

Notas de la reunión:

El Comité de Compensación de Ministros del Sínodo Regional de América Central se reunió el 15 de agosto de 2024 a través de Zoom.

Las siguientes son notas o cambios realizados en las pautas:

1. El comité consideró la tabla de salario mínimo publicada en las pautas de compensación y votó por unanimidad para aumentar la tabla de salario mínimo en un 3%.
2. Se destacó nuevamente que estas pautas son mínimas y se alienta a las iglesias a superarlas si es posible. Si una iglesia aumenta el salario de su ministro en un 4% y descubre que puede aumentarlo aún más adelante en el año debido a la generosidad y fecundidad congregacional, se anima a la iglesia a ajustarse y dar un aumento mayor. Además, algunas iglesias y pastores han negociado mutuamente vacaciones adicionales en lugar de un aumento salarial. Si se acuerda esta negociación, o una iglesia no puede cumplir con estos mínimos, debe consultar e informar a su classis.
3. Se alienta nuevamente a las iglesias a que consulten las leyes impositivas apropiadas y las pautas de compensación relacionadas con la obtención de un seguro de salud que no sea a través de la Asociación de Beneficios Reformados. Un posible recurso para que las iglesias consulten es www.clergytaxnet.com.
4. El comité también examinó la tarifa actual de suministro del púlpito y acordó por unanimidad aumentar los honorarios a \$175 por servicio. Además de este honorario, la iglesia es responsable de reembolsar el millaje a la tasa de reembolso actual del IRS.

Calendario de Salarios, Normas y Pautas para el Ministro 2023

Introducción y Recomendaciones

1. El llamado o contrato emitido a un pastor ordenado de la Iglesia Reformada en los Estados Unidos tiene dos conceptos principales que se relacionan con la relación entre un pastor y las

personas. Específicamente, el pastor debe realizar ciertos servicios en su ministerio entre las personas y las personas deben proporcionar una remuneración para que el pastor lo mantenga alejado de las preocupaciones temporales. Esta última es una obligación claramente asumida por la iglesia.

2. El Libro de Orden de la Iglesia establece: "Un consistorio cumplirá con las disposiciones del formulario de convocatoria (Apéndice, Formulario No. 5) para la jubilación y el seguro para todos los ministros que sirven a la iglesia bajo convocatoria o contrato a menos que (a) con respecto a la jubilación, el ministro sea cubierto por el plan de jubilación patrocinado por el Sínodo Regional de Canadá o el plan de jubilación de la comunión donde se mantiene la membresía del ministro, o (b) el clasis determina que el ministro está sirviendo a la iglesia a tiempo parcial y que las circunstancias justifican que el consistorio estar exento de este requisito. (1.1.2.7, p. 15)."
3. Cada iglesia y consistorio necesita involucrarse con su (s) pastor (es) para establecer metas específicas tanto para el (los) pastor (s) como para la iglesia con el fin de guiar a la iglesia en la misión de Jesucristo. Las consideraciones financieras son parte de esta responsabilidad y comunicación bidireccionales..
4. Para que los pastores en el RCA sean compensados adecuadamente, cada clase establece un estándar mínimo que debe cumplirse. Después de alcanzar este mínimo, hay una base para la discusión entre el pastor y la iglesia sobre cómo se debe reconocer el desempeño y las necesidades en la determinación del salario..
5. Se alienta a cada iglesia a consultar recursos en su comunidad y en línea, como www.chapwoodindex.com, para ayudar a evaluar un aumento real del costo de vida para sus pastores. Estos tipos de recursos hacen un inventario de bienes y servicios que cada persona compra durante el año y lo refleja como un aumento en el costo de vida real..
6. Se espera que cada iglesia designe un comité de personal para trabajar con el personal pastoral de la iglesia. Además, se espera que este mismo comité se utilice para trabajar con todo el personal de la iglesia, ordenado o no ordenado. Al darse cuenta de que hay diferencias de una iglesia a otra, los detalles del comité de personal se dejarían a la iglesia individual. Sin embargo, las siguientes deben ser pautas mínimas del comité:
 - a. Reunirse en un horario regular con cada pastor y miembro del personal al menos dos veces al año
 - b. Establezca y discuta objetivos para cada posición y cómo esos objetivos se ajustan a la visión de la iglesia
 - c. Revisar el desempeño pasado de los pastores y del personalRecognize superior achievements and extraordinary service
 - d. Discutir preocupaciones generales
 - e. Discutir específicamente las necesidades financieras para incluir salario, vivienda, reembolso de transporte, seguro, educación continua y plan de jubilación, según corresponda
 - f. Considere las necesidades financieras más allá de los gastos cotidianos, como facturas médicas, costos de educación, emergencias y jubilación
 - g. Discuta otras necesidades como crisis familiar, enfermedad, estrés marital, depresión y frustración ministerial
 - h. Dar apoyo y aliento.
 - i. Discutir y facilitar las buenas relaciones entre el personal de la iglesia
 - j. Actuar como el enlace de comunicación entre el personal y el consistorio
 - k. Se pueden encontrar herramientas y recursos útiles para los comités de personal en www.rsmam.org/resources

7. Se recomienda que las iglesias y los pastores consulten con los profesionales de impuestos apropiados mientras elaboran los detalles de la compensación y la planificación financiera del pastor. El asesoramiento fiscal es importante para maximizar los beneficios del pastor, minimizar los costos de la iglesia y proteger a todas las partes de incurrir en sanciones por malas prácticas.
8. Se recomienda que las iglesias y los pastores consulten las publicaciones del Servicio de Impuestos Internos (IRS) para obtener información y normas específicas. Las siguientes dos publicaciones son especialmente útiles y se pueden encontrar en <http://www.irs.gov/Forms-&-Pubs>:
 - a. Publication 1828 – Tax Guide for Churches and Religious Organizations. Especialmente tenga en cuenta la sección titulada *Special Rules for Compensation of Ministers*.
 - b. Publication 517 – Social Security and Other information for Members of the Clergy and Religious Workers. Esta publicación incluye ejemplos de formularios.

Reglas para Compensación Mínima y Beneficios

1. Hay **tres componentes** para la compensación mínima para pastores: 1. **Salario**, 2. **Seguro social y subsidio de Medicare**, y 3. **Vivienda o un subsidio de vivienda**, si corresponde. Además, hay **gastos reembolsables y otras provisiones**.
2. Esto representa reglas mínimas: una iglesia puede superar cualquiera de ellas.
3. **Si una iglesia no puede cumplir con los mínimos establecidos en este documento, la iglesia y el ministro deben comunicarse con su clase para solicitar una exención de estos requisitos.** Si el consistorio y el ministro han llegado a un acuerdo que es inferior al mínimo, dicho acuerdo se presentará con la solicitud de exención. Los términos acordados no serán inferiores a los requisitos de BCO. No se requiere que la compensación o los beneficios perdidos por cualquier exención aprobada sean reembolsados a menos que la iglesia, el ministro y el clasis estipulen y aprueben un acuerdo de pago. Puede encontrar un recurso útil en nuestro sitio web en <http://wp.me/a5n3oy-bw>.

Compensación Mínima

1. Salario

Regla: La iglesia le pagará al pastor un salario que sea igual o superior a las cantidades de acuerdo con la tabla a continuación.

Instrucciones de la carta:

1. Determine la cifra de asistencia apropiada para su iglesia el domingo por la mañana. Se deben realizar ajustes para múltiples servicios los domingos por la mañana y los servicios entre semana que están destinados a reemplazar un servicio dominical por la mañana. Múltiples asistentes solo deben contarse una vez.
2. Determinar los años desde la ordenación. Si el pastor ha tenido experiencia en el ministerio antes de la ordenación, se recomienda que la iglesia considere esta experiencia. (Nota: El aumento porcentual que figura en el cuadro no es solo un aumento del salario del año anterior. Los años transcurridos desde la ordenación también deben ajustarse).
3. La cifra resultante es el salario *mínimo* para el pastor. Esta cantidad se puede aumentar según las necesidades, el desempeño del pastor y debe tener en cuenta la ubicación de la iglesia, la situación económica, otras situaciones financieras, etc. Una iglesia debe considerar muchos factores además de encontrar la columna y fila correspondiente en la siguiente hoja de cálculo..

4. La fecha de vigencia de este cuadro será el 1 de enero del año para el cual se publican estas pautas y reglas. Sin embargo, una iglesia puede elegir usar una fecha anterior.

Recomendación: si la iglesia ya está compensando al pastor por encima del salario mínimo para un año determinado, se recomienda que para el año siguiente la iglesia aumente ese salario según el aumento porcentual estipulado.

Average Worship Attendance	0-200		201-400		401 & Above	
	Salary	Salary+Housing	Salary	Salary+Housing	Salary	Salary+Housing
0-1	\$51,083.85	\$71,517.39	\$54,416.92	\$76,183.69	\$57,957.19	\$81,140.07
2	\$52,857.40	\$74,000.36	\$56,228.63	\$78,720.09	\$59,740.28	\$83,636.40
3	\$54,579.14	\$76,410.80	\$57,695.46	\$80,773.64	\$61,453.85	\$86,035.39
4	\$56,282.01	\$78,794.81	\$59,495.56	\$83,293.78	\$63,371.21	\$88,719.69
5	\$57,976.28	\$81,166.79	\$61,422.49	\$85,991.49	\$64,844.17	\$90,781.84
6	\$58,253.01	\$81,554.22	\$61,779.66	\$86,491.52	\$65,212.24	\$91,297.13
7	\$58,527.02	\$81,937.83	\$62,131.37	\$86,983.91	\$65,574.85	\$91,804.80
8	\$58,794.21	\$82,311.89	\$62,476.26	\$87,466.76	\$65,932.02	\$92,304.82
9	\$59,065.49	\$82,691.69	\$62,810.25	\$87,934.35	\$66,281.00	\$92,793.40
10	\$59,269.97	\$82,977.96	\$63,149.69	\$88,409.57	\$66,631.35	\$93,283.89
11	\$59,467.64	\$83,254.69	\$63,504.13	\$88,905.78	\$66,977.60	\$93,768.65
12	\$59,665.31	\$83,531.43	\$63,812.21	\$89,337.10	\$67,326.59	\$94,257.22
13	\$59,861.61	\$83,806.25	\$64,133.93	\$89,787.51	\$67,649.67	\$94,709.54
14	\$60,048.37	\$84,067.72	\$64,450.20	\$90,230.28	\$67,975.48	\$95,165.67
15	\$60,236.49	\$84,331.09	\$64,755.56	\$90,657.78	\$68,299.93	\$95,619.90
16	\$60,420.53	\$84,588.74	\$65,062.28	\$91,087.20	\$68,623.01	\$96,072.21
17	\$60,601.84	\$84,842.57	\$65,362.19	\$91,507.07	\$68,937.91	\$96,513.08
18	\$60,777.69	\$85,088.77	\$65,658.01	\$91,921.21	\$69,246.00	\$96,944.40
19	\$60,952.18	\$85,333.06	\$65,951.10	\$92,331.54	\$69,554.09	\$97,375.72
20+	\$61,121.22	\$85,569.71	\$66,240.10	\$92,736.15	\$69,858.08	\$97,801.32

2. Seguro Social y Subsidio de Medicare

Los pastores se consideran autónomos para el impuesto de la Seguridad Social y Medicare. Por lo tanto, deben pagar este impuesto como trabajadores independientes sin el beneficio del pago del empleador de la parte del impuesto del empleador. La intención de estas reglas es compensar al pastor por la parte del empleador de este impuesto. Si un pastor ha elegido no ser parte del sistema de Seguridad Social, se debe hacer una asignación equitativa a otro plan de jubilación apropiado.

Regla: La iglesia reembolsará al pastor una parte de los impuestos de seguro social / Medicare por cuenta propia que sea igual a la parte del empleador de los impuestos de seguro social / Medicare. Actualmente esta cantidad es del 7.65%. El reembolso se calcula tomando el porcentaje del salario del empleador más el alojamiento.

1. Si la iglesia proporciona una casa al pastor, se calcula que el monto de la vivienda será
 - a. Al menos el valor justo de alquiler de una casa parroquial más el costo de los servicios públicos amueblados, o
 - b. 40% del monto del salario, a menos que el 40% sea menor que el valor justo del alquiler más los servicios públicos.
2. Si el pastor recibe un subsidio de vivienda, el monto de la vivienda es el monto real pagado.
3. La asignación se considera ingreso adicional a menos que se difiera de otra manera.

3. Vivienda

Regla: La iglesia proporcionará al pastor el uso gratuito de una casa parroquial que incluye todos los servicios públicos. Alternativamente, la iglesia puede proporcionar un subsidio de vivienda en efectivo para el pastor. El monto de la asignación debe ser adecuado para reembolsar al pastor por el alquiler o la compra de una vivienda adecuada para el pastor y su familia en la comunidad donde se encuentra la iglesia más los servicios públicos.

Los siguientes son los pasos adecuados para calcular la compensación mínima cuando se ofrece un subsidio de vivienda al pastor:

1. Determine el salario mínimo usando la tabla como se describe arriba.

Nota: Si el salario se pagará por encima del mínimo, se debe usar esa cifra.
2. Determine la cantidad apropiada para reembolsar la vivienda adecuada en la comunidad donde se encuentra la iglesia, más los servicios públicos. Nuestra guía es la cantidad sugerida por la Administración del Seguro Social del 40% del salario. La vivienda adecuada real podría depender más de una serie de factores que incluirían el tamaño de la familia del pastor y el costo de la vivienda en la comunidad donde se encuentra la iglesia.
3. El pastor puede elegir transferir voluntariamente una parte de su salario a la vivienda para una posible ventaja fiscal para el pastor. La iglesia y el pastor deben tener cuidado de seguir las pautas del IRS, incluida la designación de la asignación de vivienda de conformidad con las medidas oficiales tomadas antes del pago. Se recomienda consultar las publicaciones del IRS del año en curso y obtener asesoramiento fiscal profesional. La iglesia no debe permitir esta transferencia voluntaria hasta que se completen los pasos 1 y 2. El salario y el subsidio de vivienda no deben ofrecerse como un paquete.
4. La asignación de Seguro Social y Medicare se calcula luego en la suma del Salario y la Asignación de Vivienda (que figuran en la tabla de salario mínimo).

Asignaciones de Gastos Reembolsables

1. Reembolso de gastos del vehículo: si el pastor usa su vehículo personal para los negocios de la iglesia, la iglesia reembolsará al pastor por el uso comercial de la iglesia. El reembolso será a la tasa de millaje estándar del IRS. Se deben seguir las reglas de informes del IRS para gastos de vehículos. (Alternativamente, la iglesia puede comprar un vehículo para que el pastor lo use para los negocios de la iglesia. Todos los gastos relacionados con la iglesia para dicho vehículo serán pagados por la iglesia).
2. Teléfono e internet: La iglesia proporcionará al pastor el servicio telefónico e internet necesario para llevar a cabo los negocios de la iglesia. El pastor sería responsable de cualquier cargo adicional por uso personal. Si la iglesia espera que el pastor esté disponible por teléfono celular, el servicio telefónico necesario incluirá el servicio de teléfono celular.

Otras Provisiones

1. Programa de jubilación de RCA: La iglesia hará toda la contribución en nombre del pastor al programa de jubilación de RCA. La contribución deberá seguir las instrucciones dadas anualmente por la Junta de Servicios de Beneficios y se basa en el salario y la vivienda, y no en otros beneficios como las asignaciones de Seguro Social y Medicare, la asignación de vehículos o la asignación de educación continua. Se puede encontrar información más completa en: <https://www.rca.org/benefits/retirement/rca-retirement-plan>
2. Seguro:
 - a. La iglesia hará toda la contribución para las primas de seguro de Incapacidad a Largo Plazo y Vida Grupal de RCA.
 - b. La iglesia cubrirá el costo del seguro médico, que cumple o excede la cobertura mínima de seguro médico según lo estipulado por la Junta de Servicios de Beneficios, para el ministro y su familia inmediata en una de cuatro maneras:
 - i. Pague el costo del seguro médico grupal como se ofrece a través de la Asociación de Beneficios Reformados.
 - ii. Pagar el costo de otro plan de seguro médico grupal o privado.
 - iii. Reembolsar el costo del ministro para comprar un seguro a través del mercado de seguros.
 - iv. Reembolsar a los empleados el costo de la cobertura médica obtenida a través del plan grupal patrocinado por el empleador del cónyuge.
 - c. Para 2023, los requisitos mínimos para el seguro médico especificados por la Junta de Servicios de Beneficios (a través de su Plan del Consumidor desde su sitio web: <https://www.rca.org/benefits/insurance/medical-insurance/>) son:
 - El Plan del Consumidor de la Asociación de Beneficios Reformados (RBA) o equivalente;
 - 80% de coseguro (80% pagado por el asegurador, 20% pagado por el individuo);
 - Deducible individual: \$ 2,800, Deducible familiar: \$ 5,600;
 - Costo máximo de desembolso personal dentro de la red: individual: \$ 5,000, familiar: \$ 10,000;
 - Una vez que se han cubierto los costos de bolsillo, el plan cubre el 100% de los gastos elegibles;
 - Si se utiliza el seguro médico de un cónyuge, la iglesia debe compensar al ministro por cualquier gasto más allá de los gastos del plan del consumidor de la RBA;
 - d. Los requisitos mínimos de la Junta de Beneficios no se aplican si el ministro está inscrito en Medicare o en el servicio de atención médica de la Administración de

Veteranos, o si el empleado tiene cobertura médica bajo el plan de su cónyuge o padre.

- e. Como mínimo, la iglesia es responsable de las primas del Plan de Consumidor de RBA. Si el pastor y la iglesia negocian la compra de un plan alternativo, la iglesia es responsable de los costos reales de la prima del plan alternativo o de una cantidad igual a la prima del Plan del Consumidor, lo que sea menor. La iglesia puede optar por proporcionar una compensación adicional para cubrir las primas del seguro médico o los gastos de bolsillo incurridos por el pastor.
 - f. Tenga en cuenta que cualquier reembolso otorgado puede declararse como ingreso adicional. Se anima a la iglesia y al pastor a consultar con los profesionales de impuestos correspondientes con respecto a este reembolso..
 - g. Se recomienda que las iglesias consideren reembolsar o pagar la totalidad o parte de la prima de cualquier seguro dental. (Nota: el plan dental de RBA no está disponible para los empleados que hayan optado por comprar un plan médico externo o uno a través del Mercado).
 - h. Se recomienda y alienta que si una iglesia elige el Plan del Consumidor de la Asociación de Beneficios Reformados (Plan de Deducible Alto) que una parte de los ahorros del uso de este Plan del Consumidor se contribuya a la cuenta de ahorros para la salud del pastor.
2. Discapacidad: la discapacidad física, emocional o mental se define como la incapacidad del pastor para llevar a cabo las funciones normales de su oficina. En tal caso, ya sea discapacidad total o parcial, el salario y los beneficios del pastor se pagarán por un período de seis meses. De allí en adelante, todos los beneficios que se le deben al pastor son aquellos provistos por el Seguro de incapacidad a largo plazo.
3. Vacaciones: El siguiente horario se aplicará para la cantidad de vacaciones anuales para el pastor:
- a. Si bien el tiempo de vacaciones se expresa en semanas, se entiende que los pastores no tienen lo que comúnmente se consideran días u horas habituales de la semana laboral. Los pastores y los consistorios deben comprender el tiempo libre apropiado cuando se toman segmentos de menos de la semana completa.
 - b. El tiempo de vacaciones no utilizado no se transferirá a otro año. Se alienta a los pastores

Años Desde la Ordenación	Semanas de Vacaciones	Domingos Incluidos en Semanas de Vacaciones
Menos de 3 años	3	3
3 años - 19 años	4	4
20 años y más	5	5

a usar las vacaciones para que puedan actualizarse personalmente. Si el pastor ha tenido experiencia en el ministerio antes de la ordenación, se recomienda que la iglesia considere esta experiencia.

5. Educación Continua: Se alienta a las iglesias y consistorios locales a apoyar el desarrollo profesional del pastor para su beneficio mutuo. Para ese fin, según lo dispuesto por el Libro de

la Orden de la Iglesia de RCA, se permitirá un mínimo de una semana, incluido un domingo, más una cantidad aproximadamente igual a 1/52 del salario anual solo para los gastos reales del programa profesional. como gastos de viaje, comida, alojamiento y registro. Se espera y anima a los pastores a aprovechar este beneficio anualmente. Sin embargo, por acuerdo previo entre el pastor y el consistorio, este beneficio puede acumularse a un equivalente máximo por 4 años de servicio. Se entiende que el desarrollo profesional significa una experiencia de aprendizaje en un entorno diseñado para la capacitación especializada en algunos aspectos del trabajo pastoral. Según el Libro de Orden de la Iglesia, el programa de estudio será acordado mutuamente por el pastor y el consistorio para el desarrollo profesional del pastor.

6. Sabáticos: Se alienta a las iglesias a conceder a los pastores un período sabático de seis semanas o más con un salario completo después de cada siete años de servicio con esa congregación. La agenda para dicho año sabático debe ser presentada y aprobada por el consistorio con la intención expresa de que dicho año sabático sea una inversión en el futuro en beneficio de la iglesia.
 - a. Después de ocho años de servicio pastoral sin un año sabático, las iglesias, a través de su comité consistorio u otro comité apropiado, deben revisar anualmente la política sabática del Sínodo con sus pastores.
 - b. Para obtener más información y una copia de la política sabática aprobada por el sínodo, puede encontrarla en el sitio web del Sínodo Regional de América Central en <http://www.rsmam.org/wp-content/uploads/2013/12/SabbaticalPolicy.pdf> o contacta la oficina regional del sínodo.
7. Permiso por Maternidad y Familia: las iglesias y los ministros se remiten a la Política de licencia por maternidad y familia de RCA que se encuentra en: <http://images.rca.org/docs/ministry/LeavePolicy.pdf> Se recomienda que las iglesias sigan las pautas que se encuentran en este documento con respecto al permiso de maternidad para crear sus propias políticas. Además, se exige a las iglesias que proporcionen licencia no remunerada y protegida por trabajo por razones familiares y médicas específicas con la continuación de la cobertura de seguro médico grupal bajo los mismos términos y condiciones que si el empleado no se hubiera tomado licencia. Los pastores elegibles tienen derecho a: doce semanas laborales de licencia no remunerada en un período de 12 meses por:
 - a. el nacimiento de un niño y para cuidar al recién nacido dentro del año de nacimiento;
 - b. la colocación con el empleado de un niño para adopción o cuidado de crianza y para cuidar al niño recién colocado dentro de un año de la colocación;
 - c. para cuidar al cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una enfermedad grave;
 - d. una condición de salud grave que hace que el empleado no pueda realizar las funciones esenciales de su trabajo.

Reglas Generales

1. Asistentes o Pastores Asociados: En el caso de pastores asistentes o pastores asociados que son ordenados Ministros de Palabra y Sacramento, el Cronograma de Salarios se aplicará con respecto a los años transcurridos desde la ordenación, pero dichos pastores pueden ser pagados de acuerdo con el cronograma para la próxima iglesia de menor categoría. independientemente del tamaño de la iglesia a la que sirven.
2. Pastores a tiempo parcial: El uso de nuestras pautas de compensación de forma prorrateada es útil y aconsejable. Además de la tabla de salarios, se deben incluir otras dos disposiciones en el paquete de compensación de acuerdo con el BCO (1.II.12.3): 1) pago del 11% del salario base y subsidio de vivienda al Fondo de Retiro del ministro; 2) cobertura de seguro

requerida. **Estos dos elementos son obligatorios a menos que el clasis apruebe una exención o exención al aprobar la llamada o el contrato.** Después de un tercer contrato consecutivo con una iglesia, recomendamos que los alumnos se reúnan con el Ministro de Palabra y Sacramento del contrato y el consistorio, tanto por separado como en conjunto, para evaluar la viabilidad de futuros contratos o explorar la posibilidad de extender una llamada. Estas reuniones podrían examinar los planes de la iglesia para futuros ministerios / contratos y proporcionar una oportunidad para una discusión saludable del ministerio. Un recurso útil sobre esto y las diferencias entre el contrato y las llamadas es un documento del sínodo regional del empleo de los Grandes Lagos, Howard Moths, y se puede encontrar en nuestro sitio web en <http://www.rsmam.org/wp-content/uploads/2015/08/Contract-Approval-Guidelines-06-2015.pdf>

3. Consideraciones Especiales: Un pastor que tenga al menos cincuenta y cinco (55) años de edad y que desee servir en una iglesia que tenga menos responsabilidad y menos funciones exigentes tendrá derecho a consideraciones especiales.
 - a. Una iglesia puede negociar con dicho pastor por sus servicios con un salario no inferior al 70% de las pautas de compensación apropiadas. Se aplicarán todas las disposiciones restantes..
 - b. Si una iglesia desea utilizar los servicios de dicho pastor como asistente o pastor asociado, el salario negociado estará sujeto a la aprobación del comité apropiado en el clasis donde se aprueban estas pautas de compensación.
4. Honorarios:
 - a. El pastor tendrá derecho a retener honorarios y honorarios para su uso personal, excepto que los honorarios por citas clásicas se entregarán al tesorero de su iglesia.
 - b. El reembolso de millas no debe considerarse como parte de la tarifa de cita clásica.
 - c. Con el fin de mantener cierta coherencia con los pagos del suministro del púlpito, recomendamos que se otorgue un honorario mínimo de \$175.00 por el suministro del púlpito para todos los servicios de adoración (con el ajuste apropiado para múltiples servicios). Además, la iglesia debe proporcionar el reembolso del kilometraje a la tasa recomendada por el IRS. El propósito principal de esta recomendación es para el beneficio de los pastores jubilados que usan el suministro del púlpito como un medio de ingresos..
 - d. Sería mejor si las actividades externas se mantienen al mínimo para evitar interferir con el ministerio del pastor, especialmente con el fin de obtener ingresos adicionales. Sin embargo, alentamos a los pastores a tener un grado razonable de participación en actividades a nivel del Sínodo regional, del Sínodo regional o del Classis.
5. Otro Personal del Ministerio Profesional:
 - a. Si bien estas pautas de compensación no se aplican a todo el personal de la iglesia o empleados del ministerio, recomendamos que todos los empleados de la iglesia que participan en el ministerio profesional reciban tiempo libre además del tiempo de vacaciones y fondos apropiados para buscar oportunidades de educación continua.