연봉제시행규정

제정 2000. 4. 8 규정 제311호
개정 2002. 7.16 규정 제390호
2012. 4.10 규정 제695호
2014. 7.23 규정 제748호
2015. 3.31 규정 제769호
2017. 3.10 규정 제851호
2017. 4.26 규정 제869호
2017.11. 1 규정 제920호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 서울시설공단(이하 "공단" 이라 한다)의 임원 및 직원의 연봉제 운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 연봉제 보수에 관하여는 법령 또는 다른 규정에 특별히 정한 것 이외에는 이 규정에 의한다.

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

1. "연봉" 이라 함은 임금을 연단위로 결정하여 해당 임·직원이 연봉계약기간동안 받는 임금총액을 말하며, 기본연봉, 성과연봉, 부가급여를 합한 금액을 말한다.
2. "기본연봉" 이라 함은 기준기본급에 기본가산급을 합한 금액을 말한다.
3. "기준기본급" 이라 함은 비속인적(非屬人的)급여로서 종래 기본급, 상여수당, 장기근속수당, 급식보조비, 월동보조비, 효도휴가비를 합한 금액을 말한다.(2002.7.16 본호개정)
4. "기본가산급" 이라 함은 당해연도 기본연봉 인상률로서 기준기본급에 가율(또는 정책인상률)을 곱한 금액을 말한다.(2002.7.16 본호개정)
5. "성과연봉" 이라 함은 개인 및 기관의 실적과 능력에 따라 지급되는 금액을 말한다.
6. <삭 제> (2012.4.10)
7. <삭 제> (2012.4.10)
8. "부가급여" 라 함은 속인적(屬人的) 성격의 급여로서 직책수행비, 연월차수당, 초과근로수당(시간외, 휴일, 야간 등), 기술수당, 특수직수당, 위험수당, 특수직장려금, 일·숙직수당, 가족수당, 행사보조비, 자가운전보조비, 자녀학비 보조금, 직무대행 등의 직책급 차액을 말한다.(2002.7.16 본호개정)
9. "승진가산급" 이라 함은 연봉제 대상자가 승진하는 경우 본봉 및 직책급과 이에 연동되는 급여(종전의 상여수당)의 총인상액을 말한다.(2002.7.16 본호개정)
10. "강임감급" 이라 함은 연봉제 대상자가 강임하는 경우 해당직급의 본봉 및 직책급과 이에 연동되는 급여(종전의 상여수당)를 말한다.(2002.7.16 본호개정)
11. 기본급이란 보수규정상의 기본급을 말한다.
12. "직급별 평균기본급" 이라 함은 현재 재직중인 해당직급 임직원의 기본급의 평균금액을 말한다.
13. "통상임금" 은 보수규정 제2조를 준용한다.
14. "평균임금" 은 근로기준법 제19조를 준용한다.
15. "정책인상률" 이라 함은 서울시장(이하 시장이라 한다)이 매년 제시한 공사·공단 임원의 임금인상율률 말한다.(2002.7.16 본호개정)

16. “당사자”라 함은 연봉적용대상자와 연봉계약체결자를 말한다.

제2장 적용대상자 및 연봉계약체결자

제4조(적용대상자) 연봉제의 적용대상은 임원과 3급 이상 직원(차장급이상)으로 한다.(2014.7.23)

제5조(연봉계약체결자) ① 이사장과 감사의 연봉계약은 서울특별시장과 체결한다.
② 이사와 차장급이상 직원의 연봉계약은 공단 이사장과 체결한다.(2014.7.23)
③ 연봉계약은 별표7의 양식에 의하되, 계약서 원본을 2부작성・서명하여 공단과 연봉제 계약당사자가 각각 보관한다. (2012.4.10, 2015.3.31)

제3장 연봉의 계산 및 지급방법

제6조(연봉의 지급일) ① 기본연봉은 매월 20일에 지급하고, 성과연봉 지급시기는 이사장이 따로 정한다. (2002.7.16, 2012.4.10, 2017.3.10.)
② 부가급여 지급일은 보수규정의 관련조항을 준용한다.
③ 연봉지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

제7조(계산기간) ① 기본연봉과 성과연봉의 계산은 매년 1월1일부터 12월31일까지로 함을 원칙으로 한다.
② 부가급여의 계산은 보수규정의 관련조항을 준용한다.

제8조(신분변경시의 연봉계산) 신분상 변경이 있는 경우에의 연봉계산은 다음 각호에서 정하는 바에 따른다.
1. 호봉제 대상자가 연봉제 대상자로 승진하는 경우 당해연도까지는 호봉제를 유지한 후 다음해 1월1일부터 연봉제로 전환하되, 보수규정상의 승진 직급호봉을 기준으로 전환하고, 연봉제 대상자가 승진하는 경우는 승진가산급을 적용한다. (2012.4.10)
2. 퇴직 또는 사망한 때에는 당월 연봉액 전부를 지급하되, 시간외근무수당, 야간근무수당 및 휴일근무수당은 실제 근무시간 해당분을 계산지급한다.
3. 성과연봉은 월할계산하여 아래와 같은 기준에 따라 지급하고, 이 경우 15일이상은 1월로, 15일미만은 계산하지 아니한다. 단, 성과연봉지급을 위한 기관평가 등급과 개인근무평정이 결정되지 않은 상태에서 퇴직한 자는 최근의 평가등급과 평정결과를 기준으로 한다.
4. 연봉제 대상자가 호봉제 대상자로 강등하는 경우 제24조 제1항을 준용한다.(본호신설2015.3.31)

제9조(결근자의 연봉) ① 취업규칙에서 규정하는 법정휴가, 연월차휴가, 특별유급휴가를 초과하여 유계결근한 자에 대하여는 초과 유계결근일수에 해당하는 제수당을 지급하지 아니한다.
② 무계결근자의 결근일수에 대하여는 해당일수분의 기본연봉과 부가급여(직책수행비, 자가운전보조금, 가족수당, 자녀학비보조금 제외)를 지급하지 아니한다.(2002.7.16 본항개정)

제10조(직위해제자의 연봉) ①연봉제 대상자의 직위가 해제되었을 때에는 그 기간중의 기본연봉과 부가급여에 대하여는 보수규정 및 복지후생규정을 준용하고 개인성과 연봉에서는 최저지급률을 적용한다.
② 형사사건으로 계류중인 연봉제 대상자가 무혐의 또는 무죄로 확정된 경우에는 제1항의 기간중 미지급차액을 소급하여 지급한다.

제11조(징계에 의한 연봉제한) 인사규정의 징계처분 기간 중의 보수는 다음 각호에 정한 바에 따른다.

1. 감봉 및 정직처분을 받은 경우의 연봉은 기본연봉과 부가급여에 대하여는 보수규정 을 준용한다.
2. 강등처분으로 호봉제 적용을 받는 직원은 보수규정을 준용하며, 연봉제 직원의 경우 에는 강등처분일을 기준으로 보수규정에서 정한 기본급과 연동되는 금액을 감하여 지급하되 근무에 종사하지 못하는 기간은 정직처분에 준하여 감액한다.
3. 감봉・정직 및 강등처분자에 대한 개인성과연봉은 최저지급율을 적용한다.

(2015.3.31.개정)

제12조(임원 경고시의 연봉) 임원 인사규정 제20조의 규정에 의하여 경고를 받은 경우 경고기간중 평균기본급의 10분의 1에 해당하는 금액에 3분의 4를 승한 금액을 기본연봉에서 감하여 지급한다.

제13조(휴직자의 연봉) 휴직중인 직원에 대하여는 보수규정 및 복지후생규정을 준용하여 기본연봉과 부가급여를 산정한다.

제14조(파견자의 연봉) ①다른기관에 파견 또는 취업규칙 제51조에 의해 교육훈련 파견되는 임원 및 직원의 연봉은 본직에서 근무하는 것에 준하여 지급한다.

② 업무의 필요에 따라 다른 부서에 파견 근무하는 직원의 보수는 파견부서의 근로조건에 의하여 원소속부서에서 연봉을 지급한다.

제4장 임원의 연봉

제15조(기본연봉) 기본연봉은 기준기본급과 기본가산급을 합산하며 다음연도의 기준기본급이 된다.

제16조 <삭 제 (2012.4.10)>

제17조(기본가산급) ①기본가산급의 재원은 정책인상분으로 한다.

② 기본가산급은 기준기본급에 정책인상률을 곱하여 계산한다.

③ 정책인상율은 서울시장이 공단의 전년도 경영평가등급을 감안하여 매년 결정한다.

제18조(성과연봉) ① (2002.7.16 삭제)

② 성과연봉은 연봉월액에 행정안전부장관이 정한 당해연도 경영평가등급을 기준으로 지방공기업예산편성지침의 범위내에서 시장이 정한 지급률을 곱한 금액으로 한다.

(2002.7.16, 2012.4.10)

③ 성과연봉은 당해연도에 한해 지급되며 차년도 기본연봉 및 성과연봉에 반영하지 아니한다.

제19조(부가급여) 보수규정 및 복리후생규정의 관련조항을 준용한다.

제5장 차장급 이상 직원의 연봉

제20조(기본연봉) 기본연봉은 기준기본급과 기본가산급을 합산하며 다음연도의 기준기본급이 된다.

제21조(기본연봉의 한계액) 직급별 기본연봉의 한계액은 다음 각 호와 같이 산정한다.(2002.7.16 본조개정)

① 직급별 기본연봉의 상한액은 당해직급 최고호봉 총보수액과 직상위직급 최고호봉차액의 중간액으로 책정한다.
② 직급별 기본 하한액은 당해직급별 1/4호봉대의 기본연봉액으로 책정한다.

제22조(기준기본급의 전환 및 책정) ①기존재직자의 기준기본급은 종래 직급호봉별 보수액을 기준으로 하되, 기준기본급으로 흡수되는 보수항목의 종전 보수액을 전환한다. 이 경우 장기근속수당은 매년 연봉계약시 보수규정을 준용하여 조정한다.
② 연봉전환시 기본연봉액이 하한액에 미달하는 경우에는 당해 직급 기본연봉의 하한액으로 책정한다.
③ 승진되어 연봉제 대상자로 진입한 자는 연말까지는 호봉제를 유지하고, 익년도 1월1일에 승진대상 직급호봉의 보수규정상의 기본급을 기준으로 기준기본급을 책정한다. 다만, 우수한 인력을 특별채용 할 경우에는 이사장과의 별도 계약에 의하되, 해당 직급의 기본연봉 한계액내에서 결정한다.

제23조(승진시 기준기본급 책정) 연봉제 대상자가 승진하는 경우 현 기준기본급에 직급별 승진가급을 합산하여 책정한다. 승진가급은 매년 조정될 수 있다.
(2002.7.16 본조개정)

제24조(강임시 기준기본급 책정) ① 연봉제 대상자가 호봉제 대상자로 강임하는 경우에는 연말까지 연봉제를 유지하고 익년 1월1일을 기준으로 호봉제로 전환한다.
② 연봉제 대상자로 강임하는 경우 현 기준기본급에 직급별 강임감급을 부여한다. 강임감급은 매년 연동된다.(2002.7.16 본항개정)

제24조의2(강등시 기준기본급 책정) 연봉제 대상자로의 강등시 기준기본급은 제24조 제2항을 준용한다.(2015.3.31 본조신설)

제25조(기본가산급) ① 기본가산급의 재원은 승급액과 연봉제시행 대상직원의 인건비 인상액의 총액으로 한다.
② 기본가산급은 기준기본급에 가율을 곱하여 계산한다.(2002.7.16 본항개정)
③ 가율은 서울시장이 해당 공사·공단의 경영성과 등을 종합적으로 고려하여 결정한 연봉제 대상자의 평균임금인상률이 차지하는 총재원을 넘지 않는 범위내에서 근무성적 평정등급에 따라 차등을 둔다.

제26조(성과연봉) 직원의 성과연봉은 연봉월액에 전년도 경영평가 결과에 따라 이사장이 따로 정한 지급율을 곱한 금액으로 하되, 당해년도에 한해 지급되며 차년도 기본연봉 및 성과연봉에 반영하지 아니한다. (2012.4.10)

제27조 <삭 제 (2012.4.10)>

제28조 <삭 제 (2012.4.10)>

제29조(부가급여) 보수규정 및 복리후생규정의 관련조항을 준용한다.

제6장 퇴직금

제30조(퇴직금) ①연봉제 대상자가 퇴직할 때에는 퇴직금을 지급하며, 그 지급기준은 퇴직급여규정에 의한다.

② 기존재직자가 연봉제 대상이나 호봉제 대상으로 전환되더라도 근로관계가 계속되므로 퇴직금 적용대상자로 간주한다. (2015.3.31)

③ 삭제 <2017.11.1>

제7장 재심청구 및 처리

제31조(평가자 면담신청) 연봉책정과 관련한 이의가 있는 경우에는 이의제기자는 연봉결과를 통보받은 1주이내에 1차 평가자에게 구두로 이의를 제기하고 면담을 실시하여야 한다.

제32조(연봉재심청구) 이의제기자가 면담결과에 불복시 연봉결과 통보후 10일이내에 연봉재심청구서를 작성하여 인사부서장에게 연봉재심청구를 할 수 있다.

제33조(연봉재심위원회 구성 및 개최) ①임원의 경우는 서울시 소속 3인이상의 공무원으로 구성하고, 차장급이상 직원의 경우에는 공단소속 3인이상의 임원으로 연봉재심위원회(이하 "위원회"라 한다)를 구성한다.(2014.7.23)

② 위원회는 연봉 재심청구를 접수한 날로부터 1주일이내에 청구사항을 심의·의결하여야 한다.

③ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수로 의결한다.

제34조(재심결과처리) ①인사부서의 장은 연봉재심위원회의 재심결과를 명기하여 위원회 개최후 1주이내에 연봉재심위원장 명의로 이의제기자에게 통보하여야 한다.

② 재심결과 연봉등급이 조정된 경우에는 조정된 등급으로 연봉계약을 체결하며 이의 제기자는 재심결과에 추가로 이의를 제기할 수 없다.

제8장 보칙

제35조(준용) 이 규정에서 정하지 않은 사항에 대하여는 공단 제규정과 근로기준법을 준용한다.

제36조(위임규정) 이 규정시행에 필요한 사항은 내규로 정한다.

제37조(보고의무) 이사장은 매년초 연봉제 시행방안에 대하여 서울특별시장에게 보고하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일)이 규정은 1999년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(1999. 1. 1.시행시 유의사항) ①1999. 1. 1.연봉제 전환시에는 1998년 인건비수준으로 수평 전환하되, 기본가산급을 실시하지 않고 정기호봉 승급 후 실시한다. 단, 임원과 직원중 최고호봉 해당자의 경우에는 정책인상이나 정기호봉승급을 실시하지 아니한다.

②기존재직자의 기준기본급 전환시 1월 승급자는 1호봉 승급한후 전환하고, 4월, 7월, 10월 승급자는 당해연도 승급기간에 해당하는 정기승급분을 인상한 기본급을 기준으로 전환한다.

③'99년도 시행시 개인성과연봉은 적용치 아니한다.

④제8조제3호의 성과연봉 지급기준에 있어서 1999년에는 기관평가의 경우에는 '다'급으로 한다.
제3조(행정자치부 보고)연봉제로 최초 전환하는 1999년 및 2000년도 연봉제 시행방안은 서울시장에게 보고 후 행정자치부장관에게 보고하여야 한다.

부 칙(2002.7.16)

①(시행일) 이규정은 공포한 날부터 시행한다.
②(경과조치) 이규정 시행전에 지급된 성과급에 관한 사항은 이 규정에 의하여 처리된 것으로 본다.

부 칙(2012.4.10)

①(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행하되, 2012년 1월1일부터 적용한다.

부 칙(2014.7.23)

①(시행일) 이규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙(2015.3.31)

①(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행하되, 2015년 1월 1일부터 적용한다.

부 칙(2017.3.10)

이 규정은 공포한 날부터 시행하되, 2017년 1월 1일부터 적용한다.

부 칙(2017.4.26)(정관 제855호)

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.
제2조(다른 규정의 개정) 이 정관의 개정으로 인하여 다른 규정이나 내규에서 개정되어야 하는 용어는 이 정관 개정에 의하여 개정된 것으로 본다.

부 칙(2017.11. 1)

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

<별표 1>(2002.7.16 삭제)

<별표 2>(2002.7.16 삭제)

<별표 3>(2002.7.16 삭제)

<별표 4>(2002.7.16 삭제)

<별표 5>(2002.7.16 삭제)

<별표 6>(2002.7.16 삭제)

<별표 7>(2002.7.16, 2012.4.10)

연 봉 계 약 서

Ⅰ. 계약사항

1. 연봉계약자

소 속		직 급		성 명	

2. 계약기간 : 년 월 일 ~ 년 월 일

3. 연봉금액 :

기본연봉	매월 원
성과연봉	연봉제시행규정에서 정하는 바에 따름
부가급여	보수규정 및 복리후생규정에 의함

(1) 기본연봉은 12회로 나누어 매월 지급하고, 부가급여는 보수규정 등 관련규정을 적용하여 지급한다
(2) 기본급은 보수규정을 따른다
(3) 기본연봉금액은 기본급, 상여수당, 급식보조비, 장기근속수당, 효도휴가비, 월동보조비를 합한 금액임
(4) 계약기간 중 신분상의 변동이나 기타 사유로 연봉 조정이 필요한 경우 별도의 재계약없이 계약내용을 변경할 수 있다.
(5) 당해년도 임금인상분의 지급은 인상률 재원범위 내에서 차등지급 한다.

Ⅱ. 준수사항

1. 연봉에 관련된 사항을 타인에게 공표하지 않아야 하며, 기타 본 계약서에 명기되지 아니한 사항은 공단의 제반규정을 준용함

연봉계약 당사자는 상기의 계약사항에 전적으로 동의하고 준수할 것을 확약함

년 월 일

직급 : 성명 : (날인 또는 서명)

서울시설공단 이사장 (날인 또는 서명)