

보수규정 개정에 이견 없이 동의함

2015.4.8

케이티 노동조합

위원장 정 윤 모 (인)



【보수규정 개정안 신구조문대비표】

현 행	개 정	비 고
제7조(용어의 정의) <생략> 1~8호 <생략> 9호 (신설)	제7조(용어의 정의) <좌동> 1~8호 <좌동> <u>9. '임금피크제'라 함은 56세부터 정년퇴직 시점까지의 연령대에 있는 직원에 대하여 기준급 및 역량급과 이를 기준으로 산정되는 보수의 일정 비율을 조정하거나 보수의 운영기준을 달리하는 제도를 말한다.</u>	임금피크제 정의
(신설)	<u>제7장 임금피크제</u>	
(신설)	<u>제42조(피크임금) ① 56세가 되는 월의 월기준급과 월역량급의 합으로 한다.</u> <u>② 제1항의 규정에도 불구하고 임금피크제 적용 이후의 협약임금인상률을 반영하여 피크임금을 조정하며, 직급 승진 시에는 직급별 정액인상금액을 합하여 피크임금을 조정한다.</u>	피크임금

현 행	개 정	비 고
(신설)	제43조(피크지급률) 피크임금 대비 연령별 피크지급률은 '별표6'과 같이 하며, 해당 연령에 도달한 익월부터 이를 적용한다.	연령별지급률
(신설)	제44조(보수의 운영기준) ① 임금피크제가 적용되는 직원에 대하여는 이 규정 제20조의4 및 제20조의5의 제2항 을 적용하지 아니한다. ② 이 규정 제20조의4 제1항의 적용 제외에 갈음하여 임금피크제가 적용되는 직원에 대하여는 개인별 인사평가등급에 따라 '별표7'에 기재된 금액을 성과보상금으로 익년도 1월에 지급한다. ③ 이 규정 제43조에 의해 피크지급률이 적용된 경우에는 이 규정 제34조 제1항에서 정하는 보수가 감액된 경우에 해당하지 않는다.	기준연봉의 적용 인사평가 인상률 미적용

※ 부칙 (2015.XX.XX)

제1조(시행일) 이 규정은 2015.3.1일부터 시행한다.

제2조(경과규정)

① 제42조 내지 제44조는 2015.12.31. 기준으로 58세에 도달한 자를 제외하고 적용한다.

② 제42조 제1항 및 제43조에도 불구하고 시행일 현재 56세를 초과한 경우에는 2015년 2월의 월기준급과 월역량급의 합을 피크임금으로 하여 2015년 3월부터 해당 연령의 피크지급률을 적용한다.

【보수규정 별표】

현행	개정					비고
(신설)	(별표6) 연령별 피크지급률 기준					
	연령(만)	56세	57세	58세	59세	
	피크지급률 (피크임금 대비)	90%	80%	70%	60%	
(신설)	(별표7) 임금피크 적용 대상자의 인사평가에 의한 성과보상금					
	1. G직/A직					
	(단위 : 원)					
	성과 \ 역량	S	E	G		
	S	4,000,000	3,300,000	1,900,000		
	E	3,700,000	3,000,000	1,600,000		
	G	3,100,000	2,400,000	1,000,000		
	2. C직/Sales직					
	(단위 : 원)					
	성과 \ 역량	S	E	G		
S	2,800,000	2,310,000	1,330,000			
E	2,590,000	2,100,000	1,120,000			
G	2,170,000	1,680,000	700,000			