneem.

10.3. Bestuursproses

Die Bestuur van die betrokke omgewing (bv. Fakulteit/Departement/Steundiensomgewing) is verantwoordelik vir die volgende prosedures binne hul omgewing:

10.3.1 Om meganismes in te stel om die balans tussen universiteitskonsultasiewerk en privaat konsultasiewerk (binne die konteks van die werknemer se aanstellingskontrak en jaarlikse werksooreenkoms) d.m.v. prestasie-evaluering en toekenning van werk te bestuur en sodoende enige moontlike botsing van toewyding te beperk;

10.3.2 Om die vergoedingsaspekte rondom universiteitskonsultasiewerk binne die raamwerk van hierdie Beleid te bestuur;

10.3.3 Om enige botsing van belange wat met die uitvoer van konsultasiewerk gepaardgaan te vermy of te bestuur.

10.3.4 Om die tegniese risiko's wat met die aard van die konsultasiewerk gepaardgaan, aan die Navorsingskontrakkantoor uit te lig, sodat die mitigering van moontlike regsrisiko's kan plaasvind.

10.4. Optrede in geval van nie-nakoming van die Beleid

Enige oortreding van die Beleid sal in terme van die US se dissiplinêre kode hanteer word.

11. Verwante dokumentasie

Belangrike verwante dokumente sluit in:

Item #	Naam	Status	Beleidseienaar
11.1	Beleid vir Verantwoordelike Navorsingsgedrag aan die Universiteit Stellenbosch	Aanvaar	Afdeling Navorsingsontwikkeling
11.2	Beleid insake Kontraknavorsingsbestuur by Universiteit Stellenbosch	Aanvaar	Afdeling Navorsingsontwikkeling
11.3	Universiteit Stellenbosch Risikobestuursbeleid	Aanvaar	Risikobestuur en Kampussekuriteit
11.4	Universiteit Stellenbosch Finansiële Beleid	Aanvaar	Afdeling Finansies
11.5	Beleid insake die Indirekte Kosteverhalingskoers (IKVK) ten opsigte van Derdegeldstroominkomste aan die US	Aanvaar	Afdeling Navorsingsontwikkeling
11.6	Beleid vir Bepaling van Volkoste vir Navorsing en Navorsingsverwante kontrakte	Aanvaar	Afdeling Navorsingsontwikkeling
11.7	Universiteit Stellenbosch Beleid oor Vergoeding en Prestasiebestuur	Aanvaar	Menslike Hulpbronne
11.8	Algemene reglement vir buitewerk deur doserende personeel (BW0276) & Algemene reglement vir buitewerk deur steundienste personeel (BW0277) & Algemene reglement vir buitewerk deur doserende personeel aan die Fakulteit Geneeskunde en Gesondheidswetenskappe (FGGW) (BW0278)	Aanvaar	Menslike Hulpbronne

11.9	Beleid Insake die Kommersiële Ontginning van Intellektuele Eiendom	Aanvaar	InnovUS
11.10	Beleid oor Konflik van Belange	Aanvaar	Menslike Hulpbronne