

보수규정 개정에 이견 없이 동의함

2018.8.21

케이티 노동조합
위원장 김 해 관 (인)



[보수규정 개정안 신구조문대비표]

현 행	개 정	비 고
<p>제7조(용어의 정의) ① 1.~8. <생략> 9. '임금피크제'라 함은 56세부터 정년퇴직 시점까지의 연령대에 있는 직원에 대하여 기준급 및 역량급과 이를 기준으로 산정되는 보수의 일정 비율을 조정하거나 보수의 운영기준을 달리하는 제도를 말한다.</p>	<p>제7조(용어의 정의) ① 1.~8. <생략> 9. '임금피크제'라 함은 57세부터 정년퇴직 시점까지의 연령대에 있는 직원에 대하여 기준급 및 역량급과 이를 기준으로 산정되는 보수의 일정 비율을 조정하거나 보수의 운영기준을 달리하는 제도를 말한다.</p>	<p>[개정내용] 2018 년 노사합의에 따라 임금피크제의 적용연령을 56 세에서 57 세로 변경</p>
<p>제9조(일할계산 및 단수처리) ①~② <생략> ③ 제1항의 규정에도 불구하고 2년 이상 근속한 자가 휴직(휴직기간 중 보수가 지급되지 않는 휴직에 한한다)된 때에는 휴직된 날이 속하는 월에 적용되는 월기준급과 월역량급을 전액 지급한다. 다만, 그 월에 다시 복직하거나 복직후 6개월 이내 다시 휴직할 때에는 제1항의 규정에 따라 일할계산하여 그 월에 적용되는 월기준급과 월역량급을 지급한다.</p>	<p>제9조(일할계산 및 단수처리) ①~② <생략> ③ <삭제></p>	<p>[개정내용] 휴직월의 월기준급과 월역량급의 지급 기준에 관한 현행 제 9 조 제 3 항을 아래 제 13 조 제 6 호로 이동</p>

현행	개정	비고
제13조(휴직기간중의 보수) 1.~5. <생략>	제13조(휴직기간중의 보수) 1.~5. <생략> 6. <u>2년 이상 근속한 자가 휴직기간 중 보수가 지급되지 않는 휴직을 한 경우에는 휴직월의 월기준급과 월역량급을 전액 지급한다. 다만, 그 월에 다시 복직하거나 복직 후 6개월 이내 다시 휴직할 때에는 제9조 제1항의 규정에 따라 일할계산하여 지급한다.</u>	[개정내용] 휴직월의 월기준급과 월역량급의 지급 기준에 관한 현행 보수 규정 제9조 제3항을 휴직기간 중의 보수에 관한 본조 제6호로 이동
제22조(초과근무수당) ① <생략> ② 제1항에 추가하여 복무관리지침상의 <u>시간외근무</u> , 야간근무, 휴무일 또는 휴일근무에 대한 초과근무수당은 '별표4의2'의 항목에 규정된 가산금을 지급한다.	제22조(초과근무수당) ① <생략> ② 제1항에 추가하여 복무관리지침상의 <u>연장근무</u> , 야간근무, 휴무일 또는 휴일근무에 대한 초과근무수당은 '별표4의2'의 항목에 규정된 가산금을 지급한다.	[개정내용] '시간외근무'를 '연장근무'로 용어 정리
제30조(성과급 지급대상 및 방법) ① <생략> ② 성과급 지급의 기준액은 '월기준급'으로 한다.	제30조(성과급 지급대상 및 방법) ① <생략> ② 성과급 지급의 기준액은 <u>지급일 현재</u> '월기준급'으로 한다.	[개정내용] 성과급 지급 기준액의 산정시기 명확화

현행	개정	비고
<p>제31조의2(C직 및 Sales직의 성과급)</p> <p>① C직 및 Sales직의 성과급에 대해서는 제28조, 제29조, 제29조의2 및 제30조의 규정에도 불구하고 회장이 따로 정한다.</p> <p>② C직에 대해서는 개인별 매출실적의 일정액을 매출인센티브로 지급할 수 있다.</p> <p>③ 제2항의 세부 지급기준은 회장이 따로 정한다.</p>	<p>제31조의2(C직 및 Sales직의 성과급)</p> <p><삭제></p>	<p>[개정내용]</p> <p>2018년 노사합의(C/Sales 직의 G 직 전환)에 따라 C/Sales 직의 성과급 규정 삭제</p>
<p>제40조(희망퇴직금) 인사규정 제27조에 의한 희망퇴직자에 대하여는 월기준급과 월역량급을 합한 금액의 12개월분을 희망퇴직금으로 지급한다. 다만, 퇴직 익일부터 정년퇴직일까지의 잔여기간이 6개월 미만인 자의 희망퇴직금은 월기준급과 월역량급을 합한 금액에 정년까지의 잔여월수를 곱한 금액으로 한다. 다만, 잔여월수 계산시 1월 미만은 1월로 계산한다.</p>	<p>제40조(희망퇴직금) ① 인사규정 제27조에 의한 희망퇴직자에 대하여는 다음 산식에 의하여 계산된 금액을 희망퇴직금으로 한다.</p> <p>$\text{희망퇴직금} = (\text{월기준급} + \text{월역량급}) \times \text{산정월수} \times \text{지급률}$</p> <p>* 보수규정 제42조의 피크임금 기준의 월기준급, 월역량급 적용</p> <p>② '산정월수'는 정년퇴직일 5년이내는 정년퇴직일까지의 잔여월수 매2월당 1월, 5년초과 10년까</p>	<p>[개정내용]</p> <p>2018년 노사합의에 따라 희망퇴직금 규정 개정</p>

현 행	개 정	비 고
	<p><u>지는 잔여월수 매4월당 1월로 하되 최대 45개월까지로 한다. 단, 산정월수 계산 시 정년퇴직일 5년이내는 잔여월수 2월 미만은 1월로 계산하며, 5년초과 10년까지는 4월 미만은 1월로 계산한다.</u></p> <p><u>③ 지급률은 다음 산식에 의하여 계산한다.</u></p> <p><u>지급률=100+ [55- {(20/45)×산정월수}]</u></p>	
<p>제42조(피크임금)</p> <p>① <u>56세</u>가 되는 월의 월기준급과 월역량급의 합으로 한다.</p>	<p>제42조(피크임금)</p> <p>① <u>57세</u>가 되는 월의 월기준급과 월역량급의 합으로 한다.</p>	<p>[개정내용]</p> <p>임금피크제의 적용연령을 56 세에서 57 세로 변경함에 따라 피크임금의 기준 시기도 동일하게 변경</p>

현 행						개 정						비 고
(별표1) 보수의 범위(Pay-Band)						(별표1) 보수의 범위(Pay-Band)						[개정내용] 2018년 임금협약 결과를 반영하여 Pay-Band 를 조정하고, C/Sale 직의 G 직 전환에 따라 C/Sale 직의 Pay-Band 삭제
1. G직/A직 (단위 : 원)						1. G직/A직 (단위 : 원)						
구분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	구분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	
상한	33,640,830	41,266,080	51,582,610	58,030,440	69,636,530	상한	34,313,650	42,091,400	52,614,260	59,191,050	71,029,260	
중간값	28,856,080	34,350,740	42,732,920	49,180,750	58,852,490	중간값	29,433,200	35,037,760	43,587,580	50,164,370	60,029,540	
하한	24,071,320	27,435,400	33,883,230	40,331,060	48,068,450	하한	24,552,750	27,984,110	34,560,890	41,137,680	49,029,820	
2. C직/Sales직 (단위 : 원)						2. C직/Sales직						[개정내용] 2018년 노사합의에 따라 분위별, 등급별 인사평가 인상률 조정
<삭제>						<삭제>						
구분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	구분	S	E	G	N	U	
상한	22,564,080	27,678,610	34,598,260	38,923,040	46,707,650	2분위	4.5%	3.5%	2.1%	0.0%	-1.0%	
중간값	19,625,450	23,310,920	28,933,140	33,257,920	39,745,090	1분위	5.0%	4.0%	2.4%	0.5%	-0.5%	
하한	16,686,820	18,943,230	23,268,010	27,592,790	32,782,530	※ 1분위 : Pay-Band 하한 이상~50%이하 ※ 2분위 : Pay-Band 하한 50%초과~상한 이하						
(별표2) 인사평가 등급별 인상률						(별표2) 인사평가 등급별 인상률						
구분	S	E	G	N	U	구분	S	E	G	N	U	
2분위	4.5%	3.5%	2.1%	0.0%	-1.0%	2분위	4.1%	3.2%	1.8%	0.0%	0.0%	
1분위	5.0%	4.0%	2.4%	0.5%	-0.5%	1분위	4.7%	3.8%	2.2%	0.4%	0.0%	
※ 1분위 : Pay-Band 하한 이상~50%이하 ※ 2분위 : Pay-Band 하한 50%초과~상한 이하						※ 1분위 : Pay-Band 하한 이상~50%이하 ※ 2분위 : Pay-Band 하한 50%초과~상한 이하						

현행	개정	비고																		
<p>(별표3) 승진인상액(기준급+역량급)</p> <p>1. G직/A직 <생략></p> <p>2. C직/Sales직 (단위 : 원)</p> <table border="1" data-bbox="201 486 929 614"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>C1/S1→ C2/S2</th> <th>C2/S2→ C3/S3</th> <th>C3/S3→ C4/S4</th> <th>C4/S4→ C5/S5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>금액</td> <td>350,000</td> <td>1,350,000</td> <td>1,700,000</td> <td>2,000,000</td> </tr> </tbody> </table>	구분	C1/S1→ C2/S2	C2/S2→ C3/S3	C3/S3→ C4/S4	C4/S4→ C5/S5	금액	350,000	1,350,000	1,700,000	2,000,000	<p>(별표3) 승진인상액(기준급+역량급)</p> <p>1. G직/A직 <생략></p> <p>2. C직/Sales직 <삭제></p>	<p>[개정내용]</p> <p>C/Sale 직의 G 직 전환에 따라 C/ Sale 직의 승진인상액 삭제</p>								
구분	C1/S1→ C2/S2	C2/S2→ C3/S3	C3/S3→ C4/S4	C4/S4→ C5/S5																
금액	350,000	1,350,000	1,700,000	2,000,000																
<p>(별표4) 초과근무수당 지급기준</p> <table border="1" data-bbox="201 694 929 1125"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>지급기준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. 초과근무수당</td> <td><생략></td> </tr> <tr> <td rowspan="4">2. 가산금</td> <td>가. <u>교대근무자로서</u> 야간(22:00~06:00)에 근무한 자에게는 다음의 기준에 의하여 지급한다. - 기준연봉월정액×0.5/209×야간 근무시간 (야간시간 중에 휴게시간 1시간 부여)</td> </tr> <tr> <td>나. <생략></td> </tr> <tr> <td>다. <생략></td> </tr> <tr> <td>라. <신설></td> </tr> </tbody> </table>	구분	지급기준	1. 초과근무수당	<생략>	2. 가산금	가. <u>교대근무자로서</u> 야간(22:00~06:00)에 근무한 자에게는 다음의 기준에 의하여 지급한다. - 기준연봉월정액×0.5/209×야간 근무시간 (야간시간 중에 휴게시간 1시간 부여)	나. <생략>	다. <생략>	라. <신설>	<p>(별표4) 초과근무수당 지급기준</p> <table border="1" data-bbox="963 694 1680 1125"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>지급기준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. 초과근무수당</td> <td><생략></td> </tr> <tr> <td rowspan="4">2. 가산금</td> <td>가. <삭제> 야간(22:00~06:00)에 근무한 자에게는 다음의 기준에 의하여 지급한다. - 기준연봉월정액×0.5/209×야간 근무시간 (야간시간 중에 휴게시간 1시간 부여)</td> </tr> <tr> <td>나. <좌동></td> </tr> <tr> <td>다. <좌동></td> </tr> <tr> <td>라. 월 연장근무가 24시간을 초과한 상시일근자에 대하여는 24시간을 초과한 시간을 제1호의 기준에 가산하여 지급한다.</td> </tr> </tbody> </table>	구분	지급기준	1. 초과근무수당	<생략>	2. 가산금	가. <삭제> 야간(22:00~06:00)에 근무한 자에게는 다음의 기준에 의하여 지급한다. - 기준연봉월정액×0.5/209×야간 근무시간 (야간시간 중에 휴게시간 1시간 부여)	나. <좌동>	다. <좌동>	라. 월 연장근무가 24시간을 초과한 상시일근자에 대하여는 24시간을 초과한 시간을 제1호의 기준에 가산하여 지급한다.	<p>[개정내용]</p> <p>당사는 현재 포괄임금제로 월 24 시간에 해당하는 초과근무수당을 지급하고 있고, 이를 넘어서는 연장근로에 대하여도 근로기준법 제 56 조 제 1 항에 따라 수당을 지급할 수 있도록 하는 라.항을 신설</p>
구분	지급기준																			
1. 초과근무수당	<생략>																			
2. 가산금	가. <u>교대근무자로서</u> 야간(22:00~06:00)에 근무한 자에게는 다음의 기준에 의하여 지급한다. - 기준연봉월정액×0.5/209×야간 근무시간 (야간시간 중에 휴게시간 1시간 부여)																			
	나. <생략>																			
	다. <생략>																			
	라. <신설>																			
구분	지급기준																			
1. 초과근무수당	<생략>																			
2. 가산금	가. <삭제> 야간(22:00~06:00)에 근무한 자에게는 다음의 기준에 의하여 지급한다. - 기준연봉월정액×0.5/209×야간 근무시간 (야간시간 중에 휴게시간 1시간 부여)																			
	나. <좌동>																			
	다. <좌동>																			
	라. 월 연장근무가 24시간을 초과한 상시일근자에 대하여는 24시간을 초과한 시간을 제1호의 기준에 가산하여 지급한다.																			
<p>(별표6) 연령별 피크지급률 기준</p> <table border="1" data-bbox="201 1212 929 1316"> <thead> <tr> <th>연령(만)</th> <th>56세</th> <th>57세</th> <th>58세</th> <th>59세</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>피크지급률 (피크임금 대비)</td> <td>90%</td> <td>80%</td> <td>70%</td> <td>60%</td> </tr> </tbody> </table>	연령(만)	56세	57세	58세	59세	피크지급률 (피크임금 대비)	90%	80%	70%	60%	<p>(별표6) 연령별 피크지급률 기준</p> <table border="1" data-bbox="963 1212 1680 1316"> <thead> <tr> <th>연령(만)</th> <th>57세</th> <th>58세</th> <th>59세</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>피크지급률 (피크임금 대비)</td> <td>90%</td> <td>80%</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table>	연령(만)	57세	58세	59세	피크지급률 (피크임금 대비)	90%	80%	80%	<p>[개정내용]</p> <p>2018 년 노사합의에 따라 연령별 피크지급률 조정</p>
연령(만)	56세	57세	58세	59세																
피크지급률 (피크임금 대비)	90%	80%	70%	60%																
연령(만)	57세	58세	59세																	
피크지급률 (피크임금 대비)	90%	80%	80%																	

현행	개정	비고																
(별표7) 임금피크 적용 대상자의 인사평가에 의한 성과보상금 1. G직/A직 <생략> 2. C직/Sales직 (단위 : 원) <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>역량 \ 성과</th> <th>S</th> <th>E</th> <th>G</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <th>S</th> <td>2,800,000</td> <td>2,310,000</td> <td>1,330,000</td> </tr> <tr> <th>E</th> <td>2,590,000</td> <td>2,100,000</td> <td>1,120,000</td> </tr> <tr> <th>G</th> <td>2,170,000</td> <td>1,680,000</td> <td>700,000</td> </tr> </tbody> </table>	역량 \ 성과	S	E	G	S	2,800,000	2,310,000	1,330,000	E	2,590,000	2,100,000	1,120,000	G	2,170,000	1,680,000	700,000	(별표7) 임금피크 적용 대상자의 인사평가에 의한 성과보상금 1. G직/A직 <생략> 2. C직/Sales직 <삭제>	[개정내용] C/Sale 직의 G 직 전환에 따라 C/ Sale 직 임금피크 적용대상자의 성과보상금 삭제
역량 \ 성과	S	E	G															
S	2,800,000	2,310,000	1,330,000															
E	2,590,000	2,100,000	1,120,000															
G	2,170,000	1,680,000	700,000															

※ 부칙 (2018.XX.XX)

제 1 조(시행일) ① 이 규정은 발령일부터 시행한다.

② 제 1 항의 규정에도 불구하고 제 40 조의 개정규정은 2018.5.25.부터, 제 31 조의 2, 별표 1 제 2 항, 별표 3 및 별표 7의 개정규정은 C/Sales 직 직원의 G 직 전환이 완료된 날부터, 제 7 조, 제 42 조, 별표 1 제 1 항, 별표 2, 별표 6의 개정규정은 2019.1.1.부터 시행한다.