Die Nederduitse Gereformeerde Kerk

ALGEMENE TAAKSPAN PREDIKANTESAKE (ATP)

in oorleg met

ALGEMENE TAAKSPAN FONDSE EN BATES (ATFB)

RIGLYNE VIR DIE VERGOEDINGSPAKKET VIR DIENSLERAARS 2026/2027

Hierdie riglyne word beskikbaar gestel met die oog op implementering vir die volgende finansiële boekjaar naamlik 1 Maart 2026 tot 28 Februarie 2027.

1. ALGEMENE SINODE SE TAAKSPAN VIR PREDIKANTESAKE

Hierdie **riglyne** word saamgestel deur die Algemene Sinode se Taakspan Predikantesake in oorleg met die Taakspan Fondse en Bates en 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 diensleraars korps 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.

By die onderhandeling van die jaarlikse vergoedingspakket, moet die volgende in ag geneem word:

1.1 Elke diensleraar se vergoeding word vasgestel en gefinaliseer deur sy/haar eie werkgewer (byvoorbeeld die kerkraad), en nie deur die Algemene Taakspan Predikantesake (ATP) en/of die Algemene Taakspan Fondse en Bates of die sinode nie.

1.2 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.

1.3 In gevalle waar kerkrade finansieel nie in staat is om die aanbevole verhoging te bekostig nie, is die kerwe die basis vir onderhandeling ooreenkomstig Kerkorde Artikel 13, 2023. 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.

1.4 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.

1.5 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.

2. TOTALE KOSTE VIR INDIENSNEMING (TKVI)

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 diensleraart te onderhandel aan die hand van die totale koste van indiensneming (TKVI).

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 motortoelae gebaseer op die riglyn soos bepaal deur SAID;
- ’n billike behuisingstoelae soos onderhandel in die lig van plaaslike omstandighede
- ’n Bydrae tot die pensioenfonds soos onderhandel tussen werkgewer en werknemer soos bepaal deur die pensioenfonds reëls
- ’n Bydrae van minstens 50% tot die risiko versekeringskema van die betrokke sinode/pensioenfonds
- ’n Bydrae tot die groep mediese skema van die betrokke sinode van minstens 50% van die lid se premie
- Statutêre betalings (WVF en Ongevalleversekering) vorm deel nie van die TKVI nie.

Die volgende moet beskou word as normale bedryfskostes (kantoor uitgawes) 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;
- Kommunikasie gereedskap of ’n billike toelae om dit self te voorsien.

In die lig van bogenoemde word kerkrade aanbeveel om na oorleg met die diensleraar 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.

3. TOEPASSINGS SPESIFIEK OP DIENSLERAARS

3.1 Algemene beginsels

Dit lyk belangrik dat vergoeding vir diensleraars waarskynlik sal 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 bedieningveld .

'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.

3.2 'n Vergoedingsriglyne

Die syfers hieronder word as riglyn gegee vir 'n minimum en maksimum totale koste van indiensneming vir 2026/2027. Dit word gebaseer op die vergoedingsriglyne vir predikante in terme van die verhogings op die traktement kerwe (heersende inflasiekoers) plus 1%. Vir die volgende jaar werk ons met 3.4 % verhoging (inflasie) plus 1% en ons rond dit af na 4.5% verhoging.

	2025/2026		**2026/2027**		
Beskrywing	**Maandeliks**	**Jaarliks**	**Maandeliks**	**Jaarliks**	**% aanpassing**
Minimum	26 500.00	318 000.00	27 700.00	332 400.00	4.5
Maksimum	42 400.00	508 000.00	44 310.00	531 720.00	4.5

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.

SLOT

Ons wil met hierdie skrywe ook baie dankie sê 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 billikheid en pariteit hul predikante sal versorg.

Hierdie riglyne is tydens die Algemene Taakspan Predikantesake se elektroniese vergadering op 25 November 2025 en in oorleg met die Algemene Taakspan vir Fondse en Bates goedgekeur vir verspreiding na die sinodale kantore

Dewyk Ungerer
Bestuurder Algemene Taakspan Predikantesake (ATP)
Algemene Sinode
PRETORIA
25 November 2025