



EPISCOPAL CHURCH IN CONNECTICUT

PARTICIPATING IN GOD'S MISSION

Compensación del Clero

Presentado por: El Consejo de la Misión (Mission Council)

SE HA RESUELTO, que la 235ta Convención de la Diócesis Episcopal de Connecticut adopte lo siguiente:

Programa de Salario Mínimo 2020 (Para todos los clérigos estipendios, incluyendo los diáconos de transición)

El siguiente programa (con comparaciones de 2017 en adelante) fue ratificado por el Consejo de la Misión de la ECCT en su reunión del 14 de septiembre de 2019 para su posterior presentación y aprobación en nuestra Convención Anual el 26 de octubre de 2019. Si los cambios propuestos son aprobados por la Convención, deberían reflejarse en los presupuestos parroquiales.

CLERO DE TIEMPO COMPLETO - SALARIO MÍNIMO EN EFECTIVO

	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>
% increase	0.70%	1.95%	2.40%	2.1% ii
Transitional Deacons/ Priests first full year i,iii	\$34,847	\$35,527	\$36,380	\$37,144
Full-time Assistants ordained ≥ one year i	\$37,337	\$38,065	\$38,979	\$39,798
Rector / Priest-in-charge i	\$42,319	\$43,114	\$44,149	\$45,076
Increment for each year of ordination up to 20 years iv*	\$749	\$764	\$782	\$798
Minimum for 20 years of ordination	\$57,299	\$58,416	\$59,818	\$61,074
Continuing Education v	\$1,750	\$1,750	\$1,850	\$1,850
* Incremental compensation for every year of ordination up to 20 years				



FÓRMULA DE COMPENSACIÓN MÍNIMA PARA CLERO DE TIEMPO PARCIAL

	Salario Mín. en	Educación Continua	SSA (Subsidio de Seguridad Social)	Subsidio de Vivienda/Servicios *	Seguro Médico, Dental y de Vida***Insurance**	Pensión
3/4 del tiempo		100% del tiempo completo	Misma fórmula de tiempo completo	75% del tiempo completo	85% - 100% de la prima médica	Misma fórmula de tiempo
1/2 tiempo	50% del tiempo completo	100% del tiempo completo	Misma fórmula de tiempo completo	50% del tiempo completo	50% de la prima médica	Misma fórmula de tiempo
Sacerdote Misionero a Cargo (MPIC) y Sacerdote Condicional a Cargo (CPIC) (8-19)	\$16,310 – 30,987 (si se jubiló, debe estar bajo el límite de ganancias)	Negociable Mínimo de \$463	Misma fórmula de tiempo completo	Negociable (No obligatorio)	Negociable (No obligatorio)	Misma fórmula de tiempo completo (No aplica si

*Si la parroquia proporciona la vivienda, la parroquia paga el 100% de los servicios públicos.

**La parroquia paga el 100% del seguro dental y de vida.

PERMISOS REMUNERADOS PARA TODO EL CLERO (VACACIONES, FESTIVIDADES, EDUCACIÓN CONTINUA Y SABÁTICO)

	Vacaciones	Festividades	Sabático	Educación Continua
Tiempo completo	*	14 días festivos/de licencia remunerados	Opción de sabático pagado de 3 meses después de 5 años	5 días
3/4 de tiempo	*	14 días festivos/de licencia remunerados	Negociable	5 días



1/2tiempo	*	7 días festivos/de licencia remunerados	Negociable	5días
Sacerdote Misionero ^{vi}	*	N/A	N/A	Negociable

*Cinco semanas, que pueden incluir hasta 5 domingos (a discreción del clero). Una semana es como se define en la Carta de Acuerdo:

- Tiempo completo: cinco semanas,
- Tres cuartos de tiempo: $\frac{3}{4}$ de tiempo de las cinco semanas
- Medio tiempo: la mitad del tiempo de las cinco semanas
- Menos tiempo medio (CPIC/MPIC): cinco semanas comparables, como se describe en LOA

COMPONENTES Y REQUISITOS DE LA COMPENSACIÓN ADICIONAL

SUBSIDIO DE SEGURO SOCIAL (SSA):vea los factores para este cálculo en la Sección 1.4 del Boletín del Tesorero, que se aproxima al 60% de la responsabilidad del trabajo por cuenta propia (SE) de los miembros del clero.

VIVIENDA/SERVICIOS PÚBLICOS:las parroquias pueden proporcionar viviendas de propiedad de la iglesia y servicios públicos pagados por la iglesia o pueden proporcionar un subsidio de vivienda además del salario en efectivo pagado al miembro del clero. El subsidio de vivienda se determinará en conjunto con el Canon para el Liderazgo de la Misión en función de los costos de vivienda en la comunidad parroquial y el estatus equivalente a tiempo completo del clero.

SUBSIDIO DE EQUIDAD DE VIVIENDA:equivalente a 3.0 – 3.9% de la cantidad registrada como "compensación" por el fondo de pensiones de la iglesia (para sacerdotes con más de 5 años de servicio desde la ordenación). Esto aplica solo si el rector recibe vivienda de la iglesia. Vea la Sección 1.3 para obtener más información.

SEGURO MÉDICO, DENTAL Y DE VIDA:la selección del plan de salud y la especificación de la cobertura (por ejemplo, persona soltera, dos personas, familia) se dejan a exclusivo criterio del sacerdote. La tasa mínima de contribución de la parroquia al plan de seguro médico será establecida periódicamente por el Consejo de la Misión de acuerdo con el plan. Las parroquias deben aportar al menos el 85% del costo de la prima



del seguro médico para el clero programado regularmente para trabajar 1500 horas o más por año. En su reunión del 20 de septiembre de 2015, el antiguo Consejo Ejecutivo amplió esta política al permitir que las parroquias brinden diferentes niveles de apoyo a las primas para diferentes planes como una forma de alentar a los empleados a alejarse de los planes que podrían resultar en la imposición del "plan Cadillac" de impuestos especiales en el futuro. Se alienta a las parroquias que aún no lo hayan hecho a incorporar gradualmente las contribuciones a las primas de los empleados. Las primas para el seguro de vida y la cobertura dental para el clero de tiempo completo deben ser pagadas al 100% por el empleador. El mínimo médico para el clero de tiempo parcial se basa en las pautas de tiempo parcial y es negociable.

CONTRIBUCIONES AL FONDO DE PENSIONES: calculada en función de la "compensación" de acuerdo con la fórmula del Fondo de Pensiones de la Iglesia en función del tipo de vivienda proporcionada. Consulte la sección 1.5 del Boletín del Tesorero para obtener orientación sobre el cálculo de este beneficio.

GASTOS PROFESIONALES: Las parroquias deben proporcionar un subsidio anual de gastos profesionales para el reembolso de los gastos documentados de acuerdo con un plan contable aprobado por la Junta Parroquial. Los gastos incurridos en el curso de actividades profesionales en nombre de la parroquia incluyen el subsidio de gastos de viaje/automóvil a una tasa consistente con las pautas del IRS. Los gastos profesionales incluyen libros, revistas profesionales, conferencias, reuniones, comidas profesionales y membresías profesionales. Los viajes en apoyo de los asuntos de la iglesia deben reembolsarse a la tasa de millaje del IRS, que es de \$0.58 por milla para 2019. Consulte el sitio web del IRS para conocer las tasas de millaje para 2020. Para propósitos de impuestos del IRS, se recomienda que las parroquias adopten este método de reembolso de gastos profesionales y de viajes de negocios, y que la parroquia proporcione un monto de presupuesto adecuado para acomodar las solicitudes documentadas de reembolso de gastos. No se recomienda un subsidio fijo para cubrir estos gastos comerciales.

AUMENTOS POR MÉRITOS: No existe una política recomendada para los aumentos por méritos. Sin embargo, se alienta la consideración de los ajustes de equidad y méritos para las responsabilidades laborales adicionales y se puede pagar una bonificación anual única en reconocimiento por un trabajo bien hecho.

NOTAS SOBRE LA COMPENSACIÓN



- i** Además del salario mínimo en efectivo mencionado anteriormente, los paquetes de compensación para el clero que trabaja medio tiempo o más, deberían incluir viviendas y servicios públicos (es decir, viviendas de propiedad de la iglesia o subsidios de vivienda adecuados para viviendas del clero o de alquiler).
- ii** Esta cifra salarial representa un aumento del 2.10% con respecto al calendario salarial de 2019. Las cifras se basan en proyecciones que utilizan tendencias y cifras disponibles de la Oficina de Estadísticas Laborales hasta el 15/08/2019. No hay un aumento base adicional integrado en el incremento.
- iii** La tasa de primer año completo de diáconos/sacerdotes de transición es para el primer año después de la ordenación al diaconado. Más allá de ese primer año, la tasa utilizada debe estar en la categoría de asistente de tiempo completo o sacerdote a cargo, según corresponda.
- iv** Desde la fecha de ordenación hasta el diaconado: en lugar de prorratear el aumento para la fecha exacta de ordenación, se recomienda que el escalón incremental se pague a partir del 1 de enero para todo el año calendario posterior al año de ordenación. El escalón incremental se aplica a todo el clero, excepto a los diáconos y sacerdotes de transición en su primer año de ordenación. Por ejemplo, si alguien es ordenado diácono en 2019, la tasa salarial más alta se aplica a partir del 1 de enero de 2020.
- v** El monto de Educación Continua para 2020 es de \$1850.00 para el clero que trabaja medio tiempo o más, para educación continua y para una contribución al gasto de la conferencia anual del clero. No pretende ser una compensación en efectivo, sino una compensación de los gastos reales de educación/conferencia. Una semana de



tiempo de educación continua fuera de la parroquia (sin contar un domingo) es una parte integral de este subsidio para el clero de tiempo completo.

vi El MPIC/CPIC sirve menos de medio tiempo. El MPIC/CPIC preside y predica en la Eucaristía dominical y uno o dos días adicionales, la cantidad de tiempo y días se negociarán entre la Junta Parroquial y el MPIC/CPIC, no menos de 8 a 12 horas semanales, y no más de 19. Este ministerio es contextual y variará de una parroquia a otra (por ejemplo, domingo más miércoles por la tarde y noche; o domingo más martes por la mañana y miércoles todo el día, etcétera).

Explicación:

Según lo ordenado por la votación de la Convención Anual, el Consejo de la Misión ha proporcionado una base mínima para la compensación del clero durante muchos años. Esta acción establece el incremento anual por años de ordenación y el Costo de Vida (COLA) y se convierte en la base mínima para la compensación del clero en las parroquias. También se realizan ajustes periódicos de paridad.

Cómo es que esta resolución promueve la misión de restauración y reconciliación de Dios con toda la creación:

Esta resolución propone un nivel mínimo de compensación para el clero dentro de la Iglesia Episcopal en Connecticut para permitirles dedicar su tiempo y energía a liderar a otros en el ministerio de restauración y reconciliación de Dios con toda la creación.

Declaración de requisitos para implementar la resolución:



La acción de la convención 2020 establece este programa como el estándar para todas las parroquias. No hay ningún costo adicional aparte del efecto del establecimiento de la compensación en cada unidad parroquial y las discusiones de cumplimiento entre parroquias y la oficina del Obispo que se llevan a cabo periódicamente. El financiamiento de esas últimas intervenciones está dentro de los límites del presupuesto operativo anual de la Iglesia Episcopal en Connecticut.