

보 수 규 정

전문개정	2001. 6. 11
개정	2002. 11. 8
개정	2004. 8. 5
개정	2005. 5. 19
개정	2005. 12. 23
개정	2006. 12. 29
개정	2007. 9. 28
개정	2007. 12. 31
개정	2008. 8. 20
개정	2008. 12. 30
개정	2009. 3. 26
개정	2009. 7. 7
개정	2009. 9. 24
개정	2009. 10. 15
개정	2010. 12. 31
개정	2011. 6. 9 (개폐정리)
개정	2011. 10. 19
개정	2011. 12. 27
개정	2011. 12. 30 (개폐정리)
개정	2012. 12. 27
개정	2014. 6. 13
개정	2014. 7. 30
개정	2014. 8. 29
개정	2015. 1. 26
개정	2015. 6. 30 (개폐정리)
개정	2015. 8. 26
개정	2016. 12. 29
개정	2017. 12. 29
개정	2019. 5. 24
개정	2019. 9. 27
개정	2020. 3. 17 (개폐정리)
개정	2020. 6. 3 (개폐정리)

제1장 총 칙

제1조 (목적) 이 규정은 직원의 보수 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (적용범위) ①이 규정은 직원에 대하여 적용한다. 다만, 연봉제규정을 적용받는 직원으로서 동 규정에서 정한 내용이 이 규정과 상이한 내용은 이 규정의 적용을 배제한다. <단서신설 2010.12.31>

②취업규칙 제41조의2 및 인사규정 제6조의2 규정에 의한 임금피크제 대상 직원에 대한 보수는 상임이사회에서 정하는 바에 의한다. <신설 2015. 8.26>

제3조 (용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각호와 같다.

- 1.“보수”라 함은 기본연봉, 부가연봉 및 성과연봉을 말한다. <개정 2012.12.27>
- 2.“기본연봉”은 기준급과 직무급으로 구성한다. <개정 2009.7.7, 2012.12.27>
- 3.“부가연봉”은 시간외수당, 가족수당, 연차유급휴가수당 등으로 구성한다. <개정 2004.8.5, 2006.12.29, 2009.7.7, 2012.12.27>
- 4.“성과연봉”은 공사와 개인의 성과를 고려하여 지급하는 연봉으로 성과 부가급과 경영평가성과급으로 구성한다. “성과부가급”은 공사의 내부평가결과에 따라 지급하는 금액을 말하며 “경영평가성과급”은 공공기관운영에 관한 법률 제48조에 의한 경영실적평가에 따라 지급하는 성과급을 말한다.<개정 2006.12.29., 2012.12.27.><개폐정리 2015. 6.30>
- 5.“보수일할계산”이라 함은 지급월의 보수를 그 지급월의 일수로 나누어 계산하는 것을 말한다.
- 6.“초임호봉”이라 함은 임용될 때에 최초로 적용되는 호봉을 말한다.
- 7.“평균임금”이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 그 직원에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다.
- 8.“직무급”이라 함은 직원에 대하여 그 직무의 중요도, 책임도, 난이도에 따라 차등지급하는 보수를 말한다.<신설 2006.12.29><개정 2012.12.27>
- 9.<신설 2009.7.7> <삭제 2012.12.27.>
10. “통상임금”이라 함은 직원에 대하여 소정근로시간 근로의 대가로 일률적이고 고정적으로 지급되는 월정액급여와 성과부가급(경영평가성

과금 제외)의 최저지급률에 해당하는 금액의 12분의 1에 해당하는 금액을 말한다. <신설 2019. 5.24>

제2장 보수의 계산방법 및 지급기준

- 제4조 (보수지급방법)** ①보수는 기본연봉의 12분의1과 부가연봉을 합한 금액을 월급으로 지급하며, 성과연봉은 별도로 지급한다. <개정 2012.12.27>
- ②보수는 매월 21일에 지급하고, 그 지급일이 토요일 또는 휴일인 경우에는 순차적으로 그 전일에 지급한다.
- ③월급은 당월 1일부터 당월말일까지, 일급은 전월21일부터 당월20일까지를 지급대상기간으로 한다. <개정 2012.12.27>
- ④보수계산에 있어서 “십원”미만의 단수는 이를 계산하지 아니한다.

제4조의 2 [본조신설 2006.12.29] <삭제 2012.12.27>

- 제5조 (보수일할계산)** ①직원의 신규채용, 승진, 정직, 감봉, 직위해제, 대기발령, 휴직, 인병휴가, 복직, 퇴직시의 보수는 발령일로부터 일할계산한다. <개정 2019. 9.27>
- ②신규채용직원의 경우 사무로 인하여 부임기일이 경과하였을 때에는 실제 부임일자로부터 기산한다.

- 제6조 (퇴직자의 보수계산의 특례)** ①직원이 퇴직한 때에는 발령일을 기준으로 5년 이상 근속한 직원이 월 중 15일 이상을 근무한 경우 제5조제1항에도 불구하고 그 달의 보수액 전액을 지급한다. 다만, 징계처분으로 퇴직한 자는 근속기간과 퇴직당월 근무일수에 관계없이 일할계산하여 지급한다.<개정 2016.12.29., 2019. 9.27>
- ②전항에 불구하고 직원이 업무상 부상 또는 질병으로 사망하는 경우에는 그 달의 보수액 전액을 지급한다.<신설 2016.12.29.>

제7조 (잔무처리기간중의 보수) 휴직·정직 또는 해임된 자가 사무인계 또는 잔무처리로 인하여 공사의 요청으로서 근무할 때에는 그 기간분은 종전 보수액을 일할 계산으로 지급한다. <개폐정리 2015. 6.30>

제8조 (휴직자의 보수) ①휴직기간중에는 보수를 지급하지 않는다. <개정 2008. 8.20, 2009.7.7., 2012.12.27., 2014. 6.13><단서삭제 2014. 7.30>

1. <삭제 2014. 6.13>

2. <삭제 2014. 6.13>

② <삭제 2014. 6.13>

제9조 (직위해제자의 보수) 직위해제자에 대하여는 직위해제기간중 기준급의 45%를 감액지급하고, 직무급은 지급하지 아니한다. 다만, 인사규정 제27조의 규정에 의한 징계의결 요구중이거나 형사사건으로 기소되어 직위해제된 자가 징계처분을 받지 아니하거나 무죄선고를 받은 경우에는 직위해제기간중의 지급액과 보수의 차액을 소급하여 지급한다.<개정 2006.12.29, 2009.7.7, 2012.12.27>

제10조 (대기발령자의 보수) 대기발령자에 대하여는 대기발령중 기준급의 30%를 감액지급하고, 직무급은 지급하지 아니한다. <개정 2006.12.29, 2009.7.7, 2012.12.27>

제11조 <삭제 2012.12.27>

제12조 (징계처분자의 보수) 징계처분된 자의 보수는 징계규정이 정하는 바에 따라 지급한다.

제13조 (인병휴가자의 보수) 인병휴가자에 대하여는 인병휴가기간중 기준급의 30%를 감액지급하고, 직무급은 지급하지 아니한다. 다만, 업무상 부상 또는 질병으로 인한 휴가의 경우에는 보수전액을 지급한다.<개정 2006.12.29, 2009.7.7, 2012.12.27>

제14조 (결근자의 보수) 결근자의 보수는 결근기간에 대하여 기준급, 직무급을 일할계산하여 감액지급한다.<개정 2006.12.29, 2012.12.27>

제15조 (수습직원의 보수) 수습직원에 대하여는 직무급을 지급하지 아니한다.<개정 2006.12.29, 2012.12.27>

제16조 (지급대상자) 보수는 본인에게 직접 지급한다. 다만, 본인의 사망시에는 그 유족에게 지급한다. 유족의 순위는 근로기준법이 정하는 바에 의한다.

제17조 (일급자의 급여) 일급자의 보수는 근무일수에 따라 계산지급한다.

제17조의2 (단시간 근로자의 보수) 취업규칙 제15조에 따른 단시간 근로자의 보수는 근무시간에 비례하여 지급한다. 단, 가족수당은 예외로 한다.<신설 2012.12.27.><개정 2017.12.29.>

제3장 기본연봉

제18조 (기준급) ①기준급이라 함은 각 직급의 호봉별로 지급하는 급여를 말한다. <개정 2012.12.27>

②기준급은 이사회가 정하는 기준에 의한다. <개정 2009.3.26., 2012.12.27., 2015. 1.26>

③ <신설 2009.3.26><삭제 2012.12.27>

제19조 (초임호봉) ①직원의 직급별 초임호봉은 1호봉으로 한다. 다만, 사장이 별도로 인정하는 경력 및 자격소지자의 초임호봉은 예외로 한다.

②직원이 승진할 경우의 호봉은 승진전 호봉의 기준급의 차상위액에 해당하는 호봉을 부여한다. <개정 2012.12.27>

제20조 (최고호봉) ①각 직급별 최고호봉은 30호봉으로 한다. 다만, 관리7급은

최고 20호봉으로 한다.<단서신설 2005.12.23, 개정 2006.12.29., 2007.9.28.>
<개폐정리 2014. 8.29>

②직원이 당해직급의 최고호봉을 초과하여 근무한 때에는 가호봉을 인정하지 아니한다. 다만, 보수지급시 직전호봉과의 차액을 가급한다.<개정 2006.12.29, 2012.12.27>

③<신설 2005.12.23><삭제 2012.12.27>

제21조 (호봉승급) 호봉의 승급에 관한 사항은 인사규정에서 정하는 바에 의한다

제4장 <삭 제>

제22조 <삭제 2009.7.7>

제23조 <삭제 2009.7.7>

제24조 <삭제 2009.7.7>

제25조 (직무급)① 공사는 직원에게 직무급을 지급할 수 있으며 제25조의 2에 의해 산출된 직무등급에 따라 차등지급 한다.<개정 2006.12.29, 2007.12.31, 2012.12.27><개폐정리 2015. 6.30>

② 직무급의 표준액 및 차등지급율 등은 이사회에서 정한다.<신설 2006.12.29.><개정 2012.12.27., 2015. 1.26>

③ 직무급 지급대상 직원이 교육, 파견, 본사 대기 등의 사유로 일정기간 이상 직무가 정하여 지지 않은 경우에는 해당기간 동안 최저등급을 적용한다. 단 인사규정 제29조제2항의 적용을 받는 직원의 직무급은 제2항에서 정한 직무급 표준액의 50%로 한다.<신설 2007.12.31, 개정 2008.8.20, 2012.12.27><개폐정리 2015. 6.30>

④<신설 2012.12.27.><삭제 2015. 1.26>

제25조의 2 (직무등급의 산정 및 적용) ① 공사는 직무의 중요도 및 책임도, 난이도 등에 따라 직무등급을 산정한다.<개폐정리 2015. 6.30>

② 직무등급산정을 위한 방법 및 절차는 사장이 따로 정한다.

[본조신설 2012.12.27]

제26조 (시간외근무수당) ①사장의 특명에 의하거나 업무수행상 필요에 의한 시간외근무와 휴일근무를 한 경우에는 시간외근무수당을 지급한다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 이를 휴일근무로 인정하지 아니한다.

1. 국가적 목적을 위한 각종훈련 또는 연습으로 인하여 근무하게 된 때
2. 민방위와 관련하여 근무하게 된 때
3. 공사업무와 관련이 없는 각종 대내외행사를 위하여 근무하게 된 때<개폐정리 2015. 6.30>

②제1항의 시간외근무와 휴일근무에 대한 시간외근무수당의 지급요령은 따로 세칙으로 정한다.

제5장 부가연봉 및 성과연봉

제27조 <삭제 2012.12.27>

제28조 (가족수당) ①부양가족이 있는 직원에 대하여는 가족수당을 지급한다.

②부양가족의 범위 및 지급에 관한 세부사항은 사장이 따로 정하는 바에 의한다.

제29조 (연차유급휴가수당) 연차유급휴가수당에 관한 사항은 세칙에서 따로 정하는 바에 의한다. <개정 2004.8.5>

제30조 (성과부가급) ①사장은 내부평가결과에 따라 성과부가급을 지급할 수 있다.<개정 2006.12.29>

②성과부가급의 지급기준 등은 사장이 따로 정하는 바에 의한다.<개정 2006. 12.29, 2012.12.27>

제30조의2 (과장대우수당) <삭제 2011.12.30>

제30조의3(경영평가성과급) ①사장은 경영실적평가결과에 따라 경영평가성과급을 지급한다.

②<삭제 2012.12.27>

③경영평가성과급 차등지급 기준 등은 사장이 따로 정하는 바에 의한다.
<개정 2012.12.27>

[본조신설 2009.7.7]

제31조 (전산기술수당) <삭제 2011.12.30>

제31조의2 [본조신설 2011.12.27] <삭제 2012.12.27>

제6장 퇴직급여

제32조 (지급사유) ①퇴직급여는 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 발생하였을 때 지급한다. 다만, 채용일로부터 근속기간이 1년미만일 때에는 퇴직급여를 지급하지 아니한다. <개정 2012.12.27>

1. 의원퇴직
2. 당연퇴직
3. 근로계약의 해지
4. 퇴직급여 중간정산신청을 승인한 경우

[개정 05.12.23; 개정전 제31조]

제32조의2 (퇴직연금제도 운영) ①퇴직급여는 근로자퇴직급여보장법제13조(확정 급여형 퇴직연금제도의 설정)와 동법 제19조(확정기여형 퇴직급여제도의 설정)의 퇴직연금제도에 의하며 세부적인 지급기준은 별도로 정한 퇴직연금규약에서 정한 바에 따른다.

②퇴직연금제도에 대한 중요한 사항의 심의·의결을 위하여 퇴직연금위원회를 두며, 세부적인 운영기준은 사장이 별도로 정하는 바에 따른다.

[본조신설 2012.12.27(31조의 2에서 이동)]

제33조 (퇴직급여의 기초액) ①퇴직급여는 퇴직당시의 근로기준법이 정하는 월평균임금(이하“기초액”이라 한다)에 근속기간에 따른 기준지급율을 곱한 금액으로 한다. <개정 2012.12.27>

②제1항의 기준지급율은 근속기간 매1년에 1개월로 한다.

[개정 05.12.23; 개정전 제32조]

제34조 <삭제 2011.12.27>

[시행일 : 2012.7.26]

제35조 (근속기간의 계산) ①근속기간의 계산은 채용일로부터 기산하여 퇴직일까지 계산하되 1년미만의 기간에 대한 계산은 일할로 계산한다. <개정 2002. 11.8>

1. <삭제 2002.11.8>.

2. <삭제 2002.11.8>

②정직기간은 근속기간에서 제외한다.

③제33조에 의하여 퇴직급여를 지급한 경우 그 이후의 퇴직급여 지급을 위한 근속기간은 최종정산일 익일부터 새로이 기산한다.<개정 2012.12.27>

[개정 05.12.23; 개정전 제34조]

제36조 (위로금등) ① 직원이 공사경영상의 이유등으로 사장이 별도로 정하는 기준에 따라 자진퇴직하는 경우 제32조에 의한 퇴직급여이외에 기준급의 6개월분이내의 위로금을 지급할 수 있다.<개정 2012.12.27., 2014. 7.30><개폐 정리 2015. 6.30>

1. <삭제 2014. 7.30>

2. <삭제 2014. 6.13>

3. <삭제 2014. 6.13>

4. <삭제 2014. 7.30>

5. <단서신설 2002.11.8> <단서삭제 2011.10.19><개정 2012.12.27><삭제

2014. 7.30>

②제1항의 위로금등의 지급에 대하여는 상임이사회의 의결에 의한다.<개폐 정리 2020. 6. 3>

[개정 05.12.23; 개정전 제35조]

제37조 (퇴직급여지급의 제한) 업무와 관련하여 고의 또는 중대한 과실로 인하여 수사가 진행중에 있거나 형사재판이 계류중에 있는 자가 퇴직하는 경우에 그에 대한 불기소가 확정되거나 그 재판이 확정될 때까지 그 퇴직급여의 2분의 1은 지급을 유보할 수 있다.

[개정 05.12.23; 개정전 제36조] <개정 2012.12.27>

제38조 (사망자의 퇴직급여수령) 사망으로 인한 퇴직자의 퇴직급여를 유족에게 지급할 경우에는 근로기준법이 정하는 순위에 의한다.

[개정 05.12.23; 개정전 제37조] <개정 2012.12.27>

제39조 (퇴직급여최저지급액) 퇴직급여지급을 위하여 산출한 평균임금이 통상임금보다 낮은 금액일 경우에는 그 통상임금을 평균임금으로 하여 지급한다.

[개정 05.12.23; 개정전 제38조]

제7장 준정년퇴직금 <신설 2006.12.29>

제39조의2 (준정년퇴직금) ① 근속기간이 20년이상인 자가 제36조제1항의 사유로 퇴직하는 경우에는 준정년퇴직금을 지급한다. 다만, 준정년퇴직금 지급일 현재 다음 각 호의 1에 해당되는 자에게는 지급하지 아니하고 제36조의 위로금과 중복하여 지급할 수 없다. <개정 2011.10.19., 2014. 7.30><단서개정 2014. 7.30>

1. 징계중인 자 또는 징계의결 요구중인 자
2. 형사사건으로 기소중인 자
3. 감사원 등 감사기관과 검찰, 경찰 등 수사기관에서 비위조사나 수사중인 자.

4. 공사의 임원<개폐정리 2015. 6.30, 2020. 3.17>
 5. 자회사 또는 출자회사의 임직원으로 선임 또는 채용이 예정된 자.
- ②제1항 본문의 구체적인 운영기준은 사장이 따로 정한다. <신설 2011.10.19>

제39조의3 (준정년퇴직금의 지급기준) ①준정년퇴직금은 퇴직전 급여일의 1개월 기준급(기준연봉)을 기준으로 아래의 지급율에 의해 지급한다.<개정 2014. 6.13>

구 분	지 급 율
잔여정년 1년 이상부터 5년까지	1개월 연봉의 반액 × 잔여월수
잔여정년 5년 초과부터 10년까지	1개월 연봉의 반액 × [60+(잔여월수-60)/2]
잔여정년 10년 초과	잔여정년 10년인 자와 동일

②제1항의 잔여월수 계산시 월 미만의 단수가 있는 경우에는 1월로 계산한다.

제8장 보 칙

제40조 (기타) 이 규정에 규정되지 않은 사항은 근로기준법에 의한다.

[개정 05.12.23; 개정전 제39조]

제41조 (시행세칙) 이 규정의 시행에 필요한 사항은 따로 세칙으로 정한다.

[개정 05.12.23; 개정전 제40조]

부 칙 <2001. 6. 11>

제1조 (시행일) 이 규정은 2001년 6월 12일부터 시행하되 2001년1월1일부터 적용한다.

제2조 (경과조치) 이 규정제22조에 불구하고 2001년도 성과연봉차등지급을 위한 등급산정은 표준성과연봉등급인 “B”등급을 일률적으로 적용하며, 2002년도 성과연봉차등지급율은 S 등급:2.5%, A등급:1.25%, B등급:0%, C등급:-1.25%, D등급:-2.5%로 적용한다

제3조 (경과조치) 제35조제1항제1호의 규정에 불구하고 종전규정에 의거 공적

상수상과 조합설립준비당시(1992년12월부터 1993년2월까지)부터 1년이상 근속한 자로서 규정개정전 가급을 적용받은 자는 중복하여 적용받지 아니한다.

제4조 (다른 사규의 개정) 징계규정중 다음과 같이 개정한다.

제4조 표의 “면직의 효력”란중 제1항을 삭제하고, 제2항중 “할 수 있으나 퇴직금은 제1항에 준한다”를 “할 수 있다”로 한다.

제4조 표의 “정직의 효력”란 제2항중 “본봉의 75%”를 “기본연봉의 70%”로 하고, “직책수당”을 “성과연봉, 직책수당”으로 한다.

제4조 표의 “감봉의 효력”란 제2항중 “본봉의 10%”를 “기본연봉의 10%”로 한다.

부 칙 <2002.11.8>

제1조 (시행일) 이 규정은 2002년 11월 9일부터 시행한다.

제2조 (경과조치) 제35조제1항제5호의 단서규정은 기획예산처에서 요구하는 회사의 구조조정계획 완료시까지만 적용한다.

부 칙 (취업규칙) <2004.8.5>

제1조 (시행일) 이 규칙은 2004년 7월 1일부터 소급하여 적용한다.

제2조 (다른 사규의 개정) 생략

부 칙 <2005.5.19>

이 규정은 2005년 5월20일부터 시행한다.

부 칙 <2005.12.23>

이 규정은 2005년 12월 24일부터 시행한다.

부 칙 <2006.12.29>

제1조 (시행일) 이 규칙은 2007년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 (경과조치) 규정 제25조의 직무수당은 2006년12월31일 개정된 직제규정 시행전에 지급되던 직책수당과 부점장 자가운전비중 30만원, 팀장 교통비중 10만원을 산입한 금액으로 한다.

제3조 (다른 사규의 개정) 징계규정 제4조제1항 표의 “정직의 효력” 중 “직책수당”을 “직무수당”으로 한다.

부 칙 <2007.9.28>

이 규정은 2007년 10월1일부터 시행한다.

부 칙 <2007.12.31>

이 규정은 2008년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 <2008. 8. 20>

제1조(시행일)이 규정은 2008년 8월 1일부터 시행한다.

제2조(경과규정) 제25조 제3항은 2008년 1월 1일부터 적용한다.

부 칙 <2008. 12. 30>

이 규정은 2009년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 <2009. 3. 26>

제1조(시행일) 이 규정은 2009년 3월 27일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 제18조제2항 단서규정 및 제3항, 제23조제2항 단서규정은 2009년부터 신규로 채용되는 직원(신입사원)에 대하여 적용한다.

부 칙 <2009. 7. 7>

제1조(시행일) 이 규정은 2009년 1월 1일부터 시행한다

제2조(다른 사규의 개정) ①징계규정 중 다음과 같이 개정한다.

제4조제1항 본문도표의 “정직의 효력” 제2항중 “기본연봉의 70%를 감액지급하고 성과연봉”을 “기본연봉의 80%를 감액지급하고”로 한다.

제4조제1항 본문도표의 “감봉의 효력”란 제2항중 “기본연봉의 10%”를 “기본연봉의 5%”로 한다.

②종합근무평정규정 중 다음과 같이 개정한다.

제10조제2항 중 “성과연봉등급”을 “성과등급”으로, 제3항 “성과연봉지급”을 “성

과급지급”으로 한다.

제14조 중 “성과연봉”을 “성과급”으로 “성과연봉 산정년도의 직전년도”를 “성과급 지급대상 연도의”로 한다.

부 칙 <2009. 9. 24>

제1조(시행일) 이 규정은 2009년 9월 25일부터 시행한다.

제2조(경과규정) 이 규정 제39조의1 규정에 불구하고 회사의 경영효율화계획 완료시(2012년)까지는 준정년 퇴직금 지급대상을 근속기간 10년이상인 직원으로 한다.

부 칙 <2009. 10. 15>

제1조(시행일) 이 규정은 2009년 10월 16일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 부칙(2002.11.8) 제2조(경과조치)의 규정에 불구하고 제36조 제1항 제5호 단서규정은 회사의 경영효율화계획 완료시(2012년)까지 한시적으로 적용한다.

부 칙 <2010. 12. 31>

이 규정은 2011년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 <2011. 6. 9>

이 규정은 2011년 6월 9일부터 시행한다.

부 칙 <2011. 10. 19>

이 규정은 2011년 10월 20일부터 시행한다.

부 칙 <2011. 12. 27>

제1조(시행일) 이 규정은 2011년 12월 31일부터 시행한다. 다만, 제34조 (퇴직금중산정산) 삭제부분은 2012년 7월26일부터 적용한다.

부 칙 <2011. 12. 30>

이 규정은 2011년 12월 30일부터 시행한다.

부 칙 <2012. 12. 27 >

제1조(시행일) 이 규정은 2012년 12월 28일부터 시행한다.

제2조(다른 사규의 개정)

①징계규정 중 다음과 같이 개정한다.

-제4조제1항 본문도표의 “정직의 효력”란 제2항 중 “기본연봉”을 “기준급”으로, “직책수당 및 업무수당은 지급하지 아니한다.”를 “직무급을 지급하지 아니한다.”로 한다.

-제4조제1항 본문도표의 “감봉의 효력”란 제2항중 “기본연봉의 5%”를 “기준급의 5%”로 한다.

부 칙<2014. 6. 13>

이 규정은 2014년 6월 14일부터 시행한다.

부 칙<2014. 7. 30>

이 규정은 2014년 7월 31일부터 시행한다.

부 칙<2014. 8. 29>

이 규정은 2014년 9월 1일부터 시행한다.

부 칙<2015. 1.26>

이 규정은 2015년 1월 27일부터 시행한다.

부 칙<2015. 6.30>

이 규정은 2015년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙<2015. 8.26>

이 규정은 2015년 8월 27일부터 시행한다.

부 칙<2016.12.29>

이 규정은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<2017.12.29.>

이 규정은 2018년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<2019. 5.24.>

이 규정은 2019년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<2019. 9.27>

이 규정은 2019년 9월 28일부터 시행한다.

부 칙<2020. 3.17>

이 규정은 2020년 3월 18일부터 시행한다.

부 칙<2020. 6. 3>

이 규정은 2020년 6월 4일부터 시행한다.