

문경관광진흥공단연봉제규정^{2007. 4. 27} [규정 제4호]

[개정 2010.01.07. 규정 제50호]
[개정 2011.04.11. 규정 제61호]
[개정 2011.12.06. 규정 제81호]
[개정 2015.12.23. 규정 제148호]
[개정 2016.07.11. 규정 제154호]
[개정 2016.12.22. 규정 제166호]
[개정 2017.01.25. 규정 제170호]
[개정 2017.09.08. 규정 제185호]
[개정 2018.07.19. 규정 제191호]

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 문경관광진흥공단(이하 “공단”이라 한다)의 임원 및 직원(이하 “임·직원”이라 한다)의 연봉제 운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 연봉제 보수에 관하여는 법령 또는 다른 규정에 특별히 규정한 것을 제외하고는 이 규정에 의한다.

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

1. “연봉”이라 함은 임금을 연단위로 결정하여 해당 임·직원이 연봉계약기간동안 받는 임금 총액을 말하며 기본연봉, 성과연봉, 부가급여의 합계 금액을 말한다.
2. “기본연봉”이라 함은 기준기본급(기준연봉 항목)에 기본가산급을 더한 금액을 말한다.
3. “기준기본급”이라 함은 비속인적(非屬人的) 성격의 급여(보수규정에 의한 봉급, 관리업무수당, 운영수당, 명절휴가비, 직급보조비, 정액급식비, 장기근속수당을 합한 금액)로서 신규연봉자의 최초 기본연봉을 말하며, 기존 연봉제 적용자는 직전년도의 기본연봉을 말한다. (단 이사장에게는 장기근속수당을 지급하지 아니한다. <개정 2017.01.25, 2018.07.19>
4. “기본가산급”이라 함은 당해연도 기본연봉 인상분으로 임원의 경우 기준기본급에 정책인상율을 직원의 경우 전년도 근무평정과 성과평가 점수를 합산한 등급별 가산비율을 곱한 금액을 말한다. <개정 2017.01.25, 2018.07.19>

5. “성과연봉”이라 함은 개인 및 기관의 실적과 능력에 따라 지급되는 금액을 말한다. <개정 2017.01.25, 2018.07.19>
6. “직원인센티브 평가급”이라 함은 공단에 대한 경영평가등급과 근무성적평정, 성과평가에 따라 차등 지급되는 금액을 말한다. <개정 2010.01.07, 2016.12.22, 2018.07.19>
7. “사장인센티브 성과급”이라 함은 공단에 대한 경영평가등급 및 사장평가등급에 따라 차등 지급되는 금액을 말한다. <개정 2010.01.07>
8. “부가급여”라 함은 속인적(屬人的)성격의 급여로서 보수규정에서 정하는 직책급 업무추진비, 대우수당, 가족수당, 자녀학비보조수당, 위험근무수당, 특수업무수당, 초과근무수당, 연차수당, 당직수당 및 특별성과급을 말한다. <개정 2018.07.19>
9. “연봉월액”이라 함은 연봉에서 매월 지급되는 금액으로 연봉을 12로 나눈 금액을 말한다.
10. “연봉의 일할계산”이라 함은 연봉월액을 그 달의 일수로 나누어 계산하는 것을 말한다.
11. “기본급”이라 함은 보수규정상의 봉급을 말한다.
12. “직급별 평균기본급”이라 함은 현재 재직중인 해당직급 직원의 기본급의 평균 금액을 말한다.
13. “평균임금”이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 임·직원에게 대하여 지급된 임금 총액을 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다.
14. “통상임금”이라 함은 근로기준법 시행령 제6조(통상임금)를 말한다. <개정 2018.07.19>
15. “당사자”라 함은 연봉적용대상자와 연봉계약 체결자를 말한다.
16. “정책인상율”이라 함은 시장이 매년 제시한 공단 임원의 임금인상율을 말한다.
17. “승진가산급”이라 함은 연봉제 대상자가 승진하는 경우 기준기본급에 합산하여 지급하는 금액을 말한다. <개정 2017.01.25>
18. “강임강급”이라 함은 연봉제 대상자가 강임하는 경우 기준기본급에서 감액하여 지급하는 금액을 말한다. <개정 2017.01.25>

제2장 적용대상자 및 연봉계약체결자

제4조(연봉) 연봉제의 적용대상자는 이사장과 일반직 5급 이상 직원을 원칙으로 하되,

이사장이 필요하다고 판단할 때에는 일반직, 기능직, 무기계약직, 기간제 등 전체 직원으로 확대 적용할 수 있다. <개정 2011.04.11><2016.12.22>

제4조의 2 <삭제 2018.07.19>

제5조(연봉계약체결) ① 이사장의 연봉계약은 시장과 체결한다.

② 일반직 5급 이상 직원의 연봉계약은 이사장과 체결한다.<개정 2016.12.22>

③ 연봉계약은 별지 제1호의 연봉계약서에 의하고, 계약서 2부를 작성하여 계약체결 당사자가 각각 보관한다.<개정 2016.07.11>

제3장 연봉의 계산 및 지급방법

제6조(연봉의 지급일) ① 기본연봉은 매월 20일에 지급하고, 성과연봉은 경영평가 결과를 확정·통보받은 날부터 3월 이내 지급함을 원칙으로 한다.<개정 2015.12.23>

② 부가급여의 지급일은 보수규정의 관련조항을 준용한다.

③ 연봉지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

제7조(기간계산) ① 기본연봉과 성과연봉의 계산은 매년 1월 1일부터 12월 31일까지로 함을 원칙으로 한다. 다만, 신규채용의 경우 기본연봉은 해당연봉을 월할 계산하여 임용일로부터 12월 31일까지의 기간에 해당되는 금액으로 책정하고, 기관 성과급은 월할계산하여 지급한다.

② 부가급여의 계산은 보수규정의 관련조항을 준용한다.

제8조(신분변경시의 연봉계산) 신분상 변경이 있는 경우의 연봉계산은 다음 각 호에서 정하는 바에 따른다.

1. 호봉제 대상자가 연봉제 대상자로 승진하는 경우에는 당해연도까지는 호봉제를 유지한 후 다음해 1월 1일부터 연봉제로 전환하되 보수규정상의 승급 호봉을 기준으로 하여 전환한다.

2. 퇴직 또는 사망한 때에는 당월 연봉액 전부를 지급하되, 부가급여는 실제근무 일수를 계산하여 지급한다.

3. 성과연봉은 월할 계산하여 아래와 같은 기준에 따라 지급하고, 이 경우 15일 이상은 1월로, 15일 미만은 계산하지 아니한다. 단, 성과연봉지급을 위한 기관 평가등급과 개인근무평정이 결정되지 않은 상태에서 퇴직한 자는 직전년도의

평가등급과 평정결과를 기준으로 하여 월할 계산하여 지급한다. 다만, 신규채용자의 경우 임용한 당해 연도 중에 퇴직하는 때에는 지급하지 아니한다.

제9조(승진 시 기준기본급 책정) 연봉제 대상자가 승진하는 경우 승진 후 직급과 승진 전 직급의 전체호봉 평균의 차액을 12로 곱한 금액을 현 기준기본급에 승진 시부터 일할 계산하여 당해 인상액으로 적용한다. <신설 2017.01.25>

제10조(강임 시 기준기본급 책정) 연봉제 대상자가 강임하는 경우 강임 전 직급과 강임 후 직급의 전체호봉 평균의 차액을 12로 곱한 금액을 현 기준기본급에 강임 시부터 일할 계산하여 당해 인하액으로 적용한다. <신설 2017.01.25>

제11조(징계처분기간의 연봉감액)을 다음과 같이 한다.

징계처분에 따른 연봉월액의 감액은 정직 시에는 7할, 감봉 시 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다. <개정 2017.09.08>

제12조(결근기간의 연봉감액) 결근일수가 당해 임·직원의 연가일수를 초과한 경우에는 그 초과한 결근일수의 매 1일에 대하여 연봉월액의 6할을 감하여 지급한다.

제13조(휴직기간중의 연봉감액) ① 신체·정신상의 장애로 인한 장기요양을 위하여 휴직한 임·직원에게는 그 기간중 연봉월액의 6할을 지급한다. 다만, 결핵성질환으로 인하여 휴직한 경우에는 그 기간중 연봉월액의 7할을 지급하며, 공무상 질병으로 인하여 휴직한 경우에는 연봉월액의 전액을 지급 한다.

② 외국유학 또는 1년이상의 국외연수를 위하여 휴직한 임직원에 대하여는 그 기간 중 연봉월액의 4할을 지급할 수 있다. 이 경우 지급기간은 3년을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 규정되지 아니한 휴직의 경우에는 연봉을 지급하지 아니한다.

제14조(직위해제기간중의 연봉감액) 직위해제된 자에 대하여는 연봉월액의 7할을 지급한다. 다만, 징계의결이 요구중이거나 형사사건으로 기소되어 직위해제된 자가 직위해제일부터 3월이 경과하여도 직위를 부여받지 못한 때에는 그 3월이 경과한 후의 기간중에는 연봉월액의 4할을 지급한다.

제15조(면직 또는 징계처분이 취소된 임직원의 연봉지급) ① 임·직원에게 행한 징계처분·면직처분 또는 직위해제처분(징계의결요구에 따른 직위해제처분을 제외한

다)이 무효 또는 취소된 경우에는 복귀일 또는 발령일에 그 기간중 원래의 연봉을 기준으로 계산한 연봉전액 또는 차액을 소급하여 지급한다. 이 경우 재정계절차에 의하여 징계처분한 경우에는 재정계처분에 따라 연봉을 지급하되, 재정계처분전의 징계처분기간에 대하여는 연봉의 전액 또는 차액을 소급하여 지급한다.

② 징계의결이 요구되어 직위해제처분을 받은 자가 징계위원회의 의결로 당해 징계의결요구가 기각되거나 그 직위해제 처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 징계처분이 법원의 결정이나 판결에 의하여 무효 또는 취소된 경우와, 형사사건으로 기소되어 직위해제처분을 받은 자가 법원의 판결에 의하여 무죄의 선고를 받은 경우에는 원래의 연봉을 기준으로 계산한 연봉과 그 직위해제처분 기간중에 지급한 연봉과의 차액을 소급하여 지급한다.

제4장 임원의 연봉

제16조(기본연봉) 신규 임용자는 보수규정에서 정한 임원의 기본급을 기준으로 연봉을 결정한다.

제17조(기본가산급) ① 기본가산급의 재원은 정책인상분으로 한다.

② 기본가산급은 기준기본급에 정책인상율을 곱하여 계산한다.

③ 정책인상율은 시장이 공단의 기관평가등급을 감안하여 매년 결정한다.

제18조(성과연봉) ① 성과연봉은 보수규정에 의한 임원의 기본급에 공단의 당해연도 경영평가등급을 기준으로 행정안전부장관이 정한 기준에 따라 시장이 결정한 지급율을 곱한 금액으로 한다. 평균 기본급은 매년 조정될 수 있다.<개정 2015.12.23, 2016.07.11, 2017.09.08>

③ 제1항에 의한 성과연봉은 당해연도에 한하여 지급하며 다음연도의 기본연봉 및 성과연봉에는 반영하지 아니한다.

제5장 퇴직금

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

② 기존재직자가 연봉제의 대상이 되었을 때에는 퇴직금 적용대상자로 간주한다.

③ 연봉제 대상자를 신규채용할 때에는 당사자간의 계약에 의해 연봉에 퇴직금을 포함시킬 수 있으며, 연봉에 퇴직금이 포함될 경우에는 퇴직금 적용대상자로 되지 않는다.

제6장 재심청구 및 처리

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

제21조(연봉재심청구) 제18조에 의한 면담결과에 불복하는 자는 연봉결과를 통보받은 날로부터 10일 이내에 연봉재심청구서(별지 제2호서식)를 작성하여 연봉재심청구를 할 수 있다.<2016.07.11>

제22조(연봉재심위원회 구성 및 개최) ① 임원의 연봉재심청구를 처리하기 위하여 문경시 소속 3인이상의 공무원으로 연봉재심위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성한다.

② 위원회는 연봉재심청구서를 접수한 날로부터 1주일 이내에 청구사항을 심의의결 하여야 한다.

제23조(재심결과처리) ① 연봉재심위원장 명의의 연봉재심 결과는 위원회 개최일부 터 7일 이내에 이의 제기자에게 통보하여야 한다.

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

제7장 보 칙

제24조(준용) 이 규정에서 정하지 않은 사항에 대하여는 공단의 제규정과 근로기준법을 준용한다.

제25조(위임규정) 이 규정의 시행에 필요한 사항은 내규로 정한다.

제26조(보고의무) 이사장은 매년 연봉제 시행방안에 대하여 회계연도 개시 30일 전까지 시장에게 보고하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 공단설립일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행전에 이미 시행한 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

부 칙(2010.01.07)

이규정은 시장의 승인을 받은 날 부터 시행한다.

부 칙(2011.04.11)

이규정은 시장의 승인을 받은 날 부터 시행한다.

부 칙(2011.12.06)

이규정은 시장의 승인을 받은 날 부터 시행한다.

부 칙(2015.12.23)

이 규정은 시장이 승인한 날부터 시행한다.

부 칙(2016.07.11)

이 규정은 시장이 승인한 날부터 시행한다.

부 칙(2016.12.22)

이 규정은 시장이 승인한 날부터 시행한다.

부 칙(2017.01.25)

이 규정은 시장이 승인한 날부터 시행한다.

부 칙(2017.09.08)

이 규정은 시장이 승인한 날로부터 시행한다.

부 칙(2018.07.19)

이 규정은 시장이 승인한 날로부터 시행한다.

[별표 1] <삭제 2017.09.08>

[별표2] <삭제 2018.07.19>

연봉계약서

1. 계약사항

가. 계약연봉자

소 속		직 위 (직급)		성 명	
-----	--	-------------	--	-----	--

나. 계약기간 :

다. 연봉금액 :	기본연봉	원
	성과연봉	12월에 지급함
	부가급여	현행 유지

- (1) 성과연봉은 당해연도 기관 및 개인평가결과를 토대로 연봉규정상의 산정방법에 따라 연말에 지급한다.
- (2) 부가급여는 보수규정의 산정방법에 따라 지급한다.
- (3) 기본연봉은 12회로 나누어 지급하고, 성과연봉은 12월에 지급하며, 부가급여는 보수규정을 준용한다.
- (4) 명예퇴직수당 및 조기퇴직수당의 산정기초인 기본급은 보수규정상의 기본급으로 함
- (5) 퇴직금의 산정기초인 평균임금은 보수규정에 의함
- (6) 연월차수당 및 초과근무수당의 산정기초인 통상임금은 보수규정에 의함
- (7) 연봉금액에는 퇴직금이 포함되어 있지 않음
- (8) 연봉금액에는 근로기준법 제63조에 의한 관리업무수당이 포함되어 있으며, 시간외 근무, 휴일근무 및 법정공휴일에 대하여 필요시 근무명령을 내릴 수 있으며 이로 인한 별도의 수당은 발생하지 않음

2. 준수사항

- (1) 문경관광진흥공단에 근무하는 하는 동안 본 계약서의 내용을 준수함
- (2) 연봉에 관련된 사항을 타인에게 공표하지 않아야 하며, 기타 본 계약서에 명기되지 아니한 사항은 문경관광진흥공단의 제반기준을 준용함

본인은 상기 계약사항에 동의하며 준수사항을 엄수하겠습니다.

성명 : (인)

문경관광진흥공단 (공인)

연 봉 재 심 청 구 서					
청구인	성명		생년월일		
	직위(급)				
	주소				
재심청구사유					
<p>문경관광진흥공단연봉제운영규정 제19조에 의하여 위와 같이 연봉재심을 청구합니다.</p> <p style="text-align: center;"> 년 월 일</p> <p style="text-align: center;">청구인 (인)</p> <p>문경관광진흥공단연봉재심위원장 귀하</p>					