

2010년 단체교섭 협정 관련 개정된 내용을 바로 알자!

인사보수
복지제도
Q&A

2011년 2월 14일

KT 노동조합

목 차

I . 인사제도

- 1. 인사평가 2
- 2. 직책부여 마일리지 6

II . 보수제도

- 1. 기준연봉 9
- 2. 성과급 12
- 3. 수 당 15
- 4. 급식통근보조비 18
- 5. 퇴직금(명예퇴직금 포함) 20
- 6. 퇴직연금제도 22

III . 복지제도

- 1. 복지카드 변경 24
- 2. 복지제도 개선분야 28

I . 인사제도

1. 인사평가

□ 개요

평가대상자의 모수 확대를 통한 평가의 객관성 및 공정성을 제고하기 위해 평가그룹과 단위를 확대하고, 상위 고과의 분포비율을 확대하여 직원들의 사기를 진작코자 함

□ 평가그룹

비직책자에 대해 기준연봉기준 4개 그룹을 2개 그룹으로 통합
(기존 입사 2년차 미만 신입그룹과 직책자 그룹은 그대로 유지)

□ 평가단위

담당/지사별 평가등급 확정 방식을 실/본부/단별 평가등급 확정 방식으로 평가단위 상향

□ 평가분포 비율

A와B등급 비율을 상향하고 C+등급 신설

A	B	C	D	F		A	B	C+	C	D	F
5%	15%	60%	15%	5%		10%	20%	20%	30%	15%	5%

【Q&A】

Q1: 평가그룹을 통합한 정확한 이유가 무엇인가?

A : 기존의 평가그룹은 그룹이 잘게 쪼개져 있어 그룹별 평균인원이 부서별로 편차도 크고 인원도 적었음. 평가가 개인의 연봉을 결정하는 현실에서 그룹내 인원이 적다보면 비슷한 성과를 낸 사람간에 평가그룹에 따라 등급이 달라지는 복불복 현상이 발생했고 이에 대해 조합원들의 불만도 많았던 상황임
따라서 평가의 공정성 확보를 위해서는 평가그룹별 적정 인원의 확보가 필요하다고 판단해 회사의 제안을 일정부분 수용한 것임

Q2 : 평가그룹 통합시 3천만원 초반대 과장들이 부장,차장들 보다 불이익을 보는 것에 대한 대책은 무엇인가?

A : 평가그룹은 어떻게 나누던 하위 경계에서는 언제나 불이익에 대한 우려가 발생할 수 밖에 없음. 이는 제도상의 문제라기 보다는 운영으로 풀 수 밖에 없기 때문에 평가만족도 조사등 지속적인 모니터링과 실질적 대책을 계속해서 요구하고 있음
참고로 작년 평가결과에서는 호칭과 평가결과와는 별 상관 관계가 없다는 통계결과가 있었음

Q3 : 어느 지사는 같이 고생하고도 A고과자가 조금 나와서
직원들의 사기가 많이 떨어졌다. 이에 대한 대책은 없는가?

A : 성과가 좋은 기관에 더 많은 상위고과자가 나와야 한다는
회사의 주장에도 일리가 있었기 때문에 A, B고과에 한해
단에서 할 수 있도록 동의를 했음.
하지만, 이러한 제도변경이 제대로 정착하기 위해서는 조직의
평가가 객관적으로 이루어져 한다는 기본적인 전제가 있는
만큼 조직의 성과를 객관적으로 측정할 수 있는 지표설정,
평가방식 등의 개선을 회사측에 강하게 요구하고 있음.

Q4 : 평가가 중요해 졌는데 평가공정성 측면에서 일선 현장
지사장들의 수준은 그렇지 못한 것 같다. 이에 대한 대책은?

A : 평가자 교육에 대해서는 지속적으로 회사에 요구를 하고 있으며,
인재실에서도 이 부분에 많은 노력을 기울이고 있는 것으로
알고 있음. 실제로 평가만족도가 떨어지는 조직에는
평가실사도 나가고 문제가 확인된 지사장들에 대해서는
인사조치도 취한 것으로 알고 있음
평가이의 신청 현황을 보더라도 2010년은 전년대비
이의신청건수가 60%이상 감소하는 등 평가자 공정성은 많이
향상되고 있다고 함.
앞으로도 평가를 제대로 하지 못하는 관리자에 대해서는
엄중한 조치를 취하도록 계속 모니터링 할 계획임

Q5 : 중간에 부서를 이동한 직원의 경우 평가상 불이익 우려가 있어 잘 안 옮기려고 하는데 개선방안이 없는가?

A : 올해부터는 부서이동시 평가를 받고 옮길 수 있도록 요구중에 있으며, 회사도 검토중인걸로 알고 있음. 즉, 2개월 이상 근무를 했으면 이동이 발생할 때마다 옮기기 전 팀에서 평가를 받고 연말에 기간별로 합계점수를 산출하는 방식으로, 이를 통해 팀 옮기느라 일하고도 평가를 못 받는 폐해는 줄일 수 있을 것으로 기대됨

2. 직책부여 마일리지

□ 개요

당초 대비 마일리지 획득 기회를 확대함으로써 직원들에게 동기 부여할 수 있도록 제도를 개선함

□ 직책기준

구분	기준 마일리지
팀장(지사 산하), 파트장 등	100마일
지사장, 센터장, 팀장(실/본부 산하) 등	150마일
상무보 담당, 지사장(중요기관), 센터장(중요기관) 등	200마일

【Q&A】

Q1: 현업 팀장급 직책을 받으려면 100마일 이상이어야 하는데 일반적으로 몇 년 소요되는가?

A : 빠른 경우 약 6년이면 100마일에 도달하나 평균적일 경우 10년 정도 소요될 것으로 예상됨. 과거 3급(팀장급)으로 승진하는 데 평균 10년 정도가 소요되었으므로 과거 승진제도와 유사하게 설계가 되었음.

Q2 : 마일리지가 높아진다고 급여가 오르는 것도 아닌데
마일리지가 오르면 추가적인 보상이 있어야 하는 것 아닌가?

A : 마일리지는 보상제도가 아니라 경력관리 제도임.
마일리지가 높아졌다는 건 기본적으로 평가가 좋았기 때문이고
이에 대해서는 기준급 인상 등을 통해 이미 보상을 받은 것임.
즉, 보상은 인사평가나 전사 실적에 따라 발생하는 것이고, 마
일리지는 그런 결과들을 집계하고 계량적으로 환산해서 나중에
직책 받을 때 사용하는 것임

Q3 : 제도를 왜 1년만에 변경한 것인가?

A : 다른 인사제도도 마찬가지지만 마일리지 제도도 항상 완전할 수
없는 것임. 특히나 마일리지는 국내에서도 처음 시도되는 제도이
다 보니 최초 설계이후 보완사항이 많이 발생하였음
특히, 시행후 여론 수렴 결과 일부 조합원간의 마일리지 격차
심화현상과 마일리지 성장 체감속도의 부족에 대한 문제점등이
제기되어 조기에 개선방안을 마련하게 된 것임
처음부터 제대로 만들지 못한 부분에 대해 회사측에 강하게 항
의한 것도 사실임. 앞으로는 제도를 시간에 쫓겨 주먹구구식으
로 만들지 못하도록 계속 모니터링할 것이며 점차적으로 보완
예정임

Q4 : 마일리지 제도 변경으로 직원들 대부분이 점수가 높아진 것은
좋은데 왜 구3급들은 높은 점수를 인정 안해주고 무조건
변경후 점수만 반영하나?

A : 변경 마일리지의 적용 원칙은 원래 전직원 모두 변경된 제도로
전부 재계산 하는 거였음. 하지만, 이 경우 전보다 점수가 줄어
드는 직원들이 발생할 수 밖에 없어 이러한 변경에 대해 반대하
고 구4급 이하에만 예외를 두어 높은 점수를 인정해 주기로 한
것임

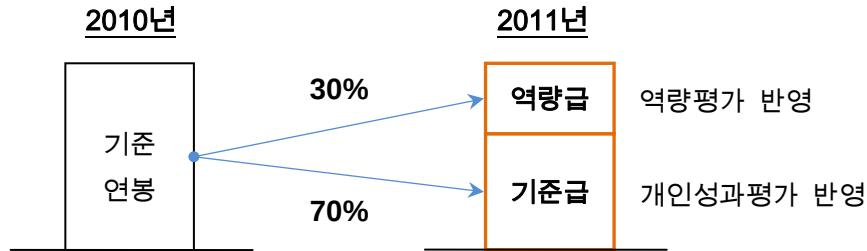
다만, 3급 차장 이상에 대해서는 관리자급으로서 원칙대로 변경
후 기준만 적용기로 한 것임.

3급 이상은 변경후 기준만 적용한 이유는 3급들은 직책경쟁자
풀인데 공정한 직책경쟁을 위해서는 동일한 기준이 적용되어야
직원간 형평이 맞기 때문임

II. 보수제도

1. 기준연봉

□ 기준연봉 구성 : 기준급(70%) + 역량급(30%)



□ 기준연봉 범위 : 1,200만원 ~ 6,700만원

□ 기준연봉 인상

○ 인상 산식

$$\text{기준연봉} = \left[\text{기준급} \times (1 + \text{개인성과평가 등급별 인상률}) \times \alpha \right] + \left[\text{역량급} \times (1 + \text{역량평가 등급별 인상률}) \times \alpha \right]$$

- 임금조정계수(α)는 매년 노사합의를 통해 결정
- '기준급'에는 '개인성과평가' 반영, '역량급'에는 '역량평가' 반영

○ 인사평가 등급별 인상률

기준연봉	A	B	C+	C	D	F
	10%	20%	20%	30%	15%	5%
4,000만원 초과	6.0%	3.0%	2.5%	2.5%	1.5%	-1%
3,000만원 초과~ 4,000만원 이하	6.0%	3.7%	2.8%	2.8%	1.5%	-1%
3,000만원 이하	6.0%	4.0%	2.8%	2.8%	1.7%	-1%

○ 3개년 인상률 가중치 적용

- Y년 50%, Y-1년 30%, Y-2년 20%
- ※ '11년 : '10년도 인상률 60%와 '09년도 인상률 40% 반영

○ 인상시기 : 임금조정계수(α) 결정 후 1.1일자 소급

【Q&A】

Q1: 기준연봉을 기준급과 역량급으로 분리한 이유는?

A : 종전 개인성과평가만을 기준연봉 인상에 반영하여 실적에 대한 스트레스가 과도하였으며 이를 완화하려고 의도였음

또한 조합원의 역량 향상을 통해 개인의 경쟁력뿐만 아니라 운명공동체로서 조합원과 회사의 장기적인 상생을 도모하기 위한 선택이었음(다면평가 적극 반영)

삼성의 경우에도 기준연봉을 기본급 60%와 능력급 40%로 구성하여 운영하고 있음

Q2: 임금인상계수(α)란 무엇이고 어떤 의미를 가지는가?

A : 2010년도 합의시 α 를 1.01 이상으로 하기로 하였는데, 이는 임금을 1% 이상 인상하기로 합의한 것임. 즉, 소수점 둘째 자리의 숫자를 인상률로 보면 됨

임금 5% 인상 요구와 α 를 1.05로 요구하는 자체가 회사에서 받아 들이는 느낌이 다를 것임

Q3: 2011년도에는 α 를 얼마로 요구할 것인가?

A : 과거의 임금인상률, 2010년도 보수제도 변경, 물가인상률 등을 고려하여 조합원들의 임금인상 요구 수준을 최대한 반영하겠음

Q4: 2010년도 보수제도 변경으로 임금수준이 하락하였다고 하는데 사실인가?

A : 2009년 보수제도 개편 시 고과인상 이외에 추가적으로 3.3%의 임금인상이 이루어졌으며, 연평균 인상률을 2.2%에서 2.7%로 확대하였음

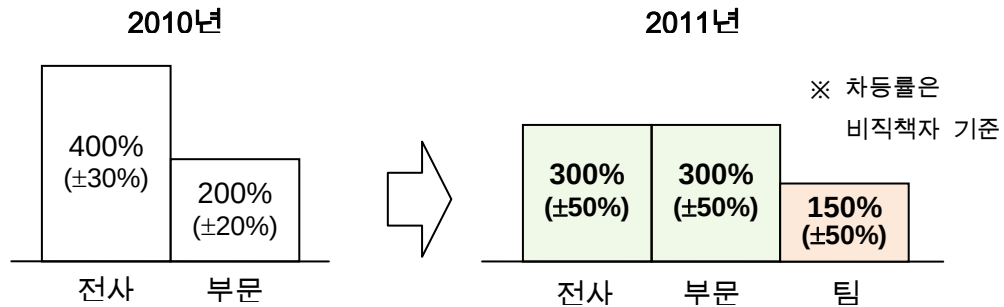
또한 2010년 노사합의 시 고과 분포비율 상향조정에 합의함으로써 연평균 인상률을 2.9%로 또다시 확대하였으며, 복지포인트 100만원을 추가 지급하는 등 복지수혜 부분을 대폭 확대하였음

이런 부분들을 고려할 때 전체적인 수준이 하락한 것은 아니며 장기적으로 보면 조합원들에게 보다 유리하게 합의를 이끌어낸 것임

2. 성과급

□ 지급산식 : 월기준급 × 지급률

□ 성과급 체계



□ 지급률 및 결정기준

구 분	지급률	기준
전사	300% ±50%	• 기준지급률: 수익성과급 + 성장성과급 - 수익: 300%+(영업이익률-9)×10 * 영업이익률 9% 미만 시: 285% + (영업이익률 - 9) × 5 - 성장: 매출성장률 × 8.5 • 차등기준: 평가단위 최상위 부문 등의 성과평가 결과 ※ 영업이익률과 매출성장률에 따라 기준지급률(300%) 변동
부문	300% ±50% (직책자 ±100%)	• 차등기준: 지사/담당 성과평가 결과 - 팀 평가가 적용되지 않는 경우, 팀성과급 차등률(±50%)을 부문성과급 차등률에 합산
팀	150% ±50%	• 차등기준: 팀의 성과평가 결과 ※ 적용부서: 전사 최하위 팀편제 - 평가대상 팀 및 평가방법은 CIC 등에서 최종 결정 - 본사 등 팀편제가 없는 부서는 미적용 → 기준지급률을 지급, 차등률은 부문성과급 차등률에 합산

□ 지급시기 : 별도 협의하여 결정

【Q&A】

Q1: 성과급 지급 기준액을 월기준급으로 하여 성과급 수준이 종전보다 하향 조정된 것 아닌가?

A : 2009년 보수제도 개편 시 추가적으로 3.3% 이상의 임금인상이 이루어졌으며, 연평균 인상률을 2.2%에서 2.7%로 확대하였음
또한 2010년 노사합의 시 고과 분포비율 상향조정에 합의함으로써 연평균 인상률을 또다시 2.9%로 확대하였으며, 복지포인트 추가 100만원 지급하는 등 복지수혜 부분을 대폭 확대하였음

이런 부분들을 고려할 때 전체적인 보상수준이 하락한 것은 아니며 장기적으로 보면 조합원들에게 유리하게 합의를 이끌어낸 것임

아울러, 2011년도 임금협상에서 2010년 합의에 의한 제도 변경 부분을 충분히 고려하여 협상에 임할 것이며 조합원 복지수준 향상 등 제반 근로조건향상을 위해 지속 노력할 것임

Q2: 차등폭이 확대되어 업무강도가 더 높아지는 것은 아닌가?

A : 이는 위원장의 결단으로 종전 기준으로 차등폭은 성과급 전체 $\pm 50\%$ 에서 $\pm 105\%$ 로 55%p 확대되었음. 각 수준의 각 부서/기관간(팀, 지사, 단)의 팀워크에 의해 창출될 수 있는 성과가 많으며 이는 결국 조합원의 성과배분의 몫을 크게 할 수 있다고 생각함

Q3: 회사에서 개인성과급까지 확대하려고 하지 않겠는가?

A : 조합원의 임금수준이 올라갈 수 있는 개인성과급제를 회사에서 도입한다고 하면 전혀 반대할 이유가 없으나, 그렇지 않고 조합원간 경쟁만 부추기는 개인성과급을 도입하려 한다면 조합에서 반드시 이를 저지할 것임

Q4: 성과급 지급시기가 매년 달라 생활자금 계획이 곤란하므로 매년 동일한 시기로 정해야 한다.

A : 성과급 지급시기에 우선적으로 고려하는 것이 설과 추석이며 이 때는 무슨 일이 있어도 반드시 지급되게 할 것이며, 금년도 회사와 협의하여 성과급 지급시기를 매년 동일하게 할 수 있도록 하겠음

Q5: 고객센터서비스직군의 임금수준이 너무 낮지 않은가?

A : 평균적인 실적의 경우 연봉이 2,500만원 수준이며, 기본급이 너무 낮아 성과급이 없는 평달에 생활에 어려움을 겪고 있다는 것은 이미 알고 있음.

금년 상반기 중에 고객센터서비스직에 대한 처우수준이 향상될 수 있도록 지속 요구할 계획이며, 관철될수 있도록 할 예정임

3. 수당

초과근무수당	• 기준연봉 월정액 X 1.5/209 X 23시간
초과근무가산금	• 기준연봉월정액 X 1.5/209 X 시간 (교대 또는 선로현장근무자)
휴일근무수당	• 기준연봉월정액 X 1.5/209 X 8시간 X 휴일근무일수
직무환경수당	• 자격 : 월 3~5만원 - 산업안전/전기안전/위험물관리자, 무선종사자, 보건관리자 • 운전 : 월 5만원 - 겸직운전으로 지정된 직원 • 연구 : 월 20만 - 연구소 연구프로젝트 수행자
직책수당	• 현업 팀장 : 월 30만 • 지사장/부장 : 월 50만
연차휴가수당	• 기준연봉월정액 X 1/209 X 8시간 X 연차휴가 미사용일수 ※ <u>연차휴가 사용 추천 하였으나 미사용한 연차휴가 제외</u>

【Q&A】

Q1: 휴일근무시 휴일근무수당을 주지 않기 위해 대체휴일을 부여하는 사례가 있는데 단체협약상 가능한 것인가?

A : 대체휴일 부여 금지에 관한 99년 노사합의가 존재하며
근로기준법상 노사합의에 의해 도입하도록 되어 있어
대체휴일은 원칙상 불가능한 사항

회사의 일방적인 대체휴일 부여를 근절하기 위해 조합은 매년
노사합동 실태조사를 하고 이의 시정을 회사에 요구했으며
올해도 이를 위해 노력할 계획임

Q2: 영업사원의 경우 휴일에 나와 근무하는 경우가 있는데 휴일근무를 신청하지 못하고 있다.

A : 매년 조합에서 휴일근무를 시키면 복무시스템에 휴일근무 처리하고 휴일근무수당이 지급될 수 있도록 실태조사를 하고 사례가 발견 시 시정조치를 요구하고 있음

2010년의 경우 조합의 요구로 회사에서 휴일근무 미처리 행위 금지에 관한 문서를 전 기관에 보낸 적이 있음

간부직 휴일 출근에 따라 눈치 보기에 의해 휴일 출근하는 경우도 있는 것으로 알며 이 또한 근절할 것임

Q3: 연차휴가 축진으로 실제 쉬지도 못하면서 연차휴가를 반납하는 경우가 많은데 이에 대한 근본적인 대책이 필요하다.

A : 연차휴가는 전년도 계속 근로에 대한 휴식의 취지에서 근로기준법에서 보장하고 있으며 휴식을 강제하기 위해 추가적으로 규정하고 있는 것이 연차휴가 축진제도임

연초부터 매월 균등하게 사용될 수 있도록 하겠으며 이를 해소하기 위한 근본적인 대책을 2011년도 교섭을 통하여 마련하겠음

참고로 정부에서는 연차휴가 축진을 7.1일부터 할 수 있도록 근로기준법 개정을 추진하고 있는 것으로 알고 있으므로 법 개정이 되면 어느 정도는 해소될 수 있을 것으로 생각함
조합도 연차휴가의 실제 사용여부를 예의주시할 것임

Q4: 현장 초과가산금 기준이 애매모호하여 유사한 직무를 수행함에도 불구하고 지급 받지 못하는 경우가 있음

A : 금년도 교섭을 통하여 근본적인 문제를 해결하거나 아니면 별도 협의를 통해 기준을 재정립하고 이를 각 지부에 통보하겠음

4. 급식통근보조비

□ 지급기준

- 지급산식 : 출근일수×일단가(13,000원)
- 지급상한 : 273,000원

< 급식통근보조비 >

	2010년 (a)	2011년 (b)	비고 (b-a)
급식·통근보조비	250,000원	273,000원	23,000원
[급식보조비]	147,000원 (일 7,000원)	147,000원 (일 7,000원)	-
[통근보조비]	103,000원 (일 5,000원)	126,000원 (일 6,000원)	23,000원 (일 1,000원)

□ 지급제외

- 현물로 급식이 제공되거나, 급식통근보조비 상당금액이 별도 지급되는 경우
 - 식비 또는 교통비가 지급되는 출장/교육/워크샵, 운동선수단 등
 - 차량보조비를 받거나 이에 준하는 차량제공시 통근보조비 미지급
- 해외사무소 근무기간 또는 해외 교육파견 기간

【Q&A】

Q1: 급식통근보조비가 실적급이므로 상한액을 설정하는 것은 타당하지 않다.

A : 상한액을 초과하는 일수에 대해서는 연차휴가를 쉬도록 하여 조합원들의 휴식을 유도하고 휴일근무에 따라 조합원간 지급액 편차가 과다하게 나는 문제를 고려한 것이었음

그러나, 소수일지라도 조합원의 이익을 위해 상한액 폐지를 회사측에 요구중에 있음

Q2: 급식통근보조비를 평균임금에서 제외함으로써 조합원의 퇴직금이 감소하였다.

A : 급식통근보조비의 평균임금 제외 부분에 대해서 조합은 이를 2011년도 임금교섭에서 이의 손실 부분을 해결할 계획으로 있음

－ 성과급의 변동 부분은 근로기준법상 평균임금에 해당하지 않으나 이를 회사의 평균임금에 포함하고 있음

4. 퇴직금(명예퇴직금 포함)

□ 법정퇴직금

○ 지급산식 : $\text{평균임금} \times (\text{근속년수} + 1 \text{년미만 근속일수} / 365)$

－ 평균임금 : 다음의 합계액

． 퇴직전 3개월 기준연봉(기준급+역량급), 초과근무수당, 휴일근무수당, 초과근무가산급, 직무환경수당, 직책수당을 3등분한 금액

． 퇴직전 1년분 성과급, 연차수당의 12등분한 금액

－ 근속년수 : 퇴직금 산출의 기준이 되는 근속년수

． 중간정산을 한 경우 중간정산 시점부터 새로이 기산

○ 지급시기 : 퇴직일로부터 14일내

□ 명예퇴직금

○ 지급산식 : $\text{기준연봉월정액} (\text{월 기준급} + \text{월 역량급}) \times \text{잔여월수}$

－ 잔여월수 산출방법

． 퇴직 익일부터 정년까지의 기간 5년 이내 : 잔여월수 매2월당 1월

． 퇴직 익일부터 정년까지의 5년 초과~10년 : 잔여월수 매4월당 1월

※ 잔여월수 개선시 4월 미만은 1월로 계산

○ 지급시기 : 퇴직일로부터 14일 이내

【Q&A】

Q1: 법정퇴직금의 근속기간은 구체적으로 어떻게 되는지?

A : 원칙적으로 채용된 날부터 퇴직일까지임. 그러나 중간정산을 한 경우에는 중간중산 시점부터 기산함

Q2: 기준연봉체계를 변경하면서 명예퇴직금 수준이 하락되었는가?

A : 명예퇴직금은 종전과 같이 기준연봉월정액 기준으로 하므로 변함이 없음

2009년 보수제도 개선 합의시 기준연봉월정액 수준이 10% 정도 상향 조정되어 기준연봉월정액을 기준으로 하는 명예퇴직금 또한 10% 정도 인상되었음

Q3: 퇴직금 중간정산 계획이 있는가?

A : 2011년 노,사합의로 퇴직연금제로 전환하면서 노사합의에 의한 퇴직금 중간정산이 사실상 불가능함(정부 :퇴직연금법 개정중). 근로자퇴직급여보장법에서 정하는 요건을 갖추는 경우에 가능함

※ 법에서 정하는 퇴직금 중도인출 요건(진행중)

－ 무주택자 주택구매, 본인 또는 가족 6개월이상 요양, 천재지변 등)

2010년 조합원 퇴직금 중간정산요구가 많아 12.31일자를 기준으로 중간정산을 회사에 요구하여 실시한 것임

6. 퇴직연금제도

□ 개요

- 근로자퇴직급여보장법 개정(2005.12.1)으로 퇴직금제도 운용 수단인 퇴직보험 효력이 상실됨에 따라 퇴직연금제도 도입
 - 2011년은 확정급여형(DB형)으로 도입하며 2012년부터 1회에 한하여 확정기여형(DC형)으로 전환기회 부여
-

【Q&A】

Q1: DC형으로 전환은 언제 가능한가요?

A : 2010년 노사합의에 따라 2012년부터 가능하며 구체적인 시기및 방법은 추후 별도협의 예정

Q2: 퇴직금 담보대출은 언제 가능한가요?

A : 연금사업자쪽에서 담보대출 상품을 설계 중에 있으며 1분기내에 제공할 계획임.

담보대출은 법적요건은 무주택자 주택구매, 본인 또는 가족 6개월이상 요양, 천재지변 등에 부합하여야가능 하며, 혜택을 받는 조합원은 무척 제한적임

이에 시중금리보다 낮은 저금리 신용대출 상품도 함께 제공할 계획임

Q3: 선정된 퇴직연금 사업자가 너무 많은 게 아닌가요?

A : 사업자간 경쟁구도 형성을 통해 우수한 혜택을 제공받고
DC형도입을 대비, 조합원의 다양한 욕구를 충족하기 위해
충분한 사업자 POOL을 선정하였음

과거 퇴직보험 운용 시 9개 사업자로부터 퇴직금을
지급받았으나, 간사기관 선정을 통해 퇴직금 지급기관을
2~4개사로 제한할 예정이며 이로 인해 조합원들의 불편이
크게 해소될 전망이다

Ⅲ. 복지제도

1. 복지카드 변경

□ 배경

- 기존 복지카드(월드패스카드)의 불편사항을 개선하여 사원 편익증진
 - 이용 가맹점 제한(46,000여개로 카드사의 2.2%수준), 잦은 에러, 할인 혜택 부재 등

□ 개선내용

- 신용카드 겸용 복지카드(우리 New-V)로 변경, 가맹점 확대
 - 할인혜택 제공
 - 카드 신규발급 수수료(5만원 상당 포인트 지급, 1회)
 - 주유 60/80원/L, 대형 업종 5%할인, 대출금리 우대 4.6%등
-

【Q&A】

Q1: 기존 복지카드와 다른점은 무엇인지요?

A : 기존 복지카드는 선불형 직불카드이며, 변경된 카드는 기본적으로 개인 신용카드에 복지포인트를 추가로 부여해 주는 방식임. 따라서 먼저 신용카드로 이용을 한 후에 부여된 복지 포인트 범위 내에서 카드 결제일에 포인트로 대체 처리됨

Q2: 체크카드로 발급받은 사원은 본인이 先 결제하여야 하므로
이용에 불편함. 개선점은 없는지요?

A : 신용카드 발급을 원칙으로 하였으나 부득이한 경우에
제한적으로 체크카드로 발급을 하였음

본인 선 결제 문제점을 해소하기 위하여 지난 1월18일에
체크카드 발급사원에 한하여 법인형 복지카드로 재발급하기로
하였습니다. 다만 이미 부여된 복지포인트(130만원)는 우선
사용 가능하도록 구 월드패스카드로 이체를 하였음

Q3: 법인형 복지카드는 무엇인지요?

A : 기존의 월드패스 카드와 마찬가지로 선불형 직불카드임.
부여된 포인트 내에서만 사용이 가능하고, 이용 가맹점은
신용카드 겸용 복지카드와 마찬가지로 BC카드 전 가맹점임.
발급대상자는 기존 체크카드 발급자이며, 2월말까지는 발급
예정입니다. 하계휴가 보조비 등 이후 추가로 부여될 복지
포인트는 새로 받으실 법인형 복지카드로 부여됨.

Q4: 새로운 복지카드(우리 NEW-V카드)로 사용 가능한 곳은
어디인지요?

A : 일반 BC카드 전 가맹점에서 이용 가능. 다만, 일부 제한
업종에서 사용시 복지포인트로 대체되지 않고 신용카드 결제됨
- 제한업종 : 현금과 유사한 유가증권, 유흥업종, 사행성 및
사치성 물품(자세한 사항은 <http://kt.ibene.co.kr>에서 확인)

Q5: 복지포인트 배정 및 사용 내역조회는 어디에서 가능한지요?

A : 복지카드 홈페이지(<http://kt.ibene.co.kr>)에서 확인 가능함. 다만, 가맹점으로부터 전표가 이체 되어야 시스템에 반영 되므로 이용일자 보다 늦게 확인된 경우도 있음(사용 후 3~7일 소요)

– 구 월드패스 카드와는 달리 신용카드이므로 사용 후 즉시 포인트 차감 및 잔액확인 불가한 시스템임

Q6: 1월 신용카드 결제일에 복지포인트가 일부는 차감되지 않고 청구된 경우가 있었는데 어떠한 경우 인지요?

A : 신용카드 시스템과 복지포인트 관리 시스템간 실시간 연동이 되지 않아 그런 상황이 발생하였습니다. 이에 우리은행측과 협의하여 본인계좌에서 인출되지 않도록 긴급 조치하였음.

이후부터는 그러한 상황이 발생되지 않을 것임.

Q7: 복지카드 사용시 한도 초과로 이용불가의 경우가 발생되는데 어떠한 경우 인지요?

A : 개인 신용카드 이므로 신용도에 따라 월 이용한도가 부여됨. 신용이 양호하더라도 우리은행 신용카드를 2개이상 소지하신 경우에는 각 카드별로 이용한도가 분할 되므로 축소될 수가 있음(예: 카드 1매 소지시 월 한도 100만원, 2 매소지시 각50만원)

– 부여된 복지포인트 만큼 월 이용 한도를 확대하는 방안은 현 카드사 시스템 및 기준상 불가능

Q8: 휴직자 또는 중도 입사자의 경우 복지포인트 부여는 어떻게 되는지요?

A : 복귀 또는 입사 시점에서 연도말 기준으로 일할 계산하여 매월초에 부여

Q9: 복지포인트는 연도말 기준으로 이월 사용이 가능한지요?

A : 금년도에 부여된 포인트는 2012년 말까지 사용 가능함.
2012년도에 부여된 포인트 이월여부는 별도로 정하여
공지하도록 하겠음

※ 기타 자세한 사항은 전담 콜센터(02-360-2100)로 문의

2. 복지제도개선 분야

□ 배경

- 각종 복지제도 이용절차 및 제출서류가 많아 간소화로 이용
사원 불편해소

□ 개선내용

- 제도개선 : 경조금 등 7개 분야
 - 지원시점 연령으로 통일(자녀교육보조, 경조금 등)
 - 지급시기 단축 : 대부(2개월→1개월), 복지(1개월→1주일)
 - 대부 이자율 인하(3%→2%), 복지포인트 추가(100만원)
 - 서류간소화 : 가족관계 증명서 폐지 등 6개 분야
 - 경조금 증빙서류 폐지(인사, 복무 시스템으로 확인)
 - 무주택 증빙 간소화(과세증명서 생략 등)
-

【Q&A】

Q1: 2011년도 실제 회갑 또는 칠순을 계획하고 있는데 지급 기준
연령이 이미 경과한 경우는 어떻게 처리되는지요?

A : 지원 가능합니다. 세척변경으로 인하여 신청기회가 영구히 소멸
되는 경우 즉, 기준연령이 경과하고, 실제 기념일이 2011년에
발생한 경우는 2011년에 한하여 신청절차를 거쳐 지급 됨
(‘11년기준 연령+2년 이내자만 가능)

반대로 기준연령보다 연령이 적고, 실제 기념일이 2011년에
발생한 경우는 주민등록상 기념일 도래시 지원됨

Q2: 현재 본인 명의(또는 배우자 명의)로 1주택을 소유하고 있으나 기존 주택을 매각하고 새로운 주택을 매입하려고 합니다. 이 경우도 주택자금 대부 신청이 가능 한지요? 아니면 무조건 기존 주택을 매각한 후에만 신청 가능한지요?

A : 가능합니다. 이 경우 신청시점에서 무주택은 아니지만 기존 주택을 대부금 수령일로부터 6개월 이내에 처분하고 명의 이전된 건물등기부 등본을 제출해야 함.

기한내 명의이전된 건물등기부등본을 제출 하지 못할 경우 대부금 전액을 일시 상환해야 함.

Q3: 생활안정자금 대부시 제출서류 중 의료비, 사망, 결혼의 경우 증빙 금액 50%만 제출하면 된다고 하는데 구체적 의미는?

A : 본인이 100% 증빙서를 확보하기 곤란하므로 제출된 증빙서류 금액의 2배까지 대부해 준다는 의미임.

Q4: 대학교를 자퇴한 후 다른 학교로 입학한 경우 지원이 가능한지요? 또한 학점 미이수로 동일학기를 재등록 할 경우 지원 가능한지요?

A : 가능함. 기존 제도에서는 지원불가였으나 개정된 세칙에서는 총8학기 이내에서는 동일학기/학년 중복지원이 가능

Q5: 2011년에 유아, 초등, 중등 교육보조비 지급대상은 어떻게 되나요?

A : 기본대상은 학년과 무관하게 주민등록상 나이 기준으로 함

- 유아(만6세),초등(만12세),중등(만15세 또는 중학교 3학년)
 - * 중등은 2011.3월에 중학교 3학년 재학(예정)자녀
- 지급 시기는 3월(1,2월분 소급)부터 매월 지급

Q6: 본인이 입원한 경우에 의료비 신청/지원 방법은?

A : 금년부터 본인 입원의료비 단체보험이 가입 되었으므로
입원(사원 본인한)에 의하여 발생된 의료비는 보험으로
신청하고, 이외 일반 의료비는 기금으로 신청하면 됨
(배우자, 자녀의 입원의료비는 일반 의료비로 신청)

Q7: 작년 연말 입원의료/입원일당 선택 과정에서 신청 누락 또는
잘못 신청한 경우 수정이 가능한가요?

A : 보험 상품으로 이미 가입 확정된 상태라 불가합니다. 매년
선택 하도록 되어 있으므로 차기 년도에 신청하실 때 정확히
신청하시면 됨

Q8: 현재 장제용품 지원시 휴일에 경비실 미근무 기관의 경우 지원이 원활하지 못한 경우가 발생합니다. 개선방법은 없는지요?

A : 현재는 지사와 연계된 꽃집에 위탁하여 배송토록 하고 있으나 개선방법을 검토 중에 있음. 향후 상조회사 설립 등이 완료되면 연계하는 방법도 검토해 보겠음.