



NEDERDUITSE GEREFORMEERDE KERK IN SUID-AFRIKA

Sinode van Wes-Kaapland

SINODALE KANTOOR

De Langestraat 5
BELLVILLE
7530

Privaat sak X8
BELLVILLE
7535

PBO: 9300 13251

T 021 957 7100
E ngkadmin@kaapkerk.co.za
www.kaapkerk.co.za

Omsendbrief STD1/2017

Verwys: Mnr K Raats

1 Desember 2016

AAN: Kerkrade/Diensverhoudinge Kommissies

*** Personeel word versoek om die skrywe vertroulik en professioneel te hanteer ***

RIGLYNE VIR VERGOEDING VAN GEMEENTEPERSONEEL: 2017/18

1. INLEIDING

- 1.1 Die NG Kerk in SA se jaarlikse vergoedingsriglyne het ten doel om ondersoek in te stel na die kerk/229+ gemeentes se huidige stand van personeelvergoeding en om voorstelle/aanbevelings aan die hand te doen met betrekking tot jaarlikse vergoedingsaanpassings. Aanbevelings word gedoen met inagnam van ons vergoedingsfilosofie en -beleid sowel as riglyne wat as beste Menslike Hulpbron praktykte beskou word.
- 1.2 Die Sinodale Taakspan: Diensverhoudinge (STD) voorsien graag, as deel van die Burodiens, die aanbevole riglyne aan gemeentes.
- 1.3 Die jaarlikse vergoedingsriglyne vir gemeentepersoneel bied eksterne rigtingwysers van die afgelope jaar en vergoedingsvoorspelling vir die komende jaar. Daar word inaggeneem dat die nasionale ekonomie tans baie onstabiel is met lae groei, 'n negatiewe politieke klimaat, hoë werkloosheid en die nasionale armoede vraagstuk. Gemeentes se finansiële posisie is ook inaggeneem.
- 1.4 Marktendense en beweging in salarisstatistieke is verreken en in ag geneem by die aanbevelings wat gedoen word, ten einde te poog om 'n "markverwante" posisie met betrekking tot vergoedingskale te behou.
- 1.5 Die unieke aard van gemeentelike strukture en personeelsamestelling maak eenvormigheid bykans onmoontlik. Gemeentes verskil wesenlik met betrekking tot die verdeling van werk, profiel van personeel (vaardigheid en kennis), deeltydse aard van poste, benutting van vrywilligers, ens.
- 1.6 Die riglyne behoort 'n waardevolle bydrae tydens gesprekke oor vergoeding te lewer. Alhoewel die riglyne gekoppel is aan generiese posbeskrywings wat op die oorgrote meerderheid gemeentes en poste van toepassing is, word dit aanbeveel dat gemeentes met gespesialiseerde en uitgebreide strukture soos bv. by makro-gemeentes, ensovoorts verkieslik 'n posgradering doen voordat vergoeding aan die bepaalde poste gekoppel word. **[Bylae 2]**

2. POSGRADERING

Die **Omnibus** posgraderingstelsel is gebruik om 'n posgraad vir elke postipe te bepaal en om sodoende relatiewe gewigte aan poste te koppel wat interne en eksterne vergelyking moontlik maak. Die graderings maak dit dan moontlik om vergoedingsyfers met data uit nasionale en streekopnames te vergelyk. Die Peromnes en Patterson graderings is ook bygevoeg, vir Diensverhoudinge-lede wat meer bekend met sodanige graderingstelsels is. **[Bylae 1]**

3. VERDELING VAN GEMEENTES

Benewens die verskille tussen postipes blyk daar ook wesenlike verskille te bestaan tussen groot en klein gemeentes, sowel as stedelike en plattelandse gemeentes. **[Sien Bylae 3]**

Die onderskeid tussen gemeentes word soos volg gedoen:

- **Klein gemeentes** : 1 of 2 predikante per gemeente
- **Groter gemeentes** : 3 en meer predikante per gemeente

4. WERKSURE

Die feit dat die meeste gemeentes se personeel minder as 40 ure per week werk, word in personeellede se vergoeding weerspieël. **Die riglyn vergoedingskale is gerig op 'n persoon wat voltyds (40 ure per week) sou werk.** Aanpassings (afskaling en pro-rata berekening) behoort na gelang van spesifieke omstandighede gedoen te word.

5. MARKVERWANTE SKALE

- 5.1 Die maandelikse TKVI (Totale Koste van Indiensneming) van personeellede is as grondslag gebruik. TKVI is die totale kostes vir die gemeente wat alle werkgewer bydraes tot byvoordele en bonusse insluit. Vergelykbare statistieke in markopnames word op soortgelyke wyse gedoen.
- 5.2 Die voorgestelde skaal (riglyn) vir elke posgraad dui 'n minimum (onderste grens) en maksimum (boonste grens) aan. Die plasing van 'n personeellid tussen die grense word bepaal deur die personeellid se prestasie, dienstermyn, kwalifikasies (kennis en vaardighede) en verreken ook die gemeente se vermoë om die vergoeding te bekostig.
- 5.3 Posisionering tussen die 25^{ste} en 75^{ste} persentiel van markstatistieke word as 'n markverwante vergoedingskaal geag. Die NG Kerk se vergoedingskaal word jaarliks hersien in 'n poging om dit op 'n konstante posisie teenoor die mark te hou.
- 5.4 Die NG Kerk in SA se pasgemaakte vergoedingskale is krities geëvalueer in die lig van huidige marktrendense en -bewegings. Gedurende die afgelope 7 jaar het die skaal tot 'n redelike mate 'n konstante posisie teen die mark behou met die bopunt van die skaal net bokant die 25^{ste} persentiel van Wes-Kaap statistieke.
- 5.5 Die NG Kerk in SA se vergoedingskaal [**Grafieke in Bylae 1**] is baie konserwatief. Die posisionering van die skaal onder die 25ste persentiel van die mark hou die risiko in dat gemeentes bekwame personeellede kan verloor (weens swak vergoeding) en dit moeilik kan vind om geskikte kandidate uit die arbeidsmark te werf.

6. ALGEMENE VERGOEDINGSTENDENSE

Die groei van personeelvergoeding word deur 'n reeks ekonomiese-, politieke- en sosiale faktore aangedryf, en moet teen die heersende Suid-Afrikaanse konteks beoordeel word. Die volgende aanwysers bied meer perspektief op die saak:

- 6.1 Die Suid-Afrikaanse arbeidsmark word steeds gekenmerk deur 'n ernstige tekort aan sekere vaardigheid wat gewoonlik tot hoër salarisverhogings lei, veral in hoër posgrade.
- 6.2 Die ekonomie bly steeds onder druk. Die leierstryd binne die regering, Gordongate, moontlike afgradering van kredietstatus tot rommelgraad ("*junk*") en swak beheer oor staatsbesteding het 'n wesentlike rol in die ekonomie. Minister Gordon het op 26 Oktober 2016 aangekondig dat die tesourie sy verwagting vir groei tot 0,5% afwaarts aangepas het.
- 6.3 Inflasie en stygende lewenskoste (voedsel, brandstof, vervoer, skoolgeld, medies en ander) dien as vertrekpunt tydens loononderhandelinge en jaarlikse vergoedingsaanpassings. Verbruikersinflasie het in Oktober 2016 tot 6,4% gestyg (vergeleke met 4,7% in Oktober 2015) en is steeds in 'n opwaartse kurwe.
- 6.4 Voedselinflasie is een van die grootste drywers van inflasie. Voedselinflasie het vir die jaar Junie 2014 tot Junie 2016 op 11% te staan gekom.
- 6.5 Volgens Standard Bank se statistieke word tot 20% van Suid-Afrikaners se vergoeding aan huishoudelike uitgawes soos voedsel, drank en tabak bestee.

- 6.6 Die heersende ekonomie sukkel om werksgeleenthede te skep. Die werkloosheidskoers is tans 27,1%. Indien die uitgebreide definisie van werkloosheid, wat ook diegene insluit wat opgehou het om werk te soek, bygetel word, is die werkloosheidskoers ongeveer 37%.
- 6.7 Werkloosheid onder die Suid-Afrikaanse jeug is uiters kommerwekkend. Toenemende onrus onder die jeug en 'n aandrang op gratis onderrig speel tans op rampspoedige wyse uit op universiteitskampusse landwyd.
- 6.8 Die tekort aan sekere vaardighede (rekeningkunde, onderwys, ambagsmanne, bestuur, ens.) word steeds geag as die grootste beperking op groei in Suid-Afrika.
- 6.9 Die debat oor minimum lone, soos die bedrag van R3 500 per maand wat pas aangekondig is, het kommer uit vele oorde ontlok. Die vorm van regulering gaan beslis werkgewers ontmoedig om werk te skep en werknemers aan te stel.
- 6.10 Vir kleiner en medium grootte organisasies verwag vergoedingspesialiste aanpassings in 'n nou band van 7% tot 8%. In groter organisasies en by dié waar georganiseerde arbeid ter sprake is, word die "sielkundige plafon" van 10% steeds getoets. Dié siening word ondersteun deur die arbeidsekonoom, mnr Andrew Levy, wat voorspel dat 2017 vergoedingsaanpassings tussen 7% en 7,4% gaan beweeg – effens laer as 2016 se 7,3% - 7,8%.
- 6.11 Ten einde die 2017 vergoedingskaal op die heersende posisie teen die mark te behou, word die skaal **(Bylae 1)** ook met 7% aangepas.
- 6.12 Soos voorheen vermeld en gekommunikeer, is die skaal baie konserwatief teenoor die mark geplaas met die bopunt vir die skaal naby die 25^{ste} persentiel van die mark.

7. VERGOEDING IN PERSPEKTIEF

Dit is belangrik dat vergoeding van personeellede (insluitend diegene werksaam by 'n gemeente) vanuit die konteks waarbinne die gemeente (organisasie) funksioneer, beoordeel moet word.

Die volgende kritieke vrae (en antwoorde) is van belang:

- 7.1 Is die gemeente (organisasie) sodanig gestruktureer dat die strategiese doelwitte bereik kan word?
Onthou struktuur volg strategie en nie andersom nie!
- 7.2 Beskik personeellede oor die nodige kennis, vaardighede en gesindheid om die vereiste prestasie te lewer?
- 7.3 Word die potensiaal van personeellede se vermoë voldoende ontsluit/benut?
- 7.4 Word werk en uitsette gelewer wat aan kwalitatiewe en kwantitatiewe standaarde voldoen?
- 7.5 Is die dienste wat gelewer word, kostedoeltreffend en effektief?
Hieroor behoort elke Diensverhoudinge-kommissie/Kerkraad te besin voordat die gemeente op 'n finale persentasie vir salarisaanpassing in 2017 besluit.

8. AANBEVELING: 2017/18

- 8.1 **Met inagneming van al die faktore/inligting is die verwagting dat vergoedingsaanpassings (Totale Koste van Indiensneming) gedurende 2017 met minstens 6,5% aangepas word.**
- 8.2 Die personeellid se huidige posisie in die betrokke skaal, werksprestasie en die gemeente se vermoë (bekostigbaarheid) moet deurgaans in ag geneem word wanneer aanpassings oorweeg word.

8.3 Ons wil dit weereens beklemtoon dat die skale slegs riglyne is en dat die gemeente se Kommissie vir Diensverhoudinge in oorleg met die Fondsekommissie behoort te besin oor die vergoeding van gemeentepersoneel en aanbevelings aan die Kerkraad maak van wat reg en billik is.

AANHANGSELS TOT VERSLAG

Bylae 1 : Vergoedingskaal

Bylae 2 : Generiese postipes

Bylae 3 : Vergoedingsriglyne vir verskillende postipes

Vriendelike groete

Mnr K Raats

BESTUURDER: MENSLIKE HULPBRONNE

c:\users\elmien\documents\omsendbriewe\2017\gemeenteskribas - omsendbriewe\om-alg-01-2017 (riglyne vir vergoeding van gemeentepersoneel 2017-18) - kerkrade+diensverhoudinge kommissies.doc

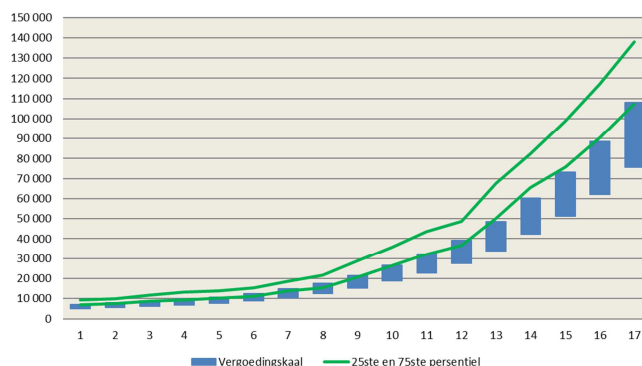
**** Let wel ****

*Die verantwoordelike en billike vergoeding en versorging van ons personeel behoort vir die Kerk
'n hoë prioriteit te wees.*

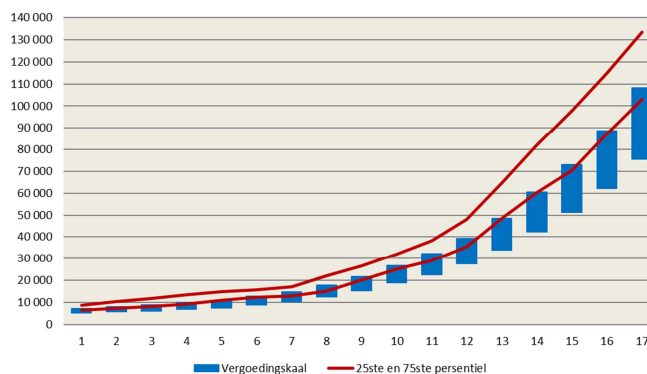
NG KERK VOORGESTELDE VERGOEDINGSKAAL: 2017

POSGRAAD			MINIMUM SKAAL	MAKSIMUM SKAAL
Omnibus	Peromnes	Paterson		
17	3	E1/E2	75 650	108 100
16	4	D5	62 050	88 650
15	5	D3/D4	51 200	73 150
14	6	D2	42 250	60 350
13	7	C5/D1	33 900	48 450
12	8	C4	27 400	39 150
11	9	C3	22 600	32 250
10	10	C2	18 750	26 750
9	11	B5/C1	15 100	21 550
8	12	B4	12 400	17 700
7	13	B2/B3	10 350	14 800
6	14	B1	8 800	12 600
5	15	B1	7 550	10 800
4	16	A3	6 900	9 850
3	17	A2	6 150	8 800
2	18	A1	5 650	8 050
1	19	A1	5 050	7 200

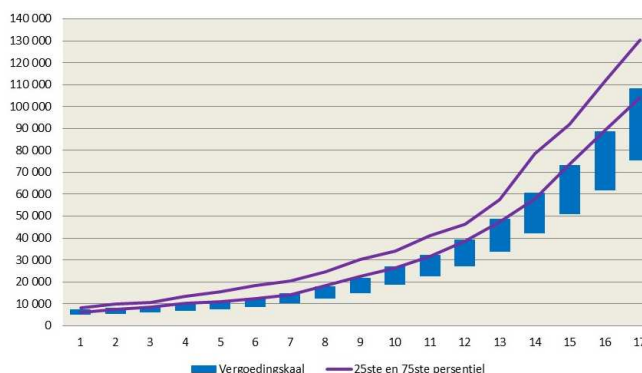
VOORGESTELDE VERGOEDINGSKAAL
TEENOR WES-KAAP STATISTIEKE



VOORGESTELDE VERGOEDINGSKAAL
TEENOR ADMIN DIENSTE STATISTIEKE



VOORGESTELDE VERGOEDINGSKAAL
TEENOR SEMI-STAAT STATISTIEKE



OPMERKINGS / NOTAS:

- Die skaal tree in werking op 1 Maart 2017.
- Die skaal volg die normale vergoedingskromme soos getoon in die Wes-Kaap, Admin en Semi-Staat statistieke.
- 'n Skaalwydte van 30% (verskil tussen maksimum en minimum) word vir alle vlakke gehandhaaf.
- Alle syfers word gegrond op TKVI (statutêre betalings uitgesluit).
- Die skaal is afgelei uit inligting verwerk vanuit nasionale opnames.
- Die skaal is gestruktureer op kerwe wat konserwatief met die 25^{ste} persentiel van die mark verband hou.
- Die skaal is gegrond op 'n 40-uur werkswaek en moet proporsioneel aangepas word volgens werklike werksure.
- Onderskeid tussen gemeentes word soos volg gedoen:
Klein gemeentes: 1 – 2 predikante per gemeente
Groter gemeentes: 3 en meer predikante per gemeente

POSBESKRYWINGS

1. GEMEENTEBESTUURDER/SAAKGELASTIGDE

Die Gemeentebestuurder/Saakgelastigde funksioneer veral in groot gemeentes en is verantwoordelik vir die doeltreffende funksionering van die kerkkantoor. Benewens die volle spektrum van administratiewe en finansiële pligte, het die posbeker ook bestuurstake (toesig oor personeel), 'n skakelfunksie en organisatoriese verantwoordelikhede.

2. SKRIBA

Die Skriba verrig 'n breë spektrum van administratiewe pligte wat kerksaakvergaderings (agenda's en notules, registers/databasis), tikwerk, algemene administratiewe pligte, praktiese reëlins en skakeling insluit.

3. KASSIER

Die Kassier is primêr verantwoordelik vir die finansiële administrasie van die gemeente wat hantering van kontant, krediteure, salarisse, rekeningkundige pligte (tot op proefbalans) en verslae insluit.

4. SKRIBA/KASSIER

Die Skriba/Kassier vervul in sommige gemeentes beide die administratiewe en finansiële funksies van die Skriba en die Kassier, soos hierbo genoem.

5. SEKRETARESSE

Die Sekretaresse vervul 'n breë ondersteuningsfunksie wat telefoon, pos, liassering, tikwerk, fotostate en algemene kantoortake insluit. Ondersteun dikwels ook predikante met die maak van afsprake.

6. KOSTER

Die Koster sien om na die terrein, geboue en toerusting van die gemeente wat benewens skoonmaakdiens, oop en toesluit, voorbereiding (nagmaal, troues, begrafnis, ens.) en algemene herstelwerk insluit.

7. AFLOS/HULP-KOSTER

Die Aflos/Hulp-Koster tree op as aflos vir die Koster volgens 'n ooreengekome werksprogram/werksverdeling. Veral van toepassing by groot gemeentes.

8. FAKTOTUM

Die Faktotum verrig 'n verskeidenheid pligte van algemene aard ter ondersteuning van ander personele. Bodewerk, hulp aan koster, afrolwerk en hulp aan ander personeel is tipies van hierdie postipe.

9. ALGEMENE WERKERS / SKOONMAKERS

Die Algemene Werkers / Skoonmakers verrig skoonmaakwerk, tuinmaak en ander algemene take onder toesig en instruksie van senior personeel.

10. ORRELIS

Die Orrelis is verantwoordelik vir die orrel, begeleiding van die gemeente tydens eredienste en ander byeenkomste, koorafrigting en begeleiding. Spesialis opleiding en vaardigheid word vereis.

2017 VERGOEDINGSRIGLYNE VIR VERSKILLENDE POSTIPES

POSTIPE	GEMEENTES	POSVLAK (Omnibus)	MINIMUM	MAKSIMUM
1. Orrelis	Skiereiland & Groter Gemeentes	10	<i>Riglyn van Orreliste Vereniging</i>	
	Platteland & Kleiner Gemeentes	9		
2. Gemeentebestuurder / Saakgelastigde	Skiereiland & Groter Gemeentes	12 / 13	27 400 / 33 900	39 150 / 48 450
	Platteland & Kleiner Gemeentes	11	22 600	32 250
3. Skriba / Kassier	Skiereiland & Groter Gemeentes	10	18 750	26 750
	Platteland & Kleiner Gemeentes	9	15 100	21 550
4. Skriba	Skiereiland & Groter Gemeentes	9	15 100	21 550
	Platteland & Kleiner Gemeentes	8	12 400	17 700
5. Sekretaris	Skiereiland & Groter Gemeentes	8	12 400	17 700
	Platteland & Kleiner Gemeentes	7	10 350	14 800
6. Kassiere	Skiereiland & Groter Gemeentes	9	15 100	21 550
	Platteland & Kleiner Gemeentes	8	12 400	17 700
7. Koster	Skiereiland & Groter Gemeentes	7	10 350	14 800
	Platteland & Kleiner Gemeentes	6	8 800	12 600
8. Hulpkoster	Skiereiland & Groter Gemeentes	6	8 800	12 600
	Platteland & Kleiner Gemeentes	5	7 550	10 800
9. Faktotum	Skiereiland & Groter Gemeentes	4	6 900	9 850
	Platteland & Kleiner Gemeentes	3	6 150	8 800
10. Algemene Werker / Skoonmaker	Skiereiland & Groter Gemeentes	3	6 150	8 800
	Platteland & Kleiner Gemeentes	2	5 650	8 050

***Die skaal is gegrond op 'n 40-uur werkweek en moet proporsioneel aangepas word volgens werklike werksure.*