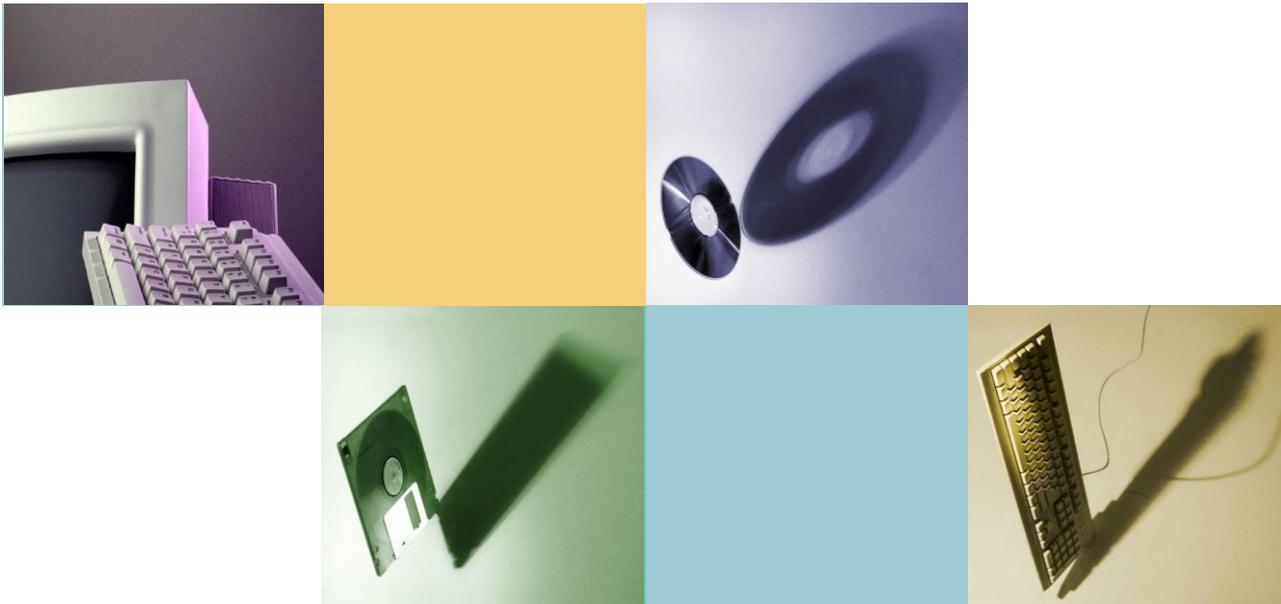


# 인사보수제도 관련



2014. 1  
kt노동조합

## ◇ 임금 관련

### ○ 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 달성 시
- 지급기준 : 현금 30만원 또는 주식 10주(2년간 의무보유)
- 지급시기 : 2014년 상반기 중

## ◇ 복지기금 합의사항 : 843억원 출연

### ○ 2012년 세전당기순익(11,639억원)의 7.2% 수준

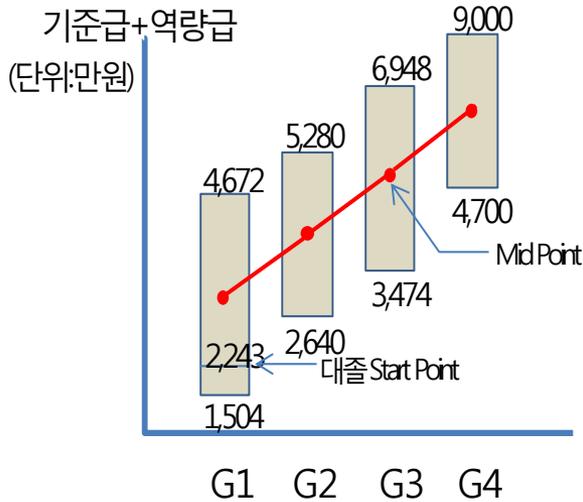
- 단체협약에 따라 세전당기순익의 5%를 출연할 경우 최대출연액은 582억원
- 2013년도 목적사업 집행을 통한 복지수준 후퇴 방지를 위해 261억원 추가 출연 합의

### ○ 연도별 출연액 지속 증가

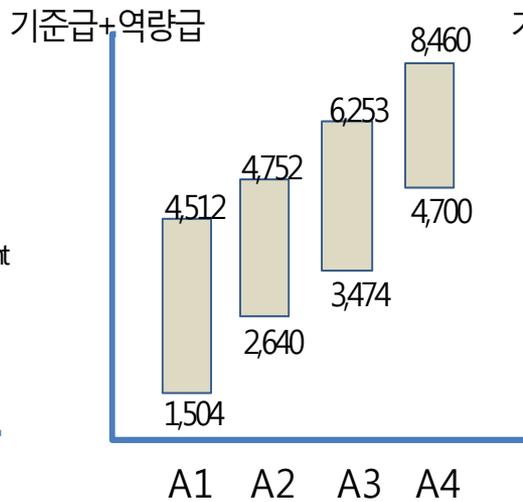
2008	2009	2010	2011	2012	2013
600	260	700	760	829	843



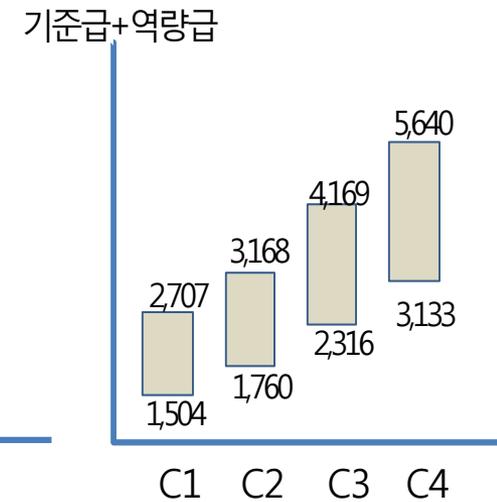
### G직 (구,일반직)



### A직 (구,AM직)



### C직 (구,고객서비스직)



< 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

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

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

- 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 <sup>주1)</sup> (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 >

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 기준 마일리지 반영
- ② 2차 배치자는 제도 시행 해인 **2013년**부터 반영(CA 포함)
- ③ 밴드이동 후 0 마일로 리셋
- ④ 기본마일리지는 폐지, 평가 마일리지는 가중치 미 적용
- ⑤ 기타마일리지는 연간 최대 3마일 반영
- ⑥ 5개년 이전에 획득한 마일리지는 순차적으로 소멸
- ⑦ 신입사원은 별도 고과기간(2년) 이후, 2년 이내에 20마일 이상 획득 시 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

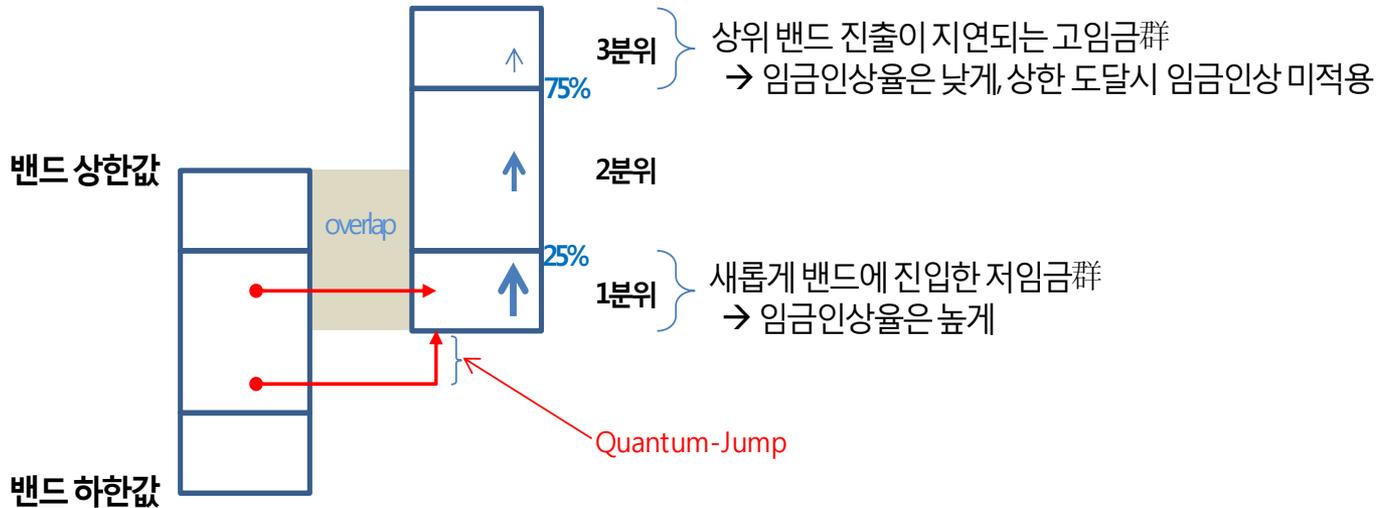
- 직책자는 모든 밴드에서 선발 가능, 직책 해임되거나 하위 직책을 맡더라도 밴드는 유지
- 직책에 따라 직책급 매월 지급, 실적수당(초과근무수당 등)계산에 포함

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 분위를 설정하고 분위별 인사평가인상률 차등 적용



<분위별 인사평가인상률>

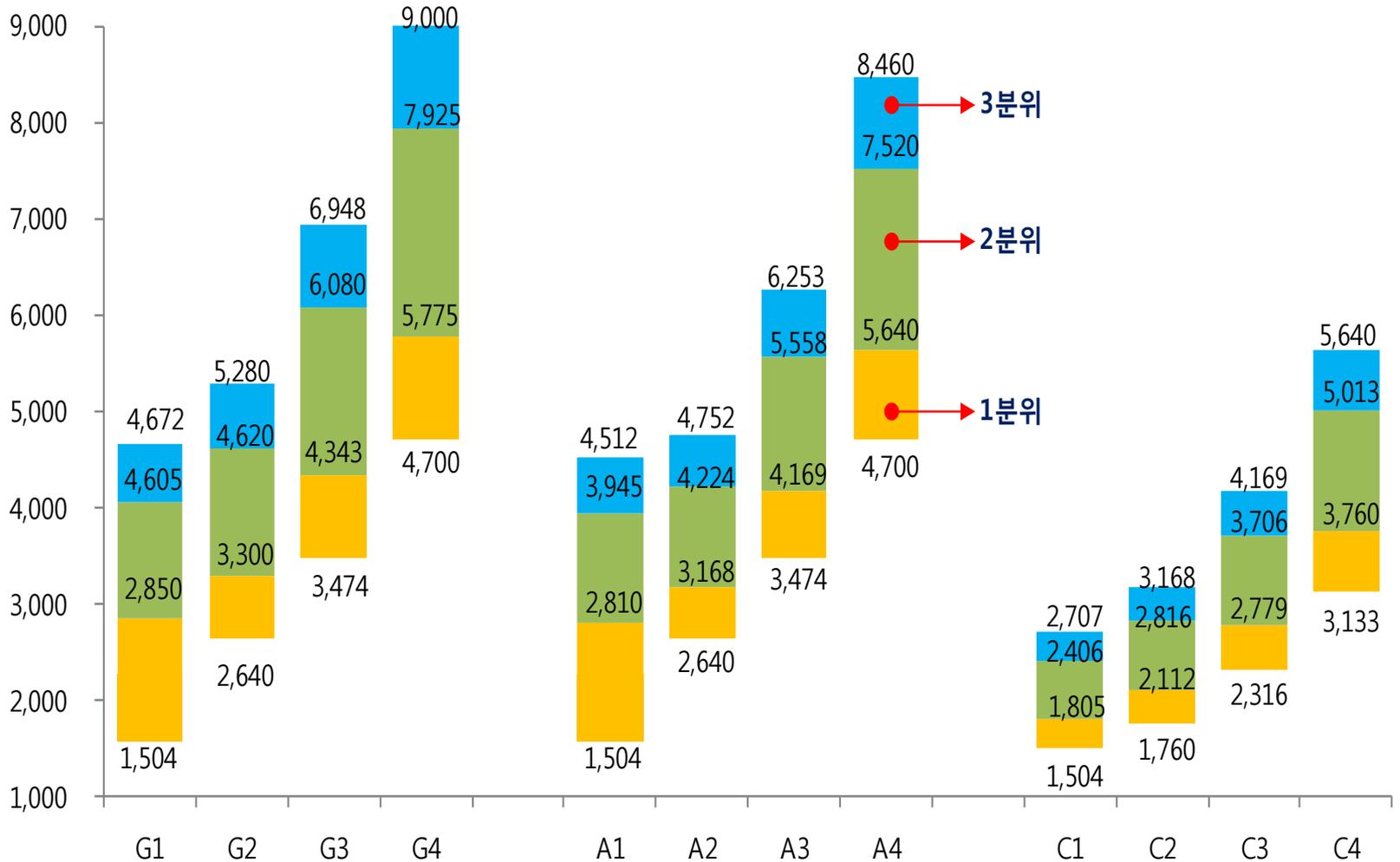
구분	A(10%)	B(20%)	C+(20%)	C(30%)	D(15%)	F(5%)
3분위(75%초과~상한)	4.0%	3.0%	2.5%	1.5%	0.0%	-1.0%
2분위(25%초과~75%)	5.0%	4.0%	3.5%	2.0%	0.5%	-0.5%
1분위(밴드하한~25%)	5.5%	5.0%	4.0%	3.0%	1.5%	0.0%

※ 밴드하한 미달자는 1분위 인상률 적용

※ 분위 : 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 <sup>주1)</sup> 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, 총 인상률은 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 역할급 240만원 → G3 360만원 인상

## ◇ 평가그룹 통합

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

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

## ◇ 성과/역량평가간 ±1등급 차이 제한 폐지

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

기존 (예시)	개선
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 성과평가가 <b>A</b>인 경우, 역량평가는 <b>A/B</b>만 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 성과평가 및 역량평가를 전 등급에서 부여 가능</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 성과평가가 <b>D</b>인 경우, 역량평가는 <b>C/D/F</b>만 가능</li> </ul>	

- 시행일 : 2013년 인사평가부터

## ◇ 평가 단계 개선

- 취지 : 인사평가의 객관성과 공정성 제고
- 주요 내용
  - 적용대상 : Customer부문 지역 고객본부 내 지사 및 사업지원센터, 네트워크부문 지역 네트워크운영단 운영센터
  - 평가방법

기존	개선
<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>C+이상 : 3단계</b> (팀장→지사장/센터장→단장)</li> <li>· <b>C 이하 : 2단계</b> (팀장→지사장/센터장)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>A~F 전체 : 지사장/센터장 최종 평가</b></li> <li>* 단, 본부장/단장은 지사/센터 성과에 따라 고과총량제<sup>주1)</sup> 적용</li> </ul>

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

□ 시행일 : 2013년 인사평가부터

## ◇ 평가 예외 기준 개선

- 취지 : 평가 형평성 제고 및 직원 처우 기준 명확화
- 주요 내용

기존	개선
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 평가기간 중 휴직/수습직원 평가 미실시하나 휴직 : <b>C</b>등급, 수습 : <b>D</b> 등급 부여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 평가기간 중 미근무자 평가 미실시 (평가등급은 ‘평가제외’로 표기), 처우 0% ※ 단, 법정휴직 및 리프레쉬휴직의 경우 <b>C</b>등급 적용</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 직위해제/징계처분 직원 성과평가 <b>C</b>등급 이상 부여 금지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 직위해제/징계처분 직원 성과평가 역량평가 모두 <b>C</b>등급 이상 부여 금지</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 6월 이상 교육훈련 직원 교육훈련 성과 평가 반영</li> </ul>	[폐지]

- 시행일 : 2013년 인사평가부터

## ◇ 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)

## ◇ 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

## ◇ 성과급 체계 변경 (담당 성과급 신설 등)

### □ 주요 내용

구분	기존	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

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

## ◇ 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

## ◇ 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)
- 시행일 : 2013.7.1

## ◇ 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

## ◇ 선택적 근로시간제 필수근무 시간대(Core time) 개선

- 취지 : 근무시간 선택의 폭 확대
- 주요 내용
  - 필수근무 시간대 : 10시~16시 → 11시~15시
  - 단체협약 제55조 제2항

### ※ 선택적 근로시간제

선택적 근로시간제'(Flexitime System)란 노사합의로 일정한 기간 동안 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