

노 사 합 의 서

주식회사 케이티와 kt노동조합은 종사원의 동기부여와 회사의
미래가치 극대화를 위해 붙임과 같이 제도개선에 합의한다.

붙임 : 인사·보수 등 제도개선 1부

2014.6.16.

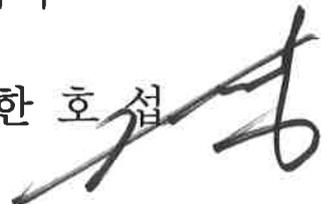
주식회사 케이티
회장을 대리하여

경영지원부문장 한 동 훈



kt노동조합
위원장을 대리하여

사업지원실장 한 호 섭



인사·보수 등 제도개선

I. Pay-Band 체계

- 가. 현 4단계 Pay-Band를 폐지하고, 5단계 Pay-Band를 도입한다.
 - 단, 역할급은 폐지하되 기존 역할급은 기준급과 역량급에 반영한다.
- 나. G직, A직, C직, Sales직의 Pay-Band를 각각 G1~G5, A1~A5, C1~C5, S1~S5로 구분하며, 밴드별 기준급과 역량급 합의 상한 및 하한은 다음과 같다. (단위 : 원)

구분		G1/A1	G2/A2	G3/A3	G4/A4	G5/A5
G직/ A직	상한	33,640,830	41,266,080	51,582,610	58,030,440	69,636,530
	하한	22,427,220	25,791,300	32,239,130	38,686,960	46,424,350
구분		C1/S1	C2/S2	C3/S3	C4/S4	C5/S5
C직/ Sales직	상한	22,564,080	27,678,610	34,598,260	38,923,040	46,707,650
	하한	15,042,720	17,299,130	21,623,910	25,948,690	31,138,430

II. 직급 체계

- 가. 5단계 직급을 신설하며, 직급명칭은 Pay-Band 명칭을 따른다.
- 나. 직급별 최소 승진소요년수는 다음과 같다.

G1/A1	G2/A2	G3/A3	G4/A4	C1/S1	C2/S2	C3/S3	C4/S4
3년	3년	4년	4년	4년	6년	4년	4년

- 다. [경과조치] 직급배치는 금회에 한해 다음과 같이 적용한다.
 단, 직급배치 후 최소 승진소요년수를 경과하지 않은 경우 하위직급으로 조정한다.

'09년 직급		A	J/S	P	L
'10년 이후 직책경험 ¹⁾			구 CA	현업팀장/SM	지사(점)장, 센터장, 부장, 스태프팀장
Meister			구 A/J급	구 S/P급	
'10년 이후 입사자	직급별 최소 승진소요년수 기준 적용				
신 직급	G1/A1/C1/S1	G2/A2/C2/S2	G3/A3	G4/A4	G5/A5

¹⁾ 직책경험 : 3개월 이상자 한 (단, 시행일 현재 직책자는 3개월 미만이라도 인정)

- (구)4단계 Pay-Band 운영시의 밴드상향배치자 중 (구)밴드2에 배치된 직원은 신직급 G4/A4까지, (구)밴드3에 배치된 직원은 신직급 G5/A5까지 직급을 한 단계 상향하여 배치할 수 있다.
- 직급배치 후 당해직급 최소 승진소요년수가 금년말에 도달되는 경우 하위직급으로 조정하지 아니한다. 단, 당해직급 체류년수는 익년부터 산정한다.

라. 기타

- 직급승진시 보수인상액 등은 추후 노사간 합의한다.
- 경력직 및 변호사/변리사/회계사 등의 직급배치는 별도로 정한다.
- Senior Manager(SM) 제도는 폐지한다.
 - 단, SM의 직책급은 폐지하되 기존 직책급은 기준급과 역량급에 반영한다.
- (구)4단계 Pay-Band 운영시 ‘14년 상반기 중 시행하기로 한 밴드승격 및 SM선발은 노사간 협의 후 별도 기준으로 시행한다.

Ⅲ. 호칭 체계

가. 직급에 대응한 호칭은 다음과 같다.

G1/A1/C1/S1	G2/A2/C2/S2	G3/A3/C3/S3	G4/A4/C4/S4	G5/A5/C5/S5
사원	대리	과장	차장	부장

- 단, ‘13.7.1일 기준으로 정해진 호칭은 신설 직급호칭과 일치할 때까지 유지한다.

나. 기타

- R&D분야는 R&D 업무 수행시에 한해 별도 호칭을 부여할 수 있다.
- 경력직 및 변호사/변리사/회계사 등의 호칭은 별도로 부여할 수 있다.

IV. 상기 I ~Ⅲ항의 시행일은 2014.6.16일자로 한다.

종사원 설명자료

1 직급/승진 부활

2 호칭 부활

3 페이밴드(Pay-Band) 체계 개선

1 직급/승진 부활

□ 시행 취지

- 직원 모두가 미래 비전을 설정하고 비전 달성을 위해 노력하도록 동기부여

□ 주요 내용

- 기존 無 직급 체계에서 5단계 직급 체계로 전환

- 직급 명칭은 Pay-Band와 동일한 명칭 사용

G 직/A 직	G1/A1(사원급)	G2/A2(대리급)	G3/A3(과장급)	G4/A4(차장급)	G5/A5(부장급)
C 직/Sales 직*	C1/S1(사원급)	C2/S2(대리급)	C3/S3(과장급)	C4/S4(차장급)	C5/S5(부장급)

* Sale직 : 이하 S직

- 일반승진의 직급별 최소 승진소요년수

- 직급별 최소 승진소요년수 경과시점부터 상위직급 승진대상자에 포함

구분	G1/A1(사원급)	G2/A2(대리급)	G3/A3(과장급)	G4/A4(차장급)	계(사원→부장)
G 직/A 직	3년	3년	4년	4년	14년
구분	C1/S1(사원급)	C2/S2(대리급)	C3/S3(과장급)	C4/S4(차장급)	계(사원→부장)
C 직/S 직	4년	6년	4년	4년	18년

- 최초 직급배치 기준 : '09년 舊.직급'(1차배치)과 '직책경험'(2차배치)을 고려

1차 배치	'09년 직급	A급(5급이하)	J/S급(4급)	P급(3급)	L급(2급)
2차 배치	'10년 이후 직책경험		舊.CA	현업팀장/SM	지사(점)장, 센터장, 부장, 스태프팀장
	Meister		舊.A/J급	舊.S/P급	
신 직급		G2/A2/C2/S2	G3/A3/C3/S3	G4/A4/C4/S4	G5/A5/C5/S5

- 과거 직책수행기간이 3개월 이상인 경우 직책경험으로 인정 (현 직책자는 3개월 미만이라도 인정)
- 직급배치 후 최소 승진소요년수를 경과하지 않은 경우에는 하위직급으로 조정
- 단, 당해직급 최소승진소요년수가 금년말에 도달되는 경우 하위직급으로 미조정 (이 경우 체류년수는 '15.11일부터 산정)
- 입사 3년을 경과한 신입은 대리급에 배치, 입사 3년을 미경과한 신입은 사원급에 배치
- '10년 이후 입사한 경력직과 변호사/변리사/공인회계사는 별도의 1차 배치기준 적용

※ **최초 직급배치 사례**

- ① '94년 7급으로 입사한 직원이 '07년 5급으로 승진 후 '12년에 Meister에 선발된 경우
→ 5급에 해당되는 G2(대리)와 Meister(A급)에 해당되는 G3(과장) 중 높은 직급인 G3(과장)에 배치
- ② '95년 기능직으로 입사한 직원이 '08년도 5급으로 승진한 경우
→ 5급에 해당되는 G2(대리)에 배치
- ③ '96년 6급으로 입사한 직원이 '08년 3급으로 승진한 경우
→ 3급에 해당하는 G4(차장)에 배치
- ④ '03년 5급으로 입사한 직원이 '13년도 현업팀장으로 선발이 된 경우
→ 현업팀장에 해당되는 G4(차장)에 배치
- ⑤ '09년 4급으로 승진한 직원이 '13년 현업팀장으로 선발된 경우
→ 4급에 해당하는 G3(과장)과 현업팀장에 해당되는 G4(차장) 중 높은 직급인 G4(차장)에 배치

※ **최소 승진소요년수 미경과에 따른 하향조정 기준 및 사례**

→ 기준 ① & ② 모두 해당 시 1단계 직급 하향

① '직원의 총 근속년수'가 '최소 승진소요년수 합'보다 작은 경우

예시) '06년 1월에 입사한 직원이 G4(차장)를 부여받은 경우

→ 직원 근속년수(9년)가 G1(사원)~G4(차장) 최소 승진소요년수(10년)보다 작으므로 1직급 하향하여 G3(과장)에 배치

② '09년 기준의 직급 체류년수와 '10~'14년(5년) 체류년수의 합'이

'해당 직급 이후의 최소 승진소요년수 합'보다 작은 경우

예시) '09년도 4급 2년차인 직원이 G5(부장)를 부여받은 경우

→ 'G3(과장) 7년(2년+5년)'이 'G3(과장) ~G5(부장) 최소 승진소요년수 8년'보다 작으므로 1직급 하향하여 G4(차장)에 배치

○ **경력직에 대한 1차배치 기준**

- '09년 이전 입사한 직원 : 일반직과 동일하게 "舊.직급" 기준을 적용
- '10년 이후 입사한 직원 : 舊.직급 대신 "총 근속년수" 기준을 적용

※ **총 근속년수(경력인정년수+입사 후 경과년수)별 1차 배치 기준**

총 근속년수	1차 배치 직급
15년 이상이면서, 舊.밴드3 배치	G5(부장급)
11년 이상	G4(차장급)
7년 ~ 10년	G3(과장급)
4년 ~ 6년	G2(대리급)
3년 이하	G1(사원급)

- 최초 직급배치의 2차 배치기준은 동일 적용

○ **전문자격증 소지자에 대한 1차배치 기준** (대졸신입 채용자는 일반직원 배치기준 적용)

- 대상 자격 : 국제변호사, 변호사, 변리사, 공인회계사
 - 총 근속년수 10년 이하인 경우 G3(과장급), 11년 이상인 경우 G4(차장급)에 배치
 - 총 근속년수 15년 이상이면서 본사팀장 직책 경험자에 대해서는 G5(부장급)에 배치
- 최초 직급배치의 2차 배치기준은 동일 적용

○ **舊.제도 기준 밴드승격자에 대한 직급 조정**

- '13.7월 밴드상향배치자(마일리지우수자), '14.6월 밴드승격자 → 최초 배치 직급에서 1직급 상향
- 밴드1→밴드2 상향배치자/승격자는 최대 G4(차장급)까지 배치
- '14.6월 밴드승격자 역할급은 '14.1.1 소급 적용 후 '14.6.16일자 폐지하고 기준급과 역량급에 반영

○ **'14.6월 Senior Manager(SM) 선발자에 대한 직급 조정**

- '14.6월 SM 선발자 → G4(차장급) 배치원칙
- '14.6월 SM선발자 직책급은 선발발령일로 적용 후 폐지하고 기준급과 역량급에 반영

※ '14.6월 밴드승격 및 SM선발 방안

- 밴드승격 : 마일리지 기준 충족자 중 인사위원회 선발

구분	밴드1 → 밴드2	밴드2 → 밴드3
일반(최근 5개년)	40마일	50마일
발탁(최근 3개년)	30마일	40마일

- SM: 舊 4급직 이하 中, "근속년수 10년차 이상&전년 B이상자" 대상 심의 선발

○ 직급 체류년수 계산

- 직급배치 자격 획득일(입사, 승진, 직책보임 등) 이후의 경과년수를 체류년수로 산정

- 직책경험자(Meister 포함): '직책승진일'과 '舊.직급 승진일' 중 빠른날부터 체류년수 기산
단, 해당 직책승진일에 직급 승진을 위한 최소 승진소요년수 미경과 시는 최소 승진소
요년수 경과한 때부터 체류년수 기산
- 직책미경험자: '舊.직급 승진일'부터 경과년수 기산

- 총 근속년수 기준 배치 시의 체류년수 산정

- 총 근속년수(경력인정연수+입사 후 경과년수) - 하위 직급 최소 승진소요년수의 합

- 舊.인사제도 하에서의 밴드승격/SM선발자에 대한 체류년수

- 배치된 직급보다 1직급 상향된 경우 : 밴드승격일부터 기산

예시) '14년 6월에 밴드1에서 밴드2로 승격하여 G2(대리급)에서 G3(과장급)로 1직급 승진

→ '14년도를 G3(과장급) 1년차로 산정

- 배치된 직급이 유지되고, 급여만 인상된 경우 : 기존 직급 자격획득일로부터 산정

예시) '09년도 구3급직 승진 후 '14년 현재 밴드1→밴드2로 승격하였으나, G4 직급이 유지된 경우

→ G4(차장급) 직급 자격을 획득한 '09년도부터 산정하므로 '14년 현재 G4(차장급) 6년차가 됨

○ 직급제 부활에 따라 Senior Manager제도 폐지

- 직책급은 폐지하고 기준급과 역량급에 반영

□ 시행 시기 : 2014.6.16

2 호칭 부활

□ 시행 취지

- 직원의 대내외적인 만족감(명예, 인정)을 고취하여 사기진작 도모
 - 회사 기여도를 고려한 호칭부여로 자부심 제고, 전문성 기반 호칭 부여

□ 주요 내용

○ 직급별 호칭 부여

G1/A1/C1/S1	G2/A2/C2/S2	G3/A3/C3/S3	G4/A4/C4/S4	G5/A5/C5/S5
사원	대리	과장	차장	부장

○ 직급에 따른 호칭을 사용하고 승진 시 호칭 상향

- 단, 최초 호칭은 '13.7.1일 시행한 현장 호칭 기준을 병행 적용
 - '13.7.1일 시행기준은 최초 호칭에 한하며 적용되며, 향후 발생에 대해서는 미적용
- ※ '13.7.1일 기준 : 사원(3년) → 대리(4년) → 과장(6년) → 차장

○ R&D분야는 R&D업무 수행 시에 한해 별도 맞춤형 호칭 부여

- 연구원(G1) - 전임 연구원(G2) - 선임 연구원(G3) - 책임 연구원(G4) - 수석 연구원(G5)

□ 시행 시기 : 2014.6.16

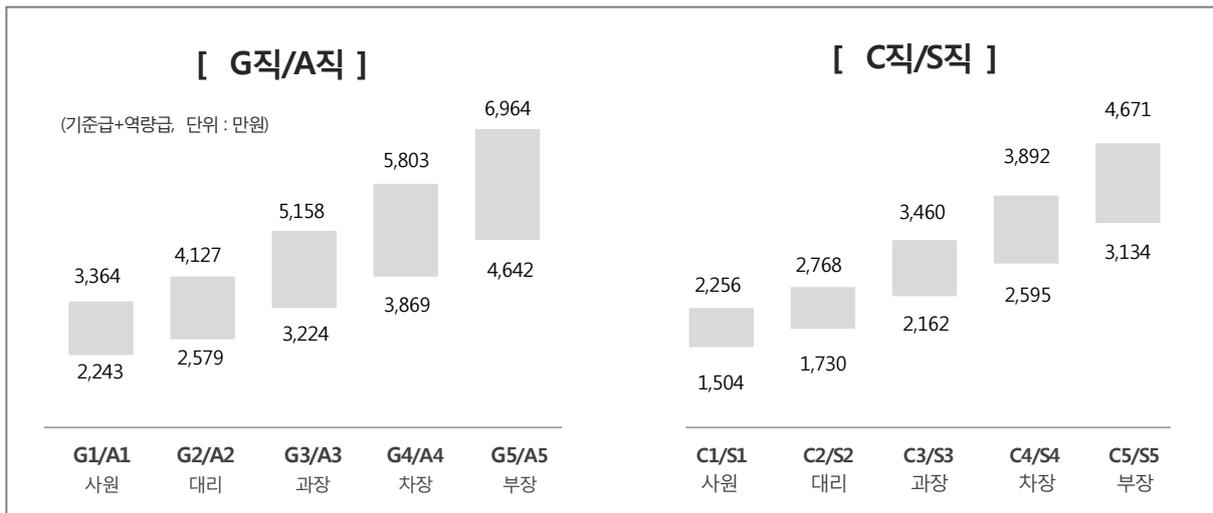
3 페이밴드(Pay-Band) 체계 개선

□ 시행 취지

- 성과기반 보상 확대를 통해 열정적으로 일할 수 있도록 동기부여

□ 주요 내용

- 현 4단계 페이밴드를 폐지하고, 직급체계에 부합하는 5단계 페이밴드 도입
 - 역할급은 폐지하고, 기존 역할급은 기준급과 역량급에 반영
- G직, A직, C직, Sales직의 Pay-Band를 G1~G5, A1~A5, C1~C5, S1~S5로 구분
 - G직과 A직, C직과 S직은 각 동일 밴드 적용



- 직급별 페이밴드 상하한(기준급+역량급)

(단위: 원)

구분		G1/A1	G2/A2	G3/A3	G4/A4	G5/A5
G직/ A직	상한	33,640,830	41,266,080	51,582,610	58,030,440	69,636,530
	하한	22,427,220	25,791,300	32,239,130	38,686,960	46,424,350
구분		C1/S1	C2/S2	C3/S3	C4/S4	C5/S5
C직/ S직	상한	22,564,080	27,678,610	34,598,260	38,923,040	46,707,650
	하한	15,042,720	17,299,130	21,623,910	25,948,690	31,138,430

□ 시행시기 : 2014.6.16

종사원 설명자료 Q&A

1 직급/승진 부활

2 호칭 부활

3 페이밴드(Pay-Band) 체계 개선

1 직급/승진 부활

Q1. 승진제도 폐지로 5년동안 승진이 없었는데 2009년 당시 舊. 직급 기준으로 배치하면 사실상 직급 하향 아닌가?

- A1.**
- '10년 이후 직책 보임을 승진으로 간주하여 직급을 상향하였으며, 직책 경험이 없는 경우에도 대리급 이하 직원의 직급을 '09년 대비 상향하였음. 예를 들어 舊. A급(사원급)에 대해 G2(대리급)로, 舊. J급(대리급)은 G3(과장급)로 상향하였음
 - 또한, 직급승진 제도가 폐지된 '09년도부터 '13년도까지의 5개년 인사평가를 기준으로 성과 우수자에 대해 밴드상향배치 및 밴드승격*을 시행하여 1직급 상향하였음
- * '13.7월, 3개년 마일리지 우수자에 대한 밴드상향배치 기 시행,
'14.6월, 5개년 마일리지 우수자에 대한 밴드승격 시행 예정

Q2. '13.7월 멀티페이밴드 도입 당시, 직책을 기준으로 밴드에 배치했는데, 이번에는 현 직책이 아닌 직책경험을 기준으로 배치한 이유는 무엇인가?

- A2.**
- 직급제가 폐지된 이후 직책승진을 직급승진으로 간주한 것이며, 직급은 강임되지 않는 것이 일반적이므로 직책수행 경험을 직급배치 기준으로 반영한 것임
 - 또한, 제도 도입 전후 현 직책자와 직책 탈락자간 유불리 최소화를 위해 현 직책자 기준이 아니라 직책수행 경험을 직급배치 기준으로 반영하였음

Q3. 舊. 직급과 직책 중 높은 것을 기준으로 직급을 배치한 이유는 무엇인가?

- A3.**
- 직급 부여의 객관적 기준이 '09년 직급제 폐지 전에는 舊. 직급이며, '10년 직급제 폐지 후에는 직책경험과 성과에 기반한 마일리지임
 - 舊. 직급과 현 직책 중 어느 하나만을 반영하는 경우 과거의 성과기여를 객관적으로 판단하기 어려우므로 두 가지 기준을 모두 적용하였고, 최대한 직원의 불이익 해소를 위해 보다 높은 직급에 배치하였음

Q4. 직책이 탈락되면 직급이 강임되는가? 직책을 보임받으면 직책에 해당하는 직급으로 상향이동되는가?

A4. · 직책에서 탈락하더라도 직급강임은 없으며, 직책을 부여 받더라도 직급은 상향되지 않음

Q5. 직급별 최소 승진소요년수를 둔 이유는 무엇인가?

A5. · 직무/리더십역량 등 다양한 역량 획득에 필요한 기간을 고려하여 최소 승진소요년수를 두게 되었음

· 승진제도를 운영하고 있는 다른 회사들도 대부분 최소 승진소요년수를 운영하고 있음

· 최소 승진소요년수를 경과하지 않더라도 우수한 성과를 거양한다면 발탁승진시키는 방안을 마련할 계획임

Q6. 체류년수 시작년도 근속기간이 1년 미만인 경우 체류년수 산입 여부는?

A6. · 체류년수 산정 개시시점은 1.1~9.30일까지 해당직급 배치사유가 발생할 경우 당해년도 1.1일자로 소급

예시1) '12.8월에 CA가 된 경우 '12.1.1에 CA 직책경험을 한 것으로 간주하여 '14년 기준 G3(과장급) 3년차가 됨

예시2) '10.11월 현업팀장이 된 경우 소급이 적용되지 않으므로 '14년 기준 G4(차장급) 4년차가 됨

Q7. 직책경험에 따라 배치 후 최소 승진소요년수 미경과 시 체류년수 계산은?

A7. · 원칙적으로 당해 직급 배치사유가 된 직책 보임일부터 체류년수 계산하나, 해당 직책 보임일에 최소 승진소요년수를 미경과한 경우에는 최소 승진소요년수를 경과한 때부터 계산

예시1) 2007년 舊.4급 승진자가 2012년 SM으로 선발된 경우, SM직책에 따라 G4에 배치되며 SM선발 시부터 계산하여 "G4 3년차"에 해당

예시2) 2008년 신입 입사자가 2011년 舊.CA로 선발된 경우 舊.CA 직책에 따라 G3 배치되나 CA선발 당시 G3 승진을 위한 최소 승진소요년수 6년(G1 3년 +G2 3년)을 미경과하였으므로 6년을 경과한 2014년이 "G3 1년차"에 해당

Q8. 직급 체류년수는 언제부터 산정되기 시작하는가?

- A8.**
- 과거의 직급 수행기간까지 반영하여 체류년수를 산정함
예시) '08년에 舊. 3급직으로 승진하여 변경된 기준 G4로 배치된 직원의 경우 G4(차장급) 7년차로 산정
 - 개인별 배치 직급과 당해직급 체류년수는 6.27일~7.2일 별도 안내 예정
-

Q9. 휴직, 교육파견, 재직전출 기간도 체류년수에 포함하나?

- A9.**
- 직급배치를 위한 체류년수 산정 시 휴직, 교육파견, 재직전출 기간도 포함
-

Q10. 전직전출, 퇴사 후 재입사 시 기존 KT 근속기간도 체류년수에 포함하나?

- A10.**
- 전직전출/퇴사 후 재입사자는 경력직과 동일 기준으로 체류년수를 산정
 - 채용 및 전직전입 당시 별도 계약이 없었다면 기존 KT근속기간을 그대로 경력기간에 산정함
-

Q11. 경력직 체류년수는 어떻게 산정하며, 직급 배치 기준은?

- A11.**
- '09년 이전 입사자는 舊. 직급 기준으로 일반직원과 동일 적용함
 - '10년 이후 입사자는 입사 당시 부여 받은 경력인정년수와 입사 이후 KT 근속년수를 합하여 총 근속년수를 산정한 후 G4(차장급)를 한도로 직급배치함
예시) 경력직의 총 근속년수가 12년차인 경우 직급별 최소 승진소요년수인 G1(사원) 3년, G2(대리) 3년, G3(과장) 4년을 거쳐 G4(차장급) 2년차에 배치됨
 - 경력직의 총 근속년수가 15년차 이상이면서 다음 중 어느 하나에 해당되는 경우 G5(부장급)에 배치됨
 - ① 팀장 I 급(스텝 팀장/지점장) 직책을 수행한 경험이 있는 경우
 - ② 舊. 인사제도 기준으로 밴드3에 배치되어 있는 경우
-

Q12. 직급별로 어떤 책임과 역할이 부여되는가?

- A12.**
- 공식적인 의사결정권한은 직급이 아니라 직책 중심으로 운영됨
 - 다만, 조직역량 강화를 위해 직급별 조직 내 역할을 부여하고 직급에 부합하는 역량강화 교육을 시행할 계획임
-

Q13. 개인의 직급과 호칭은 언제 어디에서 확인할 수 있는가?

- A13.**
- 직급은 인사시스템에서 확인, 호칭은 인사시스템과 OC를 통해 확인 가능
 - 직급과 호칭은 6.27일부터 개인별 확인이 가능하며, 공지된 기준과 달리 부여된 경우 7.2일까지 오류 수정을 인사부서에 요청할 수 있음
-

Q14. SM 제도를 폐지한 이유는 무엇이며, '14.6월 SM선발자에 대한 처우는?

- A14.**
- SM제도는 직급제 폐지 후 직급승진에 상당하는 보상을 주기 위해 만들어진 제도이므로 직급승진 부활로 인해 유지 필요성이 없어짐
 - 다만, 공지한 바와 같이 '14.6월에 마지막 SM 선발을 시행한 후, 최소 승진년수를 고려하여 G4(차장급)에 배치함
 - 직책급은 발령일 기준으로 지급되며, '14.6.16일자로 제도 폐지 후 직책급은 기준급과 역량급에 반영함
-

Q15. '13.7월 舊. 인사제도에 의해 밴드가 상향배치된 직원에 대한 처우는?

- A15.**
- 원칙적으로 밴드승격자는 최소 승진소요년수를 고려하여 직급을 1단계 상향하여 배치할 계획임
 - 다만, 밴드1에서 밴드2로 승격한 경우에는 G4(차장급)를 한도로 배치함
-

Q16. 최초 직급을 배치할 때 직책 경험이 인정되는 시기는 언제인가?

- A16.**
- 본 제도 시행일인 '14.6.16일 기준으로 그 이전의 직책경험을 직급배치에 반영함
-

Q17. 직급 승진 기준은 어떻게 되는가?

- A17.**
- 별도 공지 예정
-

2 호칭 부활

Q1. 호칭은 어떤 기준으로 부여되었는가?

- A1.
- 각 직급에 해당하는 호칭이 부여되며, 승진하면 호칭이 상향됨
 - 다만, '13.7월 공지된 '현장 호칭부여 기준'을 최초 호칭부여에 한해 전사에 적용하며, 신설직급 호칭과 일치할 때까지 최초 호칭이 유지됨
- 예시) 직급이 G2(대리급)이고 호칭이 과장인 직원은 G3(과장급)로 승진해도 호칭은 과장으로 유지되며, G4(차장급)로 승진해야 차장 호칭으로 불림
- ※ 현장 호칭부여 기준 : '09년말 구직급과 연차를 고려하여 "사원(3년), 대리(4년), 과장(6년), 차장(지속) 원칙"으로 자동부여
-

Q2. '13.7월 공지된 현장 호칭부여 기준은 스탭부서 직원에게도 적용되는가?

- A2.
- 전사 일관된 인사기준 적용과 직원의 사기진작을 위해 스탭부서 근무직원에게도 적용됨
-

Q3. R&D부서 연구원의 호칭은 무엇이며, 타 부서로 전보해도 호칭이 유지되는가?

- A3.
- R&D부서에 근무하는 경우에 한해 연구원, 전임, 선임, 책임, 수석의 호칭이 사용됨
 - R&D가 아닌 직무를 수행하는 경우에는 사원, 대리, 과장, 차장, 부장 호칭이 사용되며, R&D업무 수행 여부에 따라 호칭을 전환하여 사용함
-

Q4. 직책자는 어떤 호칭을 사용하나?

- A4.
- 직책자는 직급별 호칭과는 별도로 직책명을 사용함
 - 즉, 직급은 차장이고 직책은 팀장일 경우 '○○○팀장'으로 호칭
-

Q5. 대고객 활동을 위해 명함에 별도의 호칭을 사용할 수 있는지?

- A5.
- 부여된 호칭은 사내에서 적용되는 것이며, 사업을 위해 필요한 경우 부서장 승인 하에 자율적으로 명함에 기재 가능함
-

3 페이밴드(Pay-Band) 체계 개선

Q1. 승진 시 급여인상은 어떻게 되는가?

A1. · 노사간 별도로 정할 예정임

Q2. 신 인사제도에 따른 직급 배치로 인해 기존 급여수준이 변동하는가?

A2. · 직급 배치는 승진이 아니므로 직급 배치와 무관하게 현 급여수준은 유지됨
