

단일 Pay-Band 전환 관련 세부 내용

□ 추진 배경

- 지나친 승진 집착에 따른 직원간 갈등과 스트레스 극복
 - 수습 대 일에 불과한 승진(승격) 부담 경감
 - 청탁·비위 등 인사 잡음의 원천적 봉쇄
- 성과와 무관한 불합리한 제약 폐지
 - 임금 상한(구, 한계호봉자 또는 밴드별 상한선 도래자 등) 폐지를 통해 고령·고연공자의 성과 발휘 기회 제공
- 직책 중심의 경쟁 체계 확립
 - 직급(밴드) 내로 국한되었던 기존의 경쟁 방식을 탈피하고, 성과와 역량에 부합한 직책 부여 → 직급 경쟁을 직책 경쟁으로 전환

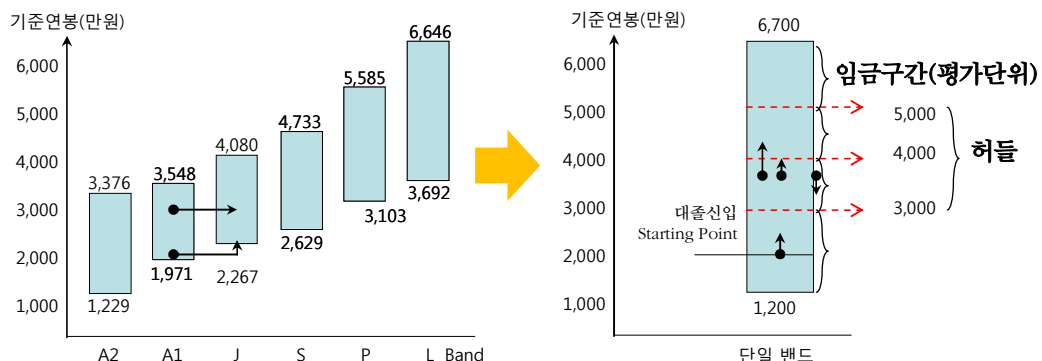
□ 개선 방향

- 승격 제도 폐지 및 복수의 Pay-Band를 단일 Band 체계로 전환
- 부장, 차장 등의 직위 호칭은 연공에 따라 자동으로 상승
- 임금 수준별 평가 및 인상률 차등 적용 → 임금 생산성을 고려한 차별적 인사 운영

□ 주요내용

1. 밴드 단일화 및 승격 폐지

- L, P, S, J, A1, A2 등의 밴드 구분 폐지 → 전 직원 단일 밴드(일종의 무직급)



- 기준연봉은 하한 연 1,200만원에서 상한 연 6,700만원으로 단일화
- 대졸 신입사원은 1,900만원에서 시작
- 경력직은 채용 부서별로 개별 협상 등을 통해 Starting Point 결정

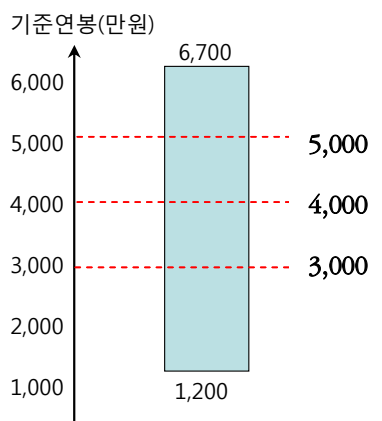
- 단, 최소한의 임금 허들은 유지
 - 최소한의 부진자 임금상승 억제를 위한 보수상의 징검다리(stepping stone) 역할 → 3번의 허들 (3천만원, 4천만원, 5천만원)
 - 허들 통과 제한자
 - 해당 임금 구간 내에서 견책 이상의 징계를 받은 자
 - 동일 임금구간 내에서 개인성과평가 F (구, D) 등급 2회 이상자
 - 허들 제한자는 향후 2년 개인성과평가 평균 B (구, A) 이상시 해제
- 승격 시 1%p의 3년간 가산제도 폐지 → 기준연봉인상률에 반영

2. 평가 체계

- 평가 등급 명칭 조정

구분	상위5%	차상위 15%	중위 60%	차하위 15%	하위5%
기존	S	A	B	C	D
변경	A	B	C	D	F

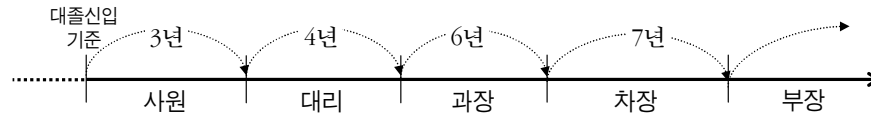
- 평가단위



- 기존의 밴드 단위 평가 방식 폐지
- 임금 수준별 4그룹 분리 평가
 - 임금구간과 동일
 - 3천만원 이하, 3천 초과~4천 이하, 4천 초과~5천 이하, 5천만원 초과
- 직책자(코디 포함), 입사 2년 내 신입사원(코디 포함)은 별도 그룹화
- 동일 직책자간에는 호칭, 임금구간 상관 없이 통합 평가
 - 예) 팀장은 팀장끼리, 지사장은 지사장끼리 평가
- 평가자는 직상위 직책자, 조정자는 평가자의 직상위 직책자 원칙
 - 기존의 밴드별 평가자 및 조정자 지정방식은 폐지

3. 호칭 체계

- 밴드별 호칭체계 폐지 (L=부장, P=차장, S=과장, J=대리, A1/2=사원)
- 연공에 의한 호칭 부여



- 대졸 신입사원 (구 5급, A1) 기준 3-4-6-7년
 - 기타 채용의 경우 대졸신입 연봉초임 (19백만원) 도달시부터 적용
- 경력직, 타겟 석박사, 기타 특이인재 등은 채용시 권한이 위임된 각 부서별로 자율 결정
 - 예) 대리 2년차 부여 → 만 2년 경과 후 과장으로 호칭 변경
- 호칭 조정 예외자
 - 3년간 개인성과평가 평균 D (구, C) 미만자 및 징계자
→ 이후 2년 개인성과 평균 C (구, B) 이상시 호칭 조정
- 기존 직원의 호칭 조정 방식
 - 현재의 호칭은 인정, 현 호칭에서 일정 체류연한 경과자 호칭 조정
 - 호칭 조정 기준

호칭 조정 대상	부여 호칭
• 차장 및 구 3급 재직기간 만 7년 경과자	부장
• 과장 재직 기간 만 6년 경과자 • 과장 중 구 4급 재직기간 만 10년 경과자	차장
• 대리 및 구 4급 재직기간 만 4년 경과자	과장
• 사원 재직기간 만 3년 경과자 • 단, 구 6급, 지원직은 기본급이 1,597천원 이상 (5급 1호봉 기준) 시점부터 만 3년 경과자 • 구 연봉직은 기준연봉 1,900만원 경과 후 시점부터 만 3년 경과자	대리

- 호칭 조정 기준 일자
 - 체류연한이 경과한 날의 익월 1일자 (과거 호봉승급 방식과 동일)
- 호칭 조정 후의 잔여기간은 미인정
 - 예) 대리 만 7년 경과자 : 과장 1년차로 조정 → 6년 후 차장

- 타겟 석박사 및 경력직으로 채용된 직원은 소속 부서장(부문장, 실/본부장 등)이 결정
 - 현 직위 재직기간, 타 직장 경력, 최초 호봉, 학위 등을 종합적으로 고려
 - 각급 인사실무자는 결정된 호칭 연차 내역을 인사담당으로 통보 요망
- 부장~사원 등은 단순 호칭이며, 대외적인 공식 직위는 Manager로 통일 (법적 리스크 최소화 차원)

※ 아이맨 등의 호칭 반영은 시스템 보완 후 일괄 시행

4. 보수체계

○ 인사평가 등급별 인상률

기준연봉		A	B	C	D	F
기존		4.5%	3.0%	2.5%	1.5%	-1.0%
변경	5천 만원 초과	6.0%	3.0%	2.5%	1.5%	-1.0%
	4천 만원 초과~ 5천 만원 이하	6.0%	3.0%	2.5%	1.5%	-1.0%
	3천 만원 초과~ 4천 만원 이하	6.0%	3.7%	2.8%	1.5%	-1.0%
	3천 만원 이하	6.0%	4.0%	2.8%	1.7%	-1.0%

○ Pay-Band별로 구분된 보수지급 기준의 변경

- 초과근무수당 지급기준 : 기준연봉월정액 $\times 1.5/209 \times 23$ 시간
- 연구프로젝트 종사자 직무환경 수당 : 월 20만원

○ 직책 수당

구 분	수 당 (월)
단장, 담당 (중요직책)	90만원
담당, 지사장 (중요지사), 센터장 (중요직책)	70만원
지사장, 센터장, 코디, 팀장(실/본부 산하) 등	50만원
팀장 (지사 산하)	30만원

- 중요직책/중요지사는 CC 등 주관부서에서 결정
- 직책신설, 변경시에는 추가 반영 예정

□ 시행일 : 2010년 1월 1일 (금번 정기인사부터 적용)

