

**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

25 November 2019

## **RIGLYNE VIR DIE VERGOEDINGSPAKKET VAN PREDIKANTE EN JEUGWERKERS 2020 - 2021**

[Hierdie skrywe is aanlyn beskikbaar by [www.ngkok.co.za](http://www.ngkok.co.za). Klik op ADMIN > Admin vir Kerkkantore.]

### **1. ALGEMENE SINODE SE STEUNSPAN VIR PREDIKANTESAKE**

Hierdie riglyne van die Algemene Sinode se Taakspan Predikantesake in samewerking met die Taakspan 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 Taakspan Predikantesake (ATP) die Algemene Taakspan Bates en Fondse of die Sinode van Oos-Kaapland 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, 2015. 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 dit oorweeg om 'n verkleinde pos te skep en steeds 'n predikant te beroep in so 'n verkleinde pos en dan dienooreenkomstig te vergoed.
- 1.6 Indien daar 'n onbillike ooreenkoms of uitvoering van 'n ooreenkoms is, behoort die verteenwoordigers van die ring daaroor 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, of
  - 'n Kombinasie van bogenoemde.

In beide die stelsels behoort die uitgawes vir die gemeente dieselfde te wees. Die TKVI stelsel is veral behulpsaam in die daarstel van die pakkette vir poste kleiner as 100%- of tentmakerposte. 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 ATP 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 nie deel van die TKVI nie.

Die volgende moet beskou word as normale bedryfskoste (kantooruitgawes) 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.

Jaarliks word die gemiddelde inflasiesyfer gebruik as riglyn vir die vasstelling van die verhoging in die traktement van die predikant. Weer eens moet die balans gevind word tussen die billike versorging van die predikant in terme van die jaarlikse inflasionêre styging en dit wat vir die werkgewer (kerkraad) bekostigbaar is.

Die volgende moet ook in ag geneem word wanneer die TKVI bereken word:

- Die inflasionêre verhoging word slegs toegepas op die traktement komponent.
- Die tabel wat deur die SAID voorgestel word, vorm die basis vir die berekening van die jaarlikse voertuig- en vervoertoelae.
- Die afgelope aantal jare het die mediese fonds verhogings telkens die jaarlikse inflasie geklop met 'n aansienlike persentasiepunt.
- Wanneer die TKVI bereken word, sou die inflasiesyfer wel gebruik word vir die traktement verhoging, maar ander faktore veroorsaak dat die totale verhoging soms 'n persentasiepunt of twee hoër is as die inflasiesyfer.
- Predikante wat nog nie op die topkerf is nie, ontvang steeds 'n jaarlikse kerfverhoging.

### **3. TRAKTEMENT**

- 3.1 Die Traktementskaal is die norm vir die basiese salaris plus dertiende tjeke 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 werkslas van die predikant afwaarts aangepas word in verhouding met die persentasie van die totale TKVI van wat 'n voltydse predikant behoort te ontvang. Hierdie wysiging moet in oorleg met die ring/ringskommissie gedoen word. (Vir die berekening van TKVI vergelyk punt 2 hierbo.)
- 3.5 Slegs in uitsonderlike finansiële omstandighede van 'n gemeente behoort oorwegings verleen te word om 'n laer vergoedingspakket as die aanbevole vergoedingspakket met leraars te onderhandel.
- 3.6 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 tjeke (betaling) aanbeveel. Kerkrade en predikant(e) kom ooreen wanneer hierdie dertiende tjeke uitbetaal word.
- 3.7 Vir die vasstelling van die traktement vir 2019/2020, word die gemiddelde geprojekteerde inflasiesyfer gebruik en word 'n 5% verhoging aanbeveel. Dit geld vanaf die eerste dag van die nuwe kerklike boekjaar (1 Maart 2020) en word as volg (afgerond tot die naaste R10.00) bereken:

[Om die tabel te lees: Vind die huidige kerf in Tabel A. Die salaris vir die 2020-21 finansiële jaar is in Tabel B in dieselfde ry. 'n Predikant op Kerf 2 in 2019-20 (Tabel A) skuif na Kerf 3 in 2020-21 (Tabel B). As die salaris nou R19 770 (Kerf 6 in Tabel A) was, word dit R20 960 (Kerf 7 in Tabel B). Dit is dus 'n inflasie aanpassing én 'n kerfverhoging – saam 6,0%. 'n Predikant wat reeds op topskaal R31 400 is (tans Kerf 15 in Tabel A), kry 'n 5% aanpassing en is nou op Kerf 15b (R32 970) in Tabel B.]

Tabel A – 2019-20 (01/03/2019-29/02/2020)			Tabel B – 2020-21 (01/03/2020-28/02/2021)			
KERF	SALARIS PER JAAR (13 x maand)	SALARIS PER MAAND	KERF	SALARIS PER MAAND	SALARIS PER JAAR (13 x maand)	%
			1	16 100	209 300	4,5%
1	200 200	15 400	2	16 320	212 160	6,0%
2	208 130	16 010	3	16 970	220 610	6,0%
3	216 060	16 620	4	17 620	229 060	6,0%
4	223 990	17 230	5	18 260	237 380	6,0%
5	240 500	18 500	6	19 610	254 930	6,0%
6	257 010	19 770	7	20 960	272 480	6,0%
7	273 520	21 040	8	22 300	289 900	6,0%
8	290 030	22 310	9	23 650	307 450	6,0%
9	306 540	23 580	10	24 990	324 870	6,0%
10	323 050	24 850	11	26 340	342 420	6,0%
11	339 560	26 120	12	27 690	359 970	6,0%
12	356 070	27 390	13	29 030	377 390	6,0%
13	372 580	28 660	14	30 380	394 940	6,0%
14	389 090	29 930	15a	31 730	412 490	6,0%
15	408 200	31 400	15b	32 970	428 610	5,0%

**Nota:**

- i) Die minimum traktement wat voorgestel word, is R 209 300.00 per jaar
- ii) Kerkrade en predikante kan ook ooreenkom om die totale traktement nie in dertien gelyke paaielemente te betaal nie, maar in twaalf gelyke paaielemente. Dit vergemaklik soms ook gemeentes se kontantvloei.

#### 4. VOERTUIG- EN VERVOERTOELAE

- 4.1** 'n Voertuig in 'n prysklas van ongeveer R230 000 – R340 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/sy self in vir die addisionele koste, behalwe waar padtoestande van so 'n aard is dat 'n duurder voertuig nodig is. Daarvoor vind onderhandeling tussen werkgewer en werknemer plaas. Agtergrondinligting kan by die Direkteur Sinode ([danie@ngkok.co.za](mailto: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 koste van 'n voertuig tussen R170 001 – 255 000 en 255 001 – 340 000), die lopende koste van 'n voertuig bo R255 000, en die verwagte afstand wat die werknemer vir die jaar sal ry. Let op: *Die SAID het geen aanpassing tov vaste koste vir die huidige jaar gedoen nie.*

- 4.2.1 Die vaste koste komponent vir predikant(e) is R82 833.00 per jaar.
- 4.2.2 Die lopende koste word op 176.7c sent per kilometer vasgestel (vanjaar ook geen aanpassing deur die SAID nie). 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 114 639 per jaar en dus R9 553.25 per maand (waar die leraar 18 000 km per jaar amptelik reis) vasgestel.
- 4.2.4 Gemeentes sou ook die leraar kon vergoed vir vastekoste van R 82 833 per jaar vir die aanskaf van 'n motor en dan maandelikse kilometers soos geëis vir werklike reise in belang van die gemeente teen 176.7 sent per kilometer.
- 4.2.5 *Indien* die begrotingsrede in Februarie 2020 lei tot 'n groot opwaartse aanpassing in die vaste of lopende koste, sal kerkrade met 'n nuwe voorstel bedien word.

	2018/2019	2019/2020	2020/2021
- Jaarlikse vaste koste betaalbaar:	R 83 790	R 82 833	R 82 833
- Loopkoste van 176.7c vir 18 000 km:	R 30 330	R 31 806	R 31 806
<b>- TOTAAL</b>	<b>R 114 120</b>	<b>R 114 639</b>	<b>R 114 639</b>

Afstand	Vastekoste	176.7c / km	Totaal	Maandeliks
20 000 km	82 833	R35 340	R118 173	R9 847.75
18 000 km	82 833	R31 806	R114 639	R9 553.25
12 000 km	82 833	R21 204	R104 037	R8 669.75

## 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 230m<sup>2</sup> 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 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 vastelyne 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 Predikante Pensioenfonds is verpligtend vir alle leraars van gemeentes in die NG Kerk in Oos-Kaapland** in terme van die reëls van die Fonds, soos goedgekeur deur die Registrateur van Pensioenfondse en die Suid-Afrikaanse Inkomstediens.

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 pensioenfonds. 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.

## 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 SA Inkomstediens. 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 nie deel van die TKVI nie. 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. JAARLIKSE REGISTRASIEFOOIE: BEVOEGDHEID

Die Algemene Sinode versoek Kerkrade om ten minste 50% van die predikant se jaarlikse registrasiefooie aan die Algemene Bevoegdheidsraad te betaal. In Oos-Kaapland is die versoek dat Kerkrade dié koste volledig dra.

## 13. BELASTING

### 13.1 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.

### 13.2 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.

## 14. DIENSOORENKOMS

Indien daar volgens die TKVI metode vergoed wil word, moet die diensoorenkoms 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.

## 15. JEUGWERKERS

Die vergoedingskaal vir Jeugwerkers is afgelei uit inligting verwerk vanuit nasionale opnames en inligting uit die vergoedingspesialiste se databasis. Die skaal is gestruktureer op 'n kurwe wat baie konserwatief (ver benede) met die 25<sup>ste</sup> persentiel van die mark vergelyk. Die skaal is net van toepassing op Jeugwerkers wat 'n 3-jaar B.Diak diploma of graad verwerf het.

Die skaal dui die totale maandelikse koste (TKVI) vir werkgewers aan (alle werkgewerbydraes en bonusse word ingesluit). Die skaal word gegrond op 'n 40-uur werksweek en behoort proporsioneel aangepas te word volgens werklike werksure. Kerkrade plaas die Jeugwerker – op grond van die posomskrywing en sy/haar ervaring – na wedersydse konsultasie op 'n posisie in die skaal tussen die minimum en maksimum.

2019-20	TOTALE KOSTE VAN INDIENSNEMING 2020-21
R22 050 tot R35 500	R23 200 tot R37 300

## 16. REISKOSTE VERGADERINGS

Die reistoelaag vir die bywoon van vergaderings van die Sinode en ander werksaamhede in Oos-Kaapland bly onveranderd bly op R2.50 per kilometer vir ontvangers van 'n voertuig- en vervoertoelae. Hierdie bedrag is steeds beduidend hoër as die loopkoste van 'n voertuig soos deur die SAID vasgestel. Persone wat nie self die vaste koste komponent ontvang nie, ontvang steeds R3.00 per kilometer vir vergaderings van die Sinode of werksaamhede van die Sinode. Dit is in ooreenstemming met die aanbeveling van die Algemene Sinode.

## 17. 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