

안성시시설관리공단 연봉제규정

제정 2000. 6. 26
 개정 2000. 11. 25
 개정 2001. 1. 3
 보수규정 개정 2003. 3. 29
 개정 2004. 8. 25
 개정 2005. 8. 5
 개정 2006. 3. 24
 개정 2009. 2. 12
 개정 2011. 8. 11
 개정 2014. 6. 20
 개정 2015. 12. 28
 개정 2016. 12. 16
 개정 2017. 5. 26
 개정 2017. 12. 18.
 개정 2021. 2. 24.
 개정 2022. 2. 4.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 안성시시설관리공단(이하 “공단”이라 한다)의 임직원의 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 규정에 정하는 용어의 정의는 다음의 각 호와 같다. <개정 2004·8·25, 2006·3·24, 2009·2·12, 2016·12·16, 2017·5·26.>

1. “연봉”이라 함은 임금을 연단위로 결정하여 해당 임·직원이 연봉 계약기간동안 받는 임금 총액을 말하며, 기본연봉, 성과연봉, 부가급여를 합한 금액을 말하는 것으로 이사장의 연봉은 별지 2를 적용한다.
2. “기본연봉”이라 함은 기준기본급에 기본가산급을 합한 금액을 말

- 한다.
3. “기준기본급” 이라 함은 비속인적(非屬人的) 급여로서 별지제2호 및 제3호의 부기별 수당을 말한다. <개정 2018.12.18.>
 4. “기본가산급” 이라 함은 당해 연도 기본연봉 인상률로서 정책인상률 또는 가율을 곱한 금액을 말한다. <개정 2018.12.18.>
 5. “성과연봉” 이라 함은 개인 및 기관의 실적과 능력에 따라 지급되는 금액을 말한다.
 6. “부가급여” 라 함은 속인적(屬人的) 성격의 급여로서 별지 제2호 및 제3호의 부기별 수당을 말한다. <개정 2018.12.18.>
 7. “기본급” 이란 보수규정상의 기본급을 말한다.
 8. “통상임금” 이란 보수규정상의 통상임금을 말한다.
 9. “평균임금” 이라 함은 별표 2와 같다.
 10. “정책인상률” 이라 함은 안성시장이 매년 제시한 공단 임원의 임금 인상률을 말한다.
 11. “당사자” 라 함은 연봉적용대상자와 연봉계약 체결자를 말한다.

제2장 적용대상자 및 연봉계약체결자

제4조(적용대상자) ① 연봉제의 적용대상은 임원 및 팀장급 이상 직원으로 한다. <개정2000.11.25., 2005.8.5., 2011.8.11., 2016.12.16., 2017.5.26., 2017.12.18.>

② 이사장은 팀장급미만의 직원에 대하여 연봉제 시행이 확대되도록 노력하여야 한다. <본항신설 2011.8.11>

제5조(연봉계약 체결자) ① 이사장의 연봉계약은 별지 1의 양식에 의하여 안성시장(이하 “시장” 이라 한다)과 체결한다.

② 이사, 및 팀장급 이상 직원의 연봉계약은 이사장과 체결한다. [본항신설2000.11.25.]<개정2005.8.5., 2016.12.16., 2017.5.26., 2017.12.18.>

③ 연봉계약은 계약서 원본을 2부(단 이사장은 3부) 작성·서명하여 시장(이사장에 한함) 및 공단과 연봉제 대상자가 각각 보관한다. <개정

2000.11.25>.

④ <삭제> <신설 2017.5.26., 2017.12.18.>

제3장 연봉의 계산 및 지급방법

제6조(연봉의 지급일) ① 기본연봉은 매월 20일에 12분할 지급하고, 성과연봉은 매 연말 지급을 원칙으로 한다. <개정 2016.12.16.>

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. 다만, 신규 채용의 경우 기본연봉은 해당연봉을 월할 계산하여 임용일로부터 12월31일까지의 기간에 해당되는 금액으로 책정하고 경영평가평가급은 월할 계산하여 지급한다. <후단신설2000.11.25, 개정2017.5.26.>

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 경우는 당해 연도까지는 호봉제를 유지한 후 다음해 1월1일부터 연봉제로 전환하되, 보수규정상 승진직급, 호봉을 기준으로 전환하고, 연봉제 대상자가 승진하는 경우 승진 가산금을 적용한다.
2. 퇴직 또는 사망한 때에는 당월 연봉액 전부를 지급하되, 초과근무수당은 실제 근무시간 해당분을 계산 지급한다.
3. 성과연봉은 월할 계산하여 아래와 같은 기준에 따라 지급하고, 이 경우 15일이상은 1월로, 15일 미만은 계산하지 아니한다. 단, 성과연봉지급을 위한 경영평가등급과 개인근무평정이 결정되지 않는 상태에서 퇴직한 자는 직전 년도의 평가등급과 평정결과를 기준으로 하여 월할 계산하여 지급한다. 다만, 신규채용자의 경우 임용한 당해 연도 중에 퇴직하는 때에는 지급하지 아니한다. [본항신설2000.11.

25] <개정 2017.5.26.>

제8조의2(임금피크제대상 직원의 연봉계산) 임금피크제 대상 직원의 연봉은 내규로 정한다.

[본조신설 2015.12.28.]

제9조(결근자의 연봉) ① 취업규정에서 규정하는 법정휴가, 연월차휴가, 특별유급휴가를 초과하여 유계결근한 자에 대하여는 초과 유계결근일수에 해당하는 제 수당을 지급하지 아니한다.

② 무계결근자의 결근일수에 대하여는 해당일수 분의 기본연봉과 부가급여(직책급여무추진비, 가족수당, 자녀학비보조수당 제외)를 지급하지 아니한다.

제10조(직위해제자의 연봉) ① 연봉제 대상자의 직위가 해제되었을 때에는 그 기간 중 보수규정 제19조를 적용 지급하고, 개인 성과연봉에서는 개인 최저 지급률을 적용한다.

② 형사사건으로 계류 중인 연봉제 대상자가 무혐의 또는 무죄로 확정된 경우에는 제1항의 기간 중 미지급 차액을 소급하여 지급한다.

제11조(징계에 의한 연봉제한) 직원인사규정 제54조의 규정에 의하여 감봉 및 정직처분을 받을 경우의 연봉은 인사규정 제56조의 규정을 적용한다. <개정 2009-2-12>

제12조(파견자의 연봉) ① 다른 기관에 파견 또는 취업규정 제47조에 의해 교육훈련 파견되는 임원 및 직원의 연봉은 본직에서 근무하는 것에 준하여 지급한다.

② 업무의 필요에 따라 다른 부서에 파견근무하는 직원의 보수는 파견부서의 근로조건에 의하여 원 소속부서에서 연봉을 지급한다.

제4장 임원의 연봉

제13조(기본연봉) 기본연봉은 기준기본급과 기본가산급을 합산하며 다음연도의 기준기본급이 되고 별표 3과 같이 한계액을 둘 수 있다.

제14조(기준기본급 전환 및 책정) ① 기존채직자의 기준기본급은 종래

임원보수를 기준으로 하되, 기준기본급으로 흡수되는 보수항목의 종전 보수액을 전환한다.

② 신규 임용자는 보수 규정상의 임원의 기본급을 기준으로 연봉을 결정한다.

제15조(기본가산급) ① 기본가산급의 재원은 정책인상분으로 한다.

② 기본가산급은 기준기본급에 정책인상률을 곱하여 계산한다.

③ 이사장의 정책인상률은 안성시장이 상임임원은 이사장이 경영성과 계약에 의한 결과를 감안하여 매년 결정한다.<개정2011-8-11 >

④ 임원이상은 연 21시간 이상 외부 전문 교육기관의 교육을 이수하여야 하며, 차년도 연봉계약시 반영하여야 한다. <본항신설2011-8-11 개정 2014. 6.20>

제16조(성과연봉) ① 성과연봉의 재원은 지방공기업 예산편성기준에 따라 매년 결정된다.<개정2000-11-25, 2009-2-12>

② 성과연봉은 평균기본급에 안성시장이 결정한 당해 연도 기관평가등급을 기준으로 별표 4에서 결정한 지급률을 곱한 금액으로 결정한다.

③ 성과연봉은 당해 연도에 한해 지급되며 차년도 기본연봉 및 성과연봉에 반영하지 아니한다.

제17조(부가급여) 별지 제2호를 준용한다.<개정2021.2.24.>

제5장 직원의 연봉<본장신설2000-11-25,개정2016.12.16.>

제18조(기본연봉) 기본연봉은 기준기본급과 기본가산급을 합산하며 다음연도의 기준기본급이 된다.

제19조(기본연봉의 한계액) 직급별 기본연봉의 한계액은 아래와 같이 산정하여 별표 3과 같이 한다.

① 직급별 기본연봉의 상한액은 당해직급 최고호봉 총보수액과 직상위 직급 최고호봉 차액의 중간액으로 책정한다.

② 직급별 기본연봉의 하한액은 당해 직급별 1/4호봉대의 기본연봉액으로 책정한다.

③ 제1항 및 제2항의 호봉의 기준은 동 규정 제5조 제4항으로 계산하여 책정한다. <신설2017.5.26.>

제20조(기준기본급의 전환 및 책정) ① 기존재직자의 기준기본급은 종래 직급 호봉별 보수액을 전환한다. 이 경우 장기근속수당은 매년 연봉계약 시 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 한계액 내에서 결정한다.

제21조(승진 시 기준기본급책정) 연봉제 대상자가 승진하는 경우 현 기준기본급에 별표 5의 직급별 승진가급을 부여한다. 승진가급은 매년 조정될 수 있다.

제22조(강임 시 기준기본급책정) ① 연봉제 대상자가 호봉제 대상자로 강임하는 경우에는 연말까지 연봉제를 유지하고 익년도 1월 1일을 기준으로 호봉제로 전환한다.

② 연봉제 대상자로 강임하는 경우 현 기준기본급에 별표 6의 직급별 강임감급을 부여한다. 강임감급은 매년 연동된다.

제23조(기본가산급) ① 기본가산급의 재원은 행정안전부장관(이하 "장관"이라 한다)이 매년 결정한 연봉제 시행 대상 직원의 인건비 인상액의 총액으로 한다.<개정 2009.2.12>

② 기본가산급은 기준기본급에 가율을 곱하여 계산한다.

③ 가율은 이사장이 제1항의 총 재원을 넘지 않는 범위 내에서 근무 성적평정 등급에 따라 차등을 둔다. <개정 2016.12.16., 2017.12.18.>

제24조(성과연봉) 직원의 성과연봉은 경영평가평가급으로 당해 연도에 한해 지급되고 차년도 기본연봉 및 성과 연봉에 반영하지 아니한다.

<개정 2016.12.16.2017.12.18.>

제25조(내부평가급) <삭제> <본항신설 2009.2.12><개정 2016.12.16.,2017.12.18.>

[제목개정2016.12.16.]

제26조(경영평가평가급) ① 경영평가평가급의 채용규모는 장관이 매년 결정한 예산편성기준에 의하여 결정된다.<개정 2016.12.16.>

② 경영평가평가급은 직급별 평균기본급에 시장이 결정한 경영평가등급에 의한 지급률을 곱하여 계산한다.<개정 2016.12.16.>

③ 지급률은 별표 8과 같다.

[제목개정2016.12.16.]

제27조(부가급여) 별지 제3호를 준용한다. <개정2021.2.24.>

제6장 퇴직금

제28조(퇴직금) ① 연봉제 대상자가 퇴직할 때에는 퇴직금을 지급하며, 그 지급기준은 보수규정에 의한다.

② 기존 재직자가 연봉제 대상으로 전환되더라도 근로관계가 계속됨으로 퇴직금적용대상자로 간주한다.

③ 연봉제 대상자로 신규 채용 시에는 당사자가 계약에 의해 연봉에 퇴직금을 포함시켜 퇴직금 적용대상자로 하지 않을 수 있다.

제7장 재심청구 및 처리

제29조(평가자 면담 신청) 연봉책정과 관련한 이의가 있는 경우에는 이의 제기자는 연봉결과를 통보받은 1주일 내에 1차 평가자에게 구두로 이의를 제기하고 면담을 실시하여야 한다.

제30조(연봉재심청구) 이의 제기자가 면담결과에 불복 시 연봉 결과통보 후 10일 이내에 연봉재심청구서를 작성하여 이사장은 안성시장에게 직원은 인사부서장에게 연봉재심청구를 할 수 있다.

제31조(연봉재심위원회 구성 및 개최) ① 임원의 경우는 안성시 소속 4급 이상, 3인 이상의 공무원으로 구성하고 부서장이 위원장이 되며, 팀장급 이상

직원의 경우에는 이사회로 연봉제 심의위원회(이하 “위원회” 라 한다)를 구성한다.<개정2000-11-25>

②위원회는 연봉재심청구를 접수한 날로부터 1주일 이내에 청구사항을 심의, 의결 하여야 한다.

③의결은 3인 이상 출석위원의 다수로 정한다.

제32조(재심결과 처리) ①인사부서의 장은 연봉재심위원회의 재심결과를 명기하여 위원회 개최 후 1주일 이내에 연봉재심위원장 명의로 이의 제기자에게 통보하여야 한다.

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

제8장 보칙

제33조(준용) 이 규정에서 정하지 않은 사항에 대하여는 공단 제 규정과 근로기준법을 준용한다.

제34조(위임규정) 이 규정 시행에 필요한 사항은 세칙으로 정한다.

제35조(보고의무) 이사장은 전년도 12월말까지 연봉제 시행방안에 대하여 안성시장에게 보고하여야 한다.

부 칙<2000-6-26>

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다. 단, 2000년 각월분 임금은 이 규정을 소급하여 적용할 수 있다.

제2조(행정자치부 보고) 연봉제로 최초 전환하는 2000년도 연봉제 시행방안은 안성시장에게 보고 후 행정자치부장관에게 보고하여야 한다.

부 칙<2000-11-25>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<2001-1-3>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<2004-8-25>

이 규정은 2004년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙<2005. 8. 5>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<2006. 3. 24>

이 규정은 발령한 날부터 시행하되, 2006년 1월 1일부터 적용한다.

부 칙<2009. 2. 12>

이 규정은 발령한 날부터 시행하되, 2009년 1월 1일부터 적용한다.

부 칙<2011. 8. 11>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2014. 6. 20>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2015. 12. 28.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2016. 12. 16.>

이 규정은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<2017. 5. 26.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2021. 2. 24.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2022. 2. 4.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

[별표1] 삭제 <2009.2.12>

[별표2] <개정 2000.11.25, 2004.8.25, 2016.12.16.>

평 균 임 금

구 분	평균임금 포함범위
임 원	기본연봉, 성과연봉, 가족수당
직 원	기본연봉, 성과연봉, 부가급여(자녀학비보조수당 제외)

[별표3] <개정 2000.11.25, 2001.1.3>

기 본 연 봉 의 한 계 액

구 분	한 계 액	
	상 한 액	하 한 액
임 직 원	당해 직급 최고호봉 총 보수액과 직 상위직급 최고호봉 차액의 중간액	당해 직급별 1/4호봉

[별표4] <개정 2000.11.25, 2001.1.3>

임원의 성과연봉의 지급율

등 급	가급	나급	다급	라급	마급
지 급 율	행정안전부 장관이 정한 당해 연도 지급률				

[별표5] <신설2000-11-25>

승진가산급

구 분	승진가산급
3급에서 임원 승진 시	보수규정 별표1에서 정한 해당호봉적용과 기타 수반되는 기본연봉의 부기별 합계액과 종전 기본 연봉차액×12월분

[별표6] <신설2000-11-25>

강임감급

구 분	강임감급
임원에서 3급 강임 시	보수규정 별표 1에서 정한 해당호봉적용과 종전 기본연봉×12월분

[별표7] <삭제> <신설2000-11-25, 개정2001-1-3, 2016.12.16. 2017.12.18.>

[별표8] <신설2000-11-25, 개정2001-1-3, 2016.12.16.>

직원 경영평가평가급의 지급률

등 급	가급	나급	다급	라급	마급
지급율 (상한)	행정안전부장관이 정한 당해 연도 지급률				

[별표9] <삭제> [신설 2016.12.16] <개정 2017.5.26. 2017.12.18.>

【별지 제1호】 <개정 2000. 11. 25, 2004. 8. 25, 2016.12.16.>

연 봉 제 약 서

I. 계 약 사 항

1. 연봉계약자

소 속		직 급 (직위)		성 명	
-----	--	-------------	--	-----	--

2. 계 약 기 간 : 년 월 일 ~ 년 월 일 (12월)

3. 연 봉 금 액

기 본 연 봉	
성 과 연 봉	
부 가 급 여	

- (1) 성과연봉은 당해연도 기관 및 개인평가 결과를 토대로 연봉제 시행규정상의 산정방법에 따라 연말에 지급한다.
- (2) 부가급여는 보수규정의 산정방법에 따라 지급한다.
- (3) 기본연봉은 12회로 나누어 지급하고 성과연봉은 12월에 정산지급하며, 부가급여는 보수규정을 준용한다.
- (4) 명예퇴직수당 및 조기퇴직수당의 산정기초인 기본급은 보수규정상의 기본급으로 함.
- (5) 퇴직금의 산정기초인 평균임금은 연봉제규정을 준용한다.
- (6) 연차수당 및 초과근무수당의 산정기초인 통상임금은 보수규정을 준용한다.
- (7) 연봉금액에는 퇴직금이 포함되어 있지 않음.

II. 준 수 사 항

- (1) 회사에 근무하는 동안 본 계약서의 내용을 준수함.
- (2) 연봉에 관련된 사항을 타인에게 공포하지 않아야 하며, 기타 본 계약서에 명기되지 아니한 사항은 공단체반기준을 준용함.
본인은 상기 계약사항에 동의하며 준수사항을 엄수하겠습니다.

20 년 월 일

성명 : (인)

안성시시설관리공단 이사장 귀하

【별지 제2호】 <개정2000.11.25., 2006.3.24., 2017.5.26., 2021.2.24., 2022.2.4.>

임원 연봉산출내역

구 분		연 봉 제 구 성 체 계			
부 기 별	금 액	구 분	지급시기	지급기준	
기 본 급		기본 연봉	매월(총연봉의 1/12를 지급)	기준:현행임원보수	
운 영 수 당					기준:정책인상분
관 리 업 무 당 수				기준:전년도기관 평가등급	
명 절 휴 가 비					기 본 가 산 금
<삭제>					
직 급 보 조 비					
정 액 급 식 비					
<삭제>					
성 과 급		성 과 연 봉 (경영평가평가급)		<삭제>	기준:전년도기관 평가등급 금액:평균기본급 × 지급율
직 책 수 행 비		부가 급여	직 책 수 행 비	매 월	지방공기업 예산편성 기준 [지방직영기업] 직책급업무추진비 준 용
가 족 수 당			가 족 수 당		
<삭제>	<삭제>		<삭제>		

※ 임원의 직책수행비 지급 기준액은 직책급업무추진비 4급 기관
장으로 한다.

【별지 제3호】 <신설2000.11.25., 2004.8.25., 2006.3.24., 2016.12.16., 2017.12.18.,
2021.2.24., 2022.2.4.>

직원 연봉산출내역

구 분		연 봉 제 구 성 체 계			
부 기 별	금 액	구 분		지급시기	지급기준
기본급		기본 연봉	기준 기본급 기 본 가산급	매월 (연봉총액의 1/12을 지급)	
운영수당					
장기근속수당					
명절휴가비					
직급보조비					
정액급식비					
특정업무수행 활동비					
<삭제>					
대우수당					
기술수당					
소 계					
성과연봉		경영평가평가급		경영평가 결과를 확정 받은날로부터 3개월 이내	기 준 : 당해 연도 기관평가등급
시간외근무수당		부가 급여	시간외근무수당	매월	보수규정
휴일근무수당			휴일근무수당		
위험근무수당			위험근무수당		
가족수당			가족수당		
당직수당			당직수당		
연가보상비			연가보상비	12월	
<삭제>			<삭제>	<삭제>	
직책수행비		직책수행비	매월	지방공기업 예산 편성기준 [지방 직영기업] 직책 급업무추진비 준 용	

※ 3급 보직임용자의 직책수행비 지급 기준액은 직책급업무추진비 5급 보조기관으로 한다.

【별지 제4호】 <신설2016.12.16.>

연봉재심청구서

연봉재심청구서				처리기간 2주	
신청인	소 속				
	직 급	직 위			
	성 명				
연봉통보접수일					
연 봉 내 역		계	기본연봉	성과연봉	부가급여
		원			
평가자 면담		일 시	장 소	면담자(1차 평가자)	
재 심 사 유					
연봉제규정 제30조에 의거 위와 같이 연봉재심을 청구합니다.					
년 월 일					
재심청구자 :			(인)		
연봉재심위원회위원장 귀하					

