

# **GUIAS PARA SALARIOS DE LOS PASTORES Y SUS BENEFICIOS**

La congregación solicita a un grupo designado (comité ejecutivo, comité ministerial, u otro grupo) para negociar una compensación que sea justa y equitativa con el pastor. Debido a que el grupo designado puede variar, este documento simplemente se va a referir como la congregación. Las guías que son sugeridas son recomendaciones para ser usadas para la negociación entre el pastor y la congregación con la ayuda del Ejecutivo/Ministro del Distrito o alguna persona que sea designada. Estas guías, diseñadas para una posición del pastor tiempo completo, son adaptables a la situación local, incluyendo servicio parte de tiempo. Como los pastores se trasladan de un lugar a otro, un esfuerzo se hizo para proveer unos procedimientos que sean uniformes para determinar una compensación justa. Es con esto en mente que estas guías se deberían usar.

Si la congregación encuentra que es imposible llegar a la escala y proveer los beneficios, hay una Obligación ética de discutir las razones y sus implicaciones con el pastor y buscar de buena fe tomar los pasos para conseguir la escala recomendada y los beneficios lo mas pronto posible. ("Éticas para Congregaciones de la Iglesia de los Hermanos," aprobada por la Conferencia Anual en 1996.)

Los formularios para: la escala salarial, el acuerdo para renovación, y el acuerdo para empezar será enviada a los Ejecutivos/Ministros de los Distritos cada año.

Los Ejecutivos/Ministros de los Distritos siempre están disponibles como consultores en la relación pastor/congregación y debería participar por lo menos una vez cada tres (3) años en una evaluación de la labor pastoral.

## **I. COMPENSACION**

### **A. Salario Básico**

Hay un factor básico como un punto de comienzo en el Salario Básico Recomendado para Pastores. La figura básica deberá ser ajustada anualmente. La figura básica y la escala salarial será enviada después de la Conferencia Anual cada año por el Director de Ministerio.

#### **1, Ajuste Educacional**

El salario básico recomendado asume una Maestría en Divinidad como una pauta para los pastores de tiempo completo. Sin embargo, en reconocimiento de que hay una variedad de nivel educacional para muchos que han sido aprobados para el ministerio, dos columnas adicionales son mostradas. Se entiende que personas en estas categorías tienen programas educacionales para el ministerio aprobado por las Comisiones Ministeriales de los Distritos o la Junta de Distrito; programas que han sido aprobados incluyen: Programa de Capacitación Ministerial (TRIM)

**Educación para el Ministerio Compartido (EFSM), y otros programas de capacitación ministerial administrada por los distritos.**

## **2. Ajustes por Experiencia**

**El diferencial por experiencia es calculado hasta (30) años de experiencia. Los grandes aumentos son ofrecidos en los primeros años de la carrera pastoral que en los últimos años. Después de (30) años, la congregación y el pastor necesitan negociar un aumento anual que refleje el costo de la vida y experiencia adicional.**

## **3. Seguro Social**

**Para fines del Seguro Social, los ministros son empleados-propios y son responsables Por el pago total del Seguro Social. El salario básico es edificado asumiendo esto.**

## **B. Vivienda**

**Las congregaciones son motivadas a ser sensitivas a las necesidades de vivienda de la familia pastoral.**

**Para las congregaciones que no tienen casa pastoral, una suma justa de alquiler o una asignación para vivienda es considerado como parte total de los ingresos del pastor. El ingreso total también es calculado para la pensión, tiempo de incapacidad física y el Seguro Social. Cuando la congregación y el pastor se ponen de acuerdo en cuanto a la asignación para la vivienda, esta debería ser el equivalente a un alquiler en la comunidad.**

**Debido a los impuestos, en acción tomada por la junta oficial (o un comité equivalente), pueden permitir una cantidad mayor para vivienda de lo que se mencionó en el párrafo anterior. La cantidad de esta asignación debe ser especificada en la minuta de la junta. Esta suma mayor es permitida por el IRS (oficina de impuestos) para incluir el costo de utilidades, muebles, reparaciones, etc. El pastor tiene que justificar estos gastos con los recibos.**

**Congregaciones que tienen casas pastorales pueden designar parte del salario básico para utilidades, muebles, etc., esta acción tiene que ser especificada en la minuta de la junta. El pastor tiene que justificar estos gastos con los recibos.**

**Congregaciones que tienen casas pastorales deberían considerar contribuir anualmente el uno (1) por ciento del valor en el mercado, al Fondo para Vivienda de la Iglesia de los Hermanos en el nombre del pastor para cubrir necesidades de vivienda a largo plazo o necesidades en la jubilación (retiro). Esto no es una cuenta de ahorro. Hay información disponible en la Oficina del Director de Ministerio, Junta General de la Iglesia de los hermanos, 1451 Dundee Avenue, Elgin, IL 60120. USA.**

### **C. Plan de Pensiones y Plan Médico**

Plan médico y de pensión han sido desarrollado para el uso de los pastores en las congregaciones de la Iglesia de los Hermanos. La afiliación y continua participación proveerá atención médica en todas las edades y le asegura una pensión en la jubilación (retiro). Pastores, congregaciones, los Ejecutivos/Ministros de los Distritos deberían estar comprometidos de hacer uso de estos planes durante el proceso de negociación.

#### **1. Plan de Pensiones**

El pastor y la congregación deberían participar en el Plan de Pensiones de la Iglesia de los Hermanos. La cantidad se determina añadiendo a el salario básico lo siguiente:

- a. Veinte (20) por ciento del salario básico.
- b. El total de la renta de la casa pastoral por un año.
- c. El total de la asignación para vivienda para aquellos que la reciben.

De esta figura, la congregación paga un 12 por ciento (11 por ciento a la cuenta del Pastor, y un (1) por ciento para el Plan de Asistencia para Trabajadores de los Hermanos), los pastores pagan un 4 por ciento al principio de cada mes o trimestre (dependiendo el método que se escoja) directamente al Fondo de Pensiones (Brethren Benefit Trust).

Los pastores pueden poner una cantidad adicional para protegerse de los impuestos Plan de Pensiones, Información sobre el Plan de Pensiones y la opción de impuestos Diferidos (Tax Deferred Annuity) puede conseguirse directamente de Brethren Benefit Trust, 1505 Dundee Avenue, Elgin, Il. 60120. USA.

#### **2. Plan Medico**

El pastor y la congregación deberían participar en el Plan Médico de la Iglesia de los Hermanos. Las primas están divididas en una proporción de 2:1 entre el pastor y la Congregación y los pagos son hechos mensualmente a la Oficina del Plan Médico.

Los beneficios incluyen hospitalización y cirugías, seguro de vida, incapacidad física Y consejería personal o familiar. Información puede conseguirse de: Plan Médico de La Iglesia de los Hermanos, 1505 Dundee Avenue, Elgin, Il 60120. USA.

### **D. Vacaciones y Días Libres**

El pastor debería tomar día y medio libre por semana, quedando libre de responsabilidades congregaciones excepto por crisis ministeriales.

**El pastor debería recibir tiempo de vacaciones por años de servicios:**

- Tres (3) semanas por los primeros tres (3) años de servicio.
- Cuatro (4) semanas por veinte (20) años de servicio.
- Cinco (5) semanas después de veinte (20) años de servicio.

**El tiempo de las vacaciones deberá tomarse en mutuo acuerdo entre el pastor y la congregación.**

#### **E. Circunstancias Especiales**

**Al pastor se le deben conceder treinta (30) días para circunstancias especiales (paternidad/ Maternidad), enfermedad, muerte de un familiar y otras crisis) comenzando con el primer día de servicio y añadir diez (10) por cada año adicional acumulando una cantidad que no exceda los noventa (90) días. Después de la solicitud, al pastor se le puede conceder este tiempo por circunstancias especiales con la aprobación de la congregación. La congregación no tiene que pagar por los días acumulados por circunstancias especiales que no hayan sido usados cuando su servicio ha terminado. Información correcta debe ser mantenida por la iglesia. Los días acumulados no usados se van con el pastor.**

## **II. OTROS GASTOS RELACIONADOS CON EL PASTOR**

### **A. Viajes**

**La congregación debe asumir el costo de viaje en las actividades ministeriales reembolsando al pastor por el uso de su carro personal. La información sobre el millaje y pagarle el millaje de acuerdo a la tarifa establecida por la oficina de impuestos (IRS). La congregación puede escoger comprar el vehículo o un alquiler a largo plazo.**

### **B. Conferencias: Anual y la del Distrito**

**La congregación debe esperar que el pastor asistirá a ambas Conferencias y proveerá para los gastos y el tiempo.**

### **C. Crecimiento Profesional**

**En vista de que el crecimiento es algo permanente en el ministerio de un pastor, la congregación y el pastor deberían planear por lo menos una semana de una experiencia especial de crecimiento cada año. La congregación debe contribuir a esta experiencia ofreciendo tiempo y dinero.**

Juntos, el pastor y la congregación deberían desarrollar un estrategia donde el pastor pueda tomar un tiempo para experiencia de crecimiento, recibiendo su salario completo. En algunas iglesias esto se hace después de siete (7) años de servicio. Al tiempo del sabático se le puede añadir días de vacaciones para hacer un total de tres (3) meses. Debido a que el sabático esta diseñado para renovar al pastor en su ministerio actual, se asume que el pastor estará en su pastorado actual por lo menos un año más después que el sabático ha finalizado.

#### **D. Gastos Profesionales**

Los gastos profesionales en que pueda incurrir debería ser negociado.

### **III. GASTOS DE MUDANZA**

La congregación pagará los gastos de mudanza del pastor y su familia hacia la congregación.

### **IV. LA COMPENSACION LABORAR**

La congregación debería participar en la compensación laborar del estado aunque esto es opcional en las iglesias.

### **V. OTROS MINISTERIOS**

Aunque no hay mucho gastos envueltos es importante que la congregación y el pastor debe ponerse de acuerdo en la cantidad y tipo de involucrimiento que puede tener más allá del ministerio congregacional. Tales ministerios podrían ser: un rol de liderato en la Conferencia Anual, el Distrito o actividades en la Junta General, programas de campamentos, organizaciones ecuménicas y involucrimiento comunitario.

### **VI. EVALUACION Y REVISION ANUAL**

Es importante que el pastor y el comité ejecutivo (o comité ministerial) puedan negociar una descripción de trabajo y evaluar la labor pastoral anualmente.

### **VII. LA AUTORIDAD PARA EL MINISTERIO**

Todos los ministros ordenados en la Iglesia de los Hermanos se le concede autoridad a través de sus Juntas de Distritos o las Comisiones Ministeriales de los Distritos. Personas que no son ordenadas en la Iglesia de los Hermanos necesitan la aprobación de la Junta del Distrito para servir como pastores, Todos los ministros ordenados son responsables a sus distritos por sus ministerios.

