

과천도시공사 연봉제규정

제정 2019.12.31. 규정 제11호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 과천도시공사(이하 “공사”라 한다)의 연봉제 실시 및 운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 연봉제 보수에 관하여는 법령 또는 다른 규정에 특별히 규정한 것을 제외하고는 이 규정에 의한다.

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용되는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “연봉”이라 함은 임금을 연단위로 결정하여 해당 임직원의 연봉계약기간 동안 받는 임금 총액을 말하며, 기본연봉·성과연봉·부가급여의 합계금액을 말한다.
2. “기본연봉”이라 함은 기준기본급과 기본가산급을 합한 금액을 말한다.
3. “기준기본급”이라 함은 비속인적(非屬人的) 성격의 급여로서 종래의 기본급, 정근수당, 직급보조비, 정근수당가산금, 급식비, 명절휴가비 등의 합계액을 말한다.
4. “기본가산급”이라 함은 당해년도 기본연봉인상률로서 기준기본급에 정책인상률 또는 가율을 곱한 금액을 말한다.
5. “성과연봉”이라 함은 경영평가 인센티브평가급과 자체평가급을 합한 금액을 말한다.
6. “부가급여”라 함은 속인적(屬人的)성격의 급여로서 가족수당, 자녀학비보조수당 등을 말한다.
7. “기본급”이라 함은 보수규정상의 봉급을 말한다.
8. “직급별 평균기본급”이라 함은 현재 재직 중인 해당직급 임직원의 기본급의 평균금액을 말한다.
9. “통상임금”이라 함은 임직원에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 결정하여진 금액을 말한다.
10. “평균임금”이라 함은 별표1과 같다.

11. “정책인상률” 이라 함은 시장이 매년 제시한 공사 임원의 임금인상률을 말한다.
12. “당사자” 라 함은 연봉적용 대상자와 연봉계약 체결자를 말한다.

제2장 적용대상자 및 연봉계약 체결자

제4조(적용대상) 연봉제의 적용대상자는 임원 및 3급 이상 직원으로 한다.

- 제5조(연봉계약체결)** ① 사장은 과천시장(이하 “시장” 이라 한다), 상임이사(본부장)는 사장과 경영성과계약을 체결한다.
- ② 직원의 연봉계약은 사장과 체결한다.
- ③ 연봉계약은 별지 제1호서식의 계약서에 의하되, 계약서는 2부를 작성하여 계약체결 당사자가 각각 보관한다.

제3장 연봉의 계산 및 지급방법

제6조(연봉의 지급일) ① 기본연봉의 연봉월액은 매월 20일에 지급하며, 성과연봉 중 인센티브평가급은 경영평가 결과를 확정·통보 받은 날부터 3월 이내에 지급하고 자체평가급은 직전년도 부서평가 및 개인별 근무실적평가 결과가 확정된 후에 지급한다.

- ② 부가급여의 지급일은 보수규정의 관련 조항을 준용한다.
- ③ 연봉지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

제7조(계산기간) ① 기본연봉과 성과연봉의 계산은 매년 1월 1일부터 12월 31일까지로 함을 원칙으로 한다.

- ② 부가급여의 계산은 보수규정의 관련 조항을 준용한다.

제8조(신분변경시의 연봉계산) 신분상 변경이 있는 경우의 연봉계산은 다음 각 호에서 정하는 바에 따른다.

1. 호봉제 대상자가 연봉제 대상자로 승진하는 경우에는 당해연도까지는 호봉제를 유지한 후 다음해 1월 1일부터 연봉제로 전환하되 보수규정상의 승급 호봉을 기준으로 하여 전환한다.
2. 퇴직 또는 사망한 경우 기본연봉과 부가급여는 보수규정에 따라 지급한다.

제9조(결근자의 연봉) 결근자의 연봉은 보수규정의 관련규정을 준용한다.

제10조(직위해제자의 연봉) 직위해제자의 연봉은 보수규정의 관련규정을 준용한다.

제11조(징계에 의한 연봉제한) 징계에 의한 연봉제한은 보수규정의 관련규정을 준용한다.

제12조(파견근무자의 연봉) 다른 기관에 파견되는 임직원의 연봉은 본직에서 근무하는 것에 준하여 지급한다.

제4장 임원의 연봉

제13조(기본연봉) 기본연봉은 기준기본급과 기본가산급을 합산한 금액으로, 당해년도 기본연봉은 다음년도의 기준기본급이 된다.

제14조(기준기본급의 전환 및 책정) ① 기존 재직자의 기준기본급은 종래의 임원보수를 기준으로 하되, 기준기본급으로 흡수되는 보수항목의 종전 보수액을 전환한다.

② 신규임용자의 연봉은 보수규정상의 임원의 기본급을 기준으로 하여 결정한다.

제15조(기본가산급) ① 기본가산급의 재원은 정책인상분으로 한다.

② 기본가산급은 기준기본급에 정책인상률을 곱하여 계산한다.

③ 정책인상률은 시장이 공사의 전년도 경영평가등급을 감안하여 매년 결정한다.

제16조(성과연봉) ① 성과연봉의 재원은 경영평가 인센티브평가급으로 한다.

② 성과연봉은 당해연도에 한하여 지급하며 다음연도의 기본연봉 및 성과연봉에는 반영하지 아니한다.

제17조(부가급여) 부가급여는 보수규정 및 복리후생규정의 관련 조항을 준용한다.

제5장 직원의 연봉

제18조(기본연봉) 기본연봉은 기준기본급과 기본가산급을 합산한 금액으로, 당해년도 기본연봉은 다음년도의 기준기본급이 된다.

제19조(기준기본급의 전환 및 책정) ① 기존재직자의 기준기본급은 종래 직급호 봉별 보수액을 기준으로 하되, 기준기본급으로 흡수되는 보수항목의 종전보수액을 전환한다.

② 신규임용자의 연봉은 보수규정상의 직원의 기본급을 기준으로 하여 결정한다.

제20조(기본가산급) ① 기본가산급의 재원은 승급액과 연봉제 시행 대상직원의 인건비 인상액의 총액으로 한다.

② 기본가산급은 기준기본급에 가율을 곱하여 계산한다.

③ 가율은 사장이 제1항의 총재원을 넘지 않는 범위 내에서 부서평가 및 개인별 근무실적 평가결과에 따라 차등을 둔다.

제21조(성과연봉) 성과연봉은 보수규정에 의한다.

제22조(부가급여) 보수규정 및 복리후생규정의 관련조항을 준용한다.

제6장 퇴 직 금

제23조(퇴직금) 연봉제 대상자가 퇴직할 때에는 퇴직금을 지급하며, 그 지급기준은 보수규정에 의한다.

제7장 재심청구 및 처리

제24조(평가자 면담신청) 연봉책정에 이의가 있을 경우에 이의를 제기하고자 하는 자는 연봉결과를 통보받은 날로부터 1주 이내에 1차 평가자에게 구두로 이의를 제기하고 면담을 실시하여야 한다.

제25조(연봉재심청구) 제24조에 의한 면담결과에 불복하는 자는 연봉결과를 통보받은 날로부터 10일 이내에 연봉재심청구서를 작성하여 인사부서의 장에게 연봉재심청구를 할 수 있다.

제26조(연봉재심위원회 구성 및 개최) ① 임원의 경우는 과천시 소속 5급 이상 3인 이상의 공무원으로 구성하고 직원의 경우에는 이사회로 대체한다.

② 위원회는 연봉재심청구서를 접수한 날로부터 1주일 이내에 청구사항을 심의·의결하여야 한다.

③ 위원회는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원의 과반수로 의결한다.

제27조(재심결과처리) ① 인사부서의 장은 연봉재심위원장 명의의 연봉재심결과를 위원회 개최일 부터 7일 이내에 이의 제기자에게 통보하여야 한다.

② 재심결과 연봉금액이 조정된 경우에는 조정된 금액으로 연봉계약을 체결하여야 하며 이의 제기자는 재심위원회 재심결과에 이의를 제기할 수 없다.

제8장 보 칙

제28조(준용) 이 규정에서 정하지 않은 사항에 대하여는 보수규정 등 공사의 제 규정과 근로기준법을 준용한다.

제29조(위임규정) 이 규정의 시행에 필요한 사항은 세칙으로 정한다.

제30조(보고의무) 사장은 매년 초 연봉제 시행방안에 대하여 시장에게 보고하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 공사 설립일 부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행 전에 이미 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

[별표 1]

평균임금 산정시 포함범위 (제3조 관련)

임 직 원	기본연봉, 자체평가급, 부가급여
-------	-------------------

