



## 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](mailto:ngkadmin@kaapkerk.co.za)  
[www.kaapkerk.co.za](http://www.kaapkerk.co.za)

Verwys: Mnr K Raats

1 Desember 2018

---

### **AAN: Kerkrade/Diensverhoudinge Kommissies**

---

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

## **RIGLYNE VIR VERGOEDING VAN GEMEENTEPERSONEEL: 2019/2020**

### **1. INLEIDING**

- 1.1 Die NG Kerk in SA se jaarlikse vergoedingsriglyne het ten doel om ondersoek in te stel na die kerk se 227 gemeentes se huidige stand van personeelvergoeding en om voorstelle/aanbevelings aan die hand te doen met betrekking tot jaarlikse vergoedingsaanpassings. Aanbevelings word gedoen met inagnome van ons vergoedingsfilosofie en -beleid sowel as riglyne wat as beste Menslike Hulpbron praktykte beskou word.
- 1.2 Die Sinodale Taakspan vir 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. Met inagneming van die huidige ekonomiese klimaat in Suid-Afrika, is markinligting en vergoedingstendense uiters versigtig en konserwatief geïnterpreteer. Gemeentes se finansiële posisie is ook in ag geneem.
- 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 berekeninge) 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<sup>ste</sup> en 75<sup>ste</sup> 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 markdensense en -bewegings. Die bopunt van die vergoedingskaal raak net-net aan die 25<sup>ste</sup> persentiel van die markstatistieke (lyne).
- 5.5 Die NG Kerk in SA se vergoedingskaal [**Grafieke in Bylae 1**] is baie konserwatief. Die posisionering van die skaal onder die 25<sup>ste</sup> persentiel van die mark hou die risiko in dat gemeentes bekwame personeellede kan verloor (weens beperkte vermoë om te vergoed) 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 groeikoers is deur verskeie analiste en agentskappe afwaarts (1,5% - 0,7%) aangepas.
- 6.2 Op 30 Oktober 2018 verklaar die Reserwebank se President dat oor volgende twee jaar gaan rentekoerse aanhou styg in Suid-Afrika. Die Monetêre Beleidskomitee (MBK) het op 22 November 2018 die repokoers met 0,25% van 'n persentasiepunt tot 5,75% verhoog. Dit beteken dat die prima rentekoers van handelsbanke styg tot 10,25%.
- 6.3 Die MBK beskou die risiko's vir die langtermyn vooruitsig van inflasie steeds as stygend. Die risiko's waarna verwys word is die swak rand, loonstygings, oliepryse en krag- en watertariewe.
- 6.4 Die ekonomiese landskap skets tans 'n bleek prentjie. Die bevolkingsgroei is tans hoër as die ekonomiese groei, met gevolg dat die bevolking per capita verarm.
- 6.5 Die inflasiekoers is onlangs van 4,9% tot 5,1% (Oktober 2018) aangepas.
- 6.6 Die brandstofpryse het met 66% die afgelope 10 maande toegeneem.
- 6.7 Mike Schüssler, bekende ekonoom het onlangs die volgende opmerkings gemaak:

*"South Africa is one of few countries in the world where there are more adults not at work than adults at work. South Africa is the only country that has had a 20% plus unemployment rate for over two decades."*

- 6.8 Tot onlangs toe was markkomentators en vergoedingspesialiste se siening dat vergoedingsaanpassing met 2% reële aanpassing bo inflasie moes tred gehou het. Navorsing toon dat die % reële aanpassing na 1,8% bo inflasie geskuif het.
- 6.9 Discovery Health se bydrae van 2019 styg met gemiddeld 9,2% en daarmee saam het styging in brandstofpryse 'n groot hap geneem uit werknemers se spandeerbare inkomste.

## 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 Diensverhouding-kommissie/Kerkraad te besin voordat die gemeente op 'n finale persentasie vir salaris-aanpassing in 2019 besluit.

## 8. AANBEVELING: 2019/2020

- 8.1 **Met inagneming van al die faktore/inligting, is die verwagting dat vergoedingsaanpassings (Totale Koste van Indiensneming) gedurende 2019 met minstens 6% 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 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\2019\om-alg-01-2019 (riglyne vir vergoeding van gemeentepersoneel 2019-2020) - kerkraade+diensverhoudinge kommissies.doc

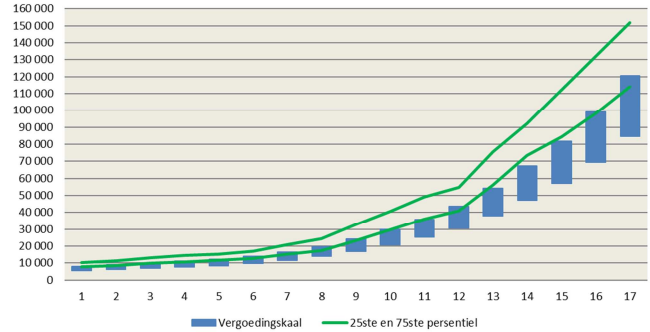
**\*\* Let wel \*\***

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

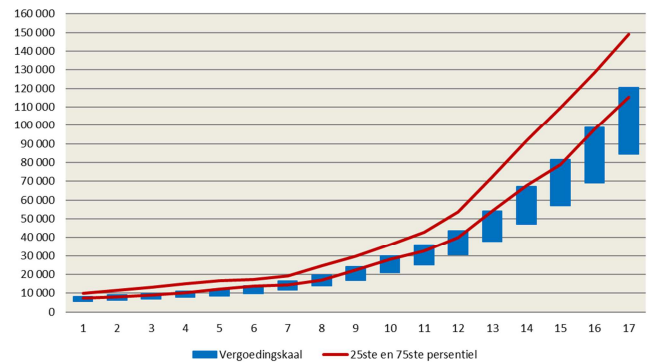
# NG KERK VOORGESTELDE VERGOEDINGSKAAL: 2019

POSGRAAD			MINIMUM SKAAL	MAKSIMUM SKAAL
Omnibus	Peromnes	Paterson		
17	3	E1/E2	84 400	120 600
16	4	D5	69 250	98 950
15	5	D3/D4	57 100	81 600
14	6	D2	47 100	67 300
13	7	C5/D1	37 850	54 050
12	8	C4	30 550	43 650
11	9	C3	25 150	35 950
10	10	C2	20 850	29 800
9	11	B5/C1	16 850	24 050
8	12	B4	13 800	19 700
7	13	B2/B3	11 550	16 500
6	14	B1	9 850	14 050
5	15	B1	8 450	12 050
4	16	A3	7 700	11 000
3	17	A2	6 900	9 850
2	18	A1	6 300	9 000
1	19	A1	5 650	8 050

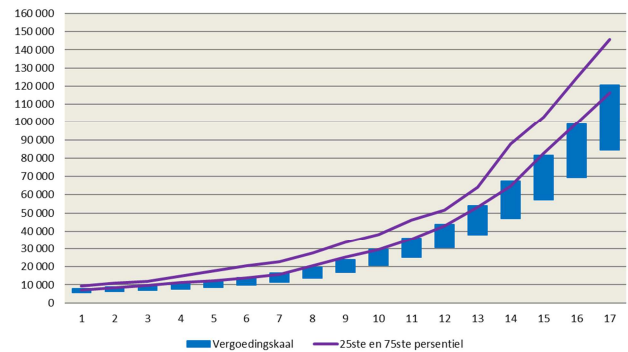
VOORGESTELDE VERGOEDINGSKAAL TEENoor STATISTIEKE VIR KAAPSTAD EN OMGEWING



VOORGESTELDE VERGOEDINGSKAAL TEENoor ADMIN DIENSTE STATISTIEKE



VOORGESTELDE VERGOEDINGSKAAL TEENoor SEMI-STAAT STATISTIEKE



## OPMERKINGS / NOTAS:

- Die skaal tree in werking op 1 Maart 2019.
- 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<sup>ste</sup> 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.

**2019 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	30 550 / 37 850	43 650 / 54 050
	Platteland & Kleiner Gemeentes	11	25 150	35 950
3. Skriba / Kassier	Skiereiland & Groter Gemeentes	10	20 850	29 800
	Platteland & Kleiner Gemeentes	9	16 850	24 050
4. Skriba	Skiereiland & Groter Gemeentes	9	16 850	24 050
	Platteland & Kleiner Gemeentes	8	13 800	19 700
5. Sekretaris	Skiereiland & Groter Gemeentes	8	13 800	19 700
	Platteland & Kleiner Gemeentes	7	11 550	16 500
6. Kassiere	Skiereiland & Groter Gemeentes	9	16 850	24 050
	Platteland & Kleiner Gemeentes	8	13 800	19 700
7. Koster	Skiereiland & Groter Gemeentes	7	11 550	16 500
	Platteland & Kleiner Gemeentes	6	9 850	14 050
8. Hulpkoster	Skiereiland & Groter Gemeentes	6	9 850	14 050
	Platteland & Kleiner Gemeentes	5	8 450	12 050
9. Faktotum	Skiereiland & Groter Gemeentes	4	7 700	11 000
	Platteland & Kleiner Gemeentes	3	6 900	9 850
10. Algemene Werker / Skoonmaker	Skiereiland & Groter Gemeentes	3	6 900	9 850
	Platteland & Kleiner Gemeentes	2	6 300	9 000

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