

연 봉 제 규 정

연봉제규정 일부개정규정안

연봉제규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조 중 “3급 이상”을 “3급 이상 및 4급 중 팀·지점장인 ”으로 한다.

제5조제2항 중 “3급 이상”을 “연봉제 적용대상 ”으로 한다.

제8조제1호를 다음과 같이 하고, 제2호부터 제4호까지를 각각 제6호부터 제8호까지로 하며, 같은 조에 제2호부터 제5호까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

1. 호봉제 대상자가 연봉제 대상으로 전환하는 경우에는 당해 연도 1년간의 연봉을 산정한 후, 임용일로부터 12.31일까지의 근무기간을 월수로 산정, 예상근무월수만큼 연봉으로 계약한다.
2. 연봉제 적용자를 신규로 채용하는 경우에는 원칙적으로 해당직급 기본연봉의 하한액으로 결정하되, 업무성격, 전문성, 채용대상자의 경력 등을 감안하여 상한액 범위 내에서 이사장과 별도 계약 할 수 있다.
3. 연봉제 대상자가 승진하는 경우에는 현재 기준기본급에 대하여 직급별 승진가산급을 부여한다.
4. 연봉제 대상자가 강임하는 경우에는 현재 기준기본급에 대하여 직급별 승진가산급을 역으로 계산한 강임감급을 부여한다.
5. 연봉제 대상자가 호봉제로 강임하는 경우에는 연말까지는 연봉제를 유지하고, 다음해 1.1일 기준으로 호봉제로 전환한다.

제10조 중 “연봉제 대상자의”를 “연봉제 적용 대상자가 임원복무규정 제20조의2 또는 인사규정 제39조에 따라”로 한다.

제5장의 제목 “3급 이상 직원의 연봉”을 “연봉제 적용대상 직원의 연봉”으로 한다.

제20조제3항을 삭제한다.

부 칙

이 규정은 승인일로부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제4조(적용대상자) 연봉제의 적용 대상은 임원과 <u>3급 이상</u> 직원으로 한다.</p>	<p>제4조(적용대상자) ----- ----- <u>3급 이상</u> 및 <u>4급 중 팀·지점장인</u>-----.</p>
<p>제5조(연봉계약체결자) ① (생략)</p> <p>② 상임이사와 <u>3급 이상</u> 직원의 연봉계약은 공단 이사장과 체결한다.</p> <p>③ (생략)</p>	<p>제5조(연봉계약체결자) ① (현행과 같음)</p> <p>② -----<u>연봉제 적용대상</u> ----- -----.</p> <p>③ (현행과 같음)</p>
<p>제8조(신분변경시의 연봉계산) 신분상 변경이 있는 경우의 연봉계산은 다음 각 호에서 정하는 바에 따른다.</p> <p>1. <u>호봉제 대상자가 연봉제 대상으로 승진하는 경우에 당해 연도까지는 호봉제를 유지한 후 다음 해 1월1일부터 연봉제로 전환하되, 보수규정상의 승진 직급호봉을 기준으로 전환하고 연봉제 대상자가 승진하는 경우에는 별표4의 승진 가산급을 적용한다.</u></p>	<p>제8조(신분변경시의 연봉계산) ----- ----- -----.</p> <p>1. <u>호봉제 대상자가 연봉제 대상으로 전환하는 경우에는 당해 연도 1년간의 연봉을 산정한 후, 임용일로부터 12.31일까지의 근무기간을 월수로 산정, 예상근무월수만큼 연봉으로 계약한다.</u></p>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

2~4. (생 략)

2. 연봉제 적용자를 신규로 채용하는 경우에는 원칙적으로 해당직급 기본연봉의 하한액으로 결정하되, 업무성격, 전문성, 채용대상자의 경력 등을 감안하여 상한액 범위 내에서 이사장과 별도 계약 할 수 있다.

3. 연봉제 대상자가 승진하는 경우에는 현재 기준기본급에 대하여 직급별 승진가산급을 부여한다.

4. 연봉제 대상자가 강임하는 경우에는 현재 기준기본급에 대하여 직급별 승진가산급을 역으로 계산한 강임감급을 부여한다.

5. 연봉제 대상자가 호봉제로 강임하는 경우에는 연말까지는 연봉제를 유지하고, 다음 해 1.1일 기준으로 호봉제로 전환한다.

6~8. (현행 2~4호와 같음)

제10조(직위해제자의 연봉) ① 연봉제 대상자의 직위가 해제되었을 때에는 그 기간 중 기본연봉은 보수규정을 준용하여 지급하고, 개인성과 연봉에서는 최저지급률을 적용한다.

② (생략)

제5장 3급 이상 직원의 연봉

제20조(기준기본급의 전환 및 책정) ①~② (생략)

③ 승진되어 연봉제 대상자로 진입한 자는 연말까지는 호봉제를 유지하고, 다음 해 1월1일에 승진대상 직급호봉의 보수규정상의 기본급을 기준으로 기준기본급을 책정한다. 다만, 우수한 인력을 특별채용할 경우에는 이사장과의 별도계약에 의하되, 해당 직급의 기본연봉 한계액 내에서 결정한다.

제10조(직위해제자의 연봉) ① 연봉제 적용 대상자가 임원복무규정 제20조의2 또는 인사규정 제39조에 따라-----

② (현행과 같음)

제5장 연봉제 적용대상 직원의 연봉

제20조(기준기본급의 전환 및 책정) ①~② (현행과 같음)

<삭제>