NEDERDUITSE GEREFORMEERDE KERK IN SUID-AFRIKA

SAAKGELASTIGDE SE KANTOOR:

De Langestraat 5
BELLVILLE
7530
Web: http://kaapkerkadmin.co.za

Privaatsak X8
BELLVILLE
7535

PBO: **9300 13251**

Telefoon: 021-957-7104
Faks: 021-957-7101
E-pos: ngkadmin@kaapkerk.co.za

Verwysing: Salarisomsendbrief 1/2014 **4 Desember 2013**

Navrae: Ingrid van Eck – Tel: 021 957 7107 – E-pos: ivaneck@kaapkerk.co.za (Belasting- en betaalstelsel-advies)
Kenny Raats – Tel: 021 957 7104 – E-pos: kraats@kaapkerk.co.za (Menslike Hulpbronne-advies)
Bossie Minnaar – Tel: 021 957 7104 – E-pos: bossie@kaapkerk.co.za (Saakgelastigde)

OMSENDBRIEF AAN LERAARS EN SKRIBAS

Geagte Vriende

AANPASSING VAN VERGOEDINGSPAKKET VIR LERAARS VANAF 1 MAART 2014

Ons vra weer eens verskoning dat hierdie omsendbrief nou eers uitgestuur word. Die ASFB (Algemene Steunspan Fondse en Bates) kon ongelukkig eers op Donderdag 21 November 2013 vergader.

1. BELANGRIKE OORWEGINGS

1.1 Die STFA bring die besluite ten opsigte van riglyne in aanpassings van vergoeding van die Algemene Sinode se Steunspan vir Fondse en Bates (ASFB) onder u aandag vir uitvoering deur Kerkrade. Alle verhogings tree in werking op **1 Maart 2014** om ooreen te stem met ons kerklike boekjaar. **Kerkrade en leraars *moet asseblief* kennis neem van die voorskrifte in Reglement 30 oor die hantering van leraars se vergoedingspakket.**

1.2 As basis vir die berekening van die riglyn gebruik die ASFB ekonomiese gegewens, marktendense en aanbevelings van vergoedingspesialiste.

1.3 Die volgende faktore is vanjaar deur die ATF in berekening gebring en oorweeg:

- Verwagte VPI beweging en veranderde basis vir berekening in 2013.
- Verhoging van die traktement relatief tot die VPI.
- Salarisverhogings in ander vergelykbare poste.
- Gemeentes se inkomste.
- Huidige ekonomiese en vergoedingsmark aanduiders.

1.4 Vir die vorige finansiële jaar (2012/13) was die gemiddelde verhoging in die gemeentes se inkomste slegs 4,3%. Die inflasiekoers is tans sowat 6%.

1.5 **Totale koste van indiensneming**
Aangesien ’n leraar se vergoeding uit die volgende elemente bestaan is dit ’n gesonde beleid om in die geheel na “Totale Koste van Indiensneming” (TKVI) vir die werkgewer te kyk. Die pakket bestaan gewoonlik uit die volgende:

- Salaris (Traktement)
- Bonus
- Huistoelae / gratis huisvesting

- Voertuig- en vervoertoelae of voorsiening van ’n voertuig vir amptelike ritte
- Voorsiening/toelaes vir telefoon/selfoon, rekenaar en internettoegang, water en ligte
- Werkgewersbydrae tot pensioen, groepversekering en medies

1.6 **Ander uitgawes ten opsigte van die leraar**

- Voorsiening vir voortgesette teologiese opleiding / toerusting
- Werkgewersbydrae tot werkloosheidsversekering en ongevalleversekering

2. VASSTELLING VAN DIE TRAKTEMENT VIR 2014/2015

2.1 Volgens huidige ekonomiese en vergoedingsmark aanduiders, word ’n verhoging in die salaris van 7% as realisties beskou. Die kerwe word uitgebrei met ’n ekstra kerf vanaf die bestaande agt kerwe tot nege kerwe in 2014/2015. Daar word dus in ’n kerf tussen die bestaande sewende en agtste kerf ingevoeg. Dit verklein die groot sprong tussen Kerf 7 en Kerf 8 bestaan het. Die huidige Kerf 8 word die nuwe Kerf 9. In die praktyk is almal wat op die ou Kerf 8 was outomaties op die nuwe Kerf 9. Dit is slegs werknemers wat vanjaar op Kerf 7 was, wat in 2014 na Kerf 8 skuif en eers in 2015 na Kerf 9.

2.2 Die nuwe aanbevole kerf verhogings word hieronder weergegee. Die i**mplementeringsdatum** is 1 Maart 2014.

2013/14		2014/15		
KERF	**SALARIS P.J.**	**KERF**	**SALARIS P.J.**	**PER MAAND**
1	R178 860	1	191 400	15 950
2	R188 100	2	201 600	16 800
3	R197 340	3	211 800	17 650
4	R207 360	4	222 000	18 500
5	R217 380	5	232 200	19 350
6	R228 288	6	243 000	20 250
7	R239 208	7	253 800	21 150
8	R257 952	8	264 600	22 050
		9	276 000	23 000

2.3 Predikante wat sedert 1 Maart 2005 bevestig is, bereik die topkerf na nege (9) diensjare. Die leraars wat vroeër bevestig is – in die tyd toe daar meer as nege kerwe was – behoort in 2014/15 almal op die topkerf te wees.

2.4 Elke leraar se vergoeding word vasgestel en gefinaliseer deur sy eie werkgewer (byvoorbeeld die kerkraad), en nie deur die ASFB, Sinode of die STFA nie. Die doel van die riglyne is om eenvormigheid te bevorder binne die oorwegings genoem in punt 1 hierbo.

2.5 In gevalle waar Kerkrade finansieel nie in staat is om die aanbevole verhoging te bekostig nie, is die kerwe die basis vir onderhandeling ooreenkomstig Reglement 30. Die veronderstelling is dat 'n **vermindering** in salaris, of geen verhoging vir ’n jaar, slegs oorweeg word as tydelike maatreël in krisisgevalle, en met die inagneming van dienskontrakte en arbeidswetgewing. In so ’n geval moet met die RFK oorleg gepleeg word. **In die meeste gevalle behoort Kerkrade soos in die verlede, die riglyne vir aanpassings onveranderd te aanvaar.**

2.6 Die skaal word aan die hand van **voltooide diensjare** toegepas**.**

2.7 Afhangende van die bewoording van ’n bestaande diensooreenkoms tussen die predikant en die kerkraad, word ’n **diensbonus**, naamlik 'n dertiende tjek aanbeveel. Die bedrag behoort 8,33% van die betrokke predikant se jaarlikse salaris, sonder enige ander toelaes en voordele, te wees.

2.8 Dienskontrakte en beroepsbriewe behoort slegs voorsiening te maak vir jaarlikse aanpassings, wat onderhandel word met inagneming van die ASFB se riglyne. Indien gemeentes slegs "volgens die sinodale skaal" vergoed, is die verwagting dat 'n leraar jaarliks volgens die volgende kerf vergoed word, totdat die topkerf bereik is.

2.9 Indien daar 'n onbillike ooreenkoms of uitvoering van 'n ooreenkoms is, behoort die RFK daaroor met die kerkraad in gesprek te tree.

3. VOERTUIG- EN VERVOERTOELAE

3.1 Die voertuig- en vervoertoelae word in twee komponente verdeel, naamlik

- die **vaste koste**, wat waardevermindering op nuwe motorwaarde (BTW ingesluit), rente, omvattende versekering en lisensiegelde insluit;
- die **lopende koste** wat die prys van brandstof, bande, onderdele, herstelwerk, versienings, smering, was, poleer, ensovoorts insluit.

3.2 Die voertuig- en vervoertoelae is gebaseer op die beleidsbeginsel dat die toelae voorsiening maak vir 'n doelmatige voertuig, waarmee ampspligte uitgevoer kan word.

3.3 Alle gemeentepredikante behoort die vaste koste-komponent betaal te word. Daar is slegs differensiasie ten opsigte van die lopende koste-komponent. Met hierdie aanbeveling wil die ASFB 'n **riglyn** daarstel, wat buigsaam genoeg is om almal te akkommodeer.

3.4 **Berekening van die voertuig- en vervoertoelae**

3.4.1 Die toelae is vir 2014/15 met **3%** (in 2013/14 was dit met **9,67%** verhoog).

3.4.2 Die berekeninge word gegrond op die AA-syfers. 'n Voertuig se waarde word op ongeveer R210 000 gestel. Die enjin inhoud is ook steeds tussen 1 501cc en 1 800cc.

3.4.3 Die vaste komponent van die koste word hiervolgens vasgestel. Lopende koste word gebaseer op die heersende syfers van die Suid-Afrikaanse Inkomstediens.

3.5 **Bepaling van die aantal kilometers**

3.5.1 Afhangende van omstandighede, kan die aantal kilometers per jaar wat deur die kerkraad vergoed word, verskil. Die reistoelae wat deur verskillende gemeentes betaal word, sal derhalwe ook verskil.

3.5.2 Voorbeelde van berekeninge volgens aantal kilometers:

Aantal kilometers	Vastekoste	R1,381 / km	Totaal	Maandeliks
12 000 km	R65 667	R16 572	R82 239	R6 853
18 000 km	R65 667	R24 858	R90 525	R7 544
24 000 km	R65 667	R33 144	R98 811	R8 234

3.5.3 Die gemiddelde aantal kilometers vir 'n gemeentepredikant word steeds as <u>18 000 kilometer</u> per jaar geag. Kerkrade wat van mening is dat dit 'n realistiese syfer vir hulle gemeente is, bepaal die voertuig- en vervoertoelae as <u>R90 525</u> per jaar.

3.5.4 Kerkrade wat van mening is dat hulle predikant(e) minder of meer as die gemiddelde 18 000 km per jaar ry, kan die volgende prosedure volg:

(a) Die Finansiële Kommissie/Diensverhoudingkommissie en die predikant(e) onderhandel oor 'n billike gemiddelde aantal kilometers, wat vir die gemeente sal geld. Belangrike dokumente in hierdie gesprek, is die predikant se logboek en/of sy/haar inkomstebelasting opgawe van die vorige jaar.

(b) Indien die kerkraad en die predikant(e) nie ’n ooreenkoms kan bereik nie, word die hulp van die Finansiële Kommissie van die Ring ingeroep. Dié Kommissie se besluit sal sover moontlik eerbiedig word.

3.6 Die STFA beveel as riglyn aan dat kerkrade in die “**verre” PLATTELAND** (soos die Karoo en Namakwaland) waar leraars groot afstande oor grondpaaie moet ry en waar brandstof- en instandhoudingkoste normaalweg duurder is as in die stede, die lopende koste (138 sent per km) aanpas na **200 sent (R2,00) per km.** Voorbeelde van berekeninge volgens aantal kilometers:

Aantal kilometers	Vastekoste	R2 / km	Totaal	Maandeliks
18 000 km	R65 667	R36 000	R101 667	R8 472
24 000 km	R65 667	R48 000	R113 667	R9 472

4. MEDIESE PREMIESUBSIDIE

4.1 Die werkgewer aanvaar gewoonlik verantwoordelikheid vir 50% van die lid se premie aan die aanbevole mediese fonds. [Die STFA se riglyn, vir werkgewerbydrae vir predikante is minstens 50% van die **Essensiële Spaarder Plan**.]

4.2 Sien asseblief die Mediese omsendbrief, soos vroeër reeds aan die lede en die gemeentes versend.

5. ANDER TOELAES

5.1 Daar kan steeds oorweeg word om onthaal-, rekenaar-, boeke-, telefoon- en dergelike toelaes, wat betaal is om ander amptelike uitgawes te bestry, te vervang deur ’n stelsel waar amptelike uitgawes òf per faktuur deur die werknemer van die werkgewer teruggeëis word, òf direk deur die werkgewer vereffen word.

5.2 By die Algemene Sinode se Steunspan vir Fondse en Bates (ASFB) is die kwessie van internet toegang as ’n noodsaaklike deel van ’n leraar se “gereedskap”, bespreek. Die STFA ondersteun die gedagte ten volle dat kerkrade vir hulle leraar(s) ’n toelae beskikbaar stel om die koste vir internet toegang te dra of deur te sorg dat die pastorie / studeerkamer internet toegang het.

6. BELASTING

6.1 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.

6.2 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 die SAID gesien kan word as ’n skema om belasting te ontduik. Die SAID laat so min as moontlik geleentheid toe vir ’n salaristrekker om belasting te vermy.

6.3 Reglement 30: 4 hanteer die vergoeding van leraars (“bedienaars van die Woord”). Reglement 30: 4.1.3.1 vereis dat BEIDE partye (werkgewer én werknemer) moet instem tot ’n afwyking van diensvoordele. Reglement 30: 4.1.3.3 vereis ook die betrokkenheid van die Ring. Die Kerkraad (werkgewer) kan dus nie eensydig besluit om byvoorbeeld ’n reistoelaag (Reglement 30: 4.1.2) met ’n gemeentevoertuig te vervang nie.

6.4 Die volgende voorbeelde is moontlikhede waar ’n kontant toelaag met vakmangereedskap vervang kan word. Dit kan moontlik vir die werkgewer goedkoper wees én die werknemer kan moontlik minder belasting betaal. Die **ondersteuning van ’n belastingkundige is uiters belangrik** om die proses korrek te ondersoek, te implementeer en te administreer.

(a) **Behuising**. Die waarde van gratis huisvesting word belas teen ’n koers en formule soos van tyd tot tyd deur die SAID vasgestel, wat gewoonlik meer voordelig is as die betaling van ’n kontant toelae vir die huur of koop van vergelykbare behuising. Die pastorie en studeerkamer word as die vakmangereedskap van die leraar gesien en kan soos enige werknemer se kantoor deur die werkgewer versorg word, sonder ’n belastingimplikasie vir die werknemer.

(b) ’n **Gemeentevoertuig** vir amptelike ritte in plaas van ’n voertuig- en vervoertoelae. Hierdie voorbeeld moet met groot omsigtigheid benader word. ’n Reistoelaag is deel van ’n leraar se ooreengekome pakket (sien 6.3 hier bo). Sou die werkgewer hiervan wou afwyk, moet ’n nuwe diensooreenkoms met die werknemer – in oorleg met die Ring – beding word. ’n “Maatskappyvoertuig” is nie ’n vreemde beginsel nie. Dit is net uiters belangrik dat beide werkgewer en werknemer groot duidelikheid moet hê oor watter ritte privaat is en watter ritte amptelik is. Reëlings (betaling) vir privaatgebruik van die amptelike voertuig moet duidelik en markverwant wees ten einde belastingprobleme te verhoed.

(c) **Vakmangereedskap** (“*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 vakmangereedskap wat hy of sy nodig het vir die uitvoering van sy/haar taak in die gemeente, deur die werkgewer te laat voorsien. Dit kan items soos ’n selfoon, rekenaar en selfs vakkundige boeke en teologiese tydskrifte wees. Geen belasting is betaalbaar op vakmangereedskap wat uitsluitlik vir ampsdoeleindes gebruik word nie. Vakmangereedskap bly die eiendom van die gemeente. Vakmangereedskap kan wel aan die einde van die bruikbare lewe daarvan aan die werknemer verkoop word teen reswaarde.

Die **ondersteuning van ’n belastingkundige is uiters belangrik** om die proses korrek te ondersoek, te implementeer en te administreer. Skakel gerus met die sinodale kantoor (Kenny Raats / Bossie Minnaar) vir meer agtergrond oor “vakmangereedskap”.

7. WERKLOOSHEIDSVERSEKERING

7.1 Volgens wetgewing wat op 1 April 2002 in werking getree het, moet alle leraars (soos alle ander amptenare) werkloosheidsversekering betaal.

7.2 Sowel die werkgewer, as die werknemer, betaal elk maandeliks 1% van die bruto besoldiging as werkloosheidsversekering aan die SAID. Die bydrae word beperk tot ’n maksimum van R148,72 vir die werkgewer en die werknemer per maand (dus R297,44 per maand in totaal). Die maksimum salaris (vir WVF) is dus R178 464,00 per jaar (R14 872,00 per maand).

7.3 Bruto besoldiging word bepaal, soos vir die berekening van LBS voor die aftrekking van toelaatbare bydraes vir pensioen- en uittredingannuïteitsfondse en mediesefonds bydraes.

7.4 Werkgewers is verplig om binne sewe dae na die einde van ’n maand enige verandering in die verdienste van werknemers, sowel as nuwe aanstellings of diensbeëindigings wat plaasgevind het, aan die Werkloosheidversekeringkommissaris deur te gee.

8. ONGEVALLEVERSEKERING

8.1 Enige personeellid, wat in diens van die Gemeente (werkgewer) is, moet by die Kommissaris vir Beroepsbeserings en -siektes verseker word.

8.2 Sommige kantore van die Kommissaris oordeel dat die diensooreenkoms met die leraar en orrelis nie voldoen aan die toepassing van die wet nie. Daar word aanbeveel dat gemeentes met die plaaslike kantoor in gesprek tree om te bepaal wat hulle standpunt is. Die veiligste is om die leraar en orrelis wel by die Kommissaris te verseker, aangesien wetgewing geensins ’n bepaling het wat hierdie kategorie werknemers uitsluit nie.

9. PREDIKANTE PENSIOENFONDS (PPF)

9.1 **Voordele en verpligtinge vanaf 1 Maart 2014**: ’n Aparte omsendbrief volg binnekort, sodra die 2014/2015 risikovoordele gefinaliseer is.

9.2 Die reaksie op die skrywes ter aanmoediging van die hoër bydraevlak (19,2%) was baie positief. Bykans 89% van die aktiewe lede (Wes- en Suid-Kaapland) het gereageer op die versoek(e). Opwaartse verandering van bydraekoerse geskied steeds deurlopend.

9.3 **Die Sinode het reeds in 2011 besluit dat die 19,2% bydraevlak as die nuwe standaard vir pensioenbydraes by gemeentes/deelhebbers aanbeveel word. Alle kerkrade, wat dit nog nie gedoen het nie, word sterk aangemoedig om die 19,2% as die minimum bydrae vlak vir leraars se pensioen te aanvaar. Gemeentes wat nog nie die verhoogde vlak geïmplementeer het nie, moet die Pensioenkantoor asseblief, voor die toepaslike spertye, in kennis stel wanneer hulle dit doen.**

10. JEUGWERKERS

10.1 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 25ste persentiel van die mark vergelyk. Die skaal is net van toepassing op Jeugwerkers wat ’n 3-jaar B.Diak diploma of graad verwerf het.

10.2 Die minimum en maksimum skaal is met **7,5%** aangepas.

- 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 kerf tussen die minimum en maksimum.

2013/14	TOTALE KOSTE VAN INDIENSNEMING 2014/15
R14 400 tot R23 000	R15 480 tot R24 725

Ons vertrou op u hartlike samewerking om u onderhandelinge en besluite betyds af te handel. Kom ons streef daarna om ons diensverhoudinge en vergoedingsake tot eer van die Here te hanteer – veral ook in die manier waarop ons met mekaar kommunikeer.

Vriendelike groete

Ds Bossie Minnaar
SAAKGELASTIGDE

NASKRIF: Skakel gerus met **Ingrid van Eck** (vanaf Januarie 2014) om te help met die belastingberekeninge.
Kenny Raats is beskikbaar om te help met menslikehulpbronsake. Algemene navrae oor hierdie skrywe kan aan **Kenny Raats** of **Bossie Minnaar** gerig word. Almal is beskikbaar by die Sinodale Kantoor (sien voorblad vir kontakbesonderhede).