

## 양주시시설관리공단 연봉제규정

제정 2006. 10. 1 규정 제 3 호  
개정 2007. 1. 2 규정 제 7 호  
일부개정 2016. 12. 27 규정 제150호  
일부개정 2017. 2. 22 규정 제152호  
일부개정 2017. 12. 21 규정 제165호  
일부개정 2019. 4. 16 규정 제185호

### 제1장 총칙

**제1조(목적)** 이 규정은 양주시시설관리공단(이하 “공단”이라 한다) 임직원의 연봉제 운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2016. 12. 27, 2017. 12. 21, 2019. 4. 16>

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

**제3조(정의)** 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다. <개정 2016. 12. 27, 2017. 2. 22, 2017. 12. 21, 2019. 4. 16>

1. “연봉”이라 함은 임금을 연 단위로 결정하여 해당 임직원이 연봉 계약 기간 동안 받는 임금 총액을 말하며, 기본연봉, 성과연봉, 부가급여를 합한 금액을 말한다.
2. “기본연봉”이라 함은 기준급여에 기본가산금을 합한 금액을 말한다.
3. “기준급여”라 함은 보수규정상 기본급, 관리업무수당, 운영수당, 정액급식비, 직급보조비, 명절휴가비, 장기근속수당을 합한 금액을 말한다.
4. 삭제 <2017. 12. 21>
5. “기본가산급”이라 함은 당해연도 기본연봉 인상률로써 기준기본급에 정책인상율을 곱한 금액을 말한다.

6. “기준기본급”이라 함은 신규연봉자의 최초 기준급여를 말하며, 기본연봉자는 직전년도의 기준급여를 말한다.
7. “성과연봉”이라 함은 기관 및 개인의 실적과 능력에 따라 지급되는 금액으로서 경영평가 평가급 및 자체평가급을 말한다.
8. “부가급여”라 함은 가족수당 및 자녀학비보조수당, 연차수당을 합한 금액을 말하며, 임원의 경우에는 직책급업무추진비를 포함한다.
9. 삭제 <2019. 4. 16>
10. “정책인상률”이라 함은 매년 지방공기업 예산편성기준에서 제시하는 총 인건비 인상률을 말한다. 단, 임원은 경영성과계약에 따라 시장이 매년 제시하는 임금인상률을 말한다.
11. 삭제 <2017. 12. 21>
12. 삭제 <2017. 12. 21>
13. 삭제 <2017. 12. 21>
14. “연봉월액”이라 함은 당해연도 기본연봉을 12월로 나눈 금액을 말한다.  
<신설 2016. 12. 27>

## 제2장 적용대상자 및 연봉계약 체결자

**제4조(적용대상자)** 연봉제의 적용대상은 임원 및 일반3급 이상의 직원으로 한다. 다만, 비상임이사 및 감사를 제외한다. <개정 2016. 12. 27, 2017. 12. 21, 2019. 4. 16>

**제5조(연봉계약체결자)** ① 임원의 연봉계약은 [별표 3] 임원의 연봉 산출기준표에 의하여 시장과 체결한다. <개정 2016. 12. 27, 2017. 12. 21, 2019. 4. 16>  
② 연봉제 적용대상 직원의 연봉계약은 [별표 3-1] 직원의 연봉 산출기준표에 의하여 이사장과 체결한다. <신설 2019. 4. 16>  
③ 연봉계약은 [별지 제1호 서식]의 양식에 의하되, 계약서 원본 2부를 작성

하여 서명 또는 날인한 후, 계약당사자가 각각 보관한다. <개정 2016. 12. 27, 2017. 12. 21>

### 제3장 연봉의 계산 및 지급방법

**제6조(연봉의 지급일)** ① 기본연봉은 연봉월액으로 매월 20일에 지급하고, 성과연봉은 경영평가 결과를 확정·통보 받은 날로부터 3개월 이내에 지급한다. <개정 2016. 12. 27>

② 부가급여의 지급일은 보수규정의 관련 조항을 준용한다. <개정 2016. 12. 27, 2017. 12. 21, 2019. 4. 16>

③ 연봉지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

**제7조(계산기간)** ① 기본연봉과 성과연봉의 계산은 매년 1월 1일부터 12월 31일까지로 함을 원칙으로 한다. 다만, 신규채용 및 승진임용의 경우 기본연봉은 해당연봉을 월할 계산하여 임용일부터 12월 31일까지의 기간에 해당하는 금액으로 책정하고, 성과연봉은 월할 계산하여 지급한다. <개정 2016. 12. 27, 2017. 12. 21, 2019. 4. 16>

② 법정수당 및 기타수당의 계산은 보수규정의 관련 조항을 준용한다. <개정 2016. 12. 27>

**제8조(신분변경시의 연봉계산)** 신분상 변경이 있는 경우 연봉계산은 다음 각 호에서 정하는 바에 따른다. <개정 2016. 12. 27, 2019. 4. 16>

1. 호봉제 대상자가 연봉제 대상자로 승진하는 경우에는 임용일을 기준으로 해당연봉을 월할 계산하여 임용일부터 12월 31일까지의 기간에 해당하는 금액으로 책정하여 전환한다.
2. 퇴직 또는 사망한 때에는 당월 연봉액 전액을 지급하되, 법정수당은 실제 근무시간 해당분을 계산 지급한다.
3. 연봉제 대상자가 호봉제 대상자로 강임 또는 강등되는 경우에는 임용일을

기준으로 월할 계산하여 적용 후 전환한다.

**제9조(결근자의 연봉)** ① 취업규정에서 규정한 법정휴가, 연·월차휴가, 특별 유급휴가를 초과하여 결근한 자와 무계결근자에 대하여는 해당일수분의 연봉일액을 지급하지 아니한다. <개정 2016. 12. 27>

② 삭제 <2016. 12. 27>

**제10조(직위해제자의 연봉)** ① 연봉제 대상자의 직위가 해제되었을 때에는 그 기간 중 기본연봉은 보수규정을 준용하여 지급한다. <개정 2016. 12. 27, 2017. 12. 21>

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

**제11조(징계에 의한 연봉제한)** 인사규정 제48조의 규정에 의하여 감봉 및 정직 처분을 받을 경우의 연봉은 보수규정 제20조를 준용하여 지급한다. <개정 2016. 12. 27>

**제11조의2(휴직기간 중의 연봉 감액)** 휴직기간 중의 연봉은 보수규정 제22조를 준용하여 지급한다.

[본조신설 2016. 12. 27]

## 제4장 임직원의 연봉 <개정 2016. 12. 27, 2017. 12. 21, 2019. 4. 16>

**제12조(기본연봉)** 기본연봉은 기준급여와 기본가산급을 합산하며, 기준급여는 당해연도의 기준기본급이 된다. <개정 2017. 2. 22, 2019. 4. 16>

[전문개정 2016. 12. 27]

**제13조(기준기본급의 전환 및 책정)** ① 기존 재직자의 기준기본급은 종래 보수를 기준으로 하되, 기준기본급으로 흡수되는 보수항목의 종전 보수액을 전환한다. <개정 2017. 12. 21, 2019. 4. 16>

② 신규임용자의 연봉은 보수규정상의 기준기본급을 기준으로 연봉을 결정

한다. <개정 2017. 12. 21>

③ 삭제 <2017. 12. 21>

[전문개정 2016. 12. 27]

**제13조의2** 삭제 <2017. 12. 21>

**제13조의3** 삭제 <2017. 12. 21>

**제14조(기본가산급)** ① 삭제 <2017. 12. 21>

② 기본가산급은 기준기본급에 정책인상율을 곱한 금액으로 한다. <개정 2016. 12. 27, 2017. 12. 21>

③ 임원의 정책인상율은 시장이 공단의 전년도 경영평가결과를 고려하여, 경영성과계약에 따라 매년 결정하고, 직원의 정책인상률은 총인건비 인상률을 기준으로 이사장이 성과평가결과에 따라 결정한다. <개정 2016. 12. 27, 2017. 12. 21, 2019. 4. 16>

④ 삭제 <2017. 12. 21>

⑤ 삭제 <2017. 12. 21>

**제15조(성과연봉)** ① 성과연봉은 보수규정에서 정하는 바에 따르며, 세부사항은 지방공기업 예산편성 기준 및 경영성과계약에 따른다. <개정 2016. 12. 27, 2017. 12. 21>

② <삭제>

③ 성과연봉은 당해연도에 한하여 지급하며, 다음연도 기본연봉 및 성과연봉에 반영하지 아니한다. <개정 2007. 1. 2>

④ 삭제 <2017. 12. 21>

**제16조(법정수당 및 기타수당)** 법정수당 및 기타수당의 경우 보수규정 및 복리후생규정의 관련조항을 준용한다.

[전문개정 2016. 12. 27]

## 제5장 퇴직금

**제17조(퇴직금)** 연봉제 대상자가 퇴직할 때에는 퇴직금을 지급하며, 그 지급 기준은 보수규정에 의한다.

## 제6장 재심청구 및 처리

**제18조(평가자 면담신청)** 연봉책정과 관련하여 이의가 있을 경우 이의 제기자는 연봉결과를 통보받은 날부터 1주 이내에 1차 평가자에게 구두로 이의를 제기하고 면담을 실시하여야 한다.

**제19조(연봉재심청구)** 이의 제기자가 면담결과에 불복시 연봉결과 통보 후 10일 이내에 연봉재심청구서를 작성하여 이사장은 시장에게, 직원은 이사장에게 연봉재심청구를 할 수 있다. <개정 2016. 12. 27, 2019. 4. 16>

**제20조(연봉재심위원회 구성 및 개최)** ① 이사장의 연봉재심위원회(이하 “위원회”라 한다) 구성은 양주시 소속 5급 이상 3인 이상의 공무원으로 구성한다. 다만, 직원은 공단 이사회 비상임이사로 구성하고 위원장은 이사회 의장으로 한다. <개정 2016. 12. 27, 2019. 4. 16>

② 위원회는 연봉재심청구를 접수한 날부터 1주일 이내에 청구사항을 심의, 의결하여야 한다.

③ 위원회는 재적위원 과반수 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수로 의결한다. <개정 2016. 12. 27>

④ 제3항에 따른 의결에 있어 가부동수인 때에는 부결된 것으로 본다. <신설 2016. 12. 27>

**제21조(재심결과처리)** ① 인사부서의 장은 연봉재심위원회의 재심결과를 명기하여 위원회 개최 후 1주일 이내에 연봉재심위원장 명의로 이의 제기자에게 통보하여야 한다. <개정 2016. 12. 27>

② 재심결과 연봉등급이 조정된 경우에는 조정된 등급으로 연봉계약을 체결하며, 이의 제기자는 재심결과에 추가로 이의를 제기할 수 없다.

## 제7장 보칙

**제22조(준용)** 이 규정에서 정하지 않은 사항에 대하여는 공단의 제규정과 근로기준법을 준용한다.

**제23조(위임규정)** 이 규정 시행에 필요한 사항은 내규로 정한다.

**제24조(보고의무)** 이사장은 매년 초 연봉제 시행방안을 시장에게 보고하여야 한다.

### 부칙

이 규정은 공단설립일부터 시행한다.

부칙 <규정 제7호, 2007. 1. 2>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <규정 제150호, 2016. 12. 27>

**제1조(시행일)** 성과연봉제 관련사항은 2018년 1월 1일부터 시행하되, 성과평가와 관련된 사항은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <규정 제152호, 2017. 2. 22>

이 규정은 공포된 날부터 시행한다.

부칙 <규정 제165호, 2017. 12. 21>

**제1조(시행일)** 이 규정은 공포된 날부터 시행한다.

부칙 <규정 제185호, 2019. 4. 16>

**제1조(시행일)** 이 규정은 공포된 날부터 시행한다.

양주시시설관리공단 연봉제규정

[별표 1] 삭제 <2017. 12. 21>

---

[별표 2] 삭제 <2007. 1. 2>

[별표 3] <개정 2017. 12. 21>

임원의 연봉 산출기준표

(단위 : 원)

현	행	연 봉 제 구 성 체 계												
부	기	별	금	액	구	분	지	급	시	기	지	급	기	준
기	본	급			기본연봉	기준기본급	매월				<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기준 : 현행 임원보수</li> </ul>			
	관	리	업	무		기본가산급 (      %)					<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기준 : 전년도 기관평가 등급</li> </ul>			
	운	영	수	당								<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 금액 : 기준 기본급 × 정책인상율</li> </ul>		
	명	절	휴	가										
	직	급	보	조										
	정	액	급	식										
평	가	급	지방공기업 예산편성지침 및 경영성과계약에 의함.											
직	책	급	업	무	추	진	비				부가급여	매월		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 현행유지</li> </ul>
가	족	수	당											
자	녀	학	비	보	조	수	당					2,5,8,11월		

[별표 3-1] <신설 2019. 4. 16>

직원의 연봉 산출기준표(제5조제2항관련)

(단위 : 원)

현	행	연 봉 제 구 성 체 계			
부	기	금	구	지	지
기	별	액	분	급	급
급				시	준
기	본		기	매	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기준 : 보수규정상 보수</li> <li>▪ 기준 : 경영성과계약서</li> <li>▪ 금액 : 기준기본급 × 정책인상율</li> </ul>
		기본연봉	기준기본급	월	
관	리		기본가산급 (      %)		
업	무				
수	당				
(					
기					
본					
×					
1.08					
÷					
12)					
운	영				
수	당				
(					
기					
본					
×					
1.2					
÷					
12)					
명	절				
휴	가				
비					
(					
기					
본					
×					
1.2					
÷					
12)					
직	급				
보	조				
비					
정	액				
급	식				
비					
장	기				
근	속				
수	당				
평	가	지방공기업 예산편성지침 및 경영평가결과에 의함.			
급					
가	족		부	매	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 현행유지</li> </ul>
수	당		가	월	
당			급		
여					
자	녀			2,5,8,11월	
학	비				
보	조				
수	당				
연	차			익년 1월	
수	당				

[별표 4] 삭제 <2017. 12. 21>

---

[별표 5] 삭제 <2017. 12. 21>

[별지 제1호 서식] <개정 2017. 12. 21>

연 봉 계 약 서

I. 계약사항

1. 연봉계약자

소속		직급(직위)		성명	
----	--	--------	--	----	--

2. 계약기간 :

3. 연봉금액

기본연봉	소 계	원
	기준급여	원
	부가급여	원
성과연봉	경영평가 평가급	경영평가 등급 및 성과평가 결과에 의거 결정

- (1) 성과연봉은 당해 연도 기관 및 개인평가결과를 토대로 연봉제운영규정상의 산정방법에 따라 결정한다.
- (2) 기본연봉은 12회로 나누어 지급하고, 성과연봉은 경영평가결과를 확정·통보받은 날부터 3월 이내에 지급하며, 법정수당 및 기타수당은 보수규정을 준용한다.
- (3) 퇴직수당의 산정기초인 기본급은 기본연봉의 월액(1/12)으로 한다.
- (4) 퇴직금의 산정기초인 평균임금은 퇴직 전 3개월간의 평균임금액으로 한다.
- (5) 법정수당의 산정기초인 통상임금은 보수규정을 준용한다.
- (6) 연봉금액에는 퇴직금이 포함되어 있지 않음.

II. 준수사항

1. 공단에 근무하는 동안 본 계약서의 내용을 준수하여야 한다.
  2. 연봉에 관련된 사항을 타인에게 공표하지 않아야 하며, 기타 본 계약서에 명기하지 아니한 사항은 공단의 제규정을 준용한다.
- 본인은 상기 계약사항에 동의하며 준수사항을 엄수할 것을 약속함.

년 월 일

연봉계약자 : (성명) (인 또는 서명)  
 연봉계약 체결자 : (성명) (인 또는 서명)

[별지 제2호 서식] <신설 2016. 12. 27>

연 봉 재 심 청 구 서

신청인	소 속				
	직 급		직 위		
	성 명				
연봉통보 접수일					
연 봉 내 역	계	기본연봉	성과연봉	법정수당	기타수당
평가자 면담	일 시	장 소		면담자(1차평가자)	
재 심 사 유					
<p>연봉제운영규정 제19조에 의거 위와 같이 연봉재심을 청구합니다.</p> <p style="text-align: right;">년      월      일</p> <p style="text-align: right;">재심청구자 :                      (인 또는 서명)</p> <p>연봉재심위원회위원장 귀하</p>					

