

연봉제규정시행세칙

제정 2011. 1.17
개정 2012. 6.29
개정 2014. 6.13
개정 2015. 1.23
개폐정리 2015. 6.30
개정 2016. 5.17
개정 2016.12.27.
개정 2017. 7.19.
개정 2017.12.27.(별표)
개정 2019. 9.26.
개정 2020. 6.25.
개정 2020. 9. 9.
개정 2022. 9.23.
개정 2022.12.29.(별지서식)
개정 2023. 8.21.

제1장 총 칙

제1조 (목적) 이 세칙은 연봉제규정(이하 “규정”이라 한다)의 시행에 필요한 사항과 규정에서 위임한 세부사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (적용대상) 규정 제4조의 연봉제 적용대상은 부서장·팀장 및 이에 준하는 직책을 가진 자로 한다.<개정 2015. 1.23><삭제 2016. 5.17><신설 2017. 7.19>

제2장 연봉의 계산방법 및 지급기준

제3조 (연봉계산의 적용예외) 규정 제11조 제2항의 연봉 계산방법 및 지급방법은 다음과 같다.

- ① 직원이 퇴직한 때에는 발령일을 기준으로 다음 각호의 어느 하나에 해당

하는 경우 그 달의 보수액 전액을 지급하고, 그렇지 아니한 경우 일할계산하여 지급한다.<개정 2016.12.27., 2019. 9.26>

1. 5년 이상 근속한 직원이 월 중 15일 이상을 근무한 후 퇴직하는 경우
<신설 2019. 9.26>

2. 직원이 업무상 부상 또는 질병으로 사망한 경우<신설 2019. 9.26>

② 휴직·정직 또는 해임된 자가 사무인계 또는 잔무처리로 인하여 공사의 요청으로 근무할 때에는 그 기간분은 종전 연봉액을 일할 계산으로 지급한다.<개폐정리 2015. 6.30>

③ 휴직기간 중에는 연봉을 지급하지 않는다.<개정 2014. 6.13><단서삭제 2015. 1.23>

④ 직위해제자의 연봉은 직위해제기간 중 기준연봉의 45%를 감액지급한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직위해제처분이 없었다면 수령하였을 보수와 실제 수령한 보수의 차액을 소급하여 지급한다. <개정 2014. 6.13, 2023. 8.21.>

1. 인사규정 제27조제1항제2호에 따라 직위해제처분을 받은 자가 징계처분을 받지 아니한 경우 <신설 2023. 8.21.>

2. 인사규정 제27조제1항제3호에 따라 직위해제처분을 받은 자가 그 처분의 사유가 된 형사사건에 대하여 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우<신설 2023. 8.21.>

3. 인사규정 제27조제1항제4호에 따라 직위해제처분을 받은 자가 징계처분을 받지 아니하고, 수사결과 혐의없음으로 불송치 또는 불기소된 경우<신설 2023. 8.21.>

4. 직위해제처분이 법원 판결이나 노동위원회 결정으로 무효 또는 취소된 경우<신설 2023. 8.21.>

⑤ 대기발령자의 연봉은 대기발령 중 기준연봉의 30%를 감액지급한다.

⑥ 징계처분된 자의 연봉은 징계규정이 정하는 바에 따라 지급한다. 다만, 징계처분이 법원 판결이나 노동위원회의 결정으로 무효 또는 취소된 경우에는 당해 처분이 없었다면 수령하였을 보수와 실제 수령한 보수의 차액을 소급하여 지급한다.<단서신설 2023. 8.21.>

⑦ 무급휴가를 제외한 「취업규칙」에 따른 각종 휴가는 연봉에 영향을 미치지 아니한다.<개정 2022. 9. 23>

⑧ 결근자의 연봉은 결근기간에 대하여 기본연봉을 일할계산하여 감액 지급한다.

- ⑨ 취업규칙 제15조에 따른 단시간 근로 직원의 연봉은 근무시간에 비례하여 지급한다.<신설 2012.6.29>
- ⑩ 기타 이에 준하는 경우의 연봉계산방법은 따로 정한다.<개폐정리 2020. 9. 9>
- ⑪ 제3항에도 불구하고 인사규정 제44조제3항제8호에 의한 휴직의 경우에는 다음 각 호의 구분에 따라 기준급의 일부를 지급한다. 다만, 업무상 사유에 의한 경우에는 산업재해보상보험법에 의한다.<신설 2020. 6.25>
 - 1. 휴직 기간이 1년 이하인 경우: 기준급의 70퍼센트 <신설 2020. 6.25>
 - 2. 휴직 기간이 1년 초과 2년 이하인 경우: 기준급의 50퍼센트<신설 2020. 6.25>
- ⑫ 휴직자가 휴직 목적과 달리 휴직을 사용한 경우에는 제11항에 따라 받은 보수에 해당하는 금액을 징수한다.<신설 2023. 8.21.>

제3장 기본연봉

- 제4조 (기준연봉 조정률)** ① 규정 제13조 제2항의 기준연봉의 차등조정률은 근무평정결과를 반영하여 별표와 같이 적용한다.
- ② 전항의 차등조정률을 적용하기 어려운 경우의 차등방법은 별도로 정한다.<개폐정리 2020. 9. 9>

- 제5조 (직무 미지정자의 직무급)** ① 규정 제 17조 제4항에서 정한 사유로 3개월 이상 직무가 지정되지 않은 자의 직무급은 해당기간 동안 최저등급을 적용하여 지급한다.
- ② 전항에 불구하고 공사의 필요에 의해 인사발령한 경우에는 별도로 정할 수 있다.<개폐정리 2015. 6.30, 2020. 9. 9>

제4장 연봉의 결정 및 이의신청

- 제6조(연봉의 결정)** ① 소관부서장은 최초로 연봉제 적용 대상이 되는 직원을 대상으로 연봉의 산정방식 등에 대하여 충분한 설명을 하여야 하며, 직원은 연봉제 동의서(별지서식 제1호)를 소관부서장에게 제출하여야 한다.

<개정 2012.6.29>

② 소관부서장은 연봉제 대상자에게 연봉결정서(별지서식 제2호)를 통보 하여야 한다. <개정 2012.6.29>

③ <삭제 2012.6.29>

제7조(이의신청) 규정 제25조에 의한 연봉 이의 신청은 연봉이의신청서(별지서식 제3호)에 의한다. <신설 2012.6.29>

제8조(재심청구) 규정 제26조에 의한 재심청구는 연봉재심청구서(별지서식 제4호)에 의한다. <신설 2012.6.29>

부 칙

제1조 (시행일) 이 규정은 2011. 1. 1.부터 시행한다.

제1조 (시행일) 이 규정은 2012. 6. 30.부터 시행한다.

부 칙<2014. 6.13>

이 세칙은 2014년 6월 14일부터 시행한다.

부 칙<2015. 1.23>

이 세칙은 2015년 1월 24일부터 시행한다.

부 칙<2015. 6.30>

이 세칙은 2015년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙<2016. 5.17>

<삭제 2017. 7.19>

부 칙<2017. 7.19>

이 세칙은 2017년 7월 20일부터 시행한다.

부 칙<2017.12.27.>

이 세칙은 2018년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<2019. 9.26>

이 세칙은 2019년 9월 27일부터 시행한다.

부 칙<2020. 6.25>

제1조(시행일) 이 세칙은 2020년 6월 27일부터 시행한다.

제2조(경과규정) 이 세칙 시행일 전 인사규정 제44조제3항제1호에 따라 휴직을 명 받은 직원은 종전 세칙에 따른다.

부 칙<2020. 9. 9>

이 세칙은 2020년 9월 10일부터 시행한다.

부 칙<2022. 9. 23>

제1조(시행일) 이 세칙은 2022년 10월 1일부터 시행한다.

제2조(적용례) 제3조제7항의 개정 세칙은 이 세칙 시행 당시 취업규칙 제31조에 따른 인병휴가 기간 중인 자에 대하여도 적용한다. 다만, 이 세칙 시행일 이전 휴가 기간에 대한 연봉은 종전 세칙을 적용한다.

부 칙<2022.12.29>

이 세칙은 2023년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<2023. 8.21>

이 세칙은 2023년 8월 22일부터 시행한다.

[별 표] <개정 2016. 5.17, 2017. 7.19, 2017.12.27>

<기준연봉 인상률>

(단위 : 비율)

평가등급	S	A	B	C	D
인 상 률 (기본인상률 1% 이상시)	α^+ 1%	α^+ 0.5%	α	α^- 0.5%	α^- 1%
조정인상률 (기본인상률 1% 미만시)	$\alpha \times$ 2.0	$\alpha \times$ 1.5	$\alpha \times$ 1.0	$\alpha \times$ 0.5	미인상
인원배분율	10%	15%	50%	15%	10%

α : 기본인상률(매년 임금인상 재원 범위 내에서 결정)

연봉제 동의서

본인은 우리공사 연봉제가 개인의 능력 및 성과와 공헌도에 따른 공정한 처우를 목적으로 동기부여와 자기계발의식을 고양하고 공사의 생산성 향상을 도모하기 위한 제도임을 이해하고 다음 사항에 대하여 동의합니다.

- 다 음 -

- ☐ 연봉의 산정방식 등에 대하여 공사로부터 충분한 설명을 들었으며, 연봉제 운영 관련 제규정을 숙지하고 본인의 자유의사에 기초하여 연봉제를 적용 받는 것에 동의합니다.
- ☐ 본인의 연봉액을 결정함에 있어 공사와 별도의 연봉계약을 체결하지 않고 공사의 연봉통보로 대체함을 수용합니다.
- ☐ 상대적인 연봉차 및 타인의 연봉금액에 대하여 이의를 제기하지 않겠으며, 본인의 연봉에 대하여 이의가 있을 경우 공사에서 정한 절차 이외의 방법으로 이의를 제기하지 않겠습니다.
- ☐ 타인의 연봉액을 알려고 하지 않고, 본인의 연봉액을 절대 공개하지 않겠습니다.
- ☐ 연봉제 운영 관련 제규정 등 공사에서 정한 바를 철저히 준수하겠습니다.

년 월 일

소 속 :
직 급 :
성 명 :

(인)

주택도시보증공사 사장 귀중

연 봉 결 정 서

소 속	직 급	사 번	성 명	연봉기간
	관리 급			년 월 일 부터 년 12월 31일 까지

(단위 : 원)

구 분		금 액	비 고
기준연봉			연봉월액 :
성 과 연 봉	성 과 부 가 급		평가결과에 의함
	경 영 평 가 성 과 급		
연봉총액			

* ‘기준연봉’에는 식사대 월 20만원이 포함된 것으로 봄

공사의 발전을 위해 애쓰신 귀하의 노고에 대하여 진심으로 감사드리며, 소정의 평가절차 및 기준에 따라 책정된 귀하의 년도 연봉을 위와 같이 통보하며, 직무급 및 부가연봉은 별도로 산정·지급합니다.

※ 상기 내용은 절대 타인에게 누설하여서는 안됩니다.

201 . . .

주택도시보증공사 사장

[별지서식 제3호] (제7조 관련)

연봉이의신청서

☐ 신청인 인적사항

소 속	직 급	사 번	성 명
	관리 급		

☐ **이의신청 사유**(이의사유에 대하여 구체적으로 기술)

- 대상연봉 : 년도 연봉
○ 의사사유 :

상기와 같이 이의 신청하니 검토 후 조치하여 주시기 바랍니다.

첨부 : 이의신청에 필요한 관계증빙자료 일체

201 . . .

신청인 : (인)

인사부장 귀하

연봉재심 청구서

☐ 청구인 인적사항

소 속	직 급	사 번	성 명
	관리 급		

☐ 진행경과

대상연봉	이의신청일	이의신청사유(요약)	결과통보일
년도		· ·	

☐ 재심청구 사유

·
·
·
·
·

상기와 같이 연봉이의 신청결과에 대한 재심을 청구합니다.

첨부 : 재심청구에 필요한 관계증빙자료 일체

201 . . .

신청인 : (인)

인사위원회 위원장 귀하