

RECOMENDACIONES PARA LA COMPENSACIÓN PASTORAL

INTRODUCCIÓN:

El ministro es un siervo de Dios y como tal debe ser recompensado por su labor. Dios es su jefe y el le remunera a través de su iglesia. Bíblicamente, Dios ha hecho provisión para los que son llamados y escogidos para servirle a Él y Su pueblo. Esto lo vemos en el Antiguo y Nuevo Testamento (Números 5:9, Mateo 10:9, 10, I Corintios 9:14, Gálatas 6:6).

PLAN DE COMPENSACIÓN TOTAL

I) REEMBOLSOS

- * El gobierno sugiere establecer un plan de reembolso contabilizado para gastos profesionales. Estos son gastos congregacionales que aseguran el ministerio y no deben ser incluidos en el paquete de compensación (pago) del pastor.

1. Auto

- a) Se puede tener un vehículo de la iglesia con todos los gastos pagos, siempre y cuando el uso es ministerial.
- b) Si el pastor utiliza su vehículo se recomienda pagarle por milla para el uso del ministerio (negocio).

(Para el 2018 IRS aprobó .545/ milla).

2. Otros Gastos Profesionales

- a) Gastos de Convención
- b) Gastos de Retiros
- c) Gastos de “hospitalidad”
- d) Libros/Magazines
- e) Renovación de Credenciales
- f) Membresía a Organizaciones
- g) Teléfono

II) BENEFICIOS

El Comité (junta) y el pastor pueden negociar estos artículos.

1. Beneficios de Pensión – Utilizando el MBA, IRA, u otro programa se debe hacer provisión para la jubilación pastoral (1 – 20% de salario). Esta cantidad se deposita directamente y no es parte de lo reportado en la W-2 ó 1099.
2. Seguro Médico – Se debe hacer provisión para pagar toda la cuota requerida para una familia. Un plan comprensivo se debe obtener.
3. Seguro de vida – Programa Distrital (\$200.00/año), de AGFS u otro.
4. Educación Continuada – Se debe proveer finanzas para ayudar al ministro con gastos de inscripción a seminarios para mantenerse creciendo en el desarrollo ministerial (mínimo de \$500.00).
5. Vacaciones – la labor ministerial es ardua; se debe hacer provisión para cuatro (4) semanas de vacaciones, incluyendo los domingos. El ministro regresará refrescado y con más ánimo.

6. Día Libre – La labor ministerial incluye el estar disponible a todas horas; se sugiere que el ministro tenga de uno (1) a dos (2) días libres semanalmente.
7. Días Festivos – El ministro es un padre, esposo, amigo, etc., por lo tanto debe ser tratado como los demás empleados lo son, comúnmente los empleados reciben de 9 a 10 días festivos al año.
8. Días por enfermedad Reconociendo que el ministro es un ser humano que no está exento a las enfermedades, se debe hacer provisión para cuando llega la enfermedad. El/ella debe sentirse que puede tomar tiempo para recuperarse sin que se le critique. Comúnmente los empleados reciben hasta doce (12) días por año. En caso de una enfermedad alargada o permisos especiales (maternidad/paternidad) se debe tratar el asunto.
9. Sabático Se debe insistir que el pastor después de (6 – 10) años consecutivos tome un tiempo para estudiar, enriquecerse, viajar, etc. Se le debe pagar el salario regular durante este tiempo y hacer arreglos para la labor ministerial.
10. Seguro Social
 - a) El ministro debe pagar impuestos de Seguro Social en la totalidad de su salario y vivienda (15.3%).
 - b) Paga impuestos federales y estatales sólo en la cantidad designada como salario básico.

c) Cualquier ayuda financiera adicional para cubrir impuestos se debe clasificar como salario adicional y está sujeto a los impuestos federales y de seguro social (como mínimo se recomienda el 7.65% del empleador).

11. Remuneración de Separación – El Concilio de Distrito recomienda hacer provisión a través de ahorros para poder remunerar a la familia pastoral dos (2) semanas por año de servicio (hasta 10 años). Este fondo se debe poner en cuenta separada.

III) BENEFICIO DE VIVIENDA (HOUSING ALLOWANCE)

Este beneficio puede ayudar a reducir los impuestos federales. Se recomienda calificar parte del salario total como “vivienda” aún cuando el ministro viva en la casa pastoral. Si este es el caso, además de designar una cantidad para los gastos de muebles y otros enseres se pueden aumentar la pensión de 2 a 5% para que el ministro pueda acumular para la compra de su propia casa al jubilarse.

La cantidad máxima de “vivienda” no puede ser más que lo que actualmente se gasta en mensualidades, muebles, utilidades o el valor de la renta de una propiedad similar. Es la responsabilidad del ministro poder probar al “IRS” si fuese cuestionado, no la iglesia. No obstante para poder aplicar este beneficio debe haber una “Resolución de la junta o iglesia” que especifique la cantidad del beneficio antes de

aplicarlo. Recomendamos hacer dicha decisión en diciembre.

IV) SALARIO BÁSICO MÍNIMO

Basado en tamaño de congregación (asistencia), no incluye beneficios.

<u>Asistencia</u>	<u>Salario</u>
0 – 100	\$30,300.00
100 – 200	\$35,500.00
200 – 300	\$40,500.00
300 – 400	\$46,500.00
400 – 600	\$53,500.00
600 – 800	\$57,000.00

* **Paquete pastoral-suma de II, III y IV**

V) EVALUACIÓN

La congregación debe revisar el paquete de compensación Pastoral anualmente.

- 1) Ajustar el salario por el COLA anual (el costo de vivienda/2017 es 1%). Los empleados federales están recibiendo un aumento de 1.6%.
- 2) Aumento basado en merito/ crecimiento/años de servicio/etc.

VI) MINISTROS A TIEMPO PARCIAL

* La compensación de ministros a tiempo parcial puede incluir lo siguiente:

1. Salario básico (50% de ministro a tiempo completo)
2. % de Beneficios de Vivienda y otros
3. Reembolsos de gastos de Ministerio

* **Compensación y beneficios a nivel Nacional (50,000.00 – 102,000.00)**

DISTRITO HISPANO DEL ESTE

213 Old Tappan Road
Old Tappan, NJ 07675



**ASAMBLEAS DE DIOS
DISTRITO HISPANO
DEL ESTE**

RECOMENDACIONES

**PARA LA
COMPENSACIÓN
PASTORAL**

2018

Contacto: Rev. Sergio A. Martínez
Secretario /Tesorero
Correo: smartinez@sedag.org
Tel.: 201-358-9006
Fax: 201-358-2354