

2013 단체교섭 설명자료

Release date: 2013. 5.23(목)

목 차

I 임금협약 : 현 수준 유지

- 단, 인사평가인상률은 소급 적용

II 단체협약 : 당면개정사항 반영 등

- 당면 개정 및 제도개선사항 반영

III 복지기금 : 843억원 출연

- 세전당기순익(11,639억원)의 7.2% 수준

KT 노동조합

1 임금협약

□ 합의사항 : 임금 현수준 유지

- 매출 및 영업이익의 지속 감소, 이동전화 가입비 폐지 등 정부 요금인하 압력 등 경영상황 악화에 따라 임금 현수준 유지

○ 인사평가인상률 소급분 2013.6.14일 지급

- 지급수준 : 세전 약 80만원 (5개월분)

□ 기타 임금 관련 (인사보수제도개선협의회)

○ 전사성과급 최저지급률 상향(2014년부터)

- 최저지급률 : 285%→300% ※ 임금 0.53% 수준 추가 확보

○ 2014년도 그룹P/S 지급

- 지급조건 : kt에 귀속되는 그룹사 배당수익 300억원 이상이며, 27개 그룹사 매출 및 영업이익 목표 95% 이상 달성시
- 지급기준 : 현금 30만원 또는 주식 10주(2년간 의무보유)
- 지급시기 : 2014년 상반기중

2 단체협약

□ 합의사항

○ 당면 개정사항

- 조합원 범위, 노동조합 직제 반영,
- 가족돌봄휴직, 배우자출산휴가, 유사산휴가 등 반영 관련법 개정사항

○ 인사보수제도개선 따른 사항 반영 : "인사보수 등 제도개선사항 설명서 참조"

3 복지기금 출연

□ 합의사항 : 843억원 출연

○ 2012년 세전당기순익(11,639억원)의 7.2% 수준

- 단체협약에 따라 세전당기순익의 5%를 출연할 경우 최대출연액은 582억원
- 2013년도 목적사업 집행을 통한 복지수준 후퇴 방지를 위해 261억원 추가 출연 합의

○ 연도별 출연액 지속 증가

(단위:억원)					
2008	2009	2010	2011	2012	2013
600	260	700	760	829	843

인사·보수 등 제도 개선사항

목 차

I 인사제도

1. 전직원 멀티페이밴드 제도 도입
2. 인사평가제도 개선
3. Sales 직 신설 및 고객센터서비스직 이원화
4. TM 제도 개선
5. 현장 호칭 부여 기준

II 보수제도

1. 경영성과 보상제도 개선
2. 수당 개선

III 복무 및 복지제도

1. 복무 제도 개선
2. 복지 제도 개선

I. 인사제도

1 전직원 멀티 페이밴드(Multi Pay Band) 도입

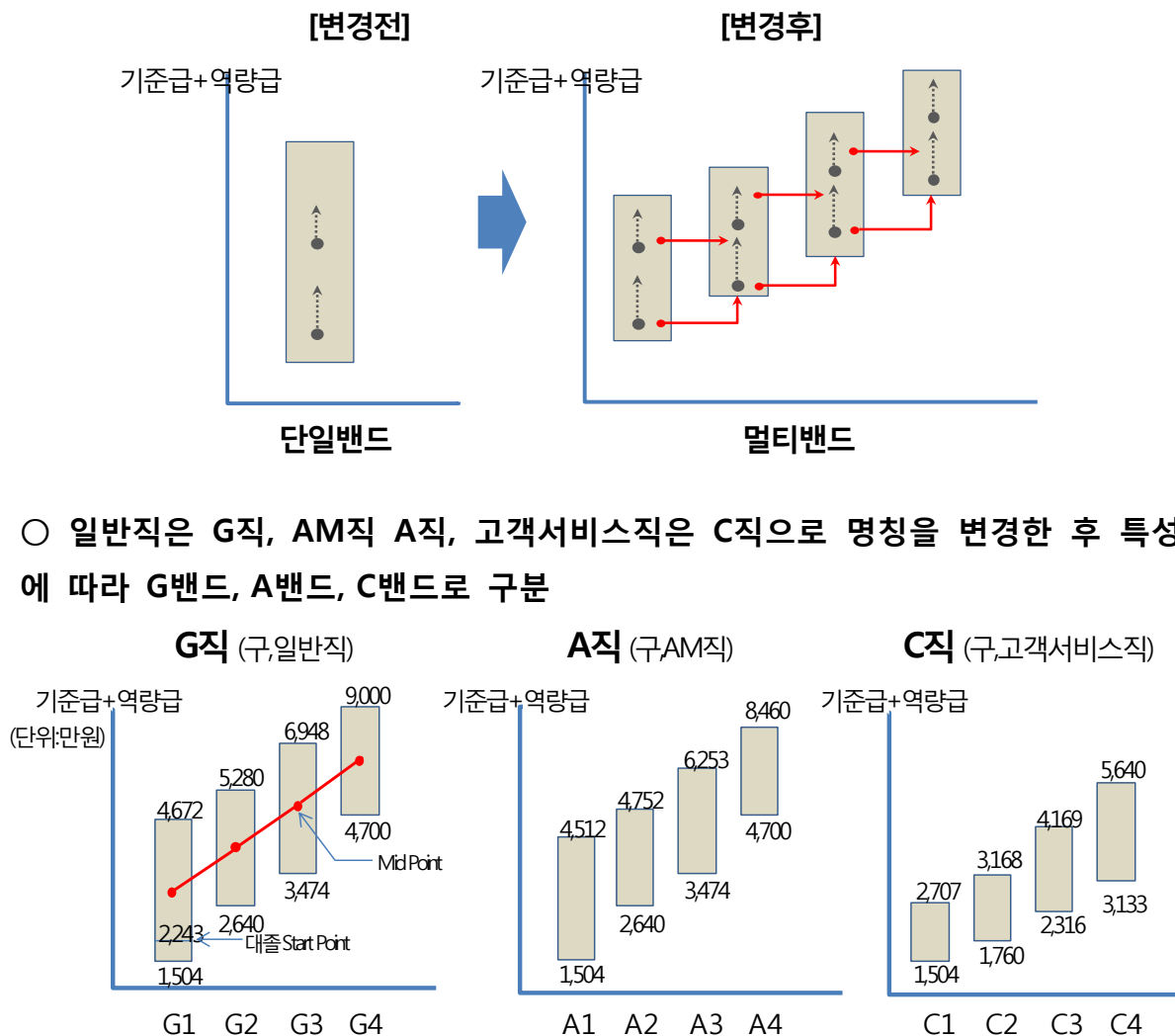
□ 도입 취지

- 역할과 역량에 맞는 단계적 임금상승을 통해 직원성장 비전 제시 및 동기부여
- 역할급 신설에 따른 실질적 승진 부활 효과로 추가적인 임금 상승 가능

□ 기본 설계안

○ 기존 단일밴드를 4개의 밴드로 분리

- 기준급+역량급의 상한을 기존 최대 6,700만원 → 최대 9,000만원까지 대폭 상향



※ G= General, A=Account Manager, C=Customer Service

< 밴드별 「기준급+역량급」 상하한 >

(단위 : 만원/년)

구분	일반직				AM직				고객서비스직			
	G1	G2	G3	G4	A1	A2	A3	A4	C1	C2	C3	C4
상한	4,672	5,280	6,948	9,000	4,512	4,752	6,253	8,460	2,707	3,168	4,169	5,640
하한	1,504	2,640	3,474	4,700	1,504	2,640	3,474	4,700	1,504	1,760	2,316	3,133

□ 최초 밴드 배치

○ 직책 및 마일리지 혼합 적용하여 배치

- 1차 : 150마일급 이하 직책자를 우선 배치

밴드(G/A/C)	밴드1	밴드2 (100마일이하급)	밴드3 (150마일급)	밴드4
구성	팀원	현업팀장/SM/CA	본사지팀장/지사장	-

※ 단, SM/CA중 기존 직책수당 미지급자는 밴드I 배치 (향후 밴드이동기회 부여 차원)

- 2차 : 우수직원에 대해 최근 3년 마일리지에 따라 밴드II, 밴드III로 상향 배치

1차 배치	누적 마일	최근 3년 마일	최근 3년 지사장급 경험	상향 배치	*최근 3년 마일리지 기준
밴드1	100 ↑	50 ↑	-	밴드2	평가+기타마일리지 ^{주1)} (기타는 연간 3마일 限)
	전문직(Meister, 변호사)		-		
	150 ↑	50 ↑	○	밴드3	평가마일리지
밴드2	150 ↑	50 ↑	-		100마일급 이상 직책 기간의 평가마일리지

주1) 기타마일리지 : 직책(3~7), 조정(±15), 전문성(1~3), 조직기여(~20), 재량(~5)

< 평가 마일리지 (가중치 미적용) >

구 분	A	B	C+
성 과	12	9	5
역 량	6	4	2
합 산	18	13	7

○ 시행일 : 2013.7.1일자 (BIT 개인인사카드에서 확인 가능토록 구현 예정)

□ 밴드 이동

○ 밴드 상향 이동

- 밴드 정기 이동은 년 1회 실시를 원칙으로 하며, 1회 1단계 이동
- 부서 인사위원회에서 심사대상자 중 T/O 범위 내 최종 선발
- 심사대상자 : 최근 3년 or 5년간 획득 마일리지가 일정 기준 이상인자

< 밴드이동 심사대상 기준 마일리지 >

구분	밴드1 → 밴드2	밴드2 → 밴드3	밴드3 → 밴드4
최근 5년	40	50	55
최근 3년(발탁)	30	40	45

ex) A/A(18)+B/B(13)+C+/C+(7) = 38마일 (밴드1→밴드2로의 상향 이동 심사 기준 대상)

- 기준 마일리지 운영 방식
 - ① 1차 배치자는 현 직책을 최종으로 보임 받은 해부터 밴드 이동 기준마일리지 반영
 - ② 2차 배치자는 제도 시행 해인 2013년부터 반영(CA 포함)
 - ③ 밴드이동 후 0 마일로 리셋
 - ④ 기본마일리지는 폐지, 평가마일리지는 가중치 미적용
 - ⑤ 기타마일리지는 연간 최대 3마일 반영
 - ⑥ 5개년 이전에 획득한 마일리지는 순차적으로 소멸
 - ⑦ 신입사원은 별도 고과기간(2년) 이후, 2년 이내에 20마일 이상 획득시 밴드이동 심사 대상 포함

○ 밴드 하향 이동

- 2년 연속 인사평가등급 D/D 이하 또는 중징계자

○ 시행일 : 2014.1.1 시행하되 2013년 인사평가부터 반영

□ 밴드별 역할급 신설

○ 밴드2부터 정액의 역할급을 매월 지급, 실적수당(초과근무수당 등)계산에 포함

구 분		밴드2	밴드3	밴드4
월	역할급	20만원	30만원	50만원
연간	역할급	240만원	360만원	600만원
	초과근무수당	40만원	59만원	99만원
	계	280만원	419만원	699만원

- 역할급은 직책과 상관없이 지급(밴드 상한 초과자도 적용)
- 밴드 상하향 이동시 해당 밴드의 역할급으로 조정

○ 시행일 : 1차 배치자는 '13.7.1일부터,

2차 배치자 및 '13년도 평가에 따른 밴드상향이동자는 '14.1.1일부터

※ 밴드2 역할급 지급에 따라 Change Agent는 배치 후 직책 폐지

※ 밴드2 이동 가능에 따라 3~7년차 가산인상률 제도 폐지

□ 직책 선발 및 직책급 신설

○ 직책자는 모든 밴드에서 선발 가능, 직책 해임되거나 하위 직책을 맡더라도 밴드는 유지

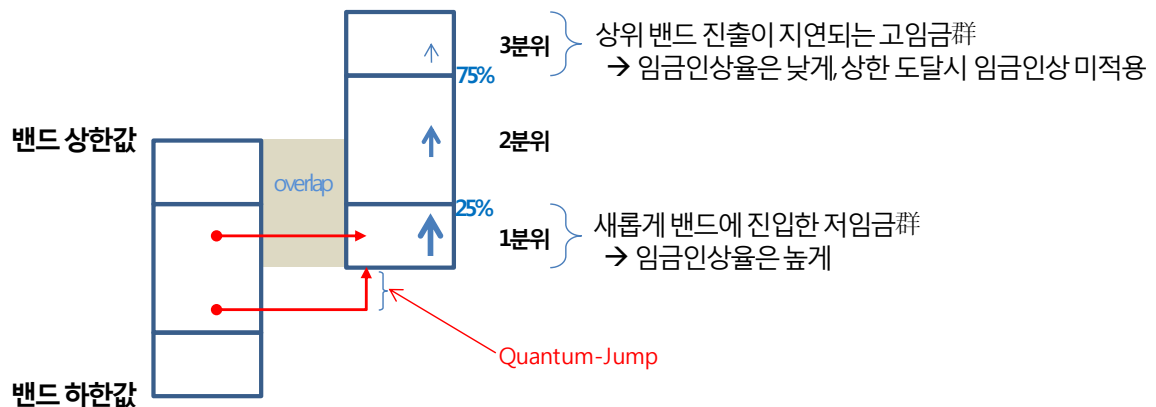
○ 직책에 따라 직책급 매월 지급, 실적수당(초과근무수당 등)계산에 포함

구 분		본사 팀장/지사장급	현업팀장급	SM
월	직책급	30만원	20만원	15만원
연 간	직책급	360만원	240만원	180만원
	초과근무수당	59만원	40만원	30만원
	계	419만원	280만원	210만원

○ 기존 직책수당은 역할급+직책급으로 전환후, 차액은 기준급+역량급에서 가감

□ 인사평가에 따른 인상 방식 변경

○ 각 밴드별로 3개의 분위기를 설정하고 분위기별 인사평가인상률 차등 적용



<분위기별 인사평가인상률>

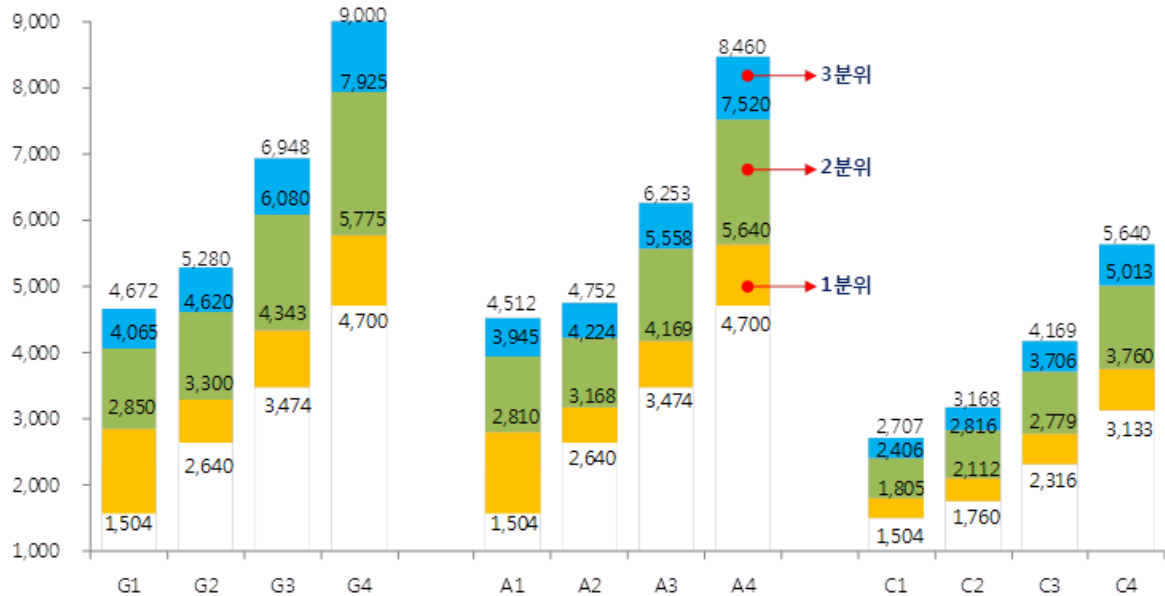
구분	A(10%)	B(20%)	C+(20%)	C(30%)	D(15%)	F(5%)
3분위(75%초과~상한)	4.0%	3.0%	2.5%	1.5%	0.0%	-1.0%
2분위(25%초과~75%)	5.0%	4.0%	3.5%	2.0%	0.5%	-0.5%
1분위(밴드하한~25%)	5.5%	5.0%	4.0%	3.0%	1.5%	0.0%

※ 밴드하한 미달자는 1분위 인상률 적용

※ 분위기 : 밴드 내에서 상대적 위치를 각각 25%와 75%가 되는 지점으로 구분한 범위

<페이밴드별 분위 구분(기준급+역량급)>

(단위 : 만원)



○ 밴드 상한 초과자 임금관리

- 제도시행 3년간은 3분위 평가인상을 적용 후 4년차부터는 기준연봉 인상 미적용
- 제도 시행 1년 내 밴드 상한 도달시 2년간, 2년 내 도달시 1년간 유예기간 적용

2013~2015(3년)	2016년
3분위 인사평가 인상을 적용	기준연봉 인상 없이 임금인상분을 주 ¹⁾ 일시불로 지급

주¹⁾ 기준급, 역량급, 초과근무수당에 대한 인사평가 인상분은 연봉조정시기에 일시불로 지급

○ 상위 Pay-Band 이동시 기준급과 역량급의 합이 상위 Pay-Band 하한에 미달할 경우 해당 밴드 하한치를 기준으로 기준급과 역량급을 조정 (Quantum-Jump)

※ 단, 총인상률은 인사평가인상률 포함 최대 15%

예시) G2, [기준급+역량급] 3,200만원에서 인사평가인상률 5.5%(A/A)로 G3로 밴드이동시

- ① 인사평가인상률 적용시 3,376만원이나, G3 하한 3,474만원까지 인상
- ② 밴드 상향 이동에 따라 G2 역량급 240만원 → G3 360만원 인상

2 인사평가제도 개선

1. 평가그룹 통합

- ☐ 취지 : 연령, 연봉수준과 상관없이 성과에 기반한 평가 체계로 전환
- ☐ 주요 내용 : 기준연봉 3천만원 초과/이하 그룹 통합

구분	기존	개선
평가그룹	①기준연봉 3천만원 이하 ②기준연봉 3천만원 초과 ③직책자 ④고객서비스직 ⑤입사 2년 미만 신입사원	①비직책자(SM 포함) ②직책자 ③고객서비스직 ④입사 2년 미만 신입사원

※ 평가그룹 단일화에 따라 연봉 수준에 따른 평가상 유불리 제거를 위해
평가점수 산정시 연봉수준을 반영하는 보정계수 도입 (고생산성 불이익 방지)

- ☐ 시행일 : 2013년 인사평가부터

2. 성과/역량평가간 ±1등급 차이 제한 폐지

- ☐ 취지 : 등급 차이 제한시 공정한 역량평가를 받지 못하는 문제점 해소
- ☐ 주요 내용

기존 (예시)	개선
· 성과평가가 A인 경우, 역량평가는 A/B만 가능 · 성과평가가 D인 경우, 역량평가는 C/D/F만 가능	· 성과평가 및 역량평가를 전 등급에서 부여 가능

- ☐ 시행일 : 2013년 인사평가부터

3. 평가 단계 개선

□ 취지 : 인사평가의 객관성과 공정성 제고

□ 주요 내용

○ 적용대상 : Customer부문 지역 고객본부 내 지사 및 사업지원센터,
네트워크부문 지역 네트워크운용단 운용센터

○ 평가방법

기존	개선
· C+이상 : 3단계 (팀장→지사장/센터장→단장) · C 이하 : 2단계 (팀장→지사장/센터장)	· A~F 전체 : 지사장/센터장 최종 평가 * 단, 본부장/단장은 지사/센터 성과에 따라 고과총량제^{주1)} 적용

주1) 고과총량제 : 본부/단 내 성과 우수(상위 10%), 부진(하위 10%) 지사/센터에 대해
고과등급별 분포비 5% 내 조정권한 부여

□ 시행일 : 2013년 인사평가부터

4. 평가 예외 기준 개선

□ 취지 : 평가 형평성 제고 및 직원 처우 기준 명확화

□ 주요 내용

기존	개선
· 평가기간 중 휴직/수습직원 평가 미 실시하나 휴직 : C등급, 수습 : D 등급 부여	· 평가기간 중 미근무자 평가 미 실시 (평가등급은 '평가제외'로 표기), 처우 0% ※ 단, 법정휴직 및 리프레쉬휴직의 경우 C등급 적용
· 직위해제/징계처분 직원 성과평가 C등급 이상 부여 금지	· 직위해제/징계처분 직원 성과평가 역량평가 모두 C등급 이상 부여 금지
· 6월 이상 교육훈련 직원 교육훈련 성과 평가 반영	[폐지]

□ 시행일 : 2013년 인사평가부터

5. 평가 시기 개선

☐ 취지 : 대내외 환경 급변에 따른 평가 시기 탄력성 부여

☐ 주요 내용

	기존	개선
역량 평가	· 매년 11월에 실시	· 매년 연간 기준 실시
기타 평가	· 매년 11월 말 기준 12월에 실시	· 매반기 기준 실시

☐ 시행일 : 기 시행 (인사규정시행세칙 개정)

6. 면직 항목 신설

☐ 주요 내용

- 2년 연속 인사평가등급 F/F 중 업무실적이 직원 평균에 현저히 미달할 경우 대기발령 (대기발령시 교육, 과제 부여 등 생산성 향상 기회 제공)
- 2회 이상 대기발령시 인사위원회 심의를 통해 면직 가능

☐ 시행일 : 2013년 인사평가부터

3 Sales 직 신설 및 고객센터직 이원화

□ 취지 : 소매채널 경쟁력/리텐션 강화 및 영업성과 제고

□ 주요 내용

○ Sales직 신설

- 특성 : 고졸에 해당하는 자격요건으로 현장 배치, 직군간 이동 제한 원칙
 ※ 기본급은 낮되, 실적에 따라 성과급 차등폭이 확대되는 임금체계 적용
- 직무별 R&R

직무	R&R
유통영업	• 전담매장 직원대상 상품판매 코칭 • 판매사원 역량강화 및 매장경쟁력 확보
리텐션	• 전담고객 타겟 전문 Care 활동 • 유/무선 상품 판매

- 급여체계

구분	내용
기준급 +역량급	• 고객센터직 수준 - 인상율 : 개인인사평가에 따라 차등 적용 (일반직과 동일)
법정수당/복지	• 일반직과 동일 (급식통근비, 초과근무수당, 복지혜택 등)

○ Sales직 및 고객센터직 성과급 체계 운영 (고객서비스직은 A형, B형 이원화)

Sales직		고객서비스직	
유통영업	리텐션	A형(기술중심)	B형(영업중심)
무선실적개선율 : 70%	고객유지율 : 70%	개통 및 A/S : 60%	영업 : 70%
유선실적개선율 : 30%	영업 : 30%	영업 : 40%	개통 및 A/S : 30%

4 TM 제도 개선

□ 취지 : 직무전문성 강화 및 직무완결성 제고, 현장 인력순환 활성화 등

□ 주요 내용

○ 직종내 TM 원칙 설정

- 직무 유사성을 고려하여 유사/연관직종으로의 TM 허용
- 일정 직무Point에 도달 시 TM 자격 부여
 - * 직무Point : 평가 마일리지 + 직무 근무연수 (연간 5Point)
- 타 직종으로의 이동은 전략배치로 가능
- 프로젝트 기획 인력(PEG 포함)은 실행종료 시점까지 TM 제한
- 대외 인적 네트워크 기반 직무(CR/홍보) 및 경력직은 5년간 TM 제한

○ 직무 부적응자, 타직종 전환 희망자, TM 미자격자는 인사부서 컨설팅을 통해 전략 배치

○ 현업 인력부족지역/기피부서 인력 전략배치 : 최소 2년간 의무 근무

- 대상 : 충원율 90% 미만 또는 인력충원 시급한 지역/부서 선정
- 배치 대상자 : 희망자, 동일 지역/부서 장기근속자, 부서장이 지정한 자 등

※ 원거리 전략배치시 지원

- 대상지역 : 대구, 충남, 전남 (확대 필요시 향후 노사간 협의를 통해 확대시행 예정)
- 이동거리 : 출퇴근 편도 약 100km 이상시 지원
- 원격지 여비 지급 : 월 10만원
- 기타 전략배치에 따른 복지관련사항은 추후 노사협의를 통해 확정

○ TM은 월단위로 시행 : 매월 1일~7일 TM 지원 가능, 익월 1일자 인사 발령

□ 시행일 : 2013.6.1

5 현장 호칭 부여 기준

□ 취지 : 현장 영업활동의 편의성 증대를 통한 영업력 강화 지원

□ 대상 : 외부고객을 대면하는 현장의 고객 접점부서

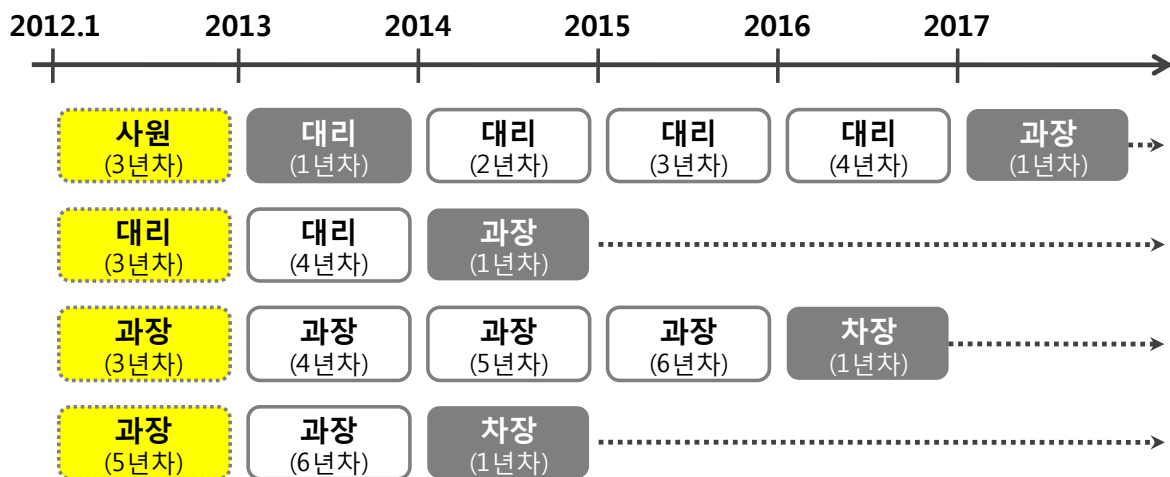
예) Customer부문 지역고객본부, G&E부문 AM직 부서, NW부문 현장조직

※ 본/사/지 등 스텝부서는 현 '매니저' 호칭 유지

□ 호칭 부여기준 : 과거 호칭 기준 적용

호칭	사원	대리	과장	차장
소요기간	3년	4년	6년	지속

< 2012년 시점 기준 호칭 케이스별 호칭부여 및 변경 예시 >



- 경력입사자의 경우 입사 당시 인정받은 경력기간을 반영하여 산정
- 호칭은 명함 및 이메일 등에 사용 가능
- 현재 호칭 및 차기 호칭 변경 예정일은 BIT HR→인사정보→인사상세→호칭 메뉴에서 확인 가능

○ 인사제도와의 관계

- 모든 인사시스템, OC 및 증명서상 호칭은 현재와 같이 '매니저' 유지
- 향후 차기 호칭 변경은 가이드라인에 맞춰 자율적으로 적용
- 호칭은 외부와의 원활한 커뮤니케이션을 목적으로 할 뿐 인사/보수제도와는 무관하게 운영

□ 시행시기 : 문서 별도 통보 예정

II. 보수제도

1 경영성과 보상제도 개선

1. 성과급 체계 변경 (담당 성과급 신설 등)

□ 취지 : 평가대상 조직과 성과급 차등 조직과의 명칭 일치

□ 주요 내용

구분	기준	개선	차등 기준
전사성과급	(‘13년 285%)±50% ※ 부문,실,본부 차등	300%+α	○ 차등 없음 (회사 성과에 따라 성과급 규모만 결정)
부문성과급	300%±50% ※ 담당,지사,센터,국 차등	150%±50%	○ 부문, 실, 본부 등 평가 최상위 조직 평가 결과
담당성과급	-	150%±50%	○ 담당, 지사, 센터, 국 등의 평가결과
팀성과급	150%±50%	150%±50%	○ 팀평가 결과

□ 시행시기 : 2013.7.1

구 분	7월	9월	11월
전 사	50%	-	40%
부 문	-	50%±25%	-
담 당	50%	50%±25%	50%
팀	-	50%±25%	25%
계	100%	150%±75%	115%

※ 전사성과급 차등 없음

2. 전사 성과급 기준 변경

□ 취지 : 성과급 최저 지급수준 확대 및 그룹 경영성과에 따른 보상 강화

□ 주요 내용 : 그룹 실적 반영 및 최저 지급률 상향 (285%→300%)

○ 목표 대비 초과 그룹 영업이익률과 초과 그룹 매출성장률 기준 지급

$$300\% + [(\text{그룹 영업이익률} - \text{이익률 목표}) + (\text{그룹 매출성장률} - \text{성장률 목표})] \times 10$$

* 대상 : 벤처/Start up 그룹사(싸이더스 FNH 등 8개사)를 제외한 27개 그룹사

* 연결기준 그룹실적 반영 (연중 추가 또는 제외되는 그룹사 미포함)

□ 시행시기 : 2014.1.1

3. 2014년도 그룹 PS 지급

□ 주요 내용 : kt에 귀속되는 그룹사 배당수익 기준 지급

○ 1인당 지급액 : 배당수익 300억원 이상시 30만원 또는 kt 주식 10주

※ 단, 27개 그룹사 매출 및 영업이익 목표를 95% 이상 달성시

□ 지급 시기 : 2014년 상반기 (주식 선택시 2년간 보유)

2 수당 개선

1. 교대근무자 수당체계 통합

☐ 취지 : 구)kt-ktf 교대근무 직원간 수당 격차 해소 및 형평성 제고

☐ 주요 내용

- 초과근무수당은 출근실적에 따른 실적급 가미
- 야간수당은 근로기준법 기준 적용
- 휴일수당은 구kt 기준으로 통합

구 분	현재	개선
초과수당	· $A \times 1.5 / 209 \times 23\text{시간}$	· $B \times 1.5 / 209 \times (18\text{시간} + \text{출근일수} - 18\text{일 초과 } 1\text{일당 } 1\text{시간})$
야간수당	· kt : $A \times 1.5 / 209 \times \text{시간}$ · 야간근무 3회시 2시간을 기준으로 매 1회 당 0.75시간 가산, 최대 5시간 · ktf : $A \times 0.5 / 209 \times \text{야간근무시간}$	· $B \times 0.5 / 209 \times \text{야간근무시간}$ ※ 야간시간 : 22:00~06:00 (휴게시간 1시간 포함)
휴일수당	· kt : $A \times 1.5 / 209 \times 8\text{시간} \times \text{휴일근무일수}$ · ktf : $A \times 1.5 / 209 \times \text{휴일근무시간}$	· $B \times 1.5 / 209 \times 8\text{시간} \times \text{휴일근무일수}$ ※ 휴일근무일수 = 휴일(휴무 포함)일수 - 공휴부여일수

※ A : 기준연봉월정액 = (기준급+역량급)/12

B : 기준연봉월정액 = (기준급+역량급+역할급+직책급)/12

☐ 적용시기 : 2013.7.1 (7월 복무분부터 적용)

2. 직무환경수당 개선

☐ 주요 내용

- 자격분야 : 역할급(년 50만원)으로 전환, 초과수당 계산 기초액 산입
- 겸직운전분야, 연구프로젝트분야 : "폐지"

<제도 전환 전후 비교>

(단위: 원, 월)

구 분	현재	개선		
	직무환경수당	역할급	초과수당	계
보건	30,000	42,000	6,930	48,930
무선	40,000	42,000	6,930	48,930
산업안전/전기/위험물	50,000	42,000	6,930	48,930

☐ 시행일 : 2013.7.1

3. 휴일/휴무일 가산금 신설

□ 취지 : 휴일/휴무일 근무시 보상 확대

□ 주요 내용

- 대상근무 : 휴일 또는 휴무일 4시간 근무시 (기존에는 8시간 근무시 지급)
- 지급기준 : 해당시간분을 초과가산금으로 보상
 - 기준연봉월정액 × 1.5/209 × 4시간

□ 시행일 : 2013.7.1

Ⅲ. 복무 및 복지제도

1 복무 제도 개선

1. 대체 휴무일 제도 도입

□ 취지 : 장시간 근로에 따른 직원 건강 보호와 재해 예방

□ 주요 내용

- 휴무일에 근무할 경우 정상 근무일에 대체 휴무 부여
 - 사전 대체 휴무 지정 필수 (사후 휴무 지정 불가)

2. 연차휴가 사용방법 개선

□ 취지 : 연차휴가 실질사용 확대를 통한 휴식 보장과 삶의 질 제고

□ 주요 내용

○ 반차휴가제도 도입

- 사용한도 : 최대 6회 (3일 분할)
- 사용형태 : 08:00~12:00 또는 14:00~18:00 중 선택
- 기타사항
 - 반차를 사용할 경우 통근보조비만 지급
 - 초과가산금 지급을 위한 현장근무일수는 0.5일로 인정
 - 초과근무수당 감액을 위한 휴가일수 산출시 0.5일로 계산

○ 리프레쉬휴가제 도입

- 사용기준 : 상.하반기 각각 연속된 3일 이상의 휴가 실시
- 운용기준 : 직원 본인의 선택을 우선으로 하되 회사에서 권장

□ 시행일 : 2013.7.1

3. 선택적근로시간제 필수근무시간대(Core time) 개선

□ 취지 : 근무시간 선택의 폭 확대

□ 주요 내용

- 필수근무시간대 : 10시~16시 → 11시~15시
- 단체협약 제55조 제2항

※ 선택적근로시간제

'선택적근로시간제'(Flexitime System)란 노사합의로 일정한 기간동안 근무해야 할 총 근로시간만 정하고 각 근무일에 있어서의 근무시간과 그 시작 및 종료시각을 근로자의 자유에 맡김으로써, 효율적인 시간활용을 통해 출퇴근 편의나 여유 있는 자기계발 등의 기회가 주어지고, 생산성 향상의 효과가 있음

4. 병가 제도 개선

□ 취지 : 병가 부여 기준 명확화를 통한 제도 이용 혼란 방지

□ 주요 내용

구 분	기 준	개 선
사용일수	연간 누계 70일	누계 70일 (동일질병)
진단서 첨부	의사(보건소장 포함)의 진단서	의료법에 의한 병원급 의료기관 의사 (병원급 의료기관이 없는 지역의 경우는 보건소장)의 진단서
복무 신청·승인	-	신청사유발생일로부터 4일 이내 신청·승인

2 복지 제도 개선

1. 건강관리비 폐지

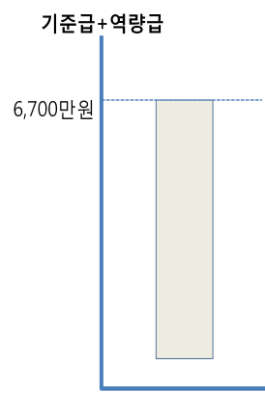
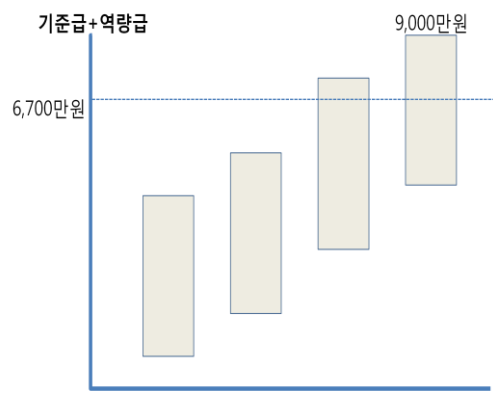
□ 취지 : 근무환경 개선에 따른 지급목적 해소

※ 종전 지급기준 : 선로, 전람, 전력, 시험실 등 해당직무 근로자로서
주 3일간 근무시 지급

□ 시행일 : 2014.1.1

[붙임]

□ 인사체계 주요 변경내용 전후 비교

구분	기존	개선												
밴드	단일밴드	멀티 페이밴드												
														
인사평가 인상률	기준연봉 구간별 차등 인상률 적용							밴드 분위별 차등 인상률 적용						
	구간	A	B	C+	C	D	F	분위	A	B	C+	C	D	F
	4천만~	6.0	4.0	3.0	2.5	1.5	-1.	3분위	4.0	3.0	2.5	1.5	0	-1
	3~4천만	6.0	4.7	3.3	2.8	1.5	-1	2분위	5.0	4.0	3.5	2.0	0.5	-0.5
	~3천만	6.0	5.0	3.3	2.8	1.7	-1	1분위	5.5	5.0	4.0	3.0	1.5	0
평가그룹	비직책자 기준연봉 3천만원 이하와 기준연봉 3천만원 이상 분리 평가							통합 평가 * 기타 평가그룹은 유지(직책자 등)						
평가단계 (현장)	C+ 이상 3단계 (팀장→지사장→단장) C 이하 2단계 (팀장→지사장)							지사장/센터장 최종평가						
성과/역량 차이	±1등급 제한							제한 폐지						

□ 보수구조 전후 비교

기존		현재	
기준연봉	기준급	기준연봉	기준급
	역량급		역할급
성과급	전사(285%+ α ±50%)		역량급
	부문(300%±50%)		직책급
	팀 (150%±50%)	성과급	전사(300%+ α)
수당	초과(가산금 포함)		부문(150%±50%)
	직무환경		담당(150%±50%)
	직책		팀 (150%±50%)
	연차	수당	초과(가산금 포함)
			연차

<주요 변경사항>

구분		기존	현재
기준연봉		기준급+역량급	기준급+역량급+ 역할급+직책급
(성과급 기준액)		월기준급	“좌동
(초과수당 기준액)		기준연봉월정액(기준연봉/12월)	“좌동
성과급	성과급체계	전사+부문+팀	전사+부문+ 담당 +팀
	전사성과급	최저지급률 285%, 차등 ±50%	300%, 차등 없음
수당	직책	CA, SM, 현업팀장, 본사팀장/지사장	역할급 및 직책급 전환 ※ CA 수당 폐지
	직무환경	자격, 겸직운전, 연구프로젝트	자격분야 : 역할급 전환 겸직운전 : 폐지 연구프로젝트분야 : 폐지

인사·보수 등 제도 개선 Q&A

목 차

I

인사제도

1. 전직원 멀티페이밴드 제도 도입
2. 인사평가제도 개선
3. Sales 직 신설 및 고객센터서비스직 이원화
4. TM 제도 개선
5. 현장 호칭 가이드라인 제시

II

보수제도

1. 경영성과 보상제도 개선
2. 수당 개선

III

복무 및 복지제도

1. 복무 제도 개선
2. 복지 제도 개선

I. 인사제도

1 전직원 멀티 페이밴드 도입

Q1. 이번 제도 도입으로 좋아지는 점은?

- A1.
- 멀티밴드는 과거 직급의 부활과 유사. 따라서 승진 부활 효과가 있음
 - 성과가 좋은 직원들은 과거보다 임금 상승 기회가 더 생겼음
 - 기준연봉(기준급+역량급) 최고액이 6,700만원에서 9,000만원으로 확대
 - 직책수당을 직책급과 역할급으로 분리했기 때문에, 직책에서 탈락되더라도 직책급은 없어지지만 역할급은 그대로 남기 때문에 직책 탈락에 따른 손해를 일부 줄일 수 있음

Q2. 이번 제도 도입으로 나빠지는 점은?

- A2.
- 밴드승급자에게 추가로 늘어나는 임금인상을 위해 평균 고과인상율이 3.2% 에서 2.7%로 낮아졌음
 - 대신 전사 성과급 최저치를 285% → 300%로 올렸기 때문에 전체적으로는 임금수준은 유사하게 유지됨

Q3. 과거 호봉제와 이번 멀티밴드의 공통점과 차이점은?

- A3.
- 공통점
 - 1) 심사를 통해 상위 단계로 올라갈 수 있고 이때 임금도 올라감
 - 2) 호봉 상한과 같이 밴드에도 밴드 상한이 있음
 - 차이점
 - 1) 멀티밴드에선 한번 올라갔다가 성과가 안 좋으면 다시 내려갈 수 있음
 - 2) 똑같이 승진하더라도 일찍 승진하는 사람의 임금인상율이 더 높음

Q4. 직군별로 밴드의 상하한값이 다른 이유는?

- A4. ■ 기본적으로 일반직이나 AM직이나 기존 평균 임금수준은 유지되는 것이 원칙
- 다만, AM직은 개인성과급 위주이기 때문에 성과가 좋은 경우 총 임금수준이 높아지지만, 일반직은 성과급 평균이 정해져 있어 성과가 좋더라도 임금수준이 높아지는 데는 한계가 있기 때문에 대신 기준연봉 수준을 AM직보다 10%정도 더 높게 설정해 준 것임
- 고객센터서비스직의 경우, 고졸직으로 채용하여 초임 수준이 낮게 되고, 그에 맞춰 상한값도 AM직과 같이 180% 선으로 결정한 것임

Q5. 분위는 무엇이고 왜 만들었나?

- A5. ■ 현재도 고과인상율을 적용할 때 기준연봉 3천만원 미만, 3천~4천만원, 4천만원 초과 등 3개 구역별로 인상율이 나뉘어져 있으며 이것이 분위와 유사하다고 이해하면 됨.
- 이렇게 구역을 나누는 이유는 서로 평가가 같다면 임금이 낮은 사람을 더 올려주고, 높은 사람은 덜 올려주겠다는 것이며, 이것이 형평성의 원칙에 더 맞기 때문임
- 따라서 단일밴드에서는 한 종류의 분위만 있어도 됐지만, 밴드가 여러 개이다 보니 상대적 위치를 기준으로 여러 개의 분위가 생기게 됨

Q6. 개인의 현재 밴드 및 향후 밴드 이동 여부가 공개되는가?

- A6. ■ 밴드는 개인에게만 통보할 뿐 비공개 원칙 (OC, 문서 등 미반영)
- 개인 연봉 수준과 관련되어 있으므로, 비밀 준수 필요
- 본인의 밴드를 동료 직원에게 알려주거나, 동료 직원의 밴드를 알려달라고 할 수 없음

Q7. 최초 배치는 몇일자로 적용되나?

- A7.
- 전 직원 모두 2013.7.1일자로 배치
 - 대부분의 현장 팀원들은 밴드1에 배치되며, 일부 최근 3년 성과가 좋았던 직원들은 밴드2 (또는 밴드3)에 배치됨
 - 기본 보직에 따라 구분한 1차 배치의 경우 역할급은 2013.7.1일 자로 지급되나 2차 배치자의 경우는 2014.1.1부터 지급됨

Q8. 팀원 중에 밴드2나 3에 배치되는 사람은 언제 결정되나?

- A8.
- 밴드별 배치기준에 맞춰 2013.7.1일자로 배치되며, 7.1일 전까지 대상을 확정하여 개인들에게 모두 통보될 것임 (밴드1도 마찬가지)

Q9. 최초 배치시 최근 3년 50마일은 어떻게 계산하나?

- A9.
- 자동으로 받은 기본 마일리지를 제외하고 2010년~12년까지 3년간 받은 마일리지의 합으로 계산하되,
평가마일리지는 가중치를 적용하지 않고, 평가를 제외한 나머지 마일리지의 경우 1년에 최대 3마일, 3년간 최대 9마일까지만 인정함
예를 들어, 150마일 이상자가 '10년에 AA를 받았지만 60%만 적용 받아 18마일이 아닌 10.8마일을 받았더라도 이때는 18마일 그대로 적용한다는 의미이며, '11년에 재량마일리지 3마일과 올레보드 2마일을 받았을 경우, 5마일이 아닌 연간 한도 3마일만 적용하겠다는 의미
 - 제도가 확정되면 개인인사카드에서 자신의 최근 3년 마일리지를 확인할 수 있도록 할 예정임

Q10 2013년 4월에 받은 재량마일리지는 어떻게 되나?

- A10
- 13년 상반기에 받은 마일리지는 최초 배치 기준인 3년간 50마일 선정시엔 포함하지 않음 ('10~'12년에 받은 것만 포함)
 - 대신 2013년말 밴드이동 심사 마일리지를 계산할 때는 포함됨

Q11 어떤 사람이 50마일을 받았나?

- A11
- 3년간 쪽 A를 받되 중간에 한번 정도 성과나 역량에서 B를 받으면 50마일 정도가 됨

[참고: 마일리지별 달성 예시]

구분	밴드1→ 밴드2	밴드2 → 밴드3	밴드3 → 밴드4
최근 5년	40M	50M	55M
인사평가 수준(예시)	5년동안 2번 B/B, 2번 C+/C+	5년동안 1번 A/A, 2번 B/B 1번 C+/C+	5년동안 1번 A/A, 3번 B/B
최근 3년(발탁)	30M	40M	45M
인사평가 수준(예시)	3년동안 2번 B/B, 1번 C+/-	3년동안 1번 A/A, 1번 B/B, 1번 B/-	3년동안 2번 A/A, 1번 C+/B

Q12. 밴드 상한을 넘은 직원의 경우 이번 임금조정부터 안 오르나?

- A12.
- 밴드 상한은 '13년 평가결과부터(내년 임금인상부터) 적용되므로 '12년 고과에 따른 임금인상율은 이번 소급 적용 시 정상적으로 올라감

Q13. 올해나 내년에 밴드 상한을 넘는 직원은 어떻게 되나?

- A13.
- 밴드 상한 효과는 3년 경과규정에 따라 2016년 평가 분부터 나타나기 때문에 2015년 평가 분까지는 기존과 동일하게 임금이 올라감
 - 실제 임금 상한 효과는 2016년 평가에 따라 임금이 조정되는 2017년부터 나타난다고 보면 됨

Q14. 그럼 2017년부터는 임금이 안 오르나?

- A14. ▪ 임금이 상한에 도달했더라도 밴드가 상향이동되면 상한이 높아지니까 다시 임금이 오를 수 있음
- 또한, 기준연봉만 그대로일 뿐 고과에 따른 임금인상 효과는 기준급, 역량급, 초과근무수당을 기준으로 계산하여 다 지급해 줌

Q15. 밴드1에 있는 직원이 밴드3로 가기 위해서는 밴드2를 반드시 거쳐야 하나?

- A15. ▪ 원칙적으로 밴드는 한단계씩 오르도록 되어 있으므로 밴드2를 거쳐야 3까지 오를 수 있음

Q16. 7.1일자로 밴드2에 최초 배치된 경우 올 연말이나 내년 초에 밴드3으로 다시 이동할 수 있나?

- A16. ▪ 상황에 따라 다르게 적용되는데,
- (1차기준) 현업팀장으로 밴드2에 배치된 경우
- 1) 2010년부터 팀장인 경우 밴드2에 2010년부터 있었던 것으로 간주
- 2) 2013년에 처음 단 경우 밴드2에 2013년부터 있던 것으로 간주
- 따라서, 1)의 경우 올해말 평가에 따라 밴드3 이동 자격이 부여되지만, 2)의 경우 밴드3로 이동하기 위해선 최소 3년을 기다려야 함
- (2차기준) 팀원인데 최근 3년 50마일 조건으로 밴드2에 배치된 경우는 2013년에 처음으로 배치된 것으로 간주하므로 3년 뒤에 밴드3 이동 자격 부여

Q17. 기타마일리지의 경우 연간 3마일만 인정한다면 3마일 초과분은 소용없는 것 아닌가?

A17. ■ 기타 마일리지 모두를 인정할 경우 현장이 본사지에 비해 오히려 불리할 수밖에 없기 때문에 한도를 설정한 것이며, 향후 3마일 이상 부여하는 기타 마일리지에 대해서는 숫자값을 낮춰 마일리지가 사장되지 않도록 추진할 예정

※ 기타 마일리지 종류

(직책, 올레보드, 마이스터, 포상, 제안채택, 특허출원, 전사TF참여 등)

Q18. 밴드가 강임되면 임금도 떨어지나?

A18. ■ 밴드가 강임되면 역할급이 줄어들거나 없어질 수 있기 때문에 총 임금은 하락한다고 볼 수 있음

■ 그러나 역할급을 제외한 자신의 기준연봉이 하위밴드의 상한을 초과한다고 하여도 인위적으로 상한 수준까지 내리는 것이 아니라 기존 그대로 유지됨

Q19. 밴드1에 있어도 강임될 수 있나?

A19. ■ 강임은 밴드2 이상에서만 발생함

■ 따라서 밴드1에서는 강임될 수 없음

Q20. 현재 밴드1에 있는데 내년엔 팀장으로 승진하면 밴드2로 이동하나?

A20. ■ 직책승진과 밴드이동은 별개이므로, 팀장으로 승진했다고 밴드가 자동으로 올라가거나 팀장에서 탈락했다고 자동으로 밴드가 내려가지 않음

■ 마찬가지로 밴드가 올라갔다고 자동으로 직책이 생기지 않음

■ 밴드 승진 따로, 직책 승진 따로 라고 보면 됨

Q21. 올해는 몇 명이나 밴드 상향이동될 수 있나?

- A21. ▪ 올해는 제도 첫해임을 고려하여 7.1일자로 약 1,200명 정도가 밴드2나 3으로 이동하며
- 연말에 정기 인사를 통해 1,000명 가량 추가로 이동을 하여 총 2,200명 정도가 밴드이동 혜택을 받음
- 이 2,200명은 2014.1.1 부터 역할급 지급이 적용됨
- 그 다음부터는 매년 약 1,000명 정도 계속 밴드 이동을 시킬 것으로 예상됨

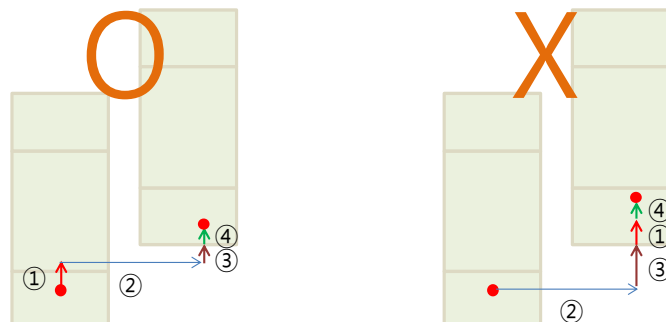
Q22. 올해 A/A를 받고 밴드2로 이동할 경우 밴드2 하한값에 맞춘 후 고과인상율을 적용하나?

- A22. ▪ 임금조정순서는 先 고과인상율, 後 밴드이동의 순서임
- 따라서 A/A로 일단 임금을 조정한 다음 밴드를 이동하여 하한값에 맞춰야 되는지 봐야 함

Q23. 고과인상율은 알파계수가 결정된 후 나중에 확정되지만, 밴드이동은 먼저 이뤄지는데 이럴 경우 총 인상율을 어떻게 되나?

- A23. ▪ 밴드이동시 총인상율은 15%를 한도로 두게 되는데, 이때 15%란 알파계수를 제외한 수치임
- 따라서, 내년초에 밴드2로 올라갈 경우 최종 임금인상율은 고과인상율 반영 → 밴드이동 → 알파계수 반영의 순서로 적용 받음
- 이때 알파계수는 밴드이동 후 금액을 기준으로 적용함

※임금 조정 순서 ① 고과인상율 → ② 밴드이동 심사 → ③ 밴드하한 미달시 하한에 맞춤 → ④ 알파계수 반영



Q24. CA와 가산인상율 모두 폐지하는 이유는?

- A24. ▪ 현재도 CA와 가산인상율은 중복수혜로 보고 둘 중 하나만 적용하고 있는데, 이는 두 제도 모두 승진을 폐지한 대신 7년차 미만 직원을 케어하기 위한 제도이기 때문임
- 따라서 이제 밴드 이동의 기회가 생겼으므로 더 이상 이런 케어 프로그램이 필요 없게 된 것임

Q25. 같은 CA (또는 SM)인데 수당이 없다고 밴드1에 배치한 이유는 뭔가?

- A25. ▪ 멀티밴드 설계시 기본 원칙은 현 임금수준의 유지였음
- 따라서, 수당이 없는 CA를 밴드2에 배치하면 새롭게 수당을 지급해야 되므로 현 임금수준 유지 원칙이 무너지게 됨
- 대신, 밴드1에 있어야 밴드2로 올라갈 기회가 있기 때문에 밴드1에 배치한 것임

2 인사평가제도 개선

**Q1. 급여수준에 맞게 평가그룹을 현재처럼 나누는 게 합리적일 것 같은데
기준연봉 3천만원 이상/미만 평가그룹을 통합하는 이유가 무엇인가?**

- A1. ▪ 평가그룹 구분의 의미가 이미 없어졌고, 오히려 구분에 따른 문제점이 더 커서 평가그룹을 통합하는 것이 조합원들을 위해 도움이 될 것임
- 평가그룹 통합에 따라 저연차 직원들에게 예상되는 불이익이 있다면 조정계수 도입을 통해 보정할 것임

**Q2. 성과평가와 역량평가의 차이제한을 폐지하면 관리자가 악용하여
성과가 좋은 데도 불구하고 역량평가를 낮게 줄 수 있지 않나?**

- A2. ▪ 조합원의 성과와 역량을 객관적으로 평가 받기 위해 제도 개선 필요함

**Q3. 직원 인사평가를 지사장이 최종 결정하게 하는 이유가 무엇이고,
고과총량제는 왜 하는 것인가?**

- A3. ▪ 지사에서 완결적으로 직원 인사평가를 하자는 것은 우리 조합에서 지속적으로 주장해 왔던 것임. 직원에 대해서 잘 모르는 본부장이 최종평가를 하게 되면 오히려 정확한 평가가 안될 수 있는 것임. 상하위 10% 범위 내에서 고과총량제 도입은 열심히 합심해서 높은 성과를 거둔 지사에 대한 동기부여를 위해 필요한 조치임

**Q4. 휴직자 등 미근무자의 처우를 C등급에서 0%로 낮춘 이유가
무엇인가?**

- A4. ▪ 정상적으로 업무를 수행해도 D나 F 고과를 받는 경우가 있는데, 근무를 하지 않아도 C 등급을 받는 것은 형평성에 맞지 않음.

Q5. 면직조항을 신설한 것은 조합원의 고용 안정성을 떨어뜨리는 것 아닌가?

- A5.
- 면직조항은 열심히 일하는 대다수 일반 조합원들과는 전혀 관련이 없는 사항임
 - 본인의 개선의지가 전혀 없고 오히려 다른 조합원들에게까지 피해를 끼치는 극소수에 대해서 동기부여 측면에서 도입되는 것임
 - 부진자의 경우에도 당연 적용되는 것이 아니며, 교육 등의 기회를 충분히 부여한 후 면직 여부를 검토하는 것임

3 Sales 직 신설 및 고객센터서비스직 이원화

Q1. 'Sales직_유통영업'의 급여와 성과급 체계는 어떻게 되나?

- A2. ▪ 기본급 및 성과급 체계는 고객센터서비스직과 유사하게 운영할 예정이나, 성과급 가중 항목은 구상 중에 있음

Q2. 'Sales직_유통영업' 인력과 기존 마케팅매니저와의 업무 차이점은?

- A2. ▪ 마케팅매니저는 관할 구역의 신규매장의 출점 및 목표협의 등 종합적인 경영컨설팅 역할을 담당하고 있으나,
▪ 금번 신설되는 Sales직(유통영업) 직원은 매장 판매직원 대상으로 직접 Sales교육 및 실전판매를 통해 매장의 성과를 올리는 역할을 담당하게 될 것임. (직원당 10개 매장 담당 예정)

Q3. 'Sales직_유통영업'은 기존 러셀매니저와 ACE강사의 업무와 유사한데 정규직원으로 선발하는 이유는 무엇인가?

- A3. ▪ Sales직 유통영업은 기존 우수한 러셀매니저와 ACE강사를 주대상으로 선발하게 될 것임.
▪ 이를 통해 최근 통신시장 경쟁 격화로 우수한 인력이 경쟁사로 유출되는 현상을 방지할 수 있으며, 해당 직원들에게 열심히 하면 kt에 입사할 수 있다는 목표를 명확하게 부여할 수 있음.

Q4. 'Sales직_유통영업'의 채용규모는?

- A4. ▪ 2013년은 200명 정도로 계획하고 있으며, 2014년 규모는 시장상황을 고려하여 결정할 예정임.

Q5. 'Sales직_리텐션' 인력과 기존 C&R인력과 차이점은?

- A5. ▪ 통신시장이 격화됨에 따라 신규 획득보다 비용대비 고효율적인 리텐션 강화가 필수적이므로 전문 리텐션인력의 선발/양성이 필요하며, 전담고객 타겟 전문 Care활동을 수행할 예정임.

Q6. 'Sales직_리텐션' 선발 대상은 누구인가?

- A6. ▪ 주로 KTcs/KTis 콜센터 우수직원이 대상이 되며, 유통영업 직무와 마찬가지로 직원의 긍정적 동기부여를 제공할 수 있을 것임.

Q7. 고객센터서비스직 성과급 체계를 이원화 하는 이유는 무엇인가?

- A7. ▪ 주된 이유는 직원이 자신의 역량을 고려하여 보다 유리한 성과급 체계를 선택할 수 있는 옵션을 제공함에 있음.
- 영업을 우수한 직원이 B형을 지원할 경우 현재보다 더 높은 성과를 받게 되기에 고객센터서비스직 직원들의 만족도를 더욱 높일 수 있음.
- 향후 기존 고객센터서비스직 중에서 영업중심(B)형을 희망하는 직원에 대하여 전환해 줄 예정.

Q8. 고객센터서비스직 B형의 선발대상, 규모, 방법이 어떻게 되나?

- A8. ▪ 정확한 인원은 확정되지 않았으나, 변경을 희망하는 직원들 (1년 이상 근무한 고객센터서비스직에 한정) 중 현재 인원의 약 10% 이내에서 선발할 계획으로
- 향후 정확한 운영 규모는 숫자는 향후 성과 및 직원들의 만족도 등을 종합적으로 고려하여 결정할 계획.
- 단, 신규 입사자는 개통/AS업무를 체계적으로 익히기 위해 A형으로 운영할 예정 (1년 후에는 선택의 기회 제공 예정)

4 TM 제도 개선

Q1. 직종 중심의 TM으로 개선한데 이것은 조합원들의 자유로운 이동을 막는 게 아닌가?

A1. ▪ 전문 직종 중심으로 이동을 하게 하여 조합원들의 전문성을 높여 해당 분야의 전문가로 만들겠다는 것임. 또한 당장의 급격한 변화로 인해 불이익이 발생 되지 않도록 회사측에 요청할 것임

5 현장 호칭 부여 기준

Q1. 예전 호칭을 부활했는데 그대로 꼭 사용해야 되나?

A1. ▪ 이번 호칭부활은 고객 커뮤니케이션 활성화 차원에서 자율적 사용을 허용한 것에 의미를 두면 됨
 ▪ 단순한 호칭 부여 기준이라고 보면 될 것임

Q2. 현재 과장 호칭인데 차장으로 올라갈 때 따로 알려주나?

A2. ▪ 호칭은 인사제도와 무관하게 운영되므로 호칭이 바뀔 때마다 회사에서 따로 알려 주지 않음
 ▪ 인사시스템에서 호칭 부여 기준을 조회한 다음, 개인이 자율적으로 바뀌서 사용하면 됨

Ⅱ. 보수제도

1 경영성과 보상제도 개선

Q1. 담당성과급이 추가로 신설되어, 성과급 차등폭이 더 커지는 것인가?

A1. ▪ 담당성과급이 생겼으나, 차등폭은 $\pm 150\%$ (직책자는 $\pm 200\%$)로 기존과 동일. 현재는 부문/실 평가결과가 전사성과급으로, 담당/지사 평가결과가 부문성과급으로 지급함에 따라 평가 단위와 지급항목의 불일치로 인한 오해가 일부 있으며, 이를 해소하기 위하여 '13년 7월 성과급부터 적용 예정임

Q2. 전사성과급에 그룹의 목표 및 실적을 반영하게 되는데, 현재보다 하향 조정되는 것 아닌가?

A2. ▪ 기존에 전사성과급은 $285\% \pm 50\%$ 적용에 따라 최하한이 235%였으나, 하한을 300%로 상향 조정함. 그룹 경영성과가 반영됨에 따라 성장정책에 있는 kt 본체만 적용할 때 보다 성과급 규모는 오히려 늘어남
(전사성과급 : '12년 295%, '13년 285%)

Q3. 그룹PS는 27개 그룹사의 매출 및 영업이익 목표를 95% 이상 달성되더라도 배당수익이 300억원 이상일 때 지급하는 것인데, 300억원이면 어느 수준인가?

A3. ▪ 27개 그룹사의 '12년 kt 귀속 배당수익('12년에 지급된 중간배당+'13년 3,4월에 지급된 배당수익)은 393억원. 그룹사의 배당성향이 전년도와 유사한 수준하고, 당기순이익이 크게 떨어지지 않으면 달성가능한 수준

2 수당 개선

Q1. 교대근무자의 수당체계가 통합되면 수당이 줄어드는 것 아닌가?

A1. ■ 구)kt-ktf 교대근무 직원간 동일한 근무에도 수당지급 산식이 상이하여 형평성 문제가 있었음. 수당체계 통합하여 형평성 문제를 해소하고, 기존에는 실적수당(초과근무/야간/휴일근무수당)의 기준이 기준급+역랑급이었으나, 역할급도 실적수당의 기준으로 확대함에 따라 추가 보상의 기회를 제공함. 야간근무에 대한 수당액 증가로 평균적으로 수당액이 증가함

Q2. 직무환경수당에 자격분야는 역할급으로 전환하면서, 겸직운전분야와 연구프로젝트분야만 폐지하는 것은 부당한 것 아닌가?

A2. ■ 자격분야는 법정 기준에 의해 해당 관청에 선임, 신고됨으로써 분담금 납부의무를 면제 받거나 해당 사업을 영위하는 등 지급대상과 목적이 명확하나, 겸직운전 및 연구프로젝트분야는 적용 대상과 목적이 애매하여 타 직무 조합원과의 형평성 논란이 지속되어왔음. 특히 겸직운전분야는 과거 운전 가능한 자가 드물었던 경우 자격 보상 형태로 지급하였으나, 운전면허가 보편화된 현재 지급 목적이 상실된 상태

Q3. 밴드2 이상으로 이동하여 역할급을 받게 되면, 기존 자격분야에서 전환된 역할급은 중복 지급 되는가?

A3. ■ 중복 적용됨. 상위 밴드로 이동시 해당 밴드의 역할급을 추가로 지급함

Q4. 영업/고객서비스 분야 휴일/휴무일 4시간 근무는 어떻게 신청하는가?

A4. ■ 6월 중으로 BIT-ERP 휴일근무신청 메뉴에 4시간 근무 신청 메뉴를 추가 하여 7.1일 복무분부터 신청가능 하도록 반영예정

Ⅲ. 복무 및 복지제도

1 복무 제도 개선

Q1. 리프레쉬 휴가제는 기존에도 명절(설, 추석) 및 하계휴가에 연차를 사용해왔는데, 별도의 제도로 사용을 권장할 필요가 있는가?

A1. ▪ 현재 명절에는 연휴 전/후로 연차를 1일 또는 2일을 사용하는 경우가 많으나, 상하반기 연속 3일 이상의 휴가를 실시할 수 있는 제도 도입에 따라 연차휴가의 실질적인 사용이 가능한 분위기를 조성하고, 정기적인 휴식 보장과 삶의 질 제고를 위하여 도입함

Q2. 병가제도의 경우, 기준을 제한하여 실질적인 사용을 제한하려는 것 아닌가?

A2. ▪ 현재 병가 부여 기준이 명확하지 않아 이용에 혼란이 있음. 예를 들면 진단서의 경우, 기준이 모호하여 신청자 및 복무승인권자가 정당한 증빙서류로 인정이 되는지 여부에 대한 애매함이 있어 병원급 의료기관(병원급 의료기관이 없는 경우 보건소장)으로 기준을 명확히 함

2 복지 제도 개선

Q1. 현재까지 유지되던 건강관리비를 폐지하는 이유는 무엇인가?

A1. ▪ 건강관리비는 납 중독 예방을 위해 지급되었던 항목이었으나, 환경 개선으로 인해 납 사용하지 않으므로 지급 목적 상실되었음

2013 단체협약 신구조문 대비

(갱신 조문 限)

기존	개정
제3조(조합원의 범위) ① <생략> 1. 팀장 이상의 직책에 보직된 직원 (<u>파트장 제외</u>) 2.~8. <생략>	제3조(조합원의 범위) ① <생략> 1. 팀장 이상의 직책에 보직된 직원 (<u>Senior Manager 포함</u>, 파트장 제외) 2.~8. <생략>
제23조(조합임원 인사발령 시 사전협의) 회사는 다음 각호의 1에 해당하는 조합의 임원을 타 기관으로 전출시키고자 할 때에는 조합과 사전 협의한다. 1. 중앙본부 가. 위원장, <u>수석부위원장 및 부위원장</u> 나. <u>실, 처장</u> 및 국장 다. 회계감사위원 2.~4. <생략>	제23조(조합임원 인사발령 시 사전협의) 회사는 다음 각호의 1에 해당하는 조합의 임원을 타 기관으로 전출시키고자 할 때에는 조합과 사전 협의한다. 1. 중앙본부 가. 위원장, <u>사무총장 및 부위원장</u> 나. <u>실장</u> 및 국장 다. 회계감사위원 2.~4. <생략>
제26조의2(리프레쉬휴직) 회사는 다음 각호의 1에 해당하는 조합원 중 희망자에 한하여 6개월 또는 1년간의 리프레쉬휴직을 명할 수 있다. 1. 근속 10년 이상자 : 휴직기간 6개월, <u>기준연봉월정액의 80% 지급</u> 2. 근속 20년 이상자 : 휴직기간 1년, <u>기준연봉월정액의 80% 지급</u>	제26조의2(리프레쉬휴직) 회사는 다음 각호의 1에 해당하는 조합원 중 희망자에 한하여 6개월 또는 1년간의 리프레쉬휴직을 명할 수 있다. 1. 근속 10년 이상자 : 휴직기간 6개월, <u>월 기준급과 역량급의 80% 지급</u> 2. 근속 20년 이상자 : 휴직기간 1년, <u>월 기준급과 역량급의 80% 지급</u>
제26조의3(창업지원휴직) 회사는 명예퇴직 자격이 되는 조합원 중 희망자에 한하여 최소 1년 6개월에서 최대 3년 6개월의 창업지원휴직을 명할 수 있다. 다만, 최초 1년간은 <u>기준연봉월정액</u>을 지급한다.	제26조의3(창업지원휴직) 회사는 명예퇴직 자격이 되는 조합원 중 희망자에 한하여 최소 1년 6개월에서 최대 3년 6개월의 창업지원휴직을 명할 수 있다. 다만, 최초 1년간은 <u>월 기준급과 역량급</u>을 지급한다.
<신설>	제26조의4(가족돌봄휴직) 회사는 직원의 <u>부모, 배우자, 자녀 또는 배우자 부모의 질병, 사고, 노령</u>으로

기존	개정
	<u>인하여 돌봄이 필요할 경우 관계법령이 정하는 바에 따라 최소 30일 이상, 연간 최대 90일 이하의 가족돌봄휴직을 명할 수 있다. 다만, 임금은 무급으로 한다.</u>
제33조(징계) ① <생략> ② 징계처분은 해임, 감봉, 견책으로 한다.	제33조(징계) ① <생략> ② 징계처분은 해임, <u>정직</u> , 감봉, 견책으로 한다.
제45조(평균임금) 조합원의 퇴직금계산 평균임금은 다음 각 호의 합계액으로 한다. 1. 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 조합원에게 지급된 임금 (<u>기준연봉월정액, 직무환경수당, 직책수당, 초과근무수당 (초과근무가산금 포함), 휴일근무수당</u>)을 <u>3등분한 금액</u> 2. <생략>	제45조(평균임금) 조합원의 퇴직금계산 평균임금은 다음 각 호의 합계액으로 한다. 1. 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 조합원에게 지급된 임금 [<u>기준연봉(기준급, 역량급, 역할급, 직책급), 초과근무수당, 가산금(초과가산금, 휴일가산금)</u>]을 <u>3등분한 금액</u> 2. <생략>
제47조(근속기간) ① <생략> ② 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 근속기간에 포함한다. 1.~8. <생략> <신설>	제47조(근속기간) ① <생략> ② 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 근속기간에 포함한다. 1.~8. <생략> <u>9. 가족돌봄휴직기간</u>
제49조(명예퇴직금) ① 회사는 제31조에 의거 명예퇴직자에 대하여는 <u>기준연봉월정액에</u> 제2항에 의거 산출한 잔여월수를 곱하여 계산한 명예퇴직금을 지급한다.	제49조(명예퇴직금) ① 회사는 제31조에 의거 명예퇴직자에 대하여는 <u>월 기준급과 역량급을 합한 금액에</u> 제2항에 의거 산출한 잔여월수를 곱하여 계산한 명예퇴직금을 지급한다.

기존	개정
제53조(시간외, 야간 및 휴일근로) 회사는 업무형편상 필요한 때에는 조합원에게 시간외, 야간 및 휴일근로를 시킬 수 있다. 이 경우 회사는 연장시간근로(<u>제53조에</u> 의하여 연장된 시간의 근로), 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지 사이의 근로) 및 휴일근로에 대한 보상방법과 지급률 등 세부사항을 임금협약으로 정하여야 한다.	제53조(시간외, 야간 및 휴일근로) ① 회사는 업무형편상 필요한 때에는 조합원에게 시간외, 야간 및 휴일근로를 시킬 수 있다. ② 제1항에 의한 연장시간근로(<u>제52조에</u> 의하여 연장된 시간의 근로), 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지 사이의 근로) 및 휴일근로에 대한 보상방법과 지급률 등 세부사항을 임금협약으로 정하여야 한다. ③ <u>제2항의 규정에도 불구하고 휴무일(토요일)에 근로한 조합원에 대하여는 정상근무일에 휴무케 할 수 있다. 이 경우 원래의 휴무일은 통상의 근로일이 된다.</u>
제55조(근무시간) ① <생략> ② 제1항의 본문에도 불구하고 조합원은 본인의 시·종업시간을 주40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1개월 단위로 선택할 수 있다. 다만, 이 경우에 <u>10시에서 16시 사이의</u> 시간대를 시·종업시간으로 선택할 수 없다.	제55조(근무시간) ① <생략> ② 제1항의 본문에도 불구하고 조합원은 본인의 시·종업시간을 주40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1개월 단위로 선택할 수 있다. 다만, 이 경우에 <u>11시에서 15시 사이의</u> 시간대를 시·종업시간으로 선택할 수 없다.
제62조(휴가) ① 회사는 조합원에게 다음 각 호의 1의 유급휴가를 부여한다. 1.~7.<생략> ② 제1항 각호의 휴가기간은 다음과 같다. 1. 연차휴가 : <생략> 다만, <u>1년 미만 근로자에 대하여는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를</u>	제62조(휴가) ① 회사는 조합원에게 다음 각 호의 1의 유급휴가를 부여한다. 1.~7.<생략> ② 제1항 각호의 휴가기간은 다음과 같다. 1. 연차휴가 : <생략> 다만, <u>1년 미만 근로자 또는 1년간 8할 미만 근로자에 대하여는 1월간 개근시</u>

기존	개정
<u>부여하고, <생략></u> 2. <생략> 3. 병가 가. <생략> 나. 기타 상병으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 : <u>연간 누계 70일까지</u> 4. <생략> 5. 청원휴가 가.~라. <생략> 마. 출산 및 유산 (1) <생략> (2) 배우자 출산 시 : <u>3일</u> (출산일로부터 30일이내 신청) (3)~(4) <생략> <u><신설></u> (5) 임신 16주 이상의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 45일 까지 (6) 임신 12주 이상의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : <u>3일 까지</u> 바.<생략> <u>6.~7. <생략></u>	<u>1일의 유급휴가를 부여하고 <생략></u> 2. <생략> 3. 병가 가. <생략> 나. 기타 상병으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 : <u>70일까지</u> 4. <생략> 5. 청원휴가 가.~라. <생략> 마. 출산 및 유산 (1) <생략> (2) 배우자 출산 시 : <u>5일</u>(출산일로부터 30일이내 신청 / <u>3일 초과분은 무급</u>) (3)~(4) <생략> (5) <u>임신 22주 이상 27주 이내의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 60일 까지</u> (6) <u>임신 16주 이상 21주 이내의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 45일 까지</u> (7) <u>임신 12주 이상 15주 이내의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 10일 까지</u> (8) <u>임신 11주 이내의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 5일 까지</u> 바.<생략> <u>6.~7. <생략></u>