

● 연봉제시행규정(0403)

제정 1999. 1. 1. 규정 제 50호	개정 2007. 11. 29. 규정 제264호	개정 2016. 9. 9. 규정 제500호
개정 2000. 1. 6. 규정 제 77호	개정 2008. 1. 16. 규정 제277호	개정 2016. 12. 27. 규정 제511호
개정 2000. 3. 31. 규정 제 82호	개정 2009. 2. 23. 규정 제305호	개정 2017. 9. 28. 규정 제522호
개정 2000. 12. 20. 규정 제 88호	개정 2009. 4. 1. 규정 제316호	개정 2017. 11. 1. 규정 제524호
개정 2003. 9. 5. 규정 제130호	개정 2010. 3. 31. 규정 제345호	개정 2021. 7. 30. 규정 제627호
개정 2004. 7. 5. 규정 제150호	개정 2012. 9. 27. 규정 제400호	개정 2022. 6. 3. 규정 제658호
개정 2005. 5. 19. 규정 제176호	개정 2014. 11. 12. 규정 제455호	개정 2022. 6. 28. 규정 제662호
개정 2007. 1. 29. 규정 제222호	개정 2015. 12. 31. 규정 제477호	
개정 2007. 3. 28. 규정 제238호	개정 2016. 7. 4. 규정 제491호	

제 1 장 총 칙

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

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 각호와 같다.

1. “연봉”이라 함은 임금을 연단위로 결정하여 해당 임직원이 연봉계약기간동안 받는 임금 총액을 말하며, 기본연봉, 성과연봉, 부가급여를 합한 금액을 말한다.
2. “기본연봉”이라 함은 기준기본급에 기본가산급을 합한 금액을 말한다.
3. “기준기본급”이라 함은 비속인적(非屬人的) 급여로서 종래 기본급, 장기근속수당을 합한 금액을 말한다. <개정 14.11.12, 16.9.9>
4. “기본가산급”이라 함은 당해년도 기본연봉인상율로서 기준기본급에 정책인상율 또는 가율을 곱한 금액을 말한다
5. “성과연봉”이라 함은 공사의 경영평가 결과 및 경영성과계약 또는 개인의 업무성과에 따라, 임직

원에게 당해연도에 한해 차등 지급되는 직원평가급(인센티브평가급, 자체평가급)을 말한다. <개정 16.12.27, 17.11.1>

6. <삭제 10.3.31>
7. “직원평가급”이라 함은 경영평가결과와 개인별 업무성과에 따라 차등 지급되는 금액을 말한다. <개정 10.3.31, 16.12.27>
8. “부가급여”라 함은 속인적(屬人的) 성격의 급여로서 직책급여추진비, 연차수당, 휴일수당, 시간외근무수당, 자격수당, 가족수당을 말한다. <개정 04.7.5, 15.12.31, 22.6.3>
9. “승진가산급”이라 함은 연봉제 대상자가 승진하는 경우 본봉 및 직책급과 연동되는 급여의 총인상액을 말하는 것으로 직급별 금액은 별도로 정한다. <개정 00.3.31>
10. “강임감급”이라 함은 연봉제 대상자가 강임하는 경우 해당직급의 호봉별 강임차액의 평균을 말하는 것으로 직급별 금액은 별도로 정한다. <개정 00.3.31>
11. “기본급”이란 보수규정상의 봉급을 말한다.
12. “직급별 평균기본급”이라 함은 현재 재직중인 해당직급 임직원의 보수규정상 기본급의 평균금액을 말한다.
13. “통상임금”이라 함은 기본연봉, 직책수행비, 자격수당을 말한다. <개정 15.12.31>
14. “평균임금”이라 함은 “별표 3”과 같다.
15. “정책인상율”이라 함은 경기도지사가 매년 제

시한 임원의 임금인상율을 말한다
16. “당사자” 라 함은 연봉적용대상자와 연봉계약체결자를 말한다.

제 2 장 적용대상자 및 연봉계약체결자

제4조(적용대상자) 연봉제의 적용대상은 임원과 3급 이상 직원으로 한다.<개정 00.1.6, 16.7.4, 17.11.1>

제5조(연봉계약체결자) ① 사장 및 감사의 연봉계약은 경기도지사와 체결한다. <개정 04.7.5>
② 본부장과 3급 이상 직원의 연봉계약은 사장과 체결한다. <개정 00.1.6, 04.7.5, 05.5.19, 07.3.28, 16.7.4, 17.11.1>
③ 연봉계약은 “별표 8” 의 양식에 의하되, 계약서 원본을 2부 작성·서명하여 공사와 연봉제대상자가 각각 보관한다.

제 3 장 연봉의 계산 및 지급방법

제6조(연봉의 지급일) ① 기본연봉은 매월 22일에 지급하고, 성과연봉은 매년 12월중 지급을 원칙으로 한다. 단, 지방공기업 예산편성기준에 별도로 정하고 있는 경우에는 그에 따른다. <개정 09.4.1, 16.9.9>
② 부가급여 지급일은 보수규정의 관련조항을 준용한다.
③ 연봉지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

제7조(계산기간) ① 기본연봉과 성과연봉의 계산은 매년 1월1일부터 12월31일까지로 함을 원칙으로 한다.
② 부가급여의 계산은 보수규정의 관련조항을 준용한다.

제8조(신분변경비의 연봉계산) 신분상 변경이 있는 경우의 연봉계산은 다음 각호에서 정하는 바에 따른다.
1. 호봉제 대상자가 연봉제 대상자로 승진하는 경우는 당해년도까지는 호봉제를 유지한 후 다음해 1월1일부터 연봉제로 전환하되, 보수규정상의 승진직급호봉을 기준으로 전환하고, 연봉제 대상자가

승진하는 경우는 별도로 정한 승진가산급을 적용한다.<개정 00.3.31>

2. 퇴직 또는 사망한 때에는 당월 연봉액 전부를 지급하되, 시간외근무수당, 야간근무수당 및 휴일근무수당은 실제 근무시간 해당분을 계산 지급한다.
3. 연중 퇴사자의 성과연봉은 최근의 기관 및 개인 평가 등급으로 월할 계산하여 지급하고, 이 경우에는 역에 의하여 계산하되, 지방공기업 예산편성기준을 준용한다. <개정 15.12.31>

제9조(결근자의 연봉) ① 취업규정에서 규정하는 법정휴가, 연차휴가, 특별유급휴가를 초과하여 결근한 자에 대하여는 초과 결근일수에 해당하는 제수당을 지급하지 아니한다. <개정 04.7.5>
② 무 단결근자의 결근일수에 대하여는 보수를 지급하지 아니한다.

제10조(직위해제자의 연봉) ① 연봉제 대상자의 직위가 해제되었을 때에는 보수규정을 준용한다.
② 직위해제자의 개인성과연봉은 최저지급율을 적용한다.
③ 형사사건으로 계류중인 연봉제 대상자가 무혐의 또는 무죄로 확정된 경우에는 제1항의 기간 중 미지급 차액을 소급하여 지급한다

제11조(징계의 의한 연봉계산) 인사규정 제43조의 규정에 의하여 감봉 및 정직처분을 받을 경우의 연봉은 보수규정을 준용하여 지급하고, 정직의 경우 정직기간 중 직책급을 지급하지 아니한다.

제12조(파견자의 연봉) ① 다른 기관에 파견되는 임원 및 직원의 연봉은 본직에서 근무하는 것에 준하여 지급한다.
② 업무의 필요에 따라 다른 부서에 파견근무하는 직원의 보수는 파견부서의 근로조건에 의하여 원소속부서에서 연봉을 지급한다

제 4 장 임원의 연봉

제13조(기본연봉) 기본연봉은 기준기본급과 기본가산급

을 합산하며 다음년도의 기준기본급이 된다.

제14조(기준기본급 전환 및 책정) ① 기존재직자의 기준기본급은 종래 임원보수를 기준으로 하되, 기준기본급으로 흡수되는 보수항목의 종전 보수액을 전환한다.
② 신규임용자는 업무의 난이도, 경력 등을 고려하여 지방공기업 설립운영기준에 따라 합리적인 수준에서 연봉을 책정한다. <개정 15.12.31>

제15조(기본가산급) ① 기본가산급의 재원은 정책인상분으로 한다.
② 기본가산급은 기준기본급에 정책인상율을 곱하여 계산한다.
③ 정책인상율은 경기도지사가 공사의 전년도 기관평가등급을 감안하여 매년 결정하되, 직무성과평가결과를 반영하여 차등 적용할 수 있다. <개정 07.11.29>

제16조(성과연봉) ① 임원의 성과연봉은 인센티브평가급으로 제26조에 따라 지급하되 지방공기업 예산편성기준에서 따로 정하는 경우 이를 준용한다. <개정 10.3.31, 16.12.27>
② <삭제 10.3.31>
③ 성과연봉은 당해년도에 한해 지급되며 차년도 기본연봉 및 성과연봉에 반영하지 아니한다.

제17조(부가급여) 보수규정 및 복리후생규정의 관련조항을 준용한다.

제 5 장 3급 이상의 직원의 연봉

<개정 2000·1·6, 16.7.4, 17.11.1>

제18조(기본연봉) 기본연봉은 기준기본급과 기본가산급을 합산하며 다음년도의 기준기본급이 된다.

제19조(기본연봉의 한계액) 직급별 기본연봉의 한계액은 아래와 같이 산정하고, 구체적 금액은 별도로 정한다. <개정 00.3.31, 12.9.27>

1. 직급별 기본연봉의 상한액은 당해직급 최고호봉 총보수액과 직상위직급 최고호봉 총보수액의 중간액으로 책정한다.

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

제20조(기준기본급의 전환 및 책정) ① 기존재직자의 기준기본급은 종래 직급호봉별 보수액을 기준으로 하되, 기준기본급으로 흡수되는 보수항목의 종전 보수액을 전환한다. 이 경우 장기근속수당은 매년 연봉계약시 보수규정을 준용하여 조정한다
② 연봉전환시 기본연봉액이 하한액에 미달하는 경우에는 당해 직급 기본연봉의 하한액으로 책정한다.
③ 승진되어 연봉제 대상자로 진입한 자는 연말까지는 호봉제를 유지하고, 익년도 1월 1일에 승진대상 직급호봉의 보수규정상의 봉급을 기준으로 기준기본급을 책정한다. 다만, 우수한 인력을 특별채용할 경우에는 사장과 별도 계약에 의하되, 해당 직급의 기본연봉한계액 내에서 결정한다.

제21조(승진시 기준기본급 책정) 연봉제 대상자가 승진하는 경우 현 기준기본급에 별도로 정한 직급별 승진가산급을 부여한다. <개정 00.3.31>

제22조(강임시 기준기본급책정) ① 연봉제 대상자가 호봉제 대상자로 강임하는 경우에는 연말까지 연봉제를 유지하고 익년 1월1일을 기준으로 호봉제로 전환한다.
② 연봉제 대상자로 강임하는 경우 현 기준기본급에 별도로 정한 직급별 강임감급을 부여한다. <개정 00.3.31>

제23조(기본가산급) ① 기본가산급의 재원은 승급액과 경기도지사가 매년 결정한 연봉제 시행 대상직원의 인건비 인상의 총액으로 한다.

- ② 기본가산급은 기준기본급에 가율을 곱하여 계산한다.
- ③ 가율은 제1항의 총재원을 넘지 않는 범위내에서 근무성적평정등급과 BSC평가등급에 따라 차등을 둘 수 있으며, 차등기준은 “별표 9” 와 같다. <개정 15.12.31>

제24조(성과연봉) 직원의 성과연봉은 인센티브평가급,

자체평가급으로 당해연도에 한해 지급되며 차년도 기본연봉 및 성과연봉에 반영하지 아니한다. <개정 10.3.31, 16.12.27, 17.11.1>

제25조 <삭제 10.3.31>

제26조(직원평가급) ① 직원평가급은 경영평가에 따른 평가급으로 경영평가 등급별 상한 지급률 범위내에서 경기도지사가 결정한 지급율을 연봉(보수)월액에 곱하여 계산한다. <개정 10.3.31, 16.12.27>

② 직원평가급은 제1항에 따라 산출한 총액범위내에서 경영평가결과에 따라 근무성적평정, BSC평정, 다면역량평정을 종합하여 차등지급하며 지급대상, 지급방법 등에 관한 사항은 지방공기업 예산편성기준을 준용한다. <개정 03.9.5, 10.3.31, 16.12.27, 17.9.28>

③ <삭제 10.3.31>

제26조의2 <삭제 17.11.1>

제27조(부가급여) 보수규정 및 복리후생규정의 관련조항을 준용한다.

제 6 장 퇴직금

제28조(퇴직금) ① 연봉제 대상자가 퇴직할 때에는 퇴직금을 지급하며, 그 지급기준은 보수규정에 의한다.
② 기존재직자가 연봉제 대상으로 전환되더라도 근로관계가 계속되므로 퇴직금 적용대상자로 간주한다.
③ 연봉제 대상자로 신규채용시에는 당사자가 계약에 의해 연봉에 퇴직금을 포함시켜 퇴직금 적용대상자로 하지 않을 수 있다.

제 7 장 재심청구 및 처리

제29조(평가자 및 면담신청) 연봉책정과 관련한 이의가 있는 경우에는 이의제기자는 연봉결과를 통보받은 1주 이내에 1차 근무성적평가자에게 구두로 이의를 제기하고 면담을 실시하여야 한다.

제30조(연봉재심청구) 이의제기자가 면담결과에 불복시 연봉결과통보후 10일 이내에 연봉재심청구서를 작성하여 경영기획본부장에게 연봉재심청구를 할 수 있다. <개정 00.3.31, 05.5.19, 07.1.29, 07.3.28. 08.1.16 09.2.23>

제31조(연봉재심위원회 구성 및 개최) ① 임원의 경우는 경기도 소속 5급 이상 3인 이상의 공무원으로 구성하고, 부장급 이상 직원의 경우에는 공사소속 3인 이상의 임원으로 연봉재심위원회(이하 '위원회'라 한다)를 구성한다.<개정 00.3.31>

② 위원회는 연봉재심청구를 접수한 날로부터 1주일 이내에 청구사항을 심의의결하여야 한다.

③ 의결은 출석위원의 다수결로 정한다.

제32조(재심결과처리) ① 경영기획본부장은 연봉재심위원회의 재심결과를 명기하여 위원회 개최 후 1주 이내에 연봉재심위원장 명의로 이의제기자에게 통보하여야 한다. <개정 00.3.31, 05.5.19, 07.1.29, 07.3.28. 08.1.16 09.2.23>

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

제 8 장 보 칙

제33조(준용) 이 규정에서 정하지 않은 사항에 대하여는 공사 제규정과 근로기준법을 준용한다.

제34조(위임규정) 이 규정 시행에 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

제35조(보고의무) 사장은 전년도 12월까지 연봉제시행방안에 대하여 경기도지사에게 보고하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 1999년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(1999년 1월 1일 시행시 유의사항) ①1999년 1월 1일 연봉제 전환시기에는 1998년 인건비수준으로

수평 전환하되, 기본가산급을 실시하지 않고 정기호봉
승급후 실시한다. 단, 임원과 직원중 최고호봉 해당자
의 경우에는 정책인상이나 정기호봉승급을 실시하지
아니한다.

② 기존재직자의 기준기본급 전환시 1999년 1월 승
급자는 1호봉 승급한 후 전환하고, 7월 승급자는 0.5
호봉에 해당하는 정기승급분을 인상한 기준급을 기준
으로 전환한다.

③ 제7조3호의 성과연봉 지급기준에 있어서 1999년
도에는 기관평가의 경우 “다” 급으로 한다.

제3조(행정자치부 보고) 연봉제로 최초 전환하는 1999
년 및 2000년도 연봉제 시행방안은 경기도지사에게
보고후 행정자치부장관에게 보고하여야 한다.

부 칙<00. 1. 1>

이 규정은 2000년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<00. 3. 31>

제1조(시행일) 이 규정은 2000년 3월 31일부터 시행
한다.

제2조(경과조치) 2000년 연봉계약 대상자는 2000년
1월 1일부터 적용, 시행한다.

부 칙<00. 12. 20>

이 규정은 2000년 12월 20일부터 시행한다.

부 칙<03. 9. 5>

이 규정 제26조 제2항의 적용시기는 2003년 9월
5일부터 적용한다.

부 칙<04. 7. 7>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<05. 5. 19>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<07. 1. 29>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<07. 3. 28>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<07. 11. 29>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<08. 1. 16>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<09. 2. 23>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<09. 4. 1>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<10. 3. 31>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<12. 9. 27>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<14. 11. 12>

이 규정은 2013년 1월 25일부터 적용한다.

부 칙<15. 12. 31>

이 규정은 2015년 12월 31일부터 시행한다.

부 칙<16. 7. 4>

이 규정은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<16. 9. 9>

제1조(시행일) 이 규정은 2016년 9월 9일부터 시행
한다.

제2조(소급적용) 이 개정규정 중 제3조 제3호는
2016년 1월 1일부터 소급하여 적용한다.

부 칙<16. 12. 27>

제1조(시행일) ① 이 규정은 2017년 1월 1일부터
시행한다. 다만, 제3조 제5호, 제24조 및 제26조의2
의 “내부평가급” 은 2018년 1월 1일부터 시행한다.

② 부칙 제491호(2016.7.4)로 시행한 개정규정은 그 부칙에도 불구하고, 별표9(제23조 관련)를 제외하고 「지방공기업 성과연봉제 매뉴얼」(행자부 공기업과-3472(2016.8.30)호)에 의하여 2018년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<17. 9. 28>

이 규정은 2017년 9월 28일부터 시행한다.

부 칙<17. 11. 1>

이 규정은 2017년 11월 1일부터 시행한다.

부 칙<21. 7. 30>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<22. 6. 3>

이 규정은 2022년 6월 3일부터 시행한다.

부 칙<22. 6. 28>

이 규정은 2022년 6월 28일부터 시행한다.

【별표 1】 <삭제 00.3.31>

【별표 2】 <삭제 00.3.31>

【별표 3(제3조 관련)】 <개정 15.12.31, 22.6.28>

평 균 임 금

(단위 : 원)

직 급	평균임금 포함범위
임 원	기본연봉, 성과연봉(자체평가급, 인센티브평가급)
직 원	기본연봉, 성과연봉(자체평가급, 인센티브평가급), 연차수당, 휴일수당, 일숙 직수당, 시간외근무수당, 자격수당

【별표 4】 <삭제 00.3.31>

【별표 5】 <삭제 10.3.31>

【별표 6】 <삭제 10.3.31>

【별표 7】 <삭제 10.3.31>

【별표 8(제5조 관련)】 <개정 09.4.1, 15.12.31>

연 봉 제 약 서

I. 계약사항

1. 연봉계약자

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

2. 계약기간 : 년 월 일 ~ 년 월 일

3. 연봉금액

기 본 연 봉	
성 과 연 봉	
부 가 급 여	

- 1) 성과연봉은 당해년도 기관 및 개인평가결과를 토대로 연봉제 시행규정상의 산정 방법에 따라 연말에 결정한다.
- 2) 기본연봉은 12회로 나누어 지급하고, 성과연봉은 연봉제시행규정 제6조에 의거하여 지급하며, 부가급여는 보수규정 및 복리후생규정을 준용한다.
- 3) 명예퇴직수당 및 조기퇴직수당의 산정기초인 기본급은 보수규정상의 봉급으로 한다.
- 4) 연차수당 및 초과근무수당의 산정기초인 통상임금은 연봉제시행규정을 준용한다.
- 5) 퇴직금의 산정기초인 평균임금은 연봉제시행규정 “별표 3”와 같이 한다.
- 6) 연봉금액에는 퇴직금이 포함되어 있지 않음.

II. 준수사항

1. 공사에 근무하는 동안 본 계약서의 내용을 준수함
2. 연봉에 관련된 사항을 타인에게 공표하지 않아야 하며, 기타 본 계약서에 명기되지 아니한 사항은 공사제반기준을 준용함.

본인은 상기 계약사항에 동의하며 준수사항을 엄수하겠습니다.

성명 : (인)

경 기 주 택 도 시 공 사 사 장

【별표 9(제23조 관련)】 <신설 15.12.31, 개정 16.7.4, 17.11.1, 21.7.30.>

기본연봉 차등 방법

등 급	S	A	B	C	D
인원배분	10%	20%	40%	20%	10%
차 등 른	$\alpha \times 2.0$	$\alpha \times 1.5$	$\alpha \times 1.0$	$\alpha \times 0.5$	-

※ α : 임금인상율