

연봉제 규정

(제정) 2014.04.28. 규정 제15호
 (일부개정) 2016.03.15. 규정 제32호
 (일부개정) 2016.09.07. 규정 제40호
 (일부개정) 2017.09.05. 규정 제53호
 (일부개정) 2019.09.20. 규정 제73호
 (일부개정) 2020.08.27. 규정 제93호
 (일부개정) 2021.12.16. 규정 제111호
 (일부개정) 2022.01.17. 규정 제118호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 (재)김해시복지재단(이하“재단”이라 한다)의 연봉제 대상 직원의 연봉제 운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2016.09.07.>

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

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

1. “연봉”이라 함은 임금을 연단위로 결정하여 해당 직원이 연봉 계약 기간 동안 받는 임금 총액을 말하며, 기본연봉, 성과연봉, 부가급여를 합한 금액을 말한다.
2. “기본연봉”이라 함은 기준기본급에 기본가산급을 합한 금액을 말하며, 다음 연도의 기준기본급이 된다.
3. “기준기본급”이라 함은 현년도 기본연봉을 책정하는 기준이 되는 금액으로 전년도 기본연봉 또는 최초 적용되는 기본연봉을 말한다.
4. “기본가산급”이라 함은 해당연도 기본연봉 인상률로서 기준기본급에 정책인상을 또는 가율을 곱한 금액을 말한다.
5. “성과연봉”이란 함은 개인 및 기관의 실적과 능력에 따라 지급되는 금액을 말한다.
6. “부가급여”라 함은 속인적(屬人的)성격의 급여로서 제3호 기준기본급 외의 급여를 말한다.
7. “승진가산급”이라 함은 연봉제 대상자가 승진하는 경우 본봉 및 직책급과 연동되는 급여의 총인상액을 말하는 것으로 [별표 1]과 같다.
8. “강임감급”이라 함은 연봉제 대상자가 강임하는 경우 해당직급의 호봉별 강임차액의 평균을 말하는 것으로 [별표 2]와 같다.
9. “통상임금”이라 함은 「보수 규정」을 준용하되, 봉급을 연봉월액으로 본다.
10. “평균임금”이라 함은 「보수 규정」에 따른다.

11. “정책인상률”이라 함은 김해시장이 매년 제시한 임금 인상률을 말한다.
12. “당사자”라 함은 연봉적용대상자와 연봉계약 체결자를 말한다.
13. “연봉월액”이라 함은 기본연봉 총액을 12개월로 나눈 금액을 말한다.

제2장 적용대상자 및 연봉계약 체결자

제4조(적용대상자) 연봉제의 적용대상은 상근 임원(대표이사), 선임직, 계약직 및 일반4급 이상 부서장으로 한다.<개정 2016.09.07., 2019.09.20., 2020.08.27., 2021.12.16.>

제5조(연봉계약체결자) ① 연봉계약 적용 대상자의 연봉계약은 대표이사는 이사장과 체결하고, 선임직, 계약직 및 일반4급 이상 부서장은 대표이사와 체결한다.<개정 2019.09.20., 2020.08.27., 2021.12.16.>

② 제1항에 따른 연봉계약은 [별지 제1호서식]의 양식에 의하되, 계약서 원본을 2부 작성·서명하여 재단과 연봉제 대상자가 각각 보관한다.

제3장 연봉의 계산 및 지급방법

제6조(연봉의 지급일) ① 기본연봉은 매월 20일에 12분할 지급하고, 성과급은 통보 받은 날로부터 3개월 이내 지급하며, 당해연도 내에 지급한다.<개정 2016.09.07., 2021.12.16.>

② 부가급여 지급일은 「보수 규정」의 관련조항을 준용한다.

③ 연봉지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

제7조(계산기간) ① 연봉계산은 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 임용, 퇴직 등에 있어서 발령일을 기준으로 연봉월액을 일할 계산하여 지급한다.

② 부가급여의 계산은 「보수 규정」에 따른다.

③ 법령의 규정에 의하여 감액된 연봉을 지급받는 자에 대하여 다시 연봉을 감액하고자 하는 경우(동시에 2가지 이상의 사유로 연봉을 감액하고자 하는 경우를 포함한다)에는 중복되는 감액기간에 한하여 이미 감액된 연봉을 기준으로 하여 계산한다.

제8조(결근자의 연봉) ① 「취업 규정」에서 규정하는 법정휴가, 연월차휴가, 특별유급휴가를 초과하여 유계결근한 자에 대하여는 초과 유계결근일수에 해당하는 제수당을 지급하지 아니한다.

② 무계결근자의 결근일수에 대하여는 해당 일수분의 기본연봉과 부가급여(직책수행비, 가족수당, 자녀학비보조수당 제외)를 지급하지 아니한다.

제9조(직위해제자의 연봉) ① 연봉제 대상자의 직위가 해제되었을 때에는 그 기간 중

「보수 규정」을 준용한다.

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

제10조(징계에 의한 연봉제한) 「인사관리 규정」 제48조의 규정에 의하여 징계처분을 받은 경우 연봉은 다음 각 호와 같이 계산 지급하며, 부가급여는 「보수 규정」을 준용한다.<개정 2021.12.16.>

1. 감봉의 경우, 감봉기간 중 연봉월액은 1월당 평균임금 1일분의 2분의 1을, 감봉 총액은 월급여의 10분의 1을 초과하지 못한다.
2. 정직의 경우, 정직기간 중 보수와 복리후생비는 지급하지 아니한다.
3. 강등되어 직무에 종사하지 못하는 3개월 동안 보수를 지급하지 아니하며, 일반 직3급, 4급의 연봉제 적용 대상자가 하위 직급으로 강등된 경우에도 강등되어 직무에 종사하지 못하는 3개월 동안 보수를 지급하지 아니한다.

제11조(파견자의 연봉) ① 다른 기관에 파견 또는 교육 훈련 파견되는 직원의 연봉은 본직에서 근무하는 것에 준하여 지급한다.

② 업무의 필요에 따라 다른 부서에 파견 근무하는 직원의 보수는 파견부서의 근로 조건에 의하여 원소속 부서에서 연봉을 지급한다.

제4장 임원의 연봉 <신설 2020.08.27.>

제12조(기준기본급) 상근 임원(대표이사) 및 선임직 본부장의 기준기본급은 「보수 규정」에 의한다.

[본조 신설 2020.08.27.]<개정 2022.01.17.>

제13조(기본가산급) ① 기본가산급의 재원은 정책인상분으로 한다.

② 기본가산급은 기준기본급에 정책인상률을 곱하여 계산한다.

③ 정책인상률은 매년 김해시장이 정한다.

[본조 신설 2020.08.27.]

제14조(성과연봉) 임원의 성과연봉은 전년도 개인별 근무실적에 따라 「지방자치단체 예산편성 운영기준」의 범위 안에서 김해시장이 정하는 기준에 의하여 결정·지급한다.

[본조 신설 2020.08.27.]

제15조(부가급여) 부가급여는 「보수 규정」에 따른다.

[본조 신설 2020.08.27.]

제5장 직원의 연봉 [제4장에서 이동, 종전 제5장은 제6장으로 이동 2020.08.27.]

제16조(기본연봉의 한계액) 직급별 기본연봉의 한계액은 [별표 3]과 같이 한다.

[제12조에서 이동, 종전 제16조는 제20조로 이동 2020.08.27.]

제17조(신규임용 시 기준기본급) ① 연봉제 적용대상으로 신규임용 된 직원의 기준기본급은 제16조에 따른 한계액의 범위 안에서 자격, 경력, 동급 직원의 연봉수준, 「인사관리규정」 제8조에 따른 직원 봉급 기준표 등을 종합적으로 감안하여 대표이사가 책정한다. <개정 2020.08.27.>

② 연봉제 전환 시 기본 연봉액이 하한액에 미달하는 경우에는 당해 직급 기본연봉의 하한액으로 책정한다.

[제13조에서 이동, 종전 제17조는 제21조로 이동 2020.08.27.]

제18조(승진 시 기준기본급) ① 승진되어 연봉제 적용을 받는 직원은 연말까지는 호봉제를 유지하고, 다음연도 1월 1일에 승진대상 직급호봉의 보수규정상의 봉급을 기준으로 기준기본급을 책정한다.

② 제1항에 따른 기준기본급은 봉급, 명절휴가비, 정근수당, 정근수당 가산금을 합산하여 책정한다.

[제14조에서 이동, 종전 제18조는 제22조로 이동 2020.08.27.]

제19조(승진가산급) 연봉제 직원이 승진하는 경우 현 기준기본급에 [별표 1]의 직급별 승진가산급을 부여한다.

[제15조에서 이동, 종전 제19조는 제23조로 이동 2020.08.27.]

제20조(강임 시 기준기본급) ① 연봉제 직원이 호봉제로 강임하는 경우에는 연말까지 연봉제를 유지하고 다음연도 1월1일 기준으로 호봉제로 전환한다.

② 연봉제 대상자로 강임하는 경우 현 기준기본급에 [별표 2]의 직급별 강임감급을 부여한다.

[제16조에서 이동, 종전 제20조는 제24조로 이동 2020.08.27.]

제21조(기본가산급) ① 기본가산급은 기준기본급에 가율을 곱하여 계산한다.

② 가율은 「지방자치단체 예산편성 운영기준」에 따라 대표이사가 직원 개인별 근무 성적평정등급에 따라 차등을 둔다. <개정 2020.08.27.>

[제17조에서 이동, 종전 제21조는 제25조로 이동 2020.08.27.]

제22조(성과연봉) 직원의 성과연봉은 전년도 개인별 근무실적에 따라 「지방자치단체 예산편성 운영기준」의 범위 안에서 김해시장이 정하는 기준에 의하여 결정·지급한다.
[제18조에서 이동, 종전 제22조는 제26조로 이동 2020.08.27.]

제23조(부가급여) 부가급여는 「보수 규정」에 따른다.
[제19조에서 이동, 종전 제23조는 제27조로 이동 2020.08.27.]

제6장 퇴 직 금[제5장에서 이동, 종전 제6장은 제7장으로 이동 2020.08.27.]

제24조(퇴직금) ① 연봉제 대상자가 퇴직할 때에는 퇴직금을 지급하며, 그 지급기준은 「보수 규정」에 따른다.
② 기존 재직자가 연봉제 대상으로 전환되더라도 근로관계가 계속되므로 퇴직금 적용 대상으로 간주한다.
③ 삭제 <2019.09.20.>
[제20조에서 이동, 종전 제24조는 제28조로 이동 2020.08.27.]

제7장 재심청구 및 처리[제6장에서 이동, 종전 제7장은 제8장으로 이동 2020.08.27.]

제25조(평가자 면담신청) 연봉책정과 관련한 이의가 있는 경우에는 이의 제기자는 연봉 결과를 통보받은 1주 이내에 1차 평가자에게 구두로 이의를 제기하고 면담을 실시하여야 한다.
[제21조에서 이동, 종전 제25조는 제29조로 이동 2020.08.27.]

제26조(연봉재심청구) 이의 제기자가 면담결과에 불복 시 연봉결과 통보 후 10일 이내에 연봉재심청구서를 작성하여 인사부서장에게 연봉재심청구를 할 수 있다.
[제22조에서 이동 2020.08.27.]

제27조(연봉재심위원회 구성 및 개최) ① 연봉재심위원회(이하 '위원회'라 한다)는 상근 임원의 경우에는 이사장이 지정하는 자로 구성하고 위원장은 이사장이 되며, 직원의 경우에는 대표이사가 지정하는 자로 구성하고 위원장은 대표이사가 된다. <개정 2020.08.27.>
② 위원회는 연봉재심청구를 접수한 날로부터 1주일 이내에 청구사항을 심의·의결하여야 한다.
③ 의결은 출석위원의 다수결로 정한다.
[제23조에서 이동 2020.08.27.]

제28조(재심결과처리) ① 인사부서의 장은 연봉재심위원회의 재심결과를 명기하여 위

원회 개최 후 1주 이내에 연봉재심위원장 명의로 이의 제기자에게 통보하여야 한다.
 ② 재심결과 연봉등급이 조정된 경우에는 조정된 등급으로 연봉계약을 체결하며 이의 제기자는 재심결과에 추가로 이의를 제기할 수 없다.

[제24조에서 이동 2020.08.27.]

제8장 보 칙 [제7장에서 이동 2020.08.27.]

제29조(준용) 이 규정에서 정하지 않은 사항에 대하여는 재단 제규정과 「근로기준법」 또는 「지방공무원 보수 규정」을 준용하며, 「보수 규정」의 봉급은 그 성질에 반하지 아니하는 범위에서 기본연봉으로, 월봉급액은 연봉월액으로 본다. <개정 2016.03.15.>
 [제24조에서 이동 2020.08.27.]

부칙<규정 제15호 2014.04.28.>

제1조(시행일) 이 규정은 2014년 4월 29일부터 시행한다.

제2조(고용승계에 따른 특례) 김해시시설관리공단(이하“공단”이라 한다)에서 고용승계 되는 직원의 연봉 계산 등은 공단에서 근무한 경력 및 감액사유 등을 승계하여 재단의 것으로 보며 이를 이유로 재산정하지 아니한다.

부칙<규정 제33호 2016.03.15.>

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

부칙<규정 제41호 2016.09.07.>

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

부칙<규정 제53호 2017.09.05.>

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

부칙<규정 제73호 2019.09.20.>

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

부칙<규정 제93호 2020.08.27.>

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

부칙<규정 제111호 2021.12.16.>

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

부칙<규정 제118호 2022.01.17.>

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

[별표 1]

승진가산급

구분	승진가산급
4급에서 3급 승진 시	5,497,270원

[별표 2]

강임감급

구분	강임감급
3급에서 4급 강임 시	△5,497,270원

[별표 3] <개정 2016.03.15., 2017.09.05.>

직급별 기본연봉의 한계액

직급	연봉한계액	
	상한액	하한액
일반직 3급 (계약 나급) 기본연봉상당	「지방공무원 보수규정」 별표13 제5호의 가목 “임기제 공무원” 5급 (상당) 상한액	「지방공무원 보수규정」 별표13 제5호의 가목 “임기제 공무원” 5급 (상당) 하한액
일반직 4급 (계약 다급) 기본연봉상당	「지방공무원 보수규정」 별표13 제5호의 가목 “임기제 공무원” 6급 (상당) 상한액	「지방공무원 보수규정」 별표13 제5호의 가목 “임기제 공무원” 6급 (상당) 하한액

[별지 제1호서식] <개정 2020.08.27.>

연 봉 계 약 서

I. 계약사항

1. 연봉계약자

소 속		직 급		성 명	
-----	--	-----	--	-----	--

2. 계약기간 : . . . ~ . . .

3. 연봉금액 (1년 기준)

기본연봉	원
성과연봉	당해연도 개인별 근무실적에 의거 별도 지급
부가급여	원

- (1) 기본연봉 및 부가급여는 관련규정상의 산정방법에 따라 지급한다.
- (2) 성과연봉은 자치단체예산편성기준에 의거 당해연도 개인별 근무실적을 근거로 연봉 규정상의 산정 방법에 따라 지급한다.
- (3) 연봉금액은 퇴직금을 포함하지 않는다.

II. 준수사항

- 1. 재단에 근무하는 동안 본 계약서의 내용을 준수함.
- 2. 연봉에 관련한 사항을 타인에게 공표하지 않아야 하며, 기타 본 계약서에 명기되지 아니한 사항은 재단 제규정을 준수함.
- 3. 「지방자치단체 예산편성 운영기준」 준수함.

(재)김해시복지재단 ○ ○ ○과 ○ ○ ○은 상기 계약사항에 동의하며, 연봉 계약을 체결하고 계약서 2부를 작성하여 각 1부씩 보관한다.

년 월 일

계약자 : (재)김해시복지재단 ○○○○○○ ○○○ (인)
(재)김해시복지재단 ○○○○○○ ○○○ (인)