



NG KERK VAN SUID-TRANSVAAL

VERW NR: ASP/TRAK/2016/01

23 November 2015

Aan: Voorsitter Kerkraad, Saakgelastigdes, Skribas, Kassiere en Gemeentebestuurders
Leraars

Geagte Kollega

**OMSENBRIEF: AANPASSING VAN DIE VERGOEDINGSPAKKET VIR
PREDIKANTE 2016/17**

1. ALGEMENE SINODE SE STEUNSPAN VIR PREDIKANTESAKE

Hierdie riglyne van die Algemene Sinode se *Algemene Steunspan Predikantesake* (ASP) in samewerking met die *Algemene Steunspan Fondse en Bates* (ASFB) 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 Predikante korps te verseker. Plaaslike omstandighede en die finansiële vermoë van die gemeente behoort ook in ag geneem. Onderhandelinge geskied in ooreenstemming met die voorskrifte van die Kerkorde. Die volledige beredenering van elke aspek is op aanvraag beskikbaar by die ASP.

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 ASP, die ASFB of die Sinode nie.
- 1.2 Die finale vergoedingspakket waarop elke Kerkraad en die Predikant(e), 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 finansieel nie in staat is om die aanbevole verhoging te bekostig nie, is die kerwe die basis vir onderhandeling ooreenkomstig Kerkorde Artikel 13. 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 steeds 'n Predikant beroep in 'n verkleinde pos van bv. 50% of 70% en dan dienoooreenkomstig ook die Predikant vergoed teen die vergelykende persentasie van 'n voltydse Predikant (bv. 50% of 70% van die TKVI van 'n voltydse Predikant)
- 1.6 Indien daar 'n onbillike ooreenkoms of uitvoering van 'n ooreenkoms is, behoort die verteenwoordigers van die Ring daarvoor 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.
- In beide die stelsels is die uitgawes vir die gemeente dieselfde. Die TKVI stelsel is veral behulpsaam in die daarstel van die pakkette vir poste kleiner as 100%- of tentmaker poste. 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 ASP

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 Ongevalleversekering) vorm deel van die TKVI soos in punt 11.

Die volgende moet beskou word as normale bedryfskoste (kantoor uitgawes) wat in die vorm van '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.

3. TRAKTEMENT

3.1 Die Traktement skaal is die norm vir die basiese salaris plus dertiende tjek 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 diensooreenkomts 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. (Voorbeeld: Indien die gemeente 'n voltydse Predikant R500 000,00 per jaar betaal het en nou net R400 000,00 kan betaal, moet die Predikant se werkslading ook afgeskaal word na 'n 80% pos en behoort hy/sy diensooreenkomstig hierdie persentasie minder vir die gemeente te werk.) Hierdie wysiging moet in oorleg met die Ring/ringskommissie gedoen word. (Vir die berekening van TKVI vergelyk punt 2 hierbo.)
- 3.5** Afhangende van die diensooreenkomts tussen die Predikant en die werkgewer word aanbeveel dat die jaarlikse traktement verdeel word in dertien gelyke dele en daarom word 'n dertiende tjeek (betaling) aanbeveel. Kerkrade en Predikant kom ooreen wanneer hierdie dertiende tjeek uitbetaal word.
- 3.6** Vir die vasstelling van die traktement vir 2016/2017, word 'n 5% verhoging aanbeveel. Dit geld vanaf die eerste dag van die nuwe kerklike boekjaar (1 Maart 2016) en word as volg bereken:

KERF	TRAKTEMENT 2016/2017	13 ^{de} TJEK	JAARLIKSE TOTAAL
1	R 160 512	R 13 376	R 173 888
2	R 172 212	R 14 351	R 186 563
3	R 183 912	R 15 326	R 199 238
4	R 195 612	R 16 301	R 211 913
5	R 207 312	R 17 276	R 224 588
6	R 219 012	R 18 251	R 237 263
7	R 230 216	R 19 185	R 249 401
8	R 241 421	R 20 118	R 261 539
9	R 253 151	R 21 096	R 274 247
10	R 264 881	R 22 073	R 286 954
11	R 278 536	R 23 211	R 301 747
12	R 292 193	R 24 349	R 316 542
13	R 304 116	R 25 343	R 329 459
14	R 310 329	R 25 861	R 336 190
15	R 316 702	R 26 392	R 343 094

Nota:

- a) *Predikante se jaarlikse traktement word dus eers met 'n kerfaanpassing gedoen, (bv. van kerf 2 na kerf 3) en dan na die nuwe jaar se verhoging soos voorgestel.*

Predikante kry dus 'n groter verhoging omdat die Predikant opskuif in terme van 'n kerf en die inflasionêre verhoging.

- b) Kerkrade mag ook besluit om 'n predikant op dieselfde kerf te hou en slegs die 5% aanpassing te gee.**
- c) Die minimum traktement wat voorgestel word is R 160 512 dws saam met die 13de tjek beloop dit R 173 888 per jaar.
- d) Daar is 'n ekstra kerf 14 ingebring [tussen die vorige kerf 8 en kerf 9 - dit maak die sprong van die ou kerf 8 na kerf 9 kleiner].

3.7 Verder word aanbeveel dat die traktement kerwe vir leraars wat die bediening vanaf 1 Maart 2016 vir die eerste keer betree, verlaag word. Dit beteken dat vir nuwe toetreders in die bediening daar nou vyftien kerwe is en die aanvangstraktement laer is. Die nuwe skale geld vanaf die eerste dag van die nuwe kerklike boekjaar (1 Maart 2016) vir nuwe toetreders. 'n Kerkraad hoef nie noodwendig by kerf 1 te begin nie, afhangende van omstandighede in die gemeente.

4. VOERTUIG- EN VERVOERTOELAE

4.1 'n Voertuig in 'n prysklas van ongeveer R180 000 – R240 000, word as geskik beskou vir die uitvoer van ampsverpligtinge. Die vaste koste komponent van die koste word dus hiervolgens vasgestel. Indien die werknemer behoefte het aan 'n groter voertuig, staan hy/sy self in vir die addisionele koste. 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 SAID se tabelle vir die huidige jaar.

- 4.2.1** Die vaste koste komponent vir al die gemeente-predikant(e) van die Woord is R 66 976,00 per jaar.
- 4.2.2** Die lopende koste word op 135.9 sent per kilometer vasgestel. 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 91 440,00 per jaar en dus R 7 620,00 per maand.
- 4.2.4** Gemeentes sou ook die leraar kon vergoed vir vastekoste van R 66 976,00 per jaar vir die aankaf van 'n motor en dan maandelikse kilometers soos geëis vir werklike reise in belang van die gemeente teen 135.9 sent per kilometer.

Samevattend is dit soos volg:

	2014/2015	2015/2016	2016/2017
- Jaarlikse vaste koste betaalbaar	R 65 667	R 66 530	R 66 976
- Loopkoste 135.9c vir 18 000 km.	<u>24 858</u>	<u>27 018</u>	<u>24 462</u>
	R 90 525	R 93 548	R 91 438

Aanbeveling:

Dit word aanbeveel dat Kerkrade die bedrag afrond na R 91 440-00 per jaar (R 7 620-00 per maand)

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 behuisingvoordeel 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 woning*) 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 toelae vir die werkgewer sal uiteraard 'n belangrike rol speel.

Vergelyk ook Bylaag A

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 nodige 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 vastelyn 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, of direk deur die werkgewer vereffen te word.

8. PENSIOENFONDS BYDRAES

Lidmaatskap van die betrokke pensioenfonds waarvan die werkgewer gebruik maak, is verpligtend in terme van die reëls van die Fonds, soos goedgekeur deur die Registrateur van Pensioenfondse en die Ontvanger van Inkomste. 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 betrokke Fonds. 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.

Vir vrystelling van bydraes tot die pensioenfonds vergelyk die onderskeie reglemente in die Kerkorde van tentmaker en vaste termynposte.

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 Ontvanger van Inkomste. Die werkgewer is verantwoordelik vir sy deel 50% van die bydrae en die Predikant vir die ander 50% van die premie.

10. MEDIESE SKEMA

Die sinode behoort, per ooreenkoms met die betrokke skema, as groep daaraan. Werknemers behoort dus ook lid van die betrokke mediese skema te wees. Die norm vir die subsidiëring van bydraes tot die mediese skema, het histories ontwikkel as 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 deel van die TKVI en 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. BELASTING

12.1 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 volgende is nog moontlikhede, maar die ondersteuning van 'n belastingkundige is baie belangrik om die prosesse korrek te implementeer en administreer.

12.2 Strukturering

Daar is nou verskeie moontlike kombinasies beskikbaar vir die strukturering van die vergoeding. Die twee uiterstes sou kon wees:

12.2.1 TKVI.

12.2.2 Betaling van Traktement en kontant toelaes

Die waarde van alle toelaes word uitbetaal saam met die basiese salaris (12 tjeks) en die 13de tjek word eenmalig jaarliks betaal (dit kan ook maandeliks betaal word, maar word dan nie meer gespesifiseer as 'n 13de tjek nie).

Die werkgewer se bydraes tot die pensioen- en mediese skemas word aan die betrokke instansies oorbetaal.

12.2.3 Betaling van Traktement en voorsiening van 'vakman-gereedskap' ("tools of the trade")

Alle toelaes word vervang met 'vakman-gereedskap' ("tools of the trade").

Dit impliseer dat gratis behuising voorsien word (gekoop of gehuur deur die gemeente) die voertuigtoelae vervang word met 'n voertuig wat vir ampsdoeleindes deur die werkgewer aangekoop word, 'n rekenaar en selfoon vir ampsdoeleindes voorsien word (kontrakte in die naam van die gemeente), onthaalkoste en die koste van boeke per faktuur deur die werknemer geëis word tot op die ooreengekome bedrag.

Die Traktement en bonus word aan die werknemer uitbetaal en die werkgewerbydraes vir pensioen en mediese voordele word aan die betrokke skemas oorbetaal.

12.3 Kundigheid

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.

13. DIENSOOREENKOMS

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

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 pariteit hul predikante sal versorg.

Vriendelike groete.

Dr AS (Bertus) Koorts

Algemene Kantoorbestuurder

BEHUISINGSVOORDELE VIR BEDIENAAR VAN DIE WOORD

1. Die Kerkorde

Die Kerkorde bepaal tans soos volg:

Artikel 13 –

Die gemeente of kerkverband in wie se diens 'n bedienaar van die Woord staan, sien om na die persoon se geestelike, emosionele en fisieke behoeftes, is medeverantwoordelik vir die bedieningsontwikkeling en is verantwoordelik vir die lewensonderhoud soos ooreengekom¹.

2. Uitgangspunt

Daar moet 'n **balans** wees in die gemeente en die Bedienaar van die Woord se bydrae. Die gemeente moet nie alleen vir die Bedienaar van die Woord in staat stel om 'n bate op te bou en so te voorsien vir aftrede nie. Die Bedienaar van die Woord behoort 'n eie bydrae te lewer, wat wesenlik bydra om die bate op te bou. Daar kan nie net op die gemeente se bydraes staat gemaak word nie.”

Reeds in 2005/06 is geoordeel dat die formule wat tot op daardie stadium gebruik is, nie meer funksioneel is nie, aangesien daar te veel verskille in die omstandighede van individue voorkom. Dit moet altyd in gedagte gehou word dat gratis huisvesting of 'n vergelykbare voordeel (soos onderhandel deur die partye) deel vorm van die totale TKVI van die Bedienaar van die Woord.

3. Riglyne vanaf ASP en ASFB

3.1 Behuisingsvoordeel

Die riglyn waarvolgens behuisingstoelaes bereken word, is dat die toelae vergelykbaar behoort te wees met die voorsiening van gratis huisvesting (soos deur die partye onderhandel). Dit vorm deel van die TKVI pakket. Die volgende is riglyne ten opsigte van die onderhandelingsproses tussen werkgewer (kerkraad) en werknemer (Bedienaar van die Woord):

3.2 Praktiese omstandighede

3.2.1 Die meeste gemeentes beskik oor doelmatige pastorieë.

3.2.2 Indien daar nie 'n pastorie is nie, kan 'n behuisingsvoordeel aangebied word, as alternatief vir die verkryging van 'n pastorie.

¹ Vergelyk die A tot Z-beleid vervat in die Kerkordeboek of geplaas op die webblad van die NG Kerk www.ngkerk.org.za.

3.2.3 Indien 'n Bedienaar van die Woord in 'n pastorie woon en 'n eie huis wil betrek, kan hy/sy vooraf met die kerkraad oor die moontlikheid onderhandel.

3.3 Beginsels wat in ag geneem moet word

- i) Die voordeel moet **bekostigbaar** wees.
- ii) Die voordeel moet enersyds vir die **gemeente** bekostigbaar wees. Meeste gemeentes (indien nie almal nie) beskik reeds oor doelmatige behuising. Om die voordeel te verander, moet die gemeente óf oor bykomende fondse beskik, óf die huidige pastorie verhuur of verkoop. Gewoonlik veroorsaak die manier van doen, 'n groter uitgawe vir die gemeente.
- iii) Hierdie voordeel moet ook bekostigbaar vir die **Bedienaar van die Woord** wees. Dikwels is huise in die gemeente te duur of moet 'n te groot gedeelte van die totale vergoeding aan 'n huis afgestaan word. iv) Die voordeel moet **billik** wees:
 - a) Hiermee word bedoel dat daar duidelik aangetoon word, hoe groot die huis moet wees. Beide partye se verwagtinge moet gestel word. Moet dit 'n huis wees, wat geskik is vir aftrede? Moet dit dalk 'n huis wees, wat vir 'n Bedienaar van die Woord met 'n klompie kinders geskik is? Moet die huis ook as 'n kantoor en werkplek dien of nie? Word daar elders alternatiewe kantoorruimtes voorsien?
 - b) Die waarde van die behuisingsvoordeel word bereken vir 'n huis van 230 vierkante meter, wat slegs as 'n woonhuis dien. Die helfte van die koste word gesubsidieer.
- v) Daar moet 'n **balans** wees in die gemeente en die Bedienaar van die Woord se bydrae.
- vi) Die gemeente moet nie alleen vir die Bedienaar van die Woord in staat stel om 'n bate op te bou en so te voorsien vir aftrede nie. Die Bedienaar van die Woord behoort 'n eie bydrae te lewer, wat wesenlik bydra om die bate op te bou. Daar kan nie net op die gemeente se bydraes staat gemaak word nie.
- vii) Daar is ook ander wyses, waarop vir aftrede voorsiening gemaak kan word, as om net vroegtydig 'n eie huis te bekom.
- viii) Die voordeel se **belasting-implikasies** moet verreken word:
 - a) Bedienaar van die Woord in pastorieë, betaal belasting op die gratis woning. 'n Bedrag word tans deur die Inkomstediens bepaal en maandeliks by die vergoeding getel, waarop die Bedienaar van die Woord se totale belasting bereken word.
 - b) Bedienaar van die Woord in eie huise betaal ook belasting op die behuisingsvoordeel. ix) Dié voordeel moet nie 'n **nadelige invloed** op die Bedienaar van die Woord se funksionering hê nie.
 - c) Dikwels bring 'n eie huis soveel "moeite" vir instandhouding, dat dit aandag van die primêre taak aftrek. Dit is 'n besliste nadeel.
 - d) Dikwels is 'n Bedienaar van die Woord met 'n eie huis, so aan 'n gemeente gebind, dat hy/sy nie kan skuif nie.
 - e) Soms kan 'n Bedienaar van die Woord nie 'n huis binne die grense van die gemeente bekostig nie, wat ook in ag geneem moet word.

3.4 Waarde van die behuisingsvoordele

- 1) Die berekening van die voordeel was egter aan talle veranderlikes onderworpe. Vir die huistoelae word die volgende in ag geneem: munisipale belasting, munisipale dienste,

water, elektrisiteit, versekering en die onderhoud van die eiendom. Hierdie bedrae verskil ook van gebied tot gebied. Vir die berekening van die rente-subsidie word die verbandkoers, wat van tyd tot tyd wissel, 'n perk op die leningsbedrag en 'n bepaalde termyn in ag geneem.

- 2) Die beginsel waarvolgens gewerk is, is die riglyn wat bepaal dat die behuisingstoelae vergelykbaar behoort te wees met die voorsiening van gratis huisvesting.
- 3) Berekening: Die volgende word as riglyne gegee ten opsigte van die berekening van 'n behuisingvoordeel van 'n Bedienaar van die Woord: Die totale behuisingssubsidie kan met die volgende aanwysers bereken word:
 - a) Die gemiddelde verhuringskoste van 'n drie slaapkamer woning wat oor 'n studeerkamer (ongeveer 230m²) beskik in die direkte omgewing van die gemeente. (A)
 - b) Die gemiddelde historiese munisipale rekeninge in soverre dit betrekking het op statutêre heffings en/of water- en elektrisiteitsverbruik asook eiendomsbelasting wat betrekking het op die pastorie(ë) van die gemeente. (B)
 - c) Die gemiddelde historiese instandhoudingsbegroting die afgelope twee/drie finansiële jare wat betrekking het op die pastorie(ë) wat die Gemeente (C)

Totaal: Verhuringskoste (A) + Verbruiksrekening (B) + Instandhouding (C)

3.5 Jaarlikse verhoging

- 3.5.1 Aangesien die Bedienaar van die Woord die woonhuis teen 'n bepaalde bedrag aangekoop het wat nie verander nie, behoort die behuisingssubsidie nadat dit vasgestel is nie jaarliks te verhoog nie
- 3.5.2 Aangesien daar jaarliks 'n verhoging in munisipale dienste is, behoort die kerkraad oorweging daaraan te skenk om die gedeelte van die behuisingvoordeel ook jaarliks te verhoog aan die hand van die persentasie verhogings van die plaaslike munisipaliteit
- 3.5.3 Aangesien instandhoudingskoste ook jaarliks verhoog behoort die kerkraad oorweging daaraan te skenk om die gedeelte van die behuisingvoordeel ook jaarliks te verhoog

Die byvoeging van die webadres van SARS insake reistoelae: Die riglyn is soos deur SARS aanbeveel. Hier is die dokument vanwaar die ASP werk

<http://www.treasury.gov.za/documents/national%20budget/2015/sars/Budget%20PocketGuide%202015-16.pdf>