

연봉제시행규정

제정 2017.11.17. 규정 제8호
개정 2018.1.4. 규정 제35호
개정 2021.1.18. 규정 제74호
개정 2023.6.30. 규정 제150호
개정 2025.5.13. 규정 제193호
개정 2025.9.8. 규정 제198호
개정 2026.1.19. 규정 제211호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 여수시도시관리공단의 「보수규정」에 따라 임직원의 연봉제 운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.<개정 2021.1.18., 2026. 1. 19.>

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 각 호와 같다. <개정 2016. 12. 30., 2025. 5. 13., 2025. 9. 8., 2026. 1. 19.>

1. “연봉”이라 함은 임금을 연단위로 결정하여 해당 임직원이 연봉계약 기간동안 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, 상여수당, 영업수당, 정액급식비, 직급보조비, 명절휴가비, 가계안정비, 업무추진

진교통비, 직책급업무추진비, 장기근속수당을 합한 금액을 말한다.

4. “기본가산급”이라 함은 당해연도 기본연봉 인상율로서 기준기본급에 정 책인상율 또는 가율을 곱한 금액을 말한다.

5. “성과연봉”이라 함은 여수시도시관리공단(이하 “공단”라 한다)의 경영 평가 결과 및 경영성과계약 또는 개인의 업무성과에 따라 임직원에게 당 해연도에 한해 차등 지급되는 금액을 말한다.

6. “예산성과급”이라 함은 사업비 절감, 수익증대 등 특별한 사유가 발생 한 경우 지급되는 금액을 말한다.<개정 2016.12.30.>

7. “부가급여”라 함은 속인적(屬人的)성격의 급여로서 장려수당, 위험근무 수당, 기술수당, 선임수당, 특정업무수행경비, 가족수당 및 법정수당을 말 한다.<개정 2016.12.30.>

8. “승진가산급”이라 함은 연봉제 대상자가 승진하는 경우 본봉 및 직책급 과 연동되는 급여의 총 인상액을 말하는 것으로 직급별 금액은 별도로 정 한다.

9. “강임감급”이라 함은 연봉제 대상자가 강임하는 경우 해당 직급의 호봉 별 강임차액의 평균을 말하는 것으로 직급별 금액은 별도로 정한다.

10. “기본급”이란 「보수규정」 상의 봉급을 말한다.

11. “직급별 평균기본급”이라 함은 현재 재직 중인 해당 직급 임직원의 「보수규정」 상 기본급의 평균금액을 말한다.

12. “통상임금”이라 함은 「보수규정」을 준용한다.

13. “평균임금”이라 함은 별표 1과 같다.

14. “정책인상율”이라 함은 시장이 매년 제시한 임원의 임금인상율을 말한다.

15. “당사자”라 함은 연봉적용 대상자와 연봉계약 체결자를 말한다.

제2장 적용대상자 및 연봉계약 체결자

제4조(적용대상자) 연봉제의 적용대상은 임원과 3급 이상 직원으로 하되 이사장이 필요하다고 인정하는 경우에는 적용대상을 확대 조정할 수 있다.

제5조(연봉계약 체결자) ① 임원의 연봉 계약은 별표 2에 의하여 이사장은 시장과 체결하고, 이사장 외 임원은 이사장과 체결하며, 별표 10의 산출기준을 적용한다. <개정 2025. 5. 13.>

② 직원의 연봉계약은 별표 3에 의하여 이사장과 체결하며, 별표 11의 산출기준을 적용한다. <개정 2025. 5. 13.>

③ 연봉계약서 원본은 2부를 작성·서명하여 당사자가 각 1부씩 보관한다.

[전문개정 2016.12.30.]

제3장 연봉의 계산 및 지급방법

제6조(연봉의 지급일) ① 기본연봉은 매월 20일에 지급하고, 성과연봉은 매년 12월중 지급을 원칙으로 한다.

② 부가급여 지급일은 「보수규정」의 관련 조항을 준용한다. <개정 2026. 1. 19.>

③ 연봉 지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

제7조(계산기간) ① 기본연봉과 성과연봉의 계산은 매년 1월 1일부터 12월 31일까지로 함을 원칙으로 한다.

② 부가급여의 계산은 「보수규정」의 관련 조항을 준용한다. <개정 2026. 1. 19.>

제8조(신분 변경시의 연봉계산) 신분상 변경이 있는 경우의 연봉계산은 다음 각 호에서 정하는 바에 따른다. <개정 2016.12.30., 2025. 5. 13.>

1. 호봉제 대상자가 연봉제 대상자로 승진하는 경우는 당해년도까지는 호봉제를 유지한 후 다음 해 1월 1일부터 연봉제로 전환하되, 보수규정상의 승진 직급호봉을 기준으로 전환하고 연봉제 대상자가 승진하는 경우는 별도로 정한 승진가산급을 적용한다. 단, 승진 직급 호봉이 제19조제2호에 의한 호봉보다 낮을 경우 제19조제2호의 호봉을 기준으로 전환한다.<개정 2016.12.30.>

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 개인평가 등급으로 월 단위 계산하여 지급하고, 이 경우 15일 이상은 1월로, 15일 미만은 계산하지 아니한다.

4. 중도입사자의 첫 연봉계약 기간은 입사일로부터 해당 연도의 12월 31일까지로 하고, 이후의 연봉계약은 매년 1월 1일부터 12월 31일까지를 기준으로 갱신한다. 첫 계약의 연봉은 근무 기간에 비례하여 산정한다.

제9조(결근자의 연봉) ① 취업규정에서 규정하는 법정휴가, 연차휴가, 특별유급휴가를 초과하여 결근한 자에 대하여는 초과 결근일수에 해당하는 제수당을 지급하지 아니한다.

② 무단결근자의 결근일수에 대하여는 보수를 지급하지 아니한다.

제10조(직위해제자의 연봉) ① 연봉제 대상자의 직위가 해제되었을 때에는 「보수규정」을 준용한다. <개정 2026. 1. 19.>

② 직위해제자의 개인성과 연봉은 최저 지급율을 적용한다.

③ 삭제 <2025. 9. 8.>

④ 형사사건으로 기소되어 직위해제 처분을 받은 사람이 그 처분의 사유가 된 형사사건에 대해 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우, 징계처분을 받지 아니하고 비위행위에 대한 수사 결과 혐의없음으로 사법경찰관이 불송치 하거나 검사가 불기소한 경우에는 해당기간 동안 지급이 제한된 보수를 소급하여 지급한다. <신설 2023. 6. 30.>

제11조(징계에 의한 연봉계산) 「인사규정」 제52조의 규정에 의하여 감봉 및 정직처분을 받을 경우 및 징계처분 등이 취소된 경우의 연봉은 「보수규정」을 준용하여 지급하고, 정직의 경우 정직기간 중 직책급을 지급하지 아니한다. <개정 2016. 12. 30., 2021. 1. 18., 2023. 6. 30., 2026. 1. 19.>

제12조(파견자의 연봉) ① 다른 기관에 파견되는 임원 및 직원의 연봉은 본직에서 근무하는 것에 준하여 지급한다.

② 업무의 필요에 따라 다른 부서에 파견 근무하는 직원의 보수는 파견부

서의 근로조건에 의하여 원 소속부서에서 연봉을 지급한다.

제4장 임원의 연봉

제13조(기본연봉) 기본연봉은 기준기본급과 기본가산급을 합산하며 다음 연도의 기준 기본급이 된다.

제14조(기준기본급 전환 및 책정) ① 기존재직자의 기준기본급은 종래 임원보수를 기준으로 하되, 기준기본급으로 흡수되는 보수항목의 종전 보수액을 전환한다.

② 신규임용자는 「보수규정」 상의 임원의 봉급을 기준으로 연봉을 결정한다. <개정 2026. 1. 19.>

제15조(기본가산급) ① 기본가산급의 재원은 정책인상분으로 한다.

② 기본가산급은 기준기본급에 정책인상율을 곱하여 계산한다.

③ 정책인상율은 시장이 공단의 전년도 기관평가등급을 감안하여 매년 결정 한다

제16조(성과연봉) ① 성과연봉의 기본급에 시장이 결정한 당해연도 기관 평가등급을 기준으로 별표 4에서 결정한 지급율을 곱한 금액으로 결정한다.

② 성과연봉은 당해연도에 한해 지급되며 차년도 기본연봉 및 성과연봉에 반영되지 아니한다.

제17조(부가급여) 「보수규정」의 관련 조항을 준용한다. <개정 2025. 5. 13., 2026. 1. 19.>

제5장 직원의 연봉

제18조(기본연봉) 기본연봉은 기준기본급과 기본가산급을 합산하며 다음 연도의 기준 기본급이 된다.

제19조(기본연봉의 한계액) 직급별 기본연봉의 한계액은 아래와 같이 산정하고, 구체적 금액은 별표 7과 같이하하며 매년 기본급 인상율에 연동하여 조정된 금액으로 적용할 수 있다.

1. 직급별 기본연봉의 상한액은 당해 직급 최고호봉 총보수액으로 책정한다.
2. 직급별 기본연봉의 하한액은 당해 직급 8호봉 총보수액으로 책정한다.

제20조(기준기본급의 전환 및 책정) ① 기존 재직자의 기준기본급은 종래 직급호봉별 보수액을 기준으로 하되, 기준기본급으로 흡수되는 보수항목의 종전 보수액을 전환한다. 이 경우 장기근속수당은 매년 연봉계약시 「보수규정」을 준용하여 조정한다. <개정 2026. 1. 19.>

② 연봉전환시 기본연봉액이 하한액이 미달하는 경우에는 당해 직급 기본연봉의 하한액으로 책정한다.

③ 승진되어 연봉제 대상자로 진입한 자는 연말까지는 호봉제를 유지하고, 익년도 1월 1일에 승진대상 직급호봉의 「보수규정」상의 봉급을 기준으로 기준기본급을 책정한다. 다만, 우수한 인력을 특별채용할 경우에는 이사장과의 별도 계약에 의하되, 해당 직급의 기본연봉 한계액 내에서 결정한다. <개정 2026. 1. 19.>

제21조(승진시 기준기본급 책정) 연봉제 대상자가 승진하는 경우 현 기준기본급에 별표 8의 승진가산급을 부여한다. 승진가산급은 매년 기본급 인상율에 연동하여 조정 지급할 수 있다.

제22조(강임시 기준기본급 책정) ① 연봉제 대상자가 호봉제 대상자로 강임하는 경우에는 연말까지 연봉제를 유지하고 익년 1월 1일을 기준으로 호봉제로 전환한다.

② 연봉제 대상자로 강임하는 경우 현 기준기본급에 별표 9의 강임감급을 부여한다. 강임감급은 매년 기본급 연동하여 조정 지급할 수 있다.

제23조(기본가산급) ① 기본가산급의 재원은 승급액과 시장이 매년 결정한 연봉제 시행대상직원의 인건비 인상의 총액으로 한다.

② 기본가산급은 기준기본급에 가율을 곱하여 계산한다.

③ 가율은 제1항의 총 재원을 넘지 않는 범위 내에서 근무성적 평정등급에 따라 차등을 둔다.<개정 2016.12.30., 2018.1.4.>

제24조(성과연봉) 직원의 성과연봉인 인센티브성과급은 구별하되, 당해 연도에 한해 지급되며 차년도 기본연봉 및 성과연봉에 반영되지 아니한다.

제25조(평가급 및 예산성과급) ① 제24조에 의한 인센티브성과급의 재원, 지급율, 지급시기 등은 「보수규정」 제36조를 따른다.<개정 2018.1.4., 2026. 1. 19.>

② 예산성과급은 성과연봉과 구별되며 사업비 절감, 수익증대 등 특별한 사유가 발생한 경우 지급하며 세부기준은 지방공기업 예산편성지침에 따

른다.

[전문개정 2016.12.30.]

제26조 삭 제 <2011. 10. 4.>

제27조(부가급여) 「보수규정」의 관련 조항을 준용한다. <개정 2025. 5. 13., 2026. 1. 19.>

제6장 퇴직금

제28조(퇴직금) ① 연봉제 대상자가 퇴직할 때에는 퇴직금을 지급하며, 그 지급기준은 「보수규정」에 의한다. <개정 2026. 1. 19.>

② 기존 재직자가 연봉제 대상으로 전환되더라도 근로관계가 계속되므로 퇴직금 적용대상자로 간주한다.

③ 연봉제 대상으로 신규채용 시에는 당사자가 계약에 의해 연봉에 퇴직금을 포함시켜 퇴직금 적용대상자로 하지 않을 수 있다.

제7장 재심청구 및 처리

제29조(평가자 면담신청) 연봉책정과 관련한 이의가 있는 경우에는 이의 제기 자는 연봉결과를 통보받은 1주일 이내에 1차 근무성적평가자에게 구두로 이의를 제기하고 면담을 실시하여야 한다.

제30조(연봉 재심청구) 이의 제기자가 면담결과에 불복 시 연봉결과 통보 후 10일 이내에 연봉재심청구서를 작성하여 이사장에게 연봉재심청구를 할 수 있다.

제31조(연봉재심위원회 구성 및 개최) ① 임원의 경우는 시 소속 5급 이상 3인 이상의 공무원으로 구성하고, 직원의 경우에는 공단 소속 3인 이상의 임원으로 연봉재심위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성한다.<개정 2016.12.30., 2025. 5. 13.>

② 위원회는 연봉재심청구를 접수한 날로부터 1주일 이내에 청구사항을 심의·의결하여야 한다.

③ 의결은 출석위원의 다수결로 정한다.

[제목개정 2025. 5. 13.]

제32조(재심결과 처리) ① 이사장은 연봉재심위원회의 재심결과를 명기하여 위원회 개최 후 1주일 이내에 연봉재심위원장 명의로 이의제기 자에게 통보하여야 한다.

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

제8장 보 칙

제33조(준용) 이 규정에서 정하지 않은 사항에 대하여는 공단 제 규정과 근로기준법을 준용한다.

제34조(위임규정) 이 규정 시행에 필요한 사항은 세칙으로 정한다.

제35조 삭 제 <2011. 10. 4.>

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다. 단, 제4조 및 제24조의 개정규정은 2018년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행 전 여수시도시공사 연봉제 시행규정으로 이미 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

부칙 <제35호, 2018. 1. 4.>

제1조(시행일) 이 규정은 2018년 1월 4일부터 시행한다.

부칙 <제74호, 2021. 1. 18.>

제1조(시행일) 이 규정은 2021년 1월 18일부터 시행한다.

부칙 <제149호, 2023. 6. 30.>

제1조(시행일) 이 규정은 2023년 6월 30일부터 시행한다.

부칙 <제193호, 2025. 5. 13.>

이 규정은 2025년 5월 13일부터 시행한다.

부칙 <제198호, 2025. 9. 8.>

이 규정은 2025년 9월 8일부터 시행한다.

부칙 <제211호, 2026. 1. 19.>

이 규정은 2026년 1월 19일부터 시행한다.

[별표 1] <개정 2025. 5. 13. , 2025. 9. 8.>

평균임금(제3조 관련)

직 급	평균임금 포함범위
임 원	기본연봉, <삭 제>, 가족수당
직 원	기본연봉, <삭 제>, 연차휴가수당, 휴일근무수당, 시간외근무수당, 기술수당, 가족수당, 야간근무수당, 연차수당, 장려수당, 위험근무수당, 선임수당, 특정업무수행경비, 내부평가급

연봉계약서(직원)(제5조 관련)

I. 계약사항

1. 연봉계약자

소 속		직 위(직급)	
성 명		생년월일	

2. 계약기간 : 년 월 일 ~ 년 월 일

3. 연봉금액

기 본 연 봉	
성 과 연 봉	
부 가 급 여	

- 1) 성과연봉은 당해연도 기관 및 개인평가 결과를 토대로 「지방공기업 예산편성기준」의 성과급 편성 기준에 따라 결정한다.
- 2) 기본연봉은 12회로 나누어 지급한다.
- 3) 법정수당(시간외·휴일·야간 수당) 산정기초인 통상임금은 「보수규정」에 의한다.
- 4) 퇴직금의 산정기초인 평균임금은 「연봉제시행규정」의 별표 1과 같이 한다.
- 5) 연봉에는 퇴직금이 포함되어 있지 않음
- 6) 결근, 직위해제, 징계로 임금이 감액되는 경우 감액되는 금액은 연봉산출기준표 항목별 금액을 기준으로 적용한다.

II. 준수사항

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

본인은 상기 계약사항에 동의하며 준수사항을 엄수하겠습니다.

 년 월 일

(공 단) 여수시도시관리공단 이사장 (인)

(근로자) 주 소

성 명

(인)

[별표 4] <개정 2018. 1. 4., 2025. 5. 13., 2026. 1. 19.>

임원 성과급 지급율(제16조관련)

평가 등급		목표이행실적평가				
		S	A	B	C	F
경영 평가	가	「지방공기업 예산편성기준」에 의함				
	나					
	다					
	라					
	마					

[별표 5] 삭제 <2016. 12. 30.>

[별표 6] 삭제 <2011. 10 .4>

[별표 7] <개정 2018. 1. 4., 2025. 5. 13., 2026. 1. 19.>

기본연봉의 한계액(제19조 관련)

(단위 : 원)

직 급	한 계 액	
	상 한 액	하 한 액
2급	「보수규정」 별표 1과 같다	
3급		

[별표 8] <개정 2018. 1. 4., 2025. 5. 13., 2026. 1. 19.>

승진가산급(제21조 관련)

(단위 : 원)

직 급	승 진 가 산 급
3급에서 2급 승진시	1,110,340

[별표 9] <개정 2018. 1. 4., 2025. 5. 13., 2026. 1. 19.>

강임감급(제22조 관련)

(단위 : 원)

직 급	강 임 감 급
2급에서 3급 강임시	△1,110,340

임원의 연봉 산출 기준표(제5조 관련)

1. 연봉계약자

소 속		직 위(직급)	
성 명		생년월일	

2. 연봉산출내역

단위 : 원

항목별	연 봉 제 구 성 체 계			
	금액	연봉구분	지급시기	산출기준
기본급		기본 연봉 (기준기본급 + 기본가산급)	매월	기준 : 당해 직급 및 호봉 기준
영업수당				
장기근속수당				
상여수당				
정액급식비				
업무추진교통비				
명절휴가비				
가계안정비				
직급보조비				
직책급업무추진비				
인센티브평가급	기본연봉월 액 × 지급율	성과연 봉		<ul style="list-style-type: none"> ● 이사장 : 경영성과계약에 의함 ● 이사장 외 : 지방공기업예산편성기준에 의함
가족수당		부가급 여	매월	해당자에 한함

직원의 연봉 산출 기준표(제5조 관련)

1. 연봉계약자

소 속		직 위(직급)	
성 명		생년월일	

2. 연봉산출내역

단위 : 원

항목별	연 봉 제 구 성 체 계			
	금액	연봉 구분	지급시기	산출기준
기본급		기본연봉 (기준기본급 + 기본가산급)	매월	기준 : 당해 직 급 및 호봉 기 준
장기근속수당				
상여수당				
정액급식비				
업무추진교통비				
명절휴가비				
직급보조비				
직책급업무추진비				
인센티브평가급	기본연봉월액 × 지급율	성과연봉	경영평가 및 개인평가 결과 에 의하여 지급율 결정	
자체평가급				
가족수당		부가급여	매월	「 보수규정 」에 의함
장려수당				
위험근무수당				
기술수당				
선임수당				
특정업무수행경비				
시간외근무 수당				
야간근무 수당				「 근로기준법 」에 의함
휴일근무 수당				
연차휴가 수당				

※ 시간외·야간·휴일 근무수당은 4급이하 직원에 한함.

※ 부가급여 지급액은 항목별 사유 변경시 지급액 변경

[별표 12] 삭제 <2018. 1. 4.>