

# 연봉제규정 개정 사전예고

## 1. 제정 이유

- '22년 제2차 노사협의회('22.6.23) 의결사항을 반영하여, 인병휴가자에 대한 연봉 전액 지급 및 휴가자에 대한 연봉 지급기준을 명확히 하고자 함

## 2. 주요 개정 내용

- 인병휴가자에 대한 연봉 일할계산 내용을 삭제함(안 제10조)
- 인병휴가자에 대한 연봉 전액 지급 및 휴가자에 대한 연봉지급 기준을 명확히 함 (안 제11조)
  - \* 종전 : (비업무상 인병휴가) 기준연봉 30% 감액지급, 직무급 미지급

## 3. 의견제출

이 개정안에 대하여 의견이 있는 기관, 개인은 2022년 9월 6일까지 (도착기준) 다음 사항을 기재한 의견서를 주택도시보증공사 인사처로 제출하여 주시기 바랍니다.

가. 예고 사항에 대한 의견

나. 제출자의 성명(기관의 경우에는 기관명과 그 대표자의 성명), 주소 및 전화번호, 이메일 주소

<보내실 곳>

- 주소 : 부산광역시 남구 문현금융로 40, BIFC 18층  
주택도시보증공사 인사처
- 담당자(이메일) : 전보경 차장(bkj@khug.or.kr)
- 전화번호 : 051-955-5384
- 팩스번호 : 051-955-5605

## 4. 예고기간 단축사유[기간 20일 미달 시]

- '22년도 제2차 노사협의회('22.6.23) 의결사항을 연봉제규정에 신속하게 반영하기 위함임

| 현 행                                                                                                                                                                                                                         | 개 정 안                                                                                                                                                                                                                                                  | 개정사유                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>제10조(연봉의 일할계산) ①직원<br/>의 신규채용, 승진, 정직, 감봉,<br/>직위해제, 대기발령, 휴직, <u>인병<br/>휴가, 복직 시의</u> 연봉은 원칙적<br/>으로 발령일로부터 일할 계산한다.</p> <p>② (생 략)</p>                                                                                 | <p>제10조(연봉의 일할계산) ①----</p> <p>-----, <u>복직 등의</u><br/><u>경우에</u> -----.</p> <p>② (현행과 같음)</p>                                                                                                                                                         | <p>인병휴가자<br/>연봉<br/>일할계산<br/>삭제</p>                                                     |
| <p>제11조(연봉 계산 및 적용 예외)</p> <p>① 제8조의 연봉 지급 방법에도<br/>불구하고 다음 각 호에 해당하는<br/>경우의 연봉지급 및 계산방법을<br/>달리 정할 수 있다.</p> <p>1. ~ 6. (생 략)</p> <p>7. <u>인병휴가자의 연봉</u></p> <p>8. ~ 10. (생 략)</p> <p>② 전항의 연봉지급과 계산방법은<br/>세칙으로 정한다.</p> | <p>제11조(연봉 계산 및 적용 예외)</p> <p>①-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. ~ 6. (현행과 같음)</p> <p>7. <u>휴가자의 연봉</u></p> <p>8. ~ 10. (현행과 같음)</p> <p>②-----</p> <p>-----.</p> <p style="text-align: center;">부 칙</p> <p>이 규정은 2022년 10월 1일부터<br/>시행한다.</p> | <p>인병휴가자<br/>연봉전액 지급<br/>및<br/>휴가자의 연봉<br/>지급 기준을<br/>명확히 함<br/>(세칙 제3조<br/>제7항 관련)</p> |

## 연봉제규정

제정 2010. 12. 31.  
 개정 2011. 4. 26.  
 개정 2011. 9. 28.  
 개정 2012. 6. 20.  
 개정 2013. 4. 30.(개폐정리)  
 개정 2015. 1. 26.  
 개정 2015. 6. 30.(개폐정리)  
 개정 2016. 5. 17.  
 개정 2017. 6. 23.  
 개정 2019. 5. 24.  
 개정 2020. 9. 9.(개폐정리)  
 개정 2021. 6. 25.  
 개정 2022. 9. 00.

### 제1장 총 칙

제1조 (명칭) 이 규정은 연봉제 규정(이하 ‘규정’이라 한다)이라 한다.

제2조 (목적) 이 규정은 직원 개인의 능력 및 성과와 공헌도에 따른 공정한 처우를 목적으로 하며 연봉 적용대상자에게 동기부여와 자기계발의식을 고양하고 공사에게는 생산성 향상을 도모하는데 있다.<개폐정리 2015. 6.30>

### 제3조 (적용범위)

- ① 이 규정은 연봉제 적용대상 직원의 연봉계산·지급 등과 관련된 사항에 대하여 타 규정보다 우선하여 적용하며, 연봉제 운영에 관한 세부적 사항은 세칙으로 정한다.
- ② 본 규정에서 정하지 아니한 사항은 관계법령 및 보수규정에 따른다.

**제4조 (적용대상)** ① 이 규정의 적용대상은 세칙으로 정한다.<개정 2016. 5.17, 2017. 6.23>

② <신설 2016. 5.17><삭제 2017. 6.23>

**제5조 (비밀유지)** 직원 및 급여담당자는 자신 또는 다른 직원의 연봉액을 타인에게 누설하여서는 안 된다.

**제6조 (용어의 정의)** 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “연봉제”라 함은 기존의 호봉형 임금지급형태에 갈음하여 개개인의 능력, 성과, 업적 평가에 의해 1년 단위로 임금을 결정하는 임금지급형태를 말한다.
2. “연봉일할계산”은 지급월의 연봉을 그 지급월의 일수로 나누어 계산하는 것을 말한다.
3. “월급”은 기본연봉액을 12분의 1로 나누어 매월 지급하는 것으로 월기본 연봉과 같다.
4. “초임기준연봉”은 임용될 때에 최초로 적용되는 기준연봉을 말한다.
5. <삭제 2019. 5.24>

**제7조 (연봉의 구성)** 연봉체계와 항목별 정의는 다음 각호와 같다.

1. “연봉”이라 함은 기본연봉과 부가연봉 및 성과연봉을 말한다.
2. “기본연봉”은 기준연봉과 직무급으로 구성한다. “기준연봉”은 기본적인 생활을 영위하기 위한 성격의 보수를 말하며 임금인상의 기준이 된다. “직무급”은 직책을 부여받은 보직자에 대하여 그 직책의 중요도, 책임도, 난이도에 따라 차등지급하는 보수를 말한다.<개정 2016. 5.17, 2017. 6.23>
3. “부가연봉”은 시간외근무수당, 연차유급휴가수당으로 구성한다.
4. “성과연봉”은 공사와 개인의 성과를 고려하여 지급하는 연봉으로 성과 부가급과 경영평가성과급으로 구성한다. “성과부가급”은 공사의 부서별 중간평가결과에 의해 지급하는 자체 성과연봉을 말한다. “경영평가성과급”은 공공기관의운영에관한법률 제48조에 의한 경영실적평가에 따라 지급하는 성과연봉을 말한다.<개폐정리 2015. 6.30>

## 제2장 연봉의 계산방법 및 지급기준

### 제8조 (연봉지급방법)

- ① 기본연봉은 월급으로 지급하며, 지급일은 매월 21일로 한다. 만일 그 지급일이 토요일 또는 휴일인 경우에는 순차적으로 그 전일에 지급한다.
- ② 월급은 당월 1일부터 당월 말일까지를 지급대상기간으로 한다.
- ③ 부가연봉은 시간외근무수당이나 연차유급휴가수당의 지급 요건 충족 시 금액을 산정하여 지급한다.
- ④ 성과연봉은 지급에 필요한 평가가 종료된 이후에 금액을 산정하여 지급함을 원칙으로 한다.
- ⑤ 연봉계산에 있어서 “십원” 미만의 단수는 이를 계산하지 아니한다.

**제9조 (지급대상자)** 연봉은 지급대상자에게 직접 지급한다. 다만, 본인의 사망 시에는 근로기준법에서 정하는 유족 순위에 따라 지급한다.

**제10조 (연봉일할계산)** ① 직원의 신규채용, 승진, 정직, 감봉, 직위해제, 대기발령, 휴직, 복직 등의 경우에 연봉은 원칙적으로 발령일로부터 일할 계산한다.<개정 2022. 9. 00>

- ② 신규채용직원의 경우 사무로 인하여 부임기일이 경과하였을 때에는 실제 부임일자로부터 기산한다.

**제11조 (연봉 계산 및 적용 예외)** ① 제8조의 연봉지급방법에 불구하고 다음 각 호에 해당하는 경우의 연봉지급 및 계산방법을 달리 정할 수 있다.

1. 퇴직자의 연봉
2. 잔무처리기간 중의 연봉
3. 휴직자의 연봉
4. 직위해제자의 연봉
5. 대기발령자의 연봉
6. 징계처분자의 연봉
7. 휴가자의 연봉<개정 2022. 9. 00>
8. 결근자의 연봉

9. 취업규칙 제15조에 의한 단시간 근로 직원의 연봉 <신설 2012.6.20>

10. 기타 이에 준하는 경우

② 전항의 연봉지급과 계산방법은 세칙으로 정한다.

### 제3장 기본연봉

#### 제12조 (기준연봉)

① 기준연봉 임금범위는 이사회에서 정한다.<개정 2015. 1.26>

② 연봉제 적용대상자의 개별 기준연봉은 기준연봉 임금범위 내에서 정한다.<개정 2015. 1.26>

#### 제13조 (기준연봉 조정)

① 공사는 임금인상 채용범위 내에서 매년 기준연봉 등의 인상률을 결정한다.<개폐정리 2015. 6.30>

② 개인별 기준연봉은 전항의 기준연봉인상액을 감안하여 부서평가의 최종 평가결과를 반영한 근무평정에 따라 차등조정하며 그 차등조정률은 세칙으로 정한다.<개정 2016. 5.17, 2017. 6.23>

③ 당해 연도 기준연봉 차등조정효과는 익년도에도 누적되어 영향을 미친다.

#### 제14조 (승진시 기준연봉 조정)

① 직급승진의 경우 임금범위는 승진된 해당직급에 따른다.

② 직급승진에 따른 임금범위 변동에 불구하고 기준연봉 금액은 동일하게 적용함을 원칙으로 한다. 다만, 전항의 해당직급 임금범위에 동일한 금액이 없는 경우에는 해당직급의 최저금액을 적용한다.

③ 직급승진 시 승진가산금을 추가하여 승진자의 기준연봉으로 할 수 있다. 가산금의 금액 및 지급기준은 상임이사회에서 정한다.

#### 제15조 (적용기간)

① 연봉적용기간은 당해년도 1월 1일부터 12월 31일까지 1년간으로 함을 원칙으로 한다. 만일 연봉적용기간 이후에도 당해연도 연봉금액이 확정되지 않은 경우는 전년도 연봉에 준하여 지급하되, 연봉금액이 확정되면

당해년도 1월 1일부터 소급 적용한다.

- ② 승진 등 사유로 연도중 본 규정을 적용 받게 되는 경우, 적용기간은 해당 연도에 한하여 발령일로부터 12월 말일까지로 할 수 있다.

#### 제16조 (직무등급의 산정 및 적용)

- ① 공사는 직무의 중요도 및 책임도, 난이도에 따라 직무등급을 산정한다.  
<개폐정리 2015. 6.30>
- ② 직무등급산정을 위한 방법 및 절차는 사장이 따로 정한다.

#### 제17조 (직무급)

- ① 직책을 부여받은 직원에게 직무급을 지급하며, 직무급은 직무등급에 따라 차등지급한다.<개정 2016. 5.17, 2017. 6.23>
- ② 직무등급의 조정, 인사발령 등으로 직무등급이 변경된 때에는 변경된 직무급을 비누적적으로 적용한다.
- ③ 직무급의 표준액 및 차등지급률 등은 이사회에서 정한다.<개정 2015. 1.26>
- ④ 직무급 지급대상 직원이 교육, 파견, 본사 대기 등의 사유로 일정기간 이상 직무가 정하여 지지 않은 경우의 직무등급은 세척으로 정한다.

제17조의2(직무급 적용특례) 이 규정 제17조에 불구하고 인사규정 제29조 제2항의 적용을 받는 직원의 직무급은 제17조제3항에서 정한 직무급표준액의 50%로 한다. [본조신설 2011.9.28]

#### 제18조 (휴직복귀 후 기본연봉)

휴직한 자가 휴직기간 종료 후 복귀한 경우 기본연봉은 휴직 전 기본연봉으로 한다.

### 제4장 부가연봉

#### 제19조 (시간외근무수당)

시간외근무수당의 지급은 “시간외근무지급세칙”에 따른다.

제20조 (연차유급휴가수당) 연차유급휴가수당 지급은 “연차유급휴가지급세칙”에 따른다.

## 제5장 성과연봉

제21조 (성과연봉) ① 공사는 매년 경영성과와 업적달성도 등을 고려하여 성과연봉을 차등지급 한다.<개폐정리 2015. 6.30>

② 성과연봉은 익년도에 영향을 미치지 않는 비누적 성격의 연봉으로 운영한다.

③ <신설 2016. 5.17><삭제 2017. 6.23>

④ <신설 2016. 5.17><삭제 2017. 6.23>

## 제22조 (성과부가급)

① 부서별 중간평가결과에 따라 성과부가급을 지급한다.<개폐정리 2020. 9. 9>

② 성과부가급의 지급기준 등은 상임이사회에서 정한다.

## 제23조(경영평가성과급)

① 경영실적 평가결과에 따라 직원에게 경영평가성과급을 지급한다.<개폐정리 2020. 9. 9>

② 경영평가성과급은 종합근무평정규정 제14조에 의거 산출된 등급에 따라 차등 지급한다.

③ 경영평가성과급 차등 지급기준 등은 상임이사회에서 정한다.

④ 직원이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 경영평가성과급을 지급(지급받은 경영평가성과급을 다시 배분하는 행위를 포함)받은 때에는 그 부당 수령한 경영평가성과급을 환수하고, 1년의 범위에서 경영평가성과급을 지급하지 아니한다.<신설 2021. 6. 25>

## 제6장 연봉계약

제24조(연봉계약) ① 연봉과 관련된 모든 사항은 본 규정에서 정하는 바

에 따르며 연봉계약은 별도로 체결하지 않고 공사의 연봉통보로 갈음한다. 다만, 직원은 최초로 연봉제 적용대상자가 될 때 공사에 연봉제 동의서를 제출해야 한다. <개폐정리 2015. 6.30>

② 제1항의 연봉제 적용대상에 대한 연봉통보 및 동의서 징구 방법과 관련된 세부사항은 세칙으로 따로 정한다.

**제25조(이의신청)** ① 본인 연봉과 관련 하여 이의가 있는 경우 서면으로 이의를 신청할 수 있다.

② 소관부서장은 제1항의 이의신청일로부터 10영업일 이내에 사실관계를 조사하여 심의결과를 당사자에게 통보하여야 한다.

<본조신설 2012.6.20>

**제26조 (재심청구)** ① 제25조에 의한 이의신청자가 심의결과에 불복시 심의결과 통보일로부터 1주일 이내에 인사위원회규정에 따라 설치된 인사위원회에 연봉재심청구를 할 수 있다.

② 인사위원회는 연봉재심청구서를 접수한 날로부터 10영업일 이내에 청구사항을 심의·의결하여야 하며 재심결과를 인사위원회 위원장 명의로 이의신청자에게 통보하여야 한다.

③ 인사위원회 재심결정에 대하여는 불복할 수 없다.

<본조신설 2012.6.20>

## 제7장 퇴직금 및 준정년퇴직금

**제27조(퇴직금 등)** 퇴직금 및 위로금 등은 공사의 보수규정과 근로기준법에 따른다. <개정 2012.6.20><개폐정리 2015. 6.30>

**제28조(준정년퇴직금)** 준정년퇴직금은 공사의 보수규정에 따른다.

<개정 2012.6.20><개폐정리 2015. 6.30>

## 부 칙 <2010.12.31>

제1조 (시행일) 이 규정은 2011. 1. 1.부터 시행한다.

제2조 (기존 연봉의 조정) 본 연봉제 규정을 적용 받는 직원은 기존 연봉 항목을 아래와 같이 조정한다.

- ① 보수규정상의 기본연봉은 기준연봉으로, 직무수당은 직무급으로 각각 변경한다.
- ② 부가연봉은 보수규정상 시간외근무수당과 연차유급휴가수당으로 구성한다.
- ③ 성과연봉 중 성과부가급은 보수규정에서 정한 성과부가급과 업무수당, 가족수당, 조정수당을 합하여 재원으로 하고 이를 지급방법에 따라 차등한다.
- ④ 성과연봉 중 경영평가성과급은 보수규정과 같다.

제3조(최초 기준연봉 설정) 본 연봉제 적용 대상자의 최초 기준연봉은 2010. 12. 31. 기준 기본연봉으로 한다.

제4조(다른 사규의 개정) 이사회규정 중 다음과 같이 신설한다.

제8조 (결의 및 보고사항) 제1항 제2호 나목의 별표1에 다음과 같이 신설한다.

| 구 분     | 규 정 명 |
|---------|-------|
| 인 사 복 지 | 연봉제규정 |

사규관리규정 중 다음과 같이 신설한다.

제6조 (사규의 분류) 본문 별표1에 다음과 같이 신설한다.

| 편 별 | 분 류   | 사규번호 | 사규명       | 소관부서 |
|-----|-------|------|-----------|------|
| 제4편 | 인사·복지 | 4-23 | 연봉제규정     | 인사팀  |
|     |       | 4-24 | 연봉제규정시행세칙 |      |

보수규정 중 다음과 같이 변경한다.

제2조(적용범위) 본문에 단서 “다만, 연봉제규정을 적용받는 직원으로서 동 규정에서 정한 내용이 이 규정과 상이한 내용은 이 규정의 적용을 배제한다.”를 신설한다.

### 부 칙 <2011.4.26>

제1조(시행일) 이 규정은 2011년 4월 26일부터 시행한다. 다만, 부칙 제2조는 2011년 1월 1일부터 적용하고 종전 부칙 제2조는 적용하지 아니한다.

제2조(기존 연봉의 조정) ① 보수규정상의 기본연봉은 기준연봉으로, 직무수당은 직무급으로 각각 변경한다. 다만, 기본연봉 중 일정비율을 상임이사회에서 정하는 바에 따라 성과부가급 재원으로 편입할 수 있다.

② 부가연봉은 보수규정상 시간외근무수당과 연차유급휴가수당으로 구성한다.

③ 성과연봉 중 성과부가급은 다음 각호의 금액을 합하여 재원으로 하고 이를 지급방법에 따라 차등한다.

1. 제1항 단서에 따라 성과부가급에 편입된 기본연봉
2. 보수규정에서 정한 성과부가급
3. 업무수당
4. 가족수당
5. 조정수당

④ 성과연봉 중 경영평가성과급은 보수규정과 같다.

### 부 칙 <2011.9.28>

이 규정은 2011년 9월 29일부터 시행한다.

### 부 칙 <2012.6.20>

이 규정은 2011년 6월 21일부터 시행한다.

### 부 칙 <2013.4.30>

이 규정은 2013년 5월 1일부터 시행한다.

### 부 칙 <2015. 1.26>

이 규정은 2015년 1월 27일부터 시행한다.

### 부 칙 <2015. 6.30>

이 규정은 2015년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙<2016. 5.17>

제1조(시행일) <삭제 2017. 6.23>

제2조(최초 기준연봉 설정) ① <삭제 2017. 6.23>

② <삭제 2017. 6.23>

제3조(기존 연봉의 조정) <삭제 2017. 6.23>

부 칙 <2017. 6.23>

이 규정은 2017년 6월 29일부터 시행한다.

부 칙 <2019. 5.24>

이 규정은 2019년 5월 25일부터 시행한다.

부 칙 <2020. 9. 9>

이 규정은 2020년 9월 10일부터 시행한다.

부 칙 <2021. 6. 25>

이 규정은 2021년 6월 28일부터 시행한다.

부 칙 <2022. 9. 00>

이 규정은 2022년 10월 1일부터 시행한다.