OOSTELIKE SINODE

2023

1 Desember 2023

Aandag: Leraars en Gemeentes

RIGLYNE VIR VERGOEDINGSPAKKETTE VANAF 1 MAART 2024 TOT 28 FEBRUARIE 2025

Oostelike Sinode het **riglyne** vir vergoeding van die ***Algemene Sinode*** ontvang en ons gee dit soos gewoonlik na ons gemeentes deur.

Die ***Pensioenfonds*** voorsien direk inligting aan werkgewers. Omsendbriewe wat die Sinode van die Pensioenfonds ontvang word aan leraars en gemeentes gestuur en ook op die Sinode se webwerf geplaas. Die bydraes word bepaal deur die pensioengewende salaris wat bereken word volgens die formules wat deur die Pensioenkantoor, Theo Smith (012-342 0415), voorsien word. Cathy Odendaal by ons Sinodehuis kan ook met die berekening behulpsaam wees.

1. VERGOEDINGSPAKKETTE VAN LERAARS

By onderhandeling van jaarlikse vergoedingspakkette word die **Totale koste van Indiensneming (TKVI)** in ag geneem. Die TKVI riglyn bestaan tans uit die volgende komponente:

- 'n traktement met as *minimum standaard* die riglyn traktementskaal soos uitgelê in punt 1.1.4;
- ‘n motortoelaag of 'n ampsmotor gebaseer op die riglyn soos in punt 1.2;
- gratis huisvesting of billike behuisingstoelae soos in punt 1.3;
- bydrae tot die pensioenfonds soos ooreengekom, met verwysing na die kommunikasie uitgestuur deur die Predikante en Amptenare Pensioenfonds;
- 'n bydrae van minstens 50% tot die groeplewensversekeringskema;
- die volle bydrae van die premie vir enkelbedrag ongeskiktheid;
- 'n bydrae tot die mediese skema van minstens 50% van die lid se premie;
- ander toelaes soos ooreengekom;

Die volgende statutêre bydraes word deur die werkgewer gedra en vorm nie deel van TKVI nie:

- werkgewerbydraes tot die werkloosheidsversekeringsfonds;
- premies betaalbaar aan die Vergoedingskommissaris

1.1. Traktement

1.1.1. Die Sinode is opreg bewus van die uitdagende finansiële posisie waarin gemeentes tans verkeer. Met hierdie riglyne word die volgende gepoog:

1.1.1.1. Om dit vir gemeentes moontlik te maak om steeds voltydse predikante te beroep en aan die hand van hierdie minimum riglyne te vergoed;

1.1.1.2. Sorg te dra dat die predikante nie as gevolg van inflasie swakker daaraan toe is as die vorige jaar nie;

1.1.1.3. Om die wisselende intervalle tussen die kerwe uit te wis en dieselfde persentasie aanpassing te maak tussen al die kerwe.

HIER IS ONS STUUR ONS

1.1.1.4. In die lig hiervan het die Algemene Taakspan Predikantesake die volgende aanpassings gemaak:

1.1.1.4.1. Die bestaande kerf 1 is met 3% aangepas.

1.1.1.4.2. Vanaf die hersiene skaal se eerste kerf is daar ‘n 5% verhoging (interval) tussen elke kerf.

1.1.1.4.3. Sodoende word die dispariteit tussen kerfverhogings uitgeskakel.

1.1.1.4.4. Kerfverhogings op grond van meer ervaring is dus nou deurgaans 5%

1.1.1.5. Die % aanpassings tussen die bestaande kerwe en die hersiene kerwe wissel dus omdat die dispariteite tussen die kerwe uitgeskakel is.

1.1.1.6. Hierdie hersiening was noodsaaklik sodat daar in die toekoms pariteit is tussen kerf-intervalle.

1.1.2. Elke predikant se vergoeding word vasgestel en gefinaliseer deur sy/haar werkgewer (byvoorbeeld die Kerkraad). Hierdie onderhandelinge moet 'n balans probeer vind tussen die finansiële vermoë van die gemeente, die verwagtinge en behoeftes van die leraar en die diensooreenkoms tussen die leraar en die Kerkraad.

1.1.3. Afhangende van die diensooreenkoms tussen die predikant en die werkgewer word 'n diensbonus, naamlik 'n dertiende tjek aanbeveel. Die bedrag behoort een maand se traktement, sonder enige ander toelaes en voordele te wees.

1.1.4. Traktementskale:

	2023/2024		2024/2025		Traktement	Effektiewe Skaal-verandering
Kerf	Maand	Jaar (x 13)	Maand	Jaar (x 13)	% aanpassing	% aanpassing
1	17,490	227,370	18,015	234,195	3.0	3.0
2	18,147	235,911	18,915	245,895	4.2	8.1
3	18,380	238,940	19,861	258,193	8.1	9.4
4	19,122	248,586	20,854	271,102	9.1	13.5
5	19,854	258,102	21,897	284,661	10.3	14.5
6	20,787	270,231	22,992	298,896	10.6	15.8
7	22,218	288,834	24,141	313,833	8.7	16.1
8	23,638	307,294	25,348	329,524	7.2	14.1
9	24,906	323,778	26,616	346,008	6.9	12.6
10	26,418	343,434	27,947	363,311	5.8	12.2
11	27,930	363,090	29,344	381,472	5.1	11.1
12	29,421	382,473	30,811	400,543	4.7	10.3
13	30,944	402,272	32,352	420,576	4.6	10.0
14	32,445	421,785	33,969	441,597	4.7	9.8
15	33,947	441,311	35,668	463,684	5.1	9.9
16	35,448	460,824	37,451	486,863	5.7	10.3
17	36,700	477,100	39,324	511,212	7.1	10.9

AANBEVELING:

1.1.4.1. Gemeentes word aangemoedig om predikante se traktemente soos bovermeld aan te pas vir die boekjaar 2025.

1.1.4.2. Kerfverhogings vir meerdere ervaring word aan gemeentes oorgelaat.

1.2. Reistoelae

1.2.1. Die voertuig- en vervoertoelaag was in die verlede bereken volgens die SAID se tabelle, maar dit word eers na die begrotingsrede in Februarie gepubliseer. Verskeie gemeentes het in die verlede aan die Sinode gekommunikeer dat die SAID tabelle te laat gepubliseer word (gewoonlik jaarliks middel tot einde Februarie) om gemeentes met hul begroting en salaris onderhandelinge te help. Om hierdie rede het die Sinode na 'n gemiddelde model as riglyn beweeg, waar die vorige jare se SAID tabelle, inflasie koerse, asook die wisseling in brandstofpryse gebruik word om redelike gemiddelde verhogings te bepaal.

1.2.2. Vir begrotingsdoeleindes kan kerkrade gebruik maak van die syfers soos hieronder aangedui, maar dit staan gemeentes vry om die SAID tabelle te gebruik sodra dit gepubliseer word. Die SAID tabel word gewoonlik laat Februarie of begin Maart in die "Government Gazette" gepubliseer. U behoort dit te vind as u soek vir "rate per kilometre".

1.2.3. Die SAID tabel wat in Maart 2023 vir die 2023/2024 belastingjaar gepubliseer is se waarde-kategorieë het verander, en vir ons gebruik het vastekoste R86,958 beloop, en lopende koste 232.1 sent.

1.2.4. Die vastekoste- sowel as die lopende koste komponent word gebruik in die berekening van die vervoertoelaag. Die gemiddelde aantal amptelike kilometers wat die predikant jaarliks aflê is die drywer agter die vasstelling van die leraar se reistoelaag.

1.2.5. Met die Sinode se model (verwys 1.2.1 hierbo) was die vastekoste-komponent vir die 2023/2024 belastingjaar R78,380, en die lopende koste 237.4 sent per kilometer. Vir die 2024/2025 belastingjaar is die berekende vastekoste R81,570 en lopende koste 254.6 sent per kilometer.

1.2.6. Voorbeelde van berekeninge volgens aantal kilometers:

Aantal Km	Bereken @ 254.6 s/km	Vastekoste	Jaarlikse Reistoelaag
12,000	30,552	81,570	112,122
18,000	45,828	81,570	127,398
24,000	61,104	81,570	142,674

1.3. Behuisingstoelaag

Dit is moeilik om 'n algemene riglyn vir die behuisingstoelaag 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 230m2) in die grense van die gemeente, plus 'n billike bydrae vir die munisipale rekening vir 'n gemiddelde

huishouding in daardie omgewing, kan hier 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 toelaag vir die werkgewer sal uiteraard ’n belangrike rol speel.

1.4. Pensioenfonds

Lidmaatskap van die Predikante en Amptenare Pensioenfonds is verpligtend in terme van die reëls van die Fonds, soos goedgekeur deur die Registrateur van Pensioenfondse en die Ontvanger van Inkomste. Die werkgewer en werknemer is elk verantwoordelik vir hul deel van die bydrae soos bepaal deur die ooreengekome opsie.

1.5. Risikoversekering

1.5.1. Lidmaatskap van die risiko versekeringskema is verpligtend in terme van die reëls van die Fonds, soos goedgekeur deur die Registrateur van Pensioenfondse en die Ontvanger van Inkomste.

1.5.2. **Groepversekering** is ‘n element hiervan, en die werkgewer betaal 50% van die bydrae terwyl die werknemer vir die ander 50% van die premie betaal.

1.5.3. Die werknemer is in geheel verantwoordelik vir die premie van die **Gadeversekering**.

1.5.4. Die 3de tipe risikodekking geld slegs vir werknemers jonger as 60 en staan bekend as **Enkelbedrag Ongeskiktheid**. Die werkgewer betaal die volle premie hiervoor.

1.6. Mediese Fonds

Die norm vir die subsidiëring van bydraes tot ‘n mediese skem het histories ontwikkel as ten minste 50% van die premie van die werknemer. Die subsidie is egter onderhandelbaar tussen die partye.

1.7. Bedryfskostes

1.7.1. Amptelike kommunikasie- uitgawes soos vir rekenaar, selfoon en internet behoort per faktuur deur die werknemer van die werkgewer teruggeëis te word, óf direk deur die werkgewer vereffen word en moet dan by die belasbare inkomste van die leraar in berekening gebring word.

1.7.2. Die koste van verdere opleiding word deur die gemeente gedra en vorm nie deel van die pakket van die leraar nie.

2. DIENSLERAARS

2.1. Ter wille daarvan om die diensleraar 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 diensleraar se eie omstandighede, beveel die ATP aan dat werkgewers (gemeentes, ringe en sinodes) oorweeg om die jaarlikse vergoeding met die diensleraar te onderhandel aan die hand van die totale koste van indiensneming (TKVI).

2.2. Om die TKVI ten opsigte van die diensleraar se vergoeding te bereken, word die volgende komponente in berekening gebring wanneer die TKVI bepaal word:

- ’n kontantgedeelte as salaris
- ‘n motortoelaag
- ’n billike behuisingstoelaag
- bydrae tot die pensioenfonds soos ooreengekom, met verwysing na die kommunikasie uitgestuur deur die Predikante en Amptenare Pensioenfonds;
- 'n bydrae van minstens 50% tot die groeplewensversekeringskema;
- die volle bydrae van die premie vir enkelbedrag ongeskiktheid;
- 'n bydrae tot die mediese skema van minstens 50% van die lid se premie;
- ander toelaes soos ooreengekom;

2.3. Vergoedingsriglyne

2.3.1. **Algemene beginsels**: Vergoeding vir diensleraars werk op die veronderstelling dat 'n diensleraar 'n persoon is wat 'n B. Diac. diploma of 'n graad verwerf het en toerusting en opleiding ontvang het wat hom of haar geskik maak om as diensleraar gelegitimeer te word in ’n spesifiek bedieningsveld.

'n Skaal sal werk met die veronderstelling dat daar 'n minimum en maksimum maandelikse totale koste van indiensneming sal wees.

Die veronderstelling is dat die persoon vir 'n 40 uur werksweek in diens sal wees. (Indien die persoon vir minder werksure per week in diens geneem word moet die vergoeding proporsioneel aangepas word.)

Dit staan 'n kerkraad natuurlik vry om 'n diensleraar aan te stel in 'n deeltydse pos. Vir die verminderde ure wat hy of sy dan werk, kan die vergoeding ook in verhouding aangepas word.

2.3.2. Die syfers hieronder word as riglyn gegee vir 'n minimum en maksimum totale koste van indiensneming vir 2024/2025:

Beskrywing	Maandeliks	Jaarliks
Minimum	R 25 000-00	R 300 000-00
Maksimum	R 40 000-00	R 480 000-00

Alhoewel hierdie die voorgestelde minimum en maksimum vergoeding (TKVI) is, is deelname aan die Sinodale Pensioenfonds verpligtend en vorm deel van die TKVI.

Soos in die geval met leraars kan 'n werkgewer en die diensleraar ooreenkom dat daar voorsiening gemaak kan word vir 'n bonus. 'n Gedeelte van die maandelikse bedrag of van die jaarlikse bedrag kan per ooreenkoms eenkant gehou word as 'n bonus.

2.3.3. Elke diensleraar se vergoeding word vasgestel en gefinaliseer deur sy/haar eie werkgewer.

2.3.4. Die finale vergoedingspakket waarop elke kerkraad en die diensleraar ooreenkom, moet ’n balans probeer vind tussen die finansiële vermoë van die gemeente, die verwagtinge en behoeftes van die diensleraar en die diensooreenkoms tussen die diensleraar en die kerkraad.

2.3.5. In gevalle waar kerkrade finansieël nie in staat is om die aanbevole verhoging te bekostig nie, is die kerwe die basis vir onderhandeling ooreenkomstig Kerkorde Artikel 13, 2019. Die

veronderstelling is dat ’n vermindering in salaris, of geen verhoging vir ’n jaar nie, slegs oorweeg word as tydelike maatreël in krisisgevalle, en met inagneming van dienskontrakte en arbeidswetgewing. In so ’n geval moet die onderhandelinge na oorleg met die plaaslike ring plaasvind. In die meeste gevalle behoort Kerkrade soos in die verlede, die riglyne vir aanpassings as basis te oorweeg.

2.4. Aangesien gemeentes se omstandighede verskil in terme van grootte en inkomste potensiaal, kan kerkrade ook oorweging skenk om diensleraars te vergoed op die beginsel van verminderde diensvoordele met die moontlike 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.

2.5. Waar ‘n diensleraar reeds in diens van ‘n gemeente is, kan ‘n **verhoging van tussen 6% en 8%** oorweeg word, onderworpe aan die finansiële vermoë van die gemeente.

3. ANDER PERSONEEL IN DIENS VAN DIE KERKRAAD

3.1. Kerkrade neem self billike besluite oor die markverwante vergoeding van personeel in die lig van kwalifikasies, werksure en verantwoordelikhede asook die finansiële vermoë van die gemeente.

3.2. ‘n Verhoging van **tussen 6% en 8%**, onderworpe aan die finansiële vermoë van die gemeente, dien as riglyn en moet verkieslik nie oorskry word nie.

3.3. Lidmaatskap van die Predikante en Amptenare Pensioenfonds is verpligtend in terme van die reëls van die Fonds, soos goedgekeur deur die Registrateur van Pensioenfondse en die Ontvanger van Inkomste. Die werkgewer en werknemer is elk verantwoordelik vir hul deel van die bydrae soos bepaal deur die ooreengekome opsie en die riglyne wat deur die Pensioenfonds kantoor uitgestuur is moet gevolg word.

Met seën.

Cathy Odendaal
BEDRYFSBESTUURDER