



Nederduitse Gereformeerde Kerk in Suid-Afrika

Sinode van Wes-Kaapland

Saakgelastigde

De Langestraat 5
Bellville
7530

Ds CJ Stander

Privaatsak X8
Bellville
7535

PBO: 9300 13251

084 234 1155
charl@kaapkerk.co.za
www.kaapkerkadmin.co.za

1 Desember 2023

AAN: Kerkrade/Diensverhouding Kommissies

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

RIGLYNE VIR VERGOEDING VAN DIENSLERAARS EN JEUGWERKERS: 1 MAART 2024 TOT 29 FEBRUARIE 2025

1. INLEIDING

Hierdie skrywe moet saam met die omsendbrief van 1 Desember 2023, waarin riglyne vir vergoeding van gemeentepersoneel in detail bespreek word, gelees word.

2. MARKVERWANTE SKALE

- 2.1 Die maandelikse TKVI (Totale Koste van Indiensneming) van personeellede is as grondslag gebruik. TKVI is die totale koste vir die gemeente wat alle werkgewer bydraes tot byvoordele en bonusse insluit. Vergelykbare statistiek in markopnames word op soortgelyke wyse gedoen.
- 2.2 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 pligtetaat, prestasie, dienstermyn, kwalifikasies (kennis en vaardighede) en verreken ook die gemeente se vermoë om die vergoeding te bekostig.
- 2.3 Posisionering tussen die 25^{ste} en 75^{ste} persentiel van markstatistiek 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.
- 2.4 Die NG Kerk in SA se pasgemaakte vergoedingskaal is krities geëvalueer in die lig van huidige marktrendense en -bewegings. Posvlakke 1 tot 9 is baie goed geplaas teen die mark (mooi tussen die 25^{ste} en 75^{ste} persentiele), terwyl die hoër posvlakke ietwat uitsak teenoor die marksyfers en nie meer heeltemal die 75^{ste} persentiel haal nie.

3. HOE OM DIE SKALE TE GEBRUIK

- 3.1 Die skaal dui die totale maandelikse koste (TKVI – Totale Koste van Indiensneming) vir werkgewers aan (alle werkgewerbydraes en bonusse word ingesluit).
- 3.2 Die skaal word gegrond op 'n 40-uur werkswaek en behoort proporsioneel aangepas te word volgens werklike werksure. [Voorbeeld: Indien 'n voltydse jeugwerker R28 000 per maand ontvang, sal 'n jeugwerker in 'n 5/8^{ste} pos net R17 500 per maand ontvang.]

4. VERGOEDINGSKAAL VIR DIENSLERAARS

- 4.1 'n Diensleraar is 'n persoon wat die vereiste kerklike opleiding deurloop het, gelegitimeer, georden en bevestig is om diens te lewer met 'n spesifieke opdrag ooreenkomstig die terrein van opleiding.
- 4.2 Kerkrade plaas die **diensleraar** – op grond van die posoms krywing en sy / haar opleiding en

ervaring – na wedersydse konsultasie – op ’n posisie in die skaal tussen die minimum en maksimum.

5. VERGOEDINGSKAAL VIR JEUGWERKERS

5.1 Die vergoedingskaal vir **jeugwerkers** is van toepassing op jeugwerkers wat ’n 3-jaar B.Diak diploma of graad verwerf het.

5.2 Kerkrade plaas die **jeugwerker** – op grond van die posoms krywing en sy / haar opleiding en ervaring – na wedersydse konsultasie op ’n posisie in die skaal tussen die minimum en maksimum.

6. AANBEVELING VIR 2025 (1 Maart 2024 tot 28 Februarie 2025)

6.1 Diensleraars en jeugwerkers behoort op ’n posvlak 10 of 11 vergoed te word. Posvlak 11 is vir diensleraars en jeugwerkers wat groter verantwoordelikhede het (gewoonlik ook in groter gemeentes) of waar gespesialiseerde kundigheid en leierskap aan die pos gekoppel is.

POSVLAK	Totale Koste van Indiensneming (1 Maart 2023 tot 29 Februarie 2024)	Totale Koste van Indiensneming (1 Maart 2024 tot 28 Februarie 2025)
Posvlak 10	R26 000 tot R37 100	R27 300 tot R39 000
Posvlak 11	R31 500 tot R45 000	R33 250 tot R47 500

6.2 In pas met die aanbeveling van die Algemene Sinode se riglyn vir predikante en die Sinodale Taakspan vir Diensverhoudinge se aanbeveling vir amptenare, word aanbeveel dat die vergoedingsaanpassing (Totale Koste van Indiensneming) vir diensleraars en jeugwerkers met inflasie aangepas word vir die 2025 finansiële jaar (1 Maart 2024 tot 28 Februarie 2025).

6.3 Die personeelid se huidige posisie in die betrokke skaal, werkprestasie en die gemeente se vermoë (bekostigbaarheid) moet deurgaans in ag geneem word wanneer aanpassings wel oorweeg word.

6.4 Gemeentes wat oordeel dat hulle wel in ’n posisie is om klein aanpassings te maak, sou self so kon besluit.

6.5 **Ons wil dit weer eens 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.**

Vriendelike groete

Ds. Charl Stander
SAAKGELASTIGDE

**** Let wel ****

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

Totale Koste van Indiensneming berekening

Gemeentes vra ook dikwels hulp met Totale Koste van Indiensneming (TKVI) se berekening.
'n Diensleeraar op Posvlak 10 se TKVI kan byvoorbeeld **R39 000** wees. Die somme lyk dan as volg:

<u>PAKKET (TKVI)</u>		<u>39 000,00</u>
Pensioen (Werkgewer)	11,50%	4 485,00
Sterftedekking (Werkgewer)	0,256%	99,84
Medies (Werkgewer)	50%	1 610,00
Basiese Salaris (Bonus ingesluit)	A	32 805,16
TKVI		39 000,00
WVF		177,12
TKVI + WVF		39 177,12

BETAALSTROKIE

Basiese salaris	A÷13x12	30 281,69
Bonus* (elke maand 1/12de)	A÷13	2 523,47
Belasting (2023/24 se tabel!) – <i>met 2 lede vir mediese belastingkrediete</i>		(4 635,89)
Pensioen (Werknemer)		(2 925,00)
Sterftedekking (Werknemer)		(99,84)
Medies (Werknemer)		(1 610,00)
WVF		(177,12)
*Bonus spaar (reeds belas; vir vol uitbetaal x12 in bonusmaand)		(2 523,47)
NETTO SALARIS		20 833,83

Indien daar ook huisvesting en reiskoste ingesluit is, verminder die basiese salaris dienooreenkomstig.