

연봉제 규정

부천시공사 연봉제규정

제정 2017.12.29. 규정 제12호

개정 2018.04.16. 규정 제37호

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 부천시공사의 연봉제 실시 및 운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 부천시공사(이하 “공사”라 한다)의 연봉제 보수에 관하여는 법령 또는 다른 규정에 특별히 규정한 것을 제외하고는 이 규정에 따른다.

제3조(정의) 이 규정에서 사용되는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “연봉”이란 임금을 연단위로 결정하여 해당 임·직원이 연봉계약 기간 동안 받는 임금 총액을 말하며, 기본 연봉·평가급·부가급여의 합계금액을 말한다.
2. “기본연봉”이란 기준기본급에 기본가산급을 더한 금액을 말한다.
3. “기준기본급”이란 비속인적(非屬人的)성격의 급여로서 종래의 기본급, 운영수당, 직급보조비, 정액급식비, 명절휴가비, 관리업무수당의 합계금액을 말한다.
4. “기본가산급”이란 당해 연도 기본연봉인상률로서 기준기본급에 정책인상율 또는 근평등급별가율을 곱한 금액을 말한다.
5. “평가급”이란 경영평가에 따른 평가급으로 세부 지급 기준은 매년 정부지침에 따른다.
6. “부가급여”란 속인적(屬人的)성격의 급여로서 직책급업무추진비, 가족수당, 자녀학비보조수당 등을 말한다.
7. “기본급”이란 보수규정상의 기본급을 말한다.
8. “평균임금”이란 별표 1에서 정한 제비목의 연간금액에 12분의 1

을 곱한 금액을 말한다.

9. “정책인상율”이란 부천시장(이하 “시장”이라 한다)이 매년 제시한 공사 연봉제 임원의 인상률을 말한다.
10. “근평등급별가율”이란 시장이 매년 제시한 총액인건비 인상률 반영에 따라 산출한 전 직원의 평균 인상률 범위 내에서 사장이 근무성적 등급에 따라 차등 결정한 연봉제 직원의 인상률을 말한다.
11. “승진가산급”이란 연봉제 대상자가 승진하는 경우 승진 전 직급과 승진 후 직급의 전체 호봉을 기준으로 승진 시 증가액의 평균 금액으로 한다.
12. “강임감급”이란 연봉제 대상자가 연봉제 대상자로 강임하는 경우의 평균 인하액으로 승진가급을 역으로 계산한 금액으로 한다.

제 2 장 적용대상자 및 연봉계약체결자

제4조(연봉) 연봉제 적용대상자는 임·직원으로 한다.

제5조(연봉계약체결) ① 사장의 연봉계약은 시장과 체결한다.

② 상임이사·직원의 연봉계약은 시장과 체결한다.

③ 연봉계약은 별지 제1호서식의 계약서 서식에 따르고 계약서는 2부를 작성하여 계약체결 당사자가 각각 보관한다.

제 3 장 연봉의 계산 및 지급방법

제6조(연봉의 지급일) ① 기본연봉은 매월 20일에 지급하고, 평가급은 정부지침에 따른다.

② 부가급여의 지급일은 보수규정의 관련 조항을 준용한다.

③ 연봉지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

제7조(계산기간) ① 기본연봉의 계산은 매년 1월 1일부터 12월 31일

까지로 함을 원칙으로 한다.

② 평가급은 정부지침에 따르며, 부가급여의 계산은 보수규정의 관련 조항을 준용한다.

제8조(신분변경시의 연봉계산) ① 신분상 변경이 있는 경우의 연봉계산은 다음 각 호에서 정하는 바에 따른다. <개정 2018.04.16.>

1. 호봉제 대상자가 연봉제 대상자로 승진하는 경우에는 해당연도까지는 호봉제를 유지한 후 다음해 1월 1일부터 연봉제로 전환하되 보수규정상 승급호봉을 기준으로 하여 전환한다.

2. 연봉제 대상자가 호봉제 대상자로 강임하는 경우 연말까지는 연봉제를 유지하고, 다음해 1월 1일 기준으로 호봉제로 전환한다.

3. 삭제 <2018.04.16.>

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 보수규정 제5조제2항에도 불구하고 면직되거나 휴직한 날이 속하는 달의 봉급 전액을 지급한다. <신설 2018.04.16.>

1. 5년 이상 근속한 자가 월 중에 15일 이상을 근무한 후 면직되는 경우. 다만, 금고 이상의 형을 받거나 파면 또는 해임에 의하여 면직되는 경우는 제외한다.

2. 2년 이상 근속한 자가 「병역법」이나 그 밖의 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 휴직한 경우

3. 재직 중 공무로 사망하거나 공무상 질병 또는 부상으로 재직 중 사망하여 면직(그 달 1일자로 면직되는 경우는 제외한다)된 경우

③ 제2항에 따라 봉급을 지급하는 경우 징계처분이나 그 밖의 사유로 봉급이 감액(결근으로 인한 봉급의 감액은 제외한다)되어 지급 중인 직원에게는 감액된 봉급을 계산하여 그 달의 봉급 전액을 지급한다. <신설 2018.04.16.>

④ 제2항 및 제3항에 따라 봉급을 지급받은 자가 면직된 달에 다시 임용된 경우에는 그 달분의 봉급은 지급하지 아니하되, 새로 임용된

연봉제규정

계급의 봉급이 면직 당시보다 많을 때에는 그 차액을 일할 계산하여 지급한다. <신설 2018.04.16.>

제9조(연봉의 조정) 연봉제 직원이 경력을 합산하여야 할 사유가 발생한 경우와 호봉제와 연봉제의 보수체계 개편이 발생한 때에는 취업규정 제57조 규정을 준용하여 연봉제 직원의 호봉을 재확정하여 연봉을 재산정할 수 있다.

제10조(결근자의 연봉) ① 취업규정에서 규정하는 법정휴가, 연차유급휴가, 특별유급휴가를 초과하여 유계결근한 자에 대하여는 초과 유계결근일수에 해당하는 제수당을 지급하지 아니한다.

② 무계결근자의 결근일수에 대하여는 해당일수분의 기본연봉과 부가급여(직책급업무추진비, 가족수당, 자녀학비보조수당은 제외한다)를 지급하지 아니한다.

제 4 장 임·직원의 연봉

제11조(기본연봉) 기본연봉은 기준기본급과 기본가산급을 합산하여 다음연도의 기준기본급이 된다.

제12조(기본연봉의 한계액) 기본연봉의 한계액은 다음 각 호와 같다.

1. 상한액 : 해당 직급 최고 기본연봉과 직 상위 직급 최고 기본연봉의 중간액
2. 하한액 : 해당 직급 최저 기본연봉과 직 하위 직급 최저 기본연봉의 중간액

제13조(기준기본급 전환 및 책정) ① 기존재직자의 기준기본급은 종래의 임·직원보수를 기준으로 하되, 기준기본급으로 흡수되는 보수항목의 종전보수액을 전환한다.

② 신규임용자의 연봉은 보수규정상의 임·직원의 기본급을 기준으로 하여 결정한다.

제14조 (기본가산급) ① 임원의 기본가산급은 기준기본급에 정책인상

률을 곱하여 계산한다.

② 직원의 기본가산급은 기준기본급에 근평등급별가율을 곱하여 계산한다.

제15조(승진 시 기준기본급 책정) 연봉제 대상자가 연봉제 대상자로 승진하는 경우 현 기준기본급에 승진가산급을 부여한다.

제16조(강임 시 기준기본급 책정) 연봉제 대상자가 연봉제 대상자로 강임하는 경우 현 기준기본급에 강임가산급을 부여한다.

제17조(평가급) 평가급과 관련된 모든 사항은 매년 정부지침에 따른다.

제18조(부가급여) 부가급여는 보수규정 및 복리후생규정의 관련 조항을 준용한다.

제 5 장 퇴 직 금

제19조(퇴직금) ① 연봉제 대상자가 퇴직할 때에는 퇴직금을 지급하며, 그 지급기준은 보수규정에 따른다.

② 기존재직자가 연봉제대상자로 전환되더라도 근로관계는 계속되므로 퇴직금 적용대상자로 간주한다.

제 6 장 재심청구 및 처리

제20조(평가자 면담신청) 연봉책정에 이의가 있을 경우에 이의를 제기하고자 하는 자는 연봉결과를 통보받은 날로부터 1주 이내에 1차 평가자에게 구두로 이의를 제기하고 면담을 실시하여야 한다.

제21조(연봉재심청구) 제20조에 따른 면담결과에 불복하는 자는 연봉결과를 통보받는 날로부터 10일 이내에 연봉재심청구서를 작성하여 인사부서의 장에게 연봉재심청구를 할 수 있다.

제22조(연봉재심위원회 구성 및 개최) ① 사장의 연봉재심청구를 처리하기 위하여 부천시 소속 3인 이상의 공무원으로 연봉재심위원회

연봉제규정

(이하 “위원회”라 한다)를 구성하며, 임·직원의 연봉재심청구를 처리하기 위하여 공사에 위원회를 구성하되 공사의 위원회는 이사회로 같음한다.

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

③ 위원회는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원의 과반수로 의결한다.

제23조(재심결과처리) ① 인사부서의 장은 연봉재심위원장 명의의 연봉재심 결과를 위원회 개최일부터 7일 이내에 이의 제기자에게 통보하여야 한다.

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

제24조(사용자측의 연봉재계약 요구) ① 임·직원의 이의신청에 따른 연봉재심청구외에 법인설립단체 및 공사측의 중대한 사정변경으로 인한 경우에도 임·직원에 대하여 연봉재계약을 요구할 수 있다.

② 제1항에 따른 연봉재계약은 연봉재계약 시기에도 불구하고, 해당 연도 연봉계약의 1월 1일부터 효력을 갖는다.

제 7 장 보 칙

제25조(준 용) 이 규정에서 정하지 않은 사항에 대하여는 공사의 제 규정과 근로기준법을 준용한다.

제26조(위임규정) 이 규정의 시행에 필요한 사항은 세칙으로 정한다.

제27조(보고의무) 사장은 매년 연봉제 시행방안에 대하여 회계연도 개시 31일 전까지 시장에게 보고하여야 한다.

부 칙

(2017.12.29. 규정 제12호)

제1조(시행일) 이 규정은 공사가 설립되는 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행 당시 이미 처리된 사무는 이 규정에 따라 처리된 것으로 본다.

부 칙

(2018.04.16. 규정 제37호)

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

연봉제규정

[별표 1]

평균임금산정 시 포함범위 (제3조 관련)

임·직원	기본연봉, 평가급, 부가급여
------	-----------------

