

연봉제규정

제정 2006. 1. 1. 규정 제4호
개정 2006. 11. 17. 규정 제84호
(보수규정)
개정 2007. 4. 11. 규정 제100호
개정 2009. 9. 3. 규정 제224호
개정 2010. 9. 13. 규정 제259호
개정 2012. 12. 13. 규정 제351호
개정 2013. 5. 31. 규정 제407호
개정 2015. 8. 31. 규정 제523호
개정 2016. 3. 9. 규정 제542호
전부개정 2016. 12. 30. 규정 제567호
전부개정 2017. 9. 20. 규정 제592호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 부산교통공사(이하 “공사”라 한다)의 임원 및 직원의 연봉제 운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 연봉제 보수에 관하여는 법령 또는 사규에 특별히 정한 것 이외에는 이 규정에 의한다.

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용되는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “연봉”이라 함은 임금을 연단위로 결정하여 해당 임·직원이 연봉계약기간동안 받는 임금 총액을 말하며, 기본연봉, 평가급, 부가급여를 합한 금액을 말한다.
2. “기본연봉”이라 함은 기준기본급에 기본가산급을 합한 금액을 말한다.
3. “기준기본급”이라 함은 비속인적(非屬人的) 급여로서 기본급, 상여수당, 가계보조비, 급식보조비 및 직급보조비를 합산하여 산출된 금액을 말한다.
4. “기본가산급”이라 함은 기본연봉 인상률로서 기준기본급에 정책인상률 또는 가율을 곱한 금액을 말한다.
5. “평가급”이라 함은 경영평가 결과와 개인별 근무실적 평가에 따라 지급되는 인센티브 평가급을 말한다.
6. “호봉가산급”이라 함은 호봉승급에 소요되는 금액을 말한다.
7. “부가급여”라 함은 속인적(屬人的) 성격의 급여로서 연차수당, 시간외근무수당, 휴일근무수당, 야간근무수당, 업무지원수당, 기술수당, 직무수당, 가족수당, 학자보조금 및 직책수행비를 말한다.
8. “승진가산급”이라 함은 연봉제 대상자가 승진하는 경우 기본급과 연동되는 기본연봉의 총 인상액을 말한다.
9. “기본급”이라 함은 보수규정상의 기본급을 말한다.
10. “직급별 평균기본급”이라 함은 현재 재직 중인 연봉제 시행대상자의 직급별 개인기본급의 합계액을 직급별 직원 수로 나눈 평균금액을 말한다.
11. “통상임금”이라 함은 보수규정상의 통상임금을 말한다.

12. “평균임금”이라 함은 별표와 같다.
13. “정책인상률”이라 함은 부산광역시장(이하 “시장”이라 한다)이 매년 제시한 공사 임원의 임금인상률을 말한다.
14. “당사자”라 함은 연봉적용 대상자와 연봉계약 체결자를 말한다.
15. “연봉월액”이라 함은 기본연봉을 12로 나눈 금액을 말한다.
16. “임금피크제”라 함은 일정 연령까지 고용을 보장하는 조건으로 임금을 조정하는 제도를 말한다.

제2장 적용대상자 및 연봉계약 체결자

제4조(적용대상자) 연봉제의 적용대상은 임원과 2급 이상 직원으로 한다.

제5조(연봉계약 체결자) ① 시장과 감사의 연봉계약은 시장과 체결한다.

② 상임이사와 2급 이상 직원의 연봉계약은 공사 시장과 체결한다.

③ 임원 및 직원의 연봉계약은 별지 제1호서식 또는 별지 제2호서식에 의하고, 계약서는 전자문서로 작성·보관할 수 있다.

제3장 연봉의 계산 및 지급방법

제6조(연봉의 지급일) ① 기본연봉은 매월 20일에 지급하고 평가급은 12월에 지급한다.

② 연봉지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

제7조(계산기간) ① 연봉의 계산은 매년 1월 1일부터 12월 31일까지로 함을 원칙으로 한다.

② 부가급여의 계산은 보수규정 및 복지후생규정을 준용한다.

제8조(연봉의 조정) ① 정책인상률 또는 가율 변경 등 연봉을 재조정할 필요가 있을 경우에는 연도 중이라도 재조정할 수 있다.

② 연봉계약 체결이후 임금협상 등으로 연도 중 연봉이 변경되는 경우에는 재계약을 생략할 수 있으며, 변경된 금액은 다음 연도 연봉 산정 시 반영한다.

제9조(신분변경시의 연봉계산) 신분상 변경이 있는 경우의 연봉계산은 다음 각 호에서 정하는 바에 따른다.

1. 호봉제 대상자가 연봉제 대상자로 승진하는 경우는 당해년도 말까지는 호봉제를 유지한 후 다음해 1월 1일부터 연봉제로 전환하되 보수규정상의 승진 직급호봉을 기준으로 전환하고, 연봉제 대상자가 승진하는 경우 기본연봉은 승진가산급을 적용한다.
2. 6개월 이상 근속한 자가 면직된 경우에는 면직월 기본연봉 전액을 지급한다. 다만, 그 달 1일자로 면직되는 경우와 금고이상의 형을 받거나 징계처분에 의하여 면직되는 경우에는 발령일까지 일할계산 한다.
3. 제2호의 규정에 의하여 기본연봉을 받은 자가 그 면직된 달에 다시 임용된 때에는 그 달의 기본연봉은 지급하지 아니하되, 새로 임용된 직위의 기본연봉이 많을 경우에는 그 차액을 지급한다.
4. 평가급의 계산방법, 지급기준 등은 지방공기업 예산편성기준에 의한다.

제10조(결근자 및 휴직자의 연봉) 결근일수에 대하여는 기본연봉을 지급하지 아니하며, 휴직자의

연봉은 보수규정에서 정한 바에 따라 지급한다.

제11조(직위해제자의 연봉) ① 연봉제 대상자의 직위가 해제되었을 때에는 그 기간 중 기본연봉은 보수규정에서 정한 바에 따라 지급한다.

② 형사사건으로 계류 중인 자가 무혐의 또는 무죄로 확정된 경우에는 제1항의 기간 중 미지급 차액을 소급하여 지급한다.

제12조(징계에 의한 연봉 제한) 인사규정에 의하여 감봉, 정직 및 강등처분을 받은 경우의 기본연봉은 보수규정에서 정한 바에 따라 지급한다.

제4장 임원의 연봉

제13조(기본연봉) 기본연봉은 기준기본급과 기본가산급을 합산하여 다음 연도의 기준기본급이 되며 경영평가결과에 따라 인상 또는 삭감한다.

제14조(기준기본급 책정) 신규 임명된 임원의 기본연봉은 기존임원의 기본연봉을 기준으로 결정한다. 다만, 임명권자가 기본연봉의 조정이 필요하다고 판단할 때에는 따로 정할 수 있다.

제15조(기본가산급) ① 기본가산급은 기준기본급에 정책인상률을 곱하여 계산한다.

② 정책인상률은 시장이 공사의 전년도 기관평가 등급을 감안하여 매년 결정한다.

제16조(임원의 평가급) ① 사장 및 감사의 평가급은 시장이 결정한 지급률에 전년도 연봉월액을 곱하여 지급한다.

② 상임이사의 평가급은 기관 경영평가결과 및 개인별 근무실적 평가결과에 따라 결정된 등급별 지급률에 전년도 연봉월액을 곱하여 지급한다.

제17조(부가급여) 부가급여에 관하여는 보수규정 및 복지후생규정을 준용한다.

제5장 직원의 연봉

제18조(기본연봉) 기본연봉은 기준기본급과 기본가산급을 합산하며 다음 연도의 기준기본급이 된다.

제19조(기본연봉의 한계액) 직급별 기본연봉의 한계액은 아래 각 호와 같이 산정한다.

1. 직급별 기본연봉의 상한액은 당해직급 기본연봉에 해당하는 최고호봉 총보수액과 직상위직급 최고호봉 총보수액을 합산하여 1/2에 해당하는 금액으로 책정한다.

2. 직급별 기본연봉의 하한액은 당해 직급별 1/4호봉대의 기본연봉액으로 책정한다.

제20조(기준기본급의 전환 및 책정) ① 기존재직자의 기준기본급은 기존의 직급호봉별 보수액을 기준으로 하되 기준기본급으로 흡수되는 보수항목을 전환한다.

② 연봉제로 전환된 최초 연도 기준기본급 책정 시에는 1호봉 승급액의 12분의 승급 개월수에 해당하는 금액을 가산한다.

③ 연봉전환시 기본연봉액이 하한액에 미달하는 경우에는 당해 직급 기본연봉의 하한액으로 책정한다.

제21조(승진시의 연봉책정) ① 호봉제 적용대상자가 연도 중 연봉제 적용대상자로 승진한 경우 당해연도는 호봉제를 유지하고 다음연도의 연봉은 승진한 연도의 12월 31일을 기준으로 책정한다. 다만, 1월 1일 승진한 직원의 연봉은 전년도 12월 31일에 승진한 것으로 보아 전년도 12월 31일

을 기준으로 책정한다.

② 연봉제 적용대상자가 승진하는 경우에는 현기준기본급에 승진가산급을 적용하여 연도 중이라도 연봉을 재조정 할 수 있으며, 승진가산급은 매년 조정될 수 있다.

제22조(기본가산급) ① 기본가산급의 재원은 시장이 매년 결정한 연봉제 시행 대상 직원의 인건비 인상 총액으로 한다.

② 기본가산급은 기준기본급에 가율을 곱하여 계산한다.

③ 가율은 시장이 제1항의 총재원을 넘지 않는 범위 내에서 직무성과평가 등에 따라 차등을 둔다.

제23조(호봉가산급) ① 호봉가산급은 연봉제로 전환된 연도의 다음연도부터 지급하며 다음연도의 기준기본급에 포함된다.

② 호봉급에 적용된 장기근속 수당분은 매년 연봉계약시 상당금액을 기본연봉에 가산한다.

제24조(평가급) 직원의 평가급은 경영평가결과에 따라 결정된 지급률에 근무실적평가 결과를 적용하여 결정된 등급별 지급률에 전년도 연봉월액을 곱하여 지급한다.

제25조(부가급여) 부가급여에 관하여는 보수규정 및 복지후생규정을 준용한다.

제26조(임금피크제 대상 직원의 연봉 등) ① 임금피크제 대상 직원의 연봉은 이 규정에 따라 산정된 임금에 보수규정의 임금피크제 관련 조항을 적용하여 최종 결정한다.

② 연봉계약은 제1항에 따른 조정된 금액을 적용하여 별지 제2호 서식에 의하여 계약을 체결한다.

제6장 퇴직금

제27조(퇴직금) ① 연봉제 대상자가 퇴직할 때에는 퇴직금 등의 지급에 관한 규정에 따라 퇴직금을 지급한다.

② 기존 재직자가 연봉제 대상으로 전환되더라도 근로관계가 계속되므로 퇴직금 적용대상자로 간주한다.

제7장 재심청구 및 처리

제28조(평가자 면담신청) 연봉책정과 관련하여 이의가 있는 경우에는 이의 제기자는 연봉결과를 통보받은 날부터 1주일 이내에 평가담당부서장에게 구두로 이의를 제기할 수 있다.

제29조(연봉재심청구) 이의 제기자가 면담결과에 불복할 때에는 연봉책정결과를 통보받은 날부터 10일 이내에 연봉재심위원회에 재심청구를 할 수 있다.

제30조(연봉재심위원회) ① 제29조에 따른 심사를 위하여 연봉재심위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 재심청구자에 따라 다음과 같이 구성한다.

1. 재심청구자가 임원인 경우, 부산광역시 소속 4급 이상 공무원 3인 이상 5인 이하로 구성하고 위원장은 위원회에서 호선한다.
2. 재심청구자가 직원인 경우, 공사 3인 이상 5인 이하의 임원으로 구성하고 시장이 위원장이 된다.

- ③ 위원회는 연봉재심청구를 접수한 날로부터 1주일 이내에 청구사항을 심의·의결하여야 한다.
- ④ 위원회의 의결은 출석위원의 과반수로 한다.

제31조(재심결과처리) ① 인사담당 부서장은 연봉재심위원회의 재심결과를 명기하여 위원회 개최 후 1주 이내에 연봉재심위원장 명의로 재심청구자에게 통보하여야 한다.

- ② 재심결과 연봉등급이 조정된 경우에는 조정된 등급으로 연봉계약을 체결하며 재심청구자는 재심결과에 추가로 이의를 제기할 수 없다.

제8장 보칙

제32조(준용) 이 규정에서 정하지 않은 사항에 대하여는 근로기준법 및 공사의 사규를 준용한다.

부칙 <제592호, 2017.9.20>

제1조(시행일) 이 규정은 2017년 9월 29일부터 시행한다.

제2조(다른 규정의 폐지) 규정 제567호 성과연봉제 규정을 폐지한다.

[별표] 평균임금(제3조제12호 관련) <개정 2017.9.20.>

평 균 임 금

구 분	평 균 임 금 의 산 정
임 원	(기본연봉 + 평가급)/12 + 최근 3개월간의 부가급여(학자보조금 제외)/3
직 원	(기본연봉 + 평가급 + 연차수당)/12 + 최근 3개월간의 부가급여(학자보조금 및 연차수당 제외)/3

연 봉 계 약 서

1. 계약사항

가. 연봉계약자

소 속		직 급 (직위)		성 명	
-----	--	-------------	--	-----	--

나. 계약기간 : 년 월 일 ~ 년 월 일

다. 연봉금액 :

기 본 연 봉	원
평 가 급	연봉제규정에 의함
부 가 급 여	보수규정 등에 의함

- 1) 평가급은 당해연도 기관 및 개인평가결과를 토대로 연봉제규정상의 산정방법에 따라 지급한다.
- 2) 기본연봉은 12회로 나누어 지급하고, 평가급 및 부가급여는 연봉제규정과 보수규정 등 관계 사규를 준용한다.
- 3) 퇴직금의 산정기초인 평균임금은 연봉제규정에 따른다.
- 4) 연봉금액은 퇴직금을 포함하지 않는 금액으로 한다.

2. 준수사항

- 1) 공사에 근무하는 동안 본 계약서의 내용을 준수한다.
- 2) 연봉에 관련된 사항을 타인에게 공표하지 않아야 하며, 기타 본 계약서에 명기되지 아니한 사항은 공사의 제반 사규를 준용한다.

본인은 상기 계약사항에 동의하며 준수사항을 엄수하겠습니다.

년 월 일

성명 : (인)

부 산 광 역 시 장

연 봉 계 약 서

1. 계약사항

가. 연봉계약자

소 속		직 급 (직위)		성 명	
-----	--	-------------	--	-----	--

나. 계약기간 : 년 월 일 ~ 년 월 일

다. 연봉금액 :

기 본 연 봉	원
평 가 급	연봉제규정에 의함
부 가 급 여	보수규정 등에 의함

- 1) 평가급은 당해연도 기관 및 개인평가결과를 토대로 연봉제규정상의 산정방법에 따라 지급한다.
- 2) 기본연봉은 12회로 나누어 지급하고, 평가급 및 부가급여는 연봉제규정과 보수규정 등 관계 사규를 준용한다.
- 3) 명예퇴직금의 산정기초인 기본급은 보수규정상의 기본급으로 한다.
- 4) 퇴직금의 산정기초인 평균임금은 연봉제규정에 따른다.
- 5) 연차수당 및 초과근무수당의 산정기초인 통상임금은 연봉제규정에 따른다.
- 6) 연봉금액은 퇴직금을 포함하지 않는 금액으로 한다.

2. 준수사항

- 1) 공사에 근무하는 동안 본 계약서의 내용을 준수한다.
- 2) 연봉에 관련된 사항을 타인에게 공표하지 않아야 하며, 기타 본 계약서에 명기되지 아니한 사항은 공사의 제반 사규를 준용한다.

본인은 상기 계약사항에 동의하며 준수사항을 엄수하겠습니다.

년 월 일

성명 : (인)

부산교통공사사장

[별지 제3호서식] 연봉재심청구서(제29조 관련) <개정 2017.9.20.>

연 봉 재 심 청 구 서					
신청인	소 속				
	직 급		직 위		
	성 명				
연봉통보 접수일					
평가자 면담		일 시	장 소	면담자 (평가담당부서장)	
재심신청사유					
<p>연봉제규정 제29조에 의거 위와 같이 연봉재심을 청구합니다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">재심청구자 : (인)</p> <p>연봉재심위원회위원장 귀하</p>					