

보수규정 개정(안)

□ 개정사유 : 2010년 노사합의 (2010.10.28)

□ 주요 개정내용

○ 기준연봉

- 구성 : 기준급(70%) + 역량급(30%)로 구분
- 결정 : $\text{기준급} \times (1 + \text{개인성과평가 등급별 인상률}) \times \alpha$
 $+ \text{역량급} \times (1 + \text{역량평가 등급별 인상률}) \times \alpha$

※ 임금조정계수(α)는 노사합의에 의해 결정, 기준연봉은 임금조정계수(α)가 결정된 후 당해년도 1월1일자로 소급

○ 성과급

- 산 식 : $(\text{기준급} \div 12) \times \text{지급률}$
- 차등폭 : 성과급지급률의 $\pm 150\%$ (직책자는 $\pm 200\%$)
- 구 성
 - 전사 : $300\% \pm 50\%$
 - 부문 : $300\% \pm 50\%$ (직책자는 $\pm 100\%$)
 - 팀 : $150\% \pm 50\%$

○ 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정기준 조정

- 급식 및 통근보조비를 평균임금에서 제외
- ※ 시행일 : 2010.11.1일자

○ 우수인력에 대한 우대근거 마련

- 총 인건비의 1000분의 5 범위내에서 조정
- ※ 시행일 : 2010.11.1일자

□ 시행일 : 2011.1.1

노사합의(2010.10.28)에 따른 보수규정 개정에 동의함

2010.11.26

케이티 노동조합

위원장 김 구 현 (인)

1. 총 칙

현 행	개 정	비 고
제 4 조(보수의 구성) <생략> 1. 기준연봉 2. 성과급 : 전사성과급, 부문성과급 3. 수당 : 초과근무수당, 연차휴가수당, 직무환경수당, 직책수당	제 4 조(보수의 구성) <현행 유지> 1. 기준연봉 : <u>기준급, 역량급</u> 2. 성과급 : 전사성과급, 부문성과급, <u>팀성과급</u> 3. 수당 : 초과근무수당, 연차휴가수당, 직무환경수당, 직책수당	역량급 신설 팀성과급 신설
제 7 조(적용범위) ① <생략> 1. "기준연봉"이라 함은 <u>보수의 기준이 되며</u> 직원의 성과와 역량에 따라 개별적으로 결정되는 <u>금액을 말한다.</u> 2. "기준연봉월정액"이라 함은 기준연봉을 12 등분한 금액을 말한다. 3. "성과급"이라 함은 <u>회사 경영성과와 부서성과에 따라</u> 차등 지급되는 보수를 말한다. 4. "일할계산"이라 함은 당해 월의 보수를 그 월의 일수로 나누어 계산하는 것을 말한다. ② <생략>	제 7 조(적용범위) ① <현행 유지> 1. "기준연봉"이라 함은 <u><삭제></u> 직원의 성과와 역량에 따라 개별적으로 결정되는 <u>금액으로 기준급과 역량급의 합으로 한다.</u> 2. "기준연봉월정액"이라 함은 기준연봉을 12 등분한 금액을 말한다. 3. "<u>기준급</u>" 이라 함은 <u>개인성과평가 결과에 따라 결정되는 금액을 말하며, 기준연봉의 100 분의 70 으로 한다.</u> 4. "<u>역량급</u>"이라 함은 <u>역량평가 결과에 따라 결정되는 금액을 말하며, 기준연봉의 100 분의 30 으로 한다.</u> 5. "성과급"이라 함은 회사 경영성과와 부서성과 및 <u>팀 성과에</u> 따라 차등 지급되는 보수를 말한다. 6. "일할계산"이라 함은 당해 월의 보수를 그 월의 일수로 나누어 계산하는 것을 말한다. ② <현행 유지>	기준연봉을 기준급, 역량급으로 구분 팀 성과급 신설

2. 보수의 계산

현행	개정	비고
제 15 조(파견기간중의 보수) ① <생략> ② <생략> ③ 학위취득을 위한 교육파견기간중에는 기준연봉월정액과 <u>부문</u>성과급만 지급하고, 비학위과정 교육파견기간중에는 기준연봉월정액, <u>전사성과급 및 부문성과급만</u>을 지급한다.	제 15 조(파견기간중의 보수) ① <현행 유지> ② <현행 유지> ③ 학위취득을 위한 교육파견기간중에는 기준연봉월정액과 <u>전사</u>성과급만 지급하고, 비학위과정 교육파견기간중에는 기준연봉월정액, <u>전사성과급과 부문성과급 및 팀성과급을</u> 지급한다.	성과급 개편에 따른 교육파견자 기준 정립
	<u>제 19 조의 1(우수인력의 보수) 회장이 따로 정하는 기준에 해당하는 우수직원에 대하여는 총 인건비의 1,000 분의 5 의 범위내에서 보수를 조정할 수 있다.</u>	우수인력 보상근거 마련

3. 기준연봉

현행	개정	비고
제 20 조(기준연봉) ① 기준연봉의 범위는 회장이 따로 정한다. ② 기준연봉은 인사규정시행세칙 제 20 조의 <u>개인성과평가 결과를 반영하여 매년 1 월 1 일자로 조정한다.</u> ③ <u>개인성과평가 단위의 등급별 조정률</u> 등 세부 적용방법은 회장이 따로 정한다. ④ 제②항과 ③항의 규정에도 불구하고 회장이 따로 정하는 기준에 해당하는 직원에 대하여는 기준연봉 조정을 제한할 수 있다.	제 20 조(기준연봉) ① <현행 유지> ② 기준연봉은 인사규정시행세칙 제 20 조의 <u>개인성과평가와 역량평가 결과 및 임금조정계수(α)에 의해 결정되, 기준연봉 조정은 임금조정계수가 결정된 이후 당해년도 1 월 1 일자로 소급하여 적용한다.</u> ③ <u>개인성과평가 및 역량평가 단위</u>의 등급별 조정률 등 세부 적용방법은 회장이 따로 정한다. ④ <u>기준연봉은 다음 산식에 의하여 계산된 금액으로 한다.</u> $\text{기준연봉} = \text{기준급} \times (1 + \text{개인성과평가 등급별 인상률}) \times \alpha + \text{역량급} \times (1 + \text{역량평가 등급별 인상률}) \times \alpha$ ⑤ 제②항 내지 ④항의 규정에도 불구하고 회장이 따로 정하는 기준에 해당하는 직원에 대하여는 기준연봉 조정을 제한할 수 있다.	역량평가 및 임금조정계수 신설 반영 기준연봉결정 산식 변경

5. 성과급

현행	개정	비고
제 29 조(부문성과급) 부문성과급은 ‘별표 3 의 2’ 의 기준에 의해 <u>평가단위 최하위 부서의 성과평가 결과에 따라 지급한다.</u>	제 29 조(부문성과급) 부문성과급은 '별표 3 의 2'의 기준에 의해 <u>본사,사업부서,지원부서의 중간평가단위조직인 담당, 지사, 센터, 국 등에 대한 성과평가 결과에 따라 지급한다.</u>	부문성과급 정의 명확화
	제 29 조의 1(팀성과급) 팀성과급은 '별표 3 의 3 의 기준에 의해 <u>평가단위 최하위 부서에 대한 성과평가 결과에 따라 지급한다.</u>	팀성과급 신설 반영
제 30 조(성과급 지급대상 및 방법) ① <u>제 28 조와 제 29 조의</u> 성과급은 지급일 현재 재직자에 한하여 지급한다. ② 성과급의 세부 결정방법, 지급기준 및 시기 등은 회장이 따로 정한다.	제 30 조(성과급 지급대상 및 방법) ① <u>제 28 조 내지 제 29 조 1 의</u> 성과급은 지급일 현재 재직자에 한하여 지급한다. ② <u>성과급의 기준 지급액은 기준연봉월정액의 100 분의 70 인 월 기준급을 기준으로 한다.</u> ③ 성과급의 세부 결정방법, 지급기준 및 시기 등은 회장이 따로 정한다.	성과급 기준 지급액 변경

6. 퇴직금

현 행	개 정	비 고
제 33 조(평균임금) 평균임금은 다음 각 호의 합계액으로 한다. 1. 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 3 월간에 그 직원에게 지급된 기준연봉, 초과근무수당, 직무환경수당, 직책수당, <u>급식보조비 및 통근보조비</u>를 3 등분한 금액 2. 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 1 년 분의 성과급,연차휴가수당을 12 등분한 금액_	제 33 조(평균임금) 평균임금은 다음 각 호의 합계액으로 한다. 1. 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 3 월간에 그 직원에게 지급된 기준연봉월정액, 초과근무수당(<u>초과근무가산금, 휴일근무수당 포함</u>), 직무환경수당, 직책수당 <u>≤ 삭제></u>을 3 등분한 금액 2. 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 1 년 분의 성과급, 연차휴가수당을 12 등분한 금액_	'급식 및 통근 보조비' 평균 임금 산정에서 제외

[부칙]

현행	개정	비고
	<u>부칙(2010.11.)</u> <u>제 1 조 (시행일) 이 규정은 2011 년 1 월 1 일부터 시행한다.</u> <u>제 2 조 (경과규정) 부칙 제 1 조의 규정에도 불구하고 2010 년 10 월 28 일 체결된 노사합의서에 의해 보수규정 제 19 조의 1 및 제 33 조는 2010 년 11 월 1 일부터 적용한다.</u>	

[별표]

현행					개정					비고
(별표 3) 성과급 지급률					(별표 3) 성과급 지급률					전사성과급기준지급률조정
1. 전사성과급					1. 전사성과급					
○ 기준지급률 (단위:%)					① 기준지급률 (단위:%)					
수익성		성장성		비고	수익성		성장성		비고	
영업이익률	수익성과급	매출성장률	성장성과급		영업이익률	수익성과급	매출성장률	성장성과급		
6 이하	385	0 이하	0		6 이하	285	0 이하	0		
7	390	1	8.5	수익성과급지급률= 385%+(영업이익률-6)×5	7	290	1	8.5	수익성과급지급률= 285%+(영업이익률-6)×5	
8	395	2	17		8	295	2	17		
9	400	3	25.5		9	300	3	25.5		
10	410	4	34.0	수익성과급지급률= 400%+(영업이익률-9)×10	10	310	4	34.0	수익성과급지급률= 300%+(영업이익률-9)×10	
11	420	5	42.5		11	320	5	42.5		
12	430	6	51.0		12	330	6	51.0		
13	440	7	59.5		13	340	7	59.5		
14	450	8	68.0		14	350	8	68.0		
15	460	9	76.5		15	360	9	76.5		
16	470	10	85.0		16	370	10	85.0		
17	480	11	93.5		17	380	11	93.5		
18	490	12	102.0		18	390	12	102.0		
19	500	13	110.5		19	400	13	110.5		
20	510	14	119.0	※ 영업이익률(%), 매출성장률(%)은 소수점 첫째 자리에서 반올림 하여 적용	20	410	14	119.0	※ 영업이익률(%), 매출성장률(%)은 소수점 첫째 자리에서 반올림 하여 적용	
21	520	15	127.5		21	420	15	127.5		
22	530	16	136.0		22	430	16	136.0		
23	540	17	144.5		23	440	17	144.5		
24	550	18	153.0		24	450	18	153.0		
25	560	19	161.5		25	460	19	161.5		

현행	개정	비고																																				
1. 전사성과급(계속) ○ 차등폭 <table border="1"> <tr> <th>성과급 기준지급률(%)</th> <th>차등폭(%)</th> </tr> <tr> <td>425 이하</td> <td>±30</td> </tr> <tr> <td>425 초과~440 미만</td> <td>±35</td> </tr> <tr> <td>440 이상~450 미만</td> <td>±40</td> </tr> <tr> <td>450 이상~510 미만</td> <td>-45, +80</td> </tr> <tr> <td>510 이상~520 미만</td> <td>-55, +80</td> </tr> <tr> <td>520 이상~530 미만</td> <td>-65, +80</td> </tr> <tr> <td>530 이상 ~ 540 미만</td> <td>-75, +80</td> </tr> <tr> <td>540 이상</td> <td>±80</td> </tr> </table> 2. 부문성과급 <table border="1"> <tr> <th>구분</th> <th>최상</th> <th>우수</th> <th>보통</th> <th>부진</th> <th>최하</th> </tr> <tr> <td>직책 직원</td> <td>275</td> <td>237.5</td> <td>200</td> <td>162.5</td> <td>125</td> </tr> <tr> <td>비직책 직원</td> <td>220</td> <td>210</td> <td>200</td> <td>190</td> <td>180</td> </tr> </table>	성과급 기준지급률(%)	차등폭(%)	425 이하	±30	425 초과~440 미만	±35	440 이상~450 미만	±40	450 이상~510 미만	-45, +80	510 이상~520 미만	-55, +80	520 이상~530 미만	-65, +80	530 이상 ~ 540 미만	-75, +80	540 이상	±80	구분	최상	우수	보통	부진	최하	직책 직원	275	237.5	200	162.5	125	비직책 직원	220	210	200	190	180	② 차등폭 : 전사성과급 지급률의 ±50% 2. 부문성과급 ① 기준지급률 : 월 기준급의 300% ② 차등폭 - 직책자(코디 포함) : 부문성과급 기준지급률의 ±100% - 비직책자 : 부문성과급 기준지급률의 ±50% * 팀 성과평가가 적용되지 않는 경우는 팀성과급의 차등률을 부문성과급의 차등률에 합산	전사성과급 차등폭 조정 부문성과급 지급률/차등폭 조정
성과급 기준지급률(%)	차등폭(%)																																					
425 이하	±30																																					
425 초과~440 미만	±35																																					
440 이상~450 미만	±40																																					
450 이상~510 미만	-45, +80																																					
510 이상~520 미만	-55, +80																																					
520 이상~530 미만	-65, +80																																					
530 이상 ~ 540 미만	-75, +80																																					
540 이상	±80																																					
구분	최상	우수	보통	부진	최하																																	
직책 직원	275	237.5	200	162.5	125																																	
비직책 직원	220	210	200	190	180																																	

현행	개정	비고
	<u>3. 팀성과급</u> ① <u>기준지급률 : 월 기준급의 150%</u> ② <u>차등폭 : 팀성과급 기준지급률의 ±50%</u> <u>* 부장급 지사장 및 센터장에게는 해당기관 팀성과급의 평균지급률을 지급</u> <u>4. 성과급 차등에도 불구하고 제 2 항 내지 제 3 항의 성과급 지급률의 평균은 기준지급률을 유지</u>	팀성과급 신설 반영