

Direkteur Sinode

NG Kerk in Oos-Kaapland

Ds Danie Mouton

Tel 041 365-3159 (k) - Sel 082 9234 178 - danie@ngkok.co.za - Faks: 0865 860 623
Posbus 34842, Newtonpark, 6055

30 November 2015

RIGLYNE VIR DIE VERGOEDINGSPAKKET VAN PREDIKANTE 2016/2017

1. ALGEMENE SINODE SE STEUNSPAN VIR PREDIKANTESAKE

Hierdie riglyne van die Algemene Sinode se Steunspan Predikantesake in samewerking met die Steunspan Fondse vorm die basis vir die onderhandeling tussen die werkgewer en werknemer. Hierdeur probeer die Kerk om so ver as moontlik pariteit in die vergoeding van sy predikantekorps te verseker. Plaaslike omstandighede en die finansiële vermoë van die gemeente behoort ook in ag geneem te word. Onderhandelinge geskied in ooreenstemming met die voorskrifte van die Kerkorde. Die volledige beredenering van elke aspek is op aanvraag beskikbaar.

By die onderhandeling van die jaarlikse vergoedingspakket, moet die volgende in ag geneem word:

- 1.1 Elke predikant se vergoeding word vasgestel en gefinaliseer deur sy/haar eie werkgewer (byvoorbeeld die Kerkraad), en nie deur die Algemene Steunspan Predikantesake (ASP) die Algemene Steunspan Bates en Fondse of die Sinode nie.
- 1.2 Die finale vergoedingspakket waarop elke kerkraad en die predikant(e) ooreen kom, moet 'n balans probeer vind tussen die finansiële vermoë van die kerkraad, die verwagtinge en behoeftes van die predikant(e) en die diensooreenkoms tussen die predikant(e) en die kerkraad.
- 1.3 In gevalle waar kerkrade finansiëel nie in staat is om die aanbevole verhoging te bekostig nie, is die kerwe die basis vir onderhandeling ooreenkomstig Kerkorde Artikel 13. Die veronderstelling is dat 'n **vermindering** in salaris, of geen verhoging vir 'n jaar, slegs oorweeg word as tydelike maatreël in krisisgevalle, en met inagneming van dienskontrakte en arbeidswetgewing. In so 'n geval moet met die onderhandelinge in oorleg met die plaaslike ring plaasvind. In die meeste gevalle behoort Kerkrade soos in die verlede, die riglyne vir aanpassings as basis te oorweeg.
- 1.4 Aangesien gemeentes se omstandighede verskil in terme van grootte en inkomste potensiaal, kan kerkrade ook oorweging skenk om predikante te vergoed op die beginsel van verminderde diensvoordele met die gepaardgaande vermindering van diensverpligtings en/of die wysigings van die diensooreenkoms na die van tentmakerbediening. Hierdie wysigings moet ook in oorleg met die ring geskied.
- 1.5 Indien gemeentes se lidmaattal in so mate verklein dat 'n voltydse predikant nie meer bekostig kan word nie, kan die gemeente steeds 'n predikant beroep in 'n verkleinde pos van bv 50% of 70% en

dan dienooreenkomstig ook die predikant vergoed teen die vergelykende persentasie van 'n voltydse predikant (bv 50% of 70% van die TKVI van 'n voltydse predikant)

- 1.6 Indien daar 'n onbillike ooreenkoms of uitvoering van 'n ooreenkoms is, behoort die verteenwoordigers van die ring daarvoor met die kerkraad in gesprek te tree.
- 1.7 Die volgende beginsel is van toepassing in die daarstel van 'n vergoedingsstelsel vir leraars
- 'n Totale Koste van Indiensnemingsstelsel (TKVI), of
 - 'n Traktement plus voordele stelsel.

In beide die stelsels is die uitgewes vir die gemeente dieselfde. Die TKVI stelsel is veral behulpsaam in die daarstel van die pakkette vir poste kleiner as 100%- of tentmaker poste. Dit is ook makliker om die jaarlikse verhoging op 'n TKVI te bereken as per individuele komponent. Gemeentes word aanmoedig om eerder die TKVI opsie as vergoedingsstelsel te oorweeg.

2. TOTALE KOSTE VIR INDIENSNEMING (TKVI)

Ter wille daarvan om die predikant in staat te stel om die vergoedingspakket so saam te stel dat dit voordelig is in terme van die toelaatbare pensioenvoordeel, belastingvriendelikheid (in soverre belastingwetgewing dit toelaat) en op grond van die predikant se eie omstandighede, beveel die ASP aan dat werkgewers (gemeentes, ringe en sinodes) moet oorskakel om die jaarlikse vergoeding met die predikant te onderhandel aan die hand van die totale koste van indiensneming (TKVI)

Om die TKVI ten opsigte van die leraar se salaris te bereken word die volgende komponente in berekening gebring wanneer die TKVI bepaal word:

- 'n Traktement, met as *minimum standaard* die riglyn traktementskaal, soos in punt 3;
- 'n Ampsmotor of motortoelae gebaseer op die riglyn soos in punt 4;
- Gratis huisvesting, of billike behuisingstoelae soos onderhandel in die lig van plaaslike omstandighede soos in punt 5;
- 'n Bydrae tot die Pensioenfonds soos onderhandel tussen werkgewer en werknemer soos in punt 8;
- 'n Bydrae van minstens 50% tot die risiko versekeringskema van die betrokke Sinode soos in punt 9;
- 'n Bydrae tot die groep-mediese skema van die betrokke Sinode, van minstens 50% van die lid se premie soos in punt 10.
- Statutêre betalings (WVF en Ongevalversekering) vorm deel van die TKVI soos in punt 11.

Die volgende moet beskou word as normale bedryfskoste (kantooruitgewes) wat in die vorm van of 'n toegeruste kantoor of hulp ten opsigte van 'n kantoor/studeerkamer in die pastorie aan predikante (soos enige ander amptenaar in kantoor) voorsien behoort te word

- Voorsiening vir verdere opleiding of 'n billike toelae om dit self te bekostig soos in punt 6;
- Kommunikasie gereedskap of 'n billike toelae om dit self te voorsien soos in punt 7;

In die lig van bogenoemde word Kerkrade aanbeveel om na oorleg met die predikant die vergoedingspakket so te struktureer dat dit die maksimum voordele bied ten opsigte van die **pensioendraende gedeelte van die vergoeding** en dat dit so belasting vriendelik moontlik saamgestel word.

3. TRAKTEMENT

- 3.1 Die Traktement skaal is die norm vir die basiese salaris plus dertiende tjek wat gebruik word in die vasstelling van die TKVI. Dit het histories so ontwikkel en word algemeen gebruik in die NG Kerk.
- 3.2 Die norm word hoofsaaklik bestuur aan die hand van:
- Veranderinge in die verbruikersprys indeks (VPI)
 - Veranderinge in die algemene arbeidsmark
 - Die verandering in inkomste van gemeentes
- 3.3 Daar het oor jare 'n norm-skaal vir die basiese salaris (traktement) van 'n predikant in die NG Kerk ontwikkel. Die huidige skaal word gebruik as vertrekpunt, met 'n verhoging in die lig van bepaalde ekonomiese veranderlikes.
- 3.4 Elke predikant se vergoeding word vasgestel en gefinaliseer deur sy/haar eie werkgewer (byvoorbeeld die kerkraad). Hierdie onderhandelinge moet 'n balans probeer vind tussen die finansiële vermoë van die kerkraad, die verwagtinge en behoeftes van die predikant(e) en die diensooreenkoms tussen die predikant(e) en die Kerkraad. Indien die kerkraad nie die volle traktement kan betaal nie, moet die werklas van die predikant afwaarts aangepas word in verhouding met die persentasie van die totale TKVI van wat 'n voltydse predikant behoort te ontvang. (Voorbeeld: Indien die gemeente 'n voltydse predikant R500 000.00 per jaar betaal het en nou net R400 000.00 kan betaal, moet die predikant se werkslading ook afgeskaal word na 'n 80% pos en behoort hy/sy diensooreenkomstig hierdie persentasie minder vir die gemeente te werk.) Hierdie wysiging moet in oorleg met die ring/ringskommissie gedoen word. (Vir die berekening van TKVI vergelyk punt 2 hierbo.)
- 3.5 Afhangende van die diensooreenkoms tussen die predikant en die werkgewer word aanbeveel dat die jaarlikse traktement verdeel word in dertien gelyke dele en daarom word 'n dertiende tjek (betaling) aanbeveel. Kerkrade en predikant(e) kom ooreen wanneer hierdie dertiende tjek uitbetaal word.
- 3.6 Daar word aanbeveel dat die traktement kerwe vir leraars wat die bediening vanaf 1 Maart 2016 vir die eerste keer betree, verlaag word. Dit beteken dat vir nuwe toetreders in die bediening daar nou vyftien kerwe is en die aanvangstraktement laer is. Die nuwe skale geld vanaf die eerste dag van die nuwe kerklike boekjaar (1 Maart 2016) vir nuwe toetreders. 'n Kerkraad hoef nie noodwendig by kerf 1 te begin nie, afhangende van omstandighede in die gemeente.
- 3.7 Die bedoeling is dat predikante, wat vanaf 1 Maart 2016 nuut aangestel word, op die nuwe kerf 1 begin. Predikante wat teen 29 Februarie 2016 reeds in diens is, bly op hul bestaande kerf (wat nou 'n nuwe nommer het) en beweeg een kerf opwaarts op die traktementskaal. Let op: In 2015-16 het die Sinode van Oos-Kaapland reeds laer kerwe geïmplementeer. Hierdie voorbeeld word nou deur die Algemene Sinode gevolg. Op die onderstaande kerwe word die Oos-Kaapse én die nuwe kerwe van die Algemene Sinode geïntegreer (die ou kerfnommer verskyn in hakies in die eerste kolom).
- 3.8 Vir die vasstelling van die traktement vir 2015/2016, word 'n 5% verhoging aanbeveel. Dit geld vanaf die eerste dag van die nuwe kerklike boekjaar (1 Maart 2016) en word as volg bereken:

KERF	TRAKTEMENT EN 13 ^{de} TJEK 2015/2016	TRAKTEMENT 2016/2017	13 ^{de} TJEK	JAARLIKSE TOTAAL
1 (-)	-	154 440.00	12 870.00	167 310.00
2 (OK 1)	172 900.00	166 140.00	13 845.00	179 985.00
3 (OK 2)	184 600.00	177 840.00	14 820.00	192 660.00
4 (OK 3)	196 300.00	189 540.00	15 795.00	205 335.00
5 (OK 4)	208 000.00	201 240.00	16 770.00	218 010.00
6 (AS 1)	219 700.00	212 940.00	17 745.00	230 685.00
7 (AS 2)	231 400.00	224 280.00	18 690.00	242 970.00
8 (AS 3)	243 100.00	235 620.00	19 635.00	255 255.00
9 (AS 4)	254 800.00	246 960.00	20 580.00	267 540.00
10 (AS 5)	266 500.00	258 300.00	21 525.00	279 825.00
11 (AS 6)	278 200.00	269 640.00	22 470.00	292 110.00
12 (AS 7)	291 200.00	282 420.00	23 520.00	306 760.00
13 (AS 8)	303 550.00	294 240.00	24 520.00	318 760.00
14 (-)	-	303 600.00	25 300.00	328 900.00
15 (AS 9)	322 920.00	313 200.00	26 100.00	339 300.00

Nota:

- i) Die maandelikse verhoging is ook gebruik om die kerwe afwaarts aan te pas tot en met kerf 1 en dus die minimum traktement wat voorgestel word is R 167 310.00 per jaar
- ii) Daar is 'n ekstra kerf ingebring tussen die vorige kerf 8 en kerf 9. Dit maak die sprong van die ou kerf 8 na kerf 9 kleiner
- iii) Predikante se jaarlikse traktement word dus eers met 'n kerfaanpassing gedoen, (bv. van kerf 2 na kerf 3) en dan na die nuwe jaar se verhoging soos voorgestel. Predikante kry dus 'n groter verhoging omdat die predikant opskuif in terme van 'n kerf en die inflasionêre verhoging.
- iv) Kerkrade mag ook besluit om 'n predikant op dieselfde kerf te hou en slegs die 5% aanpassing te gee.

4. VOERTUIG- EN VERVOERTOELAE

- 4.1 'n Voertuig in 'n prysklas van ongeveer R180 000 – R280 000, word deur die NG Kerk in Oos-Kaapland as geskik beskou vir die uitvoer van ampsverpligtinge. Die vaste koste dus hiervolgens vasgestel. Indien die werknemer behoefte het aan 'n groter voertuig, staan hy self in vir die addisionele koste, behalwe waar padtoestande van so 'n aard is dat 'n duurder voertuig nodig is. Daaroor vind onderhandeling tussen werkgewer en werknemer plaas. Agtergrondinligting kan by die Direkteur Sinode (danie@ngkok.co.za) ingewin word. Lopende koste word gebaseer op die heersende syfers van die Suid-Afrikaanse Inkomstediens (SAID), en die verwagte afstand wat die werknemer vir die jaar sal ry.

4.2 Vaste Motortoelae

'n Vaste toelae is 'n toelae waarop ooreengekom word, gebaseer op gemiddelde kilometers gery te word vir die jaar. Indien die werknemer minder as die gemiddelde kilometers ry, is dit tot die predikant se voordeel. As hy/sy meer ry is dit tot die werkgewer se voordeel. Dit as alternatief tot die eis van werklike kilometers gery met 'n logboek as stawende dokument.

Die Reistoelae word bereken teen Suid-Afrikaanse Inkomstediens se tabelle vir die huidige jaar (SAID, t.w. die *gemiddeld* vir die vaste en lopende koste van 'n voertuig tussen 160 001 - 240 000 en 240 001 tot 320 000), en die verwagte afstand wat die werknemer vir die jaar sal ry.

- 4.2.1 Die vaste koste komponent vir al die gemeente-predikant(e) is R75 966.00 per jaar.
- 4.2.2 Die lopende koste word op 156.1 sent per kilometer vasgestel. Hierdie komponent word bepaal volgens die gemiddelde kilometers wat die predikant jaarliks aflê.
- 4.2.3 Reiskoste word dus volgens die toegelate skale van die SAID ten opsigte van belasting op R 104 064.00 per jaar en dus R8 672.00 per maand (waar die leraar 18 000 km per jaar amptelik reis).
- 4.2.4 Gemeentes sou ook die leraar kon vergoed vir vastekoste van R 75 966.00 per jaar vir die aanskaf van 'n motor en dan maandelikse kilometers soos geëis vir werklike reise in belang van die gemeente teen 156.1 sent per kilometer.

	2014/2015	2015/2016	2016/2017
- Jaarlikse vaste koste betaalbaar:	R 65 667	R 75 440	R 75 966
- Loopkoste van 156.1c vir 18 000 km:	R 24 858	R 28 098	R 28 098
- TOTAAL	R 90 525	R 103 538	R 104 064

5. BEHUISING

5.1 Voorsiening van 'n pastorie

Indien die gemeente 'n predikant voorsien van 'n pastorie as deel van die vergoedingspakket, moet die berekening van die belasting gedeelte daarop gedoen word aan die hand van die voorskrif van die heersende belastingwetgewing.

Gratis huisvesting sluit tradisioneel die betaling van water en elektrisiteitsrekeninge in asook die normale instandhouding en versekering van die eiendom waarin die predikant woon.

5.2 Behuisingstoelaag

Dit is uiteraard moeilik om 'n algemene riglyn vir die behuisingsvoordeel te voorsien, aangesien daar wesenlike verskille in die geografiese en ander omstandighede van gemeentes en individue voorkom. Die huurkoste vir 'n doelmatige woning (*bereken op ongeveer 230m² woning*) in die grense van die gemeente, plus 'n billike bydrae vir die munisipale rekening vir 'n gemiddelde huishouding in daardie omgewing, kan as norm gebruik word vir die berekening van hierdie toelae. Indien daar probleme ondervind word met hierdie aspek, kan die sinodale kantoor genader word. Die bekostigbaarheid van 'n toelae vir die werkgewer sal uiteraard 'n belangrike rol speel.

6. VOORSIENING VIR VERDERE OPLEIDING (VBO)

Die werkgewer behoort ook jaarliks te begroot om die predikant in staat te stel om deel te neem aan verpligte verdere bedieningsontwikkeling. Die omvang van hierdie voorsiening word in die diskresie van die werkgewer

oorgelaat en met die werknemer ten opsigte van sy/haar verdere verpligte bedieningsontwikkeling onderhandel.

7. VAKMAN-GEREEDSKAP ('Tools of the trade')

Aangesien geen ander toelaes enige belastingverligting inhou nie, is dit belasting voordelig vir die werknemer om, in onderhandeling met die werkgewer, die nodige vakman-gereedskap wat hy of sy nodig het vir die uitvoering van sy/haar taak in die gemeente, deur die werkgewer te laat voorsien. Geen belasting is betaalbaar op vakman-gereedskap wat:

- uitsluitlik vir ampsdoeleindes gebruik word, en
- aan die einde van die bruikbare lewe daarvan aan die werknemer verkoop word teen reswaarde.

Hierdie toelae sluit onder andere die volgende in:

- Doelmatige rekenaar
- Internet-verbinding
- Billike kommunikasie toelaag (wat vastely en sellulêre telefone kan insluit)
- Billike onthaalkoste

Hierdie uitgawes (soos amptelike uitgawes vir onthaal-, rekenaar-, boeke-, telefoon- en dergelike kostes), kan ook per faktuur deur die werknemer van die werkgewer teruggeëis te word, òf direk deur die werkgewer vereffen te word.

8. PENSIOENFONDSBYDRAES

Lidmaatskap van die betrokke pensioenfonds waarvan die werkgewer gebruik maak, is verpligtend in terme van die reëls van die Fonds, soos goedgekeur deur die Registrateur van Pensioenfondse en die Ontvanger van Inkomste. Predikante skakel in op die bydraevlak by die betrokke pensioenfonds na onderhandeling. Die werkgewer en werknemer is onderskeidelik verantwoordelik elkeen vir hul deel van die bydrae soos bepaal deur die betrokke Fonds. Indien die werknemer op 'n hoër bydraevlak wil inskakel, word die verdeling van die bydrae tussen die partye onderhandel. Die betrokke syfers word voorsien deur die kantoor van die pensioenfonds.

Vir vrystelling van bydraes tot die pensioenfonds vergelyk die onderskeie reglemente in die Kerkorde van tentmaker en vaste termynposte.

9. RISIKO VERSEKERING

Lidmaatskap van die betrokke risiko verskeringskema waarvan die werkgewer gebruik maak, is verpligtend in terme van die reëls van die Fonds, soos goedgekeur deur die Registrateur van Pensioenfondse en die Ontvanger van Inkomste. Die werkgewer is verantwoordelik vir sy deel 50% van die bydrae en die predikant vir die ander 50% van die premie.

10. MEDIESE SKEMA

Predikante behoort lid van 'n goedgekeurde mediese skema te wees. Die norm vir die subsidiëring van bydraes tot die mediese skema is ten minste 50% van die premie van die werknemer. Die subsidie is egter onderhandelbaar tussen die partye.

11. WERKLOOSHEIDS- EN ONGEVALLE VERSEKERING

Statutêre betalings (WVF en Ongevalleversekering) vorm deel van die TKVI en die Werkgewer is verantwoordelik om sy aandeel oor te betaal soos jaarliks bepaal deur wetgewing.

- Werkloosheidsversekering is 1% deur die werkgewer en 1% deur die werknemer van die inkomste met 'n maksimum van R148.72 elk.
- Ongevalle versekering word deur die werkgewer betaal soos bepaal deur die Ongevallekommissaris.

12. BELASTING

12.1 Uitgangspunt

Die uitgangspunt met strukturering van vergoeding is dat voordele wat aangebied word, op die mees doeltreffende manier gestruktureer word vir belastingbesparing. Hierdie beginsel staan bekend as *belastingvermyding* en moet onderskei word van *belastingontduiking*, wat onwettig is.

Die strukturering van die pakket word ooreengekom tussen die werkgewer en werknemer, en moet gedoen word wanneer op die jaarlikse vergoeding ooreengekom word. Tussentydse verandering aan die pakket laat die risiko dat dit deur SAID gesien kan word as 'n skema om belasting te ontduik. SAID laat so min as moontlik geleentheid toe vir 'n salaristrekker om belasting te vermy. Die ondersteuning van 'n belastingkundige is baie belangrik om die prosesse korrek te implementeer en administreer.

12.2 Strukturering

Daar word dus aanbeveel dat die advies van 'n belastingkundige ingewin word wanneer die diensooreenkoms gewysig word, asook wanneer daar oor die strukturering van die pakket onderhandel word. Kerkrade word versoek om die predikant te adviseer om vergoedingspakket so saam te stel dat dit die maksimum pensioenvoordeel meebring en nie net daarop gemik te wees om vir die predikant die beste kontantvloei te gee nie.

13. DIENSOOREENKOMS

Indien daar volgens die TKVI metode vergoed wil word, moet die diensooreenkoms aangepas word om duidelik te bepaal:

- Dat die totale vergoeding op hierdie wyse deur die werkgewer vasgestel word, en in onderhandeling met die werknemer gestruktureer word. Wanneer die partye jaarliks die vergoedingspakket struktureer, (binne die beperkinge van die Inkomstebelastingwet) moet die detail van die pakket op skrif gestel word as 'n addendum tot die dienskontrak.
- Indien 'n toelae betaal word, dat daar met die Predikant ooreengekom word dat hy/sy volledig verantwoordelik is vir al die kostes wat in daardie opsig nodig is om sy werk na behore te doen.

14. SLOT

Baie dankie aan alle gemeentes en instansies wat met groot verantwoordelikheid na die finansiële versorging van hulle predikant(e) omsien, dikwels onder baie moeilike finansiële omstandighede. Ons vertrou dat bogenoemde riglyne sal meewerk dat die kerk steeds professioneel en met pariteit hul predikante sal versorg.

Ds DW Mouton
Direkteur Sinode