기본연봉 책정 지침

제정 2021.12.24. 지침 제46호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 인천관광공사(이하 “공사”라 한다) 「연봉제규정」에 따라 직원의 기본연봉 책정에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용 범위) ① 이 지침은 「연봉제규정」 제4조에 따른 연봉제 적용대상 중 3급 이상 직원과 4급 직원 중 팀장 직책을 받은 직원에 대하여 적용한다.
② 제1항에 따라 연봉제를 적용 받은 직원은 강등, 팀장 직책 미부여 등을 사유로 호봉제로 전환되지 않는다.
③ 이 지침에서 정하지 않은 사항은 사장이 따로 정한다.

제2장 직원의 연봉

제3조(기본연봉) 연봉제 대상자의 기본연봉은 [별표 1]의 개정 전 기본연봉, 관리업무수당, 시간외근무수당, 직급대우수당, 직책수행비, 자체평가급, 다등급 기준의 경영평가 평가급을 합산한 “개정 전 보수총액”과 2022.01.01. 「연봉제규정」 개정에 따라 기본연봉, 직급대우수당, 직책수행비, 자체평가급, 다등급 기준의 경영평가 평가급을 합산한 “개정 후 보수총액”이 동일해지도록 산출된 개정 후 기본연봉으로 한다.

제4조(호봉제 대상자의 신분변경 시 기본연봉) 호봉제 대상자가 팀장 직책을 받아 연봉제로 전환되는 경우에는 당해 연도부터 연봉제로 전환하되, 제3조의 기본연봉에 본인의 승급월에 따른 승급분을 반영한 금액을 기본연봉으로 한다.

제5조(연봉제 대상자의 신분변경 시 기본연봉) ① 연봉제 직원이 승진한 경우에는 기본연봉에 「연봉제규정」 제21조의 승진가산급을 반영한 금액을 기본연봉으로 한다.

② 연봉제 직원이 강등되는 경우에는 「연봉제규정」 제22조에 따라 기본연봉을 감액한다.

제6조(기본연봉 한계액 적용) 제3조부터 제5조에 따른 기본연봉은「연봉제규정」 제19조에 따른 기본연봉의 상한액을 초과할 수 없다.

부 칙 〈제325호, 2021.12.24.〉

제1조(시행일) 이 지침은 2022년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(기본연봉 한계액 적용의 특례) 이 지침 시행일 전 3급 이상 직원과 4급 직원 중 팀장 직책을 받은 직원에 대하여 이 지침에 따라 책정한 기본연봉이 「연봉제규정」 제19조에 따른 기본연봉의 상한액을 초과하는 경우에는 「연봉제규정」 제19조에도 불구하고, 같은 규정 부칙 제2조에 따라 해당 직원의 기본연봉을 그 직원의 기본연봉 상한액으로 한다.

[별표 1] (제3조 관련)

보수총액 구성항목

구 분	구 성 항 목				
개정전 보수총액	기본연봉	+	(제수당) 관리업무수당, 시간외수당, 직급대우수당, 직책수행비	+	(평가급) 자체평가급, 경영평가 평가급
개정후 보수총액 (2022.1.1. 이후)	기본연봉	+	(제수당) 직급대우수당, 직책수행비	+	(평가급) 자체평가급, 경영평가 평가급