



The Episcopal Diocese of Olympia

The Episcopal Church in Western Washington

www.ecww.org

Diócesis de Olympia 2024 Escala Salarial del Clero Parroquial

SALARIOS ANUALIZADOS

Grado	Mínimo	Punto Medio	Máximo
E	\$ 77,660	\$ 97,076	\$ 116,492
D	\$ 85,322	\$ 106,652	\$ 127,982
C	\$ 93,838	\$ 117,297	\$ 140,757
B	\$ 103,241	\$ 129,051	\$ 154,862
A	\$ 113,567	\$ 141,959	\$ 170,352

TARIFAS POR HORA PARA SALARIOS ANUALIZADOS

Grado	Mínimo	Punto Medio	Máximo
E	\$ 37.34	\$ 46.67	\$ 56.01
D	\$ 41.02	\$ 51.28	\$ 61.53
C	\$ 45.11	\$ 56.39	\$ 67.67
B	\$ 49.64	\$ 62.04	\$ 74.45
A	\$ 54.60	\$ 68.25	\$ 81.90

POLÍTICAS OBLIGATORIAS (SE APLICAN A LOS RECTORES Y VICARIOS):

1. Si se proporciona vivienda propiedad de la iglesia, comuníquese con el Canónigo del Ordinario para determinar qué parte debe pagarse en efectivo o valor de la vivienda y cómo informar estas cifras a Church Pension Group y al Servicio de Impuestos Internos.
2. Los clérigos deben recibir una remuneración de al menos el monto mínimo del rango aplicable.
3. Los clérigos con cinco (5) o más años de servicio ordenado deben recibir una remuneración de al menos el 90% del punto medio del grado aplicable de su congregación (véase la nota de asesoramiento a continuación).
4. Los clérigos con diez (10) o más años de servicio ordenado deben recibir una remuneración de al menos el 100% del punto medio del grado aplicable de su congregación (véase la nota de asesoramiento a continuación).
5. Las excepciones a estas políticas requieren de la aprobación del Obispo.

6. Todos los acuerdos financieros con el clero deben ser reescritos o enmendados en su Acuerdo del Ministerio Mutuo para reflejar los cambios en la remuneración o en las disposiciones y se le debe enviar una copia al Obispo antes del 31 de enero de cada año.

POLÍTICAS DE ASESORAMIENTO:

1. Para el clero adicional remunerado (asociado, asistente), se recomienda que la remuneración mínima se establezca en dos grados salariales por debajo de la establecida para la parroquia o misión, dependiendo de las calificaciones y la experiencia.
2. Un clérigo con menos de cinco (5) años de servicio ordenado debe recibir aumentos salariales mayores que el ajuste por costo de vida, de modo que el salario alcance el 90% del punto medio para el quinto año.
3. Un clérigo que se acerque a los diez (10) años de servicio ordenado debe recibir aumentos salariales mayores que el ajuste por costo de vida, de modo que el salario alcance el 100% del punto medio para el décimo año.
4. Si una congregación está avanzando hacia un grado superior, sería prudente que esa congregación hiciera un aumento gradual hacia ese nuevo grado salarial.
5. Se alienta a las congregaciones a que tengan en cuenta el desempeño del clérigo cuando se delibere sobre los aumentos de remuneración que superen el COLA.
6. Para el clero interino de una parroquia o misión, se recomienda que la remuneración corresponda al grado de la parroquia o misión, prorrateado por el porcentaje de tiempo dedicado.
7. Se alienta a las congregaciones y los ministerios afiliados a que consideren proporcionar un ajuste de COLA al personal laico en paridad con el clero.