**傳道人多少薪水才算夠？**

# **教会给传道人多少薪水合适**

https://www.chinasource.org/resource-library/chinese-church-voices/church-staff-salary-how-much-is-enough/

**教會該給牧者多少薪水？**

https://www.chinasource.org/resource-library/chinese-church-voices/church-staff-salary-how-much-is-enough/

中國基督徒傳統上期望牧師簡樸生活,對牧職責任幾乎不給予報酬。他們認為傳道人應該忍受許多苦難。結果,一些牧師和傳道人靠很少的收入維生,許多人兼差才勉強餬口。

隨著中國現代化,許多教會,特別是城市教會,認識到需要更好地經濟照顧他們的牧師,也投資整個會眾的福祉。教會開始看到,當整個團體在精神上和經濟上承擔報酬傳道人員時,教會的健康才能改善。所以,中國的牧師應該賺多少錢?中國教會應該如何報酬傳道人員?這位基督學生聯盟作者給出重要的看法,許多人不曾見到。

全職傳道人員應該報酬多少?

不久前,一篇名為《草根傳道人辭職之聲》的文章在網上引起廣泛關注和討論,討論全職傳道人員的個人經濟狀況。中國教會要長期健康發展,海外傳教需要更多全職傳道人和宣教士。這意味著教會和基督教機構需要確保足夠的經濟支持。

一線城市和新興城市在支持全職人員薪資概念和制度上更進步。一方面,他們的人員更了解國內外教會薪資標準。另一方面,會眾主要是白領工人,十一奉獻充足,為傳道人提供更高薪資。相比同一城市平均工資,傳道人收入仍需提高。但相比傳統教會已有很大進步。

### 那麼,全職傳道人員在教會應該有多少適當的薪資?以下是北京一所教會的報酬制度供參考:

### **北京\*\*教會薪資制度(摘錄)**

### 以下幾點解釋該薪資制度:

### 薪資根據員工個人生活狀況、家庭和工作情況制定。生活費用在國內外城市、中國不同城市,甚至一城市不同地區差異巨大,所以不同教會的薪資差異很大。

### 我們教會重視服事年資,所以隨年資增加薪資增加。

### 神學訓練有助於傳道人更好服事教會,所以鼓勵他們獲得神學學位,不斷提高自己。這反映在傳道職務(學生、傳道人、牧師)的晉升上。這也反映在他們的薪資上。非神學相關課程對傳道有益,也納入薪資計算,但權重較小。

### 工作量和責任也考慮在薪資計算中。全職人員分為三類:牧職人員(包括負責領導和決策的牧師和傳道人);行政團隊(包括執行牧職人員工作安排的傳道人和行政人員);實習生。

### 實習生一般有一年入職期,作為績效評估。一年後,牧職人員決定是否繼續聘用、延長實習或終止聘用。有教會服事經歷的可免除實習,直接聘用。

### 所有新聘人員都要經過試用期,根據《勞動法》和《就業法》的規定。

### 總的來說,該薪資制度代表「認可過去投資、確保當前需要、鼓勵未來承諾」的原則。

### 該教會實行統一的薪資制度,與牧職人員的居住地、教會/聚會場所或聚會場所的財政狀況無關。每個聚會場所應首先根據聖經教導,為自己的牧職人員提供經濟支持。如有需要,可向其他教會/聚會場所請求支持補貼差額。

### 當教會遇到經濟困難時,首先嘗試削減其他開支,而不是減少薪資。只有當仍有資金不足時,才考慮削減全職人員薪資。

### 全職牧職人員回應神的呼召擔任職務。教會提供的薪資是實現呼召的工具,使他們能夠全身心投入傳道事工。在教會裡,人們工作是為了服事神,而不僅僅是獲得收入。當我們順服主的呼召,過基督為中心的生活時,金錢不再控制我們。我們的生活不著重於物質,而是著重於更高的目標。因此,我們的生活方式不會成為任何方面絆腳石。

薪資結構

牧職人員的薪資包括:個人生活需要、家庭責任、保險費用、與傳道相關的交通和通訊費用、十一奉獻和債務還款。

總薪資由基本薪資(起始薪資和點補貼)和津貼(交通、通訊、保險、住房和子女)組成。

基本薪資由兩部分組成:起始薪資和根據「點」計算的補貼。起始薪資是2000元人民幣。每點200元人民幣。計算如下:

服事時間:時間計算通常從牧職團和教會委員會認可的全職服事日期開始。在當前教會服事一年記為一點,在其他教會服事一年記為半點。每服事一年加一點,抵消前一年薪資的年金。

神學教育:神學博士=4點。神學碩士=3.5點(具有亞洲神學協會或其他更高級別認證機構認證的正式學位)。神學碩士=3點(具有亞洲神學協會或其他更高級別認證機構認證的正式學位,已經完成學士學位)。與神學相關的碩士學位=2.5點(兩年課程,非神學碩士學位。或完成非亞洲神學協會或更高級別認證神學院的神學碩士學位)。學士學位=2點(沒有學士學位,但完成國內神學院(神學碩士)學位,將被視為相當於學士學位)。證書課程=1點。(通過網上神學院學習,完成不少於十門課程獲得證書)。

非神學教育:博士=4點;碩士學位或同等學位=3點;學士學位或同等學位=2點;職業培訓學校或以下=1點。

職位級別:按立牧師加2.5點。

責任:

牧職人員+1點(主任牧師+4點)。

獨自負責一個聚會場所+1點;超過三個聚會場所仍計為3點(在聚會場所由多名人員負責的情況下,根據實際情況最多加給一名或兩名人員);行政人員+0.5點。

薪資的第三部分是津貼,包括以下方面:

交通津貼:牧職人員和行政人員每月200元人民幣;實習生100元人民幣;兼職人員50元人民幣。

通訊津貼:(電話和網絡):牧職人員每月300元人民幣;行政人員200元人民幣;實習生100元人民幣;兼職人員50元人民幣。

保險津貼:所有社會保險包括養老、醫療和失業保險均由個人支付。具有北京居住證的人可以作為「個人納稅人」支付保險費。具有簽署的工作合同的人,無論是否具有北京居住證,均須由雇主和員工等分攤保險費用,包括養老、醫療、失業、工傷和扶養費用。

住房津貼:牧職人員的基本住房津貼為2000元人民幣;行政人員1500元人民幣;實習生1000元人民幣。

津貼注釋:

住房補貼將提供給沒有房子/公寓或有房子但有按揭支付的人;

安排將根據家庭收入(例如,配偶沒有收入)、家庭成員和住房開支;以及教會的財政狀況;

鼓勵員工住在教會附近,但每個員工將根據其重要性處理;

如果員工的配偶有工作,則只支付一半津貼;

不支付住在教會租賃物業的員工津貼。

子女津貼:每名員工(牧職、行政和實習生)每個子女每月提供400元人民幣津貼,直到他們畢業上大學找工作。

根據這些標準,如果一個單身的基督徒兄弟,例如,大學畢業獲得學士學位,進入國內未認證的神學院,在神學院畢業後協助牧師在聚會場所從事牧養事工,並住在教會物業,他的薪資計算如下:

起始薪資 = 2000元人民幣

點數

神學教育:學士學位 = 2

非神學教育:學士學位 = 2

職位:牧職人員 = 1

點數總計:(2+2+1) x 200元人民幣 = 1000元人民幣

津貼

交通:200元人民幣

通訊:300元人民幣

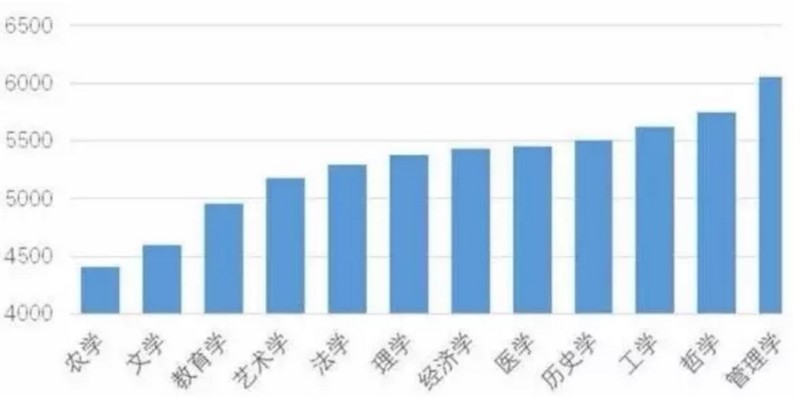
保險:600元人民幣

沒有住房津貼,因為他住在教會物業。沒有子女津貼,因為他仍然單身。

津貼小計:200元人民幣 + 300元人民幣 + 600元人民幣 = 1100元人民幣

總收入:2000元人民幣 + 1000元人民幣 + 1100元人民幣 = 4100元人民幣

2016年11月10日,上海人力資源和社會保障局就業促進中心和上海學生事務中心聯合發布的《2016上海大學畢業生薪資報告》顯示,大學畢業生的平均月薪為4410元人民幣。請注意,該金額不包括保險補貼。這意味著該兄弟的薪資低於大學畢業生的月平均薪資。



**以上是 2016年上海大學畢業生平均起薪**

這樣的結果會帶來什麼?對於畢業生而言,即使他有全職傳道的心,他更傾向於兼職傳道,考慮到需要繼續投入時間裝備自己的神學知識,第一線城市生活水平高但收入有限,加上家庭的壓力和反對。這就是近年來越來越少的畢業生想從事全職服事的原因。國內神學院越來越難招收學生,優秀學生供應減少。

舉30多歲的成年人為例。畢業於中國一所大學獲得學士學位,然後在國外完成神學碩士學位,已婚一個孩子,配偶是家庭主婦,負責一個教會聚會場所。他的收入應該如下:

起始薪資 2000元人民幣

點數:

神學教育:神學碩士 = 3

非神學教育:學士 = 2

職位:牧職人員 = 1;負責一個教會/場所 = 1

點數總計:(3+2+1+1) x 200 = 1400元人民幣

津貼:

交通:200元人民幣

通訊:300元人民幣

保險:1000元人民幣

住房:2000元人民幣

子女:400元人民幣

津貼小計:200元人民幣 + 300元人民幣 + 1000元人民幣 + 2000元人民幣 + 400元人民幣 = 3900元人民幣

他的總薪資將為:2000元人民幣(起始薪資)+ 1400元人民幣(點補貼)+3900元人民幣(津貼)= 7300元人民幣

以這種薪資,三口之家很難在北京或上海這樣的大城市生活。這就是許多留學神學院畢業生決定在國外服事而不是返回中國的原因。考慮到報酬水平、環境品質和子女教育,在國外服事更明智。此外,隨著中國移民增加,海外華人教會也存在巨大需求。

對於有強烈使命感的海外神學院畢業生而言,他們的現實生活需要從海外教會獲得經濟支持,才能在中國維持生活和服事。在當前中國的條件下,這使他們受到與「外國宗教勢力」合作的懷疑,實際上增加相關政府部門的壓力。同時,他們服事的教會缺乏真正的獨立自給。

僅以一線城市和新興城市為例,近年來在全職教會人員報酬制度化和合理化方面已有許多突破和發展。然而,不斷上漲的物價水平、各行各業收入的增加以及與國內傳道人相關的「特殊身份」帶來的額外成本,都給教會帶來了改變思想和制度的挑戰,以便中國教會能夠順利健康發展。

一方面,我們目前為中國教會迅速發展禱告。另一方面,我們積極推動海外傳教。但如果我們不能確保全職教會工作者充足的經濟支持,就會導致前線支持不足,這是許多撤離前線的受傷工人的痛苦經歷。這確實是中國教會的我們作為神的孩子必須考慮並認真面對的問題。

編者註:該博客文章結尾進行了一項調查,以評估讀者對教會人員報酬的看法。雖然該調查結果尚未發布,但以下內容給出了「前線」教會成員開始問自己的問題的有益見解。

編者註:該博客文章結尾進行了一項調查,以評估讀者對教會人員報酬的看法。雖然該調查結果尚未發布,但以下內容給出了「前線」教會成員開始問自己的問題的有益見解。

1.根據上述報酬標準,我認為傳道人員(選擇一項):

不應該拿工資而應該活在信心中

報酬過高應該降低一點

報酬基本合理

報酬太低應該增加一點

2.與教會成員相比,牧師/傳道人的平均收入應該(選擇一項)

低於平均信徒

與平均信徒處於同一水平

高於平均信徒

3.你對你教會牧師/傳道人的報酬有什麼看法?(選擇一項)

低

基本合理

高

不知道

4.你的教會有報酬制度嗎?(選擇一項)

有

沒有

不知道

5.你對全職教會人員兼職工作的態度如何?(選擇一項)

他們應該專注禱告和傳道而不是兼職工作

可以理解滿足生活需要

教會人員應該在服事的同時有世俗工作。

原文:全职同工拿多少工资合适? (基督徒学生联会—Christian Student Union)

# **教会给传道人多少薪水合适**

利未 2017

<https://fuyinshidai.com/article/index/id/39409>

近日，有一间教会请了一位传道人，该教会在讨论发给他多少月薪。这是个好事情，表明教会有识之士看到牧者的生活切实需要，需要切实解决，也表明很多人呼吁关注牧者生存状况有了效果。

坦白说，这是很多教会都会遇到的事情。有人认为传道人是走十字架道路，是献上的人，不要给他太多薪水；有人认为传道人也是人，如果他是我们自己的孩子，将心比心，不能亏待他。也有人说，神的仆人所做的工作神圣，给他们的薪水应当要高人的仆人，那怕是高一点点。那么到底该发多少薪水合适呢？有没有什么可以参照的标准，便于执行呢？鉴于此事具有一定的代表性，笔者觉得有与众教会同工、信徒一起进行思考与交通的必要。

**几种需要调整的观念**

奉献金有限，用于水电开支、添置用品、教堂维修或重建，都入不敷出，根本没有钱来养传道人。这种观念显然没有认识到教牧人员的作用。教牧人员是教会最重要的资源，是教会的“第一生产力”，没有教牧人员，教会谁来牧养，何谈事工，哪来资金。不是教会在养传道人，是传道人在养教会。宁可少添置用品，少搞些硬件建设，也要首先解决好传道人的生活需要问题。如果“利未人所当得的分，无人供给他们”，他们“俱各奔回自己的田地去了”（尼13：10），犹如现今有些传道人因生活需要出去打工的情况，导致教会荒凉群羊无牧的结果。因此众教会都当重视这个问题。

奉献金是弟兄姊妹“平时省下来”奉献的，得好好管住，多存银行，尽量不用。这种说法表面上看起来不错，但教会给专职传道人薪水，不是可用不可用的问题，是尊重圣经教导一定得用的事情。有些教会只知一味地存钱积财，却不知道圣工拓展，如耶稣所讲的那领一千银子的人，把银子埋在地里，最后被告主人责备。其实，管理钱不只是存钱在银行（管住它）那么简单，如果那样的话，谁都会。可是神是要我们用智慧去管理、使用，使之产生更大的价值。当然，这“价值”不单是钱财数量的增值，而是意义的增值！一个传道人一旦被神使用所产生的价值不是金钱可以来衡量的。

传道人走十字架道路要学习吃苦，侍奉神本是恩典是不要工价的。这种观念由来已久。传道人要有受苦的心志，侍奉神也不是就为了几张纸币。可这与传道人得到生活供应，领受合理的薪水没有冲突。难道拿了薪水就不是走十字架道路了吗，难道教会给予的生活供应就是工价了吗？传道人所传的道所做的圣工，其价值是不能用纸币来折算衡量的，给他们每月的几个钱也不能算是工价。

不能给传道人太多薪水，免得他们在安逸中坠落。这种担心不是没有必要，可太多的情况是教会给传道人的薪水是不多的，少见传道人因教会发的薪水而发财，从而走上安逸享乐的道路。如果传道人因没有高薪酬而怠惰，或者就为高薪酬而努力，“为雇价施训诲”（弥3：11），若有这样的传道人在教会中，那是教会的不幸，为钱财侍奉上帝，那就不是侍奉上帝，而是侍奉自己的肚腹，侍奉玛门了。传道人要引为镜鉴，会友中还有贫寒者，牧者岂可安逸生活？应当效法保罗，为他们的灵魂费财费力（林后12：15）问题是今日就普遍情况而言，教会给传道人的薪水是否太多？事实上，我们很少见到哪一位传道人因获得薪水太高，而不知感恩地走上安逸堕落之路。相反，我们见到的是一些传道人因为生活拮据，而不得不去仰人鼻息，为“五斗米折腰”，丧失作为传道人应有的风骨。

传道人要走信心道路，效法保罗不靠福音养生，学效戴德生不领固定薪酬。这种观念就导致有些教会就不能传道人支付薪水。教会不供应，一些会友就起来供应，这也容易产生问题。传道人会不会因此特别在乎这些供应的会友，唯这些会友是瞻。如果给传道人的个人奉献数额过大，会不会对传道人个人在金钱管理上构成挑战。再说教会历史上有不领薪水的工人，但也有不少领薪水的。比如奥古斯丁、马丁路德、司布真、钟马田等，你能说他们因为受薪就没有信心吗？

传道人传道原来是为了叫人奉献好让他们拿到更多的薪水。持这种观念的人，是不明白何为“传道”，更是不明白何为“奉献”。因此在教会中有必要讲明奉献之道，不明白奉献之道的不要奉献。不甘心的，不要奉献；认为行善积德的，不要奉献；不是教会会友的，不要奉献；认为奉献给人的，不要奉献；为要得人夸赞的，不要奉献；教会财务混乱的，不要奉献。

传道人从我这里领薪水，就得听我的话。这种观念确实存于不少教会负责人的潜意识里。这是要不得的观念，必须归正。教会对教牧人员采取聘任制，是否适用，是有争议的。若因聘任制而滋生公司总裁心理，负责同工把给教牧人员的工资当工价，把教牧人员当员工，让教牧人员言听计从，这是不妥当的。传道人不是从任何一个人那里领受供应，乃是从上帝那里领受供应。虽然上帝借着教会及信徒给传道人物质供应，但这些教会及信徒所有的难道不是从上帝那里领受的吗？所以说到底，都归上帝。对此要有清楚的认识。

几项可以参照的标准

按照圣经的教导。在旧约，在圣殿中供职、没有田地产业的利未人，可以接受其他十一个支派献上的十分之一。依此标准，专职传道人可从教会领取薪水的标准应在教会会友社会收入平均水平之上。在新约，讲到工人把属灵的种子撒在信徒中间，就可以从信徒收割奉养肉身之物，这不算什么大事；主也命定叫传福音的靠着福音养生；（林前9:11、14）善于管理教会的长老，当以为配受加倍的敬奉，那劳苦传道教导人的，更当如此。（提前5:17）依此教导，传道人有权利要求所服侍的对象给予物质支持，甚至可以是“双倍的报酬”，或高出社会工作的薪酬。

按照信徒生活水平。传道人所做之工是神圣的，理应得到尊重和给予报酬。对传道人的生活供应是信徒及教会的应有之义。因此教牧人员的生活水平没有理由比信徒生活水平低，基于责任也好，基于爱心也罢，都不应该。最起码要与信徒平均生活水平平齐，他们可以不卑不亢坦然服侍信徒。也可高于信徒平均生活水平，以表对他们的服侍的充分尊重和肯定，也不叫外邦笑话与藐视。这个信徒平均生活水平就是将信徒当中高收入的平均数，加上低收入的平均数，再除以二。如果结合上文按照圣经的教导，给劳苦传道的加倍的敬奉，就可以在信徒平均生活水平和双倍的报酬之间做薪水定额。

按照教会实际收入来定。教会包括奉献金在内的所有收入是个具体的数额，这笔资金要用于教牧人员的薪酬、福音事工的支出、日常管理费用、扶贫济困等。如果资金极其有限，要首先考虑传道人的薪酬。如果资金相对宽裕，也均衡各方需要，确定传道人的薪酬占总支出的比例。这个比例可以适时作出必要调整，也可确定不动。如果牧养工作做得好，信徒人数在增长，教会收入在增长，而教牧人员的薪酬所占比例确定不变，教牧的薪酬也在自然增长。反之，教牧的薪酬也自然下降。

参照学校教师的工资标准。传道人所做的工作，正如师者，传道解惑，说是“灵魂的工程师”也不为过。他们所从事的属灵教育，生命建造，心理辅导，婚姻家庭辅导，教会管理，社会慈善等，与学校专司某门课程的教师的工作量相较之，是有过之而无不及的。因此教牧人员的工资标准可按照当地的中师工资标准来定。

按照当地年平均工资标准。各省份定期都会出台全省年平均工资标准和月最低工资标准。有条件的教会可参照所在省份的本地区的年平均工资标准，来制定传道人的薪酬标准。实在没有经济能力的教会也要依照所在省份的本地区的月最低工资标准，给予传道人最起码的衣食供应。

按照教牧人员的实际必要开支来定。教会要使传道人收入上可以赡养父母，下可以抚养儿女。如果传道人自己都无力赡养父母，如何教导会友孝敬父母；如果传道人自己都养不好儿女，如何指望自己的儿女或会友的儿女将来做传道。任何人在教会侍奉取得的成功，都弥补不了家庭服侍的失败。此外，也要考虑到传道人平时的奉献、出行、买书、接待人等实际发生的经济支出需要。

几个需要注意的事项

教会会议要主动积极讨论传道人的薪酬，及时合理给予传道人生活供应。物价飞速上涨，生活成本提高，社会企事业单位大幅度、快频率调高劳动者工资标准，而有不少基层教会教牧人员工资调整无人问津。教会要定期根据市场的情况，主动检讨教牧人员的薪金、津贴、福利资金等，如果教会有能力，总要尽一切可能大方地多给，以表达对教牧人员的爱戴敬重与关顾支持。

传道人的工资调整时间。参照劳动和社会保障部的《最低工资规定》，确立正常调整机制，明确要求最低工资标准每两年至少调整一次。调整时间多在7月1日，也可在1月1日。

传道人的工资支付时间。教会必须每月支付教牧人员工资一次。若实行年薪制，应每月依照不低于最低工资的标准预付部分工资。工资支付日一般规定在每月15日，工资支付日遇法定节假日，应在之前的工作日支付，比如教牧人员春节回家探亲，教会财务要主动在之前支付工资、补贴。若教会确因财务等问题不能在约定的工资支付日支付工资的，可延长五日；延长五日以上的，须征得教牧人员书面同意，但最长不得超过十五日。

传道人的工资支付方式。教会支付工资应当制作工资支付表。教会支付教牧工资时应当向教牧提供一份本人的工资清单，并由教牧签收。工资清单的内容应当与工资支付表一致。教会支付工资委托银行发放的，应当将工资存入教牧本人账户。以现金形式支付工资的，应当由教牧本人领取，并在工资支付表上签收。

节假日的工资支付。传道人在法定节假日工作，有条件的教会虽不按百分之三百支付加班工资，但也应适当考虑给予教牧补贴。传道人作为教牧人员依法享受产假、看护假、节育手术假等假期，教会应当视为提供正常劳动并支付工资。教牧人员依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假等假期，教会应当按照不低于教牧本人标准工资的标准支付其假期的工资。经济条件差的教会传道人，经济条件好的教会要给予帮扶，或者由牧区或两会统筹安排传道人的薪酬，这对整个区域的教牧资源配置均衡有益，使整个区域的教会一齐增长。经济状况较好的教牧人员也可尽心尽力帮扶经济状况较差的同工。

教会要为教牧人员建立基本医疗保障制度，有定期的身体健康检查，免得长期过度劳累的服事使不少同工积劳成疾。对于年老的工人，在教会服侍时间较长的，即便体弱多病，对教会现有贡献不大，也要给予妥当的生活安排与照顾。

最后我想用这样一句话作为结束：如果你是一流的传道，却是三流的待遇，你是好样的；如果你是三流的传道，却是一流的待遇，你心安吗？ 因此，不论待遇标准如何，作为传道人，打铁还需自身硬，撸起袖子加油干，提高讲道水准，提升牧养能力，是应有之义，是使命担当。

原文：[教会给传道人多少薪水合适](http://mp.weixin.qq.com/s?__biz=MzI5ODE2MjkzMQ==&mid=2650043480&idx=1&sn=141aa20ab958209edc39d64c7e7ce65b&chksm=f4aadbc4c3dd52d2caf034bca65efd4a8db528102e63eba3cfa09ad30e4673a02535fd89ea43&mpshare=1&scene=1&srcid=0203IFKIIEj3gGjFOkfPjvve#rd)