

직원 연봉 조정 지침

2009.03.01. 제정

제1조(목적) 이 지침은 매 학년도에 연봉제 적용 직원들의 정기 연봉 조정 시 적용할 원칙과 기준을 정함을 목적으로 한다.

제2조(근거) 본 지침은 교직원보수교정 제 1장 2조 및 제 3장 12조 ②항에 근거를 둔다.

제3조(연봉책정의 기본원칙) ① 연봉적용 대상자에 대한 연봉은 1년 단위로 정한다.
② 연봉책정을 위한 근무성적평가대상 기간은 전년도 3월1일부터 학년도 말인 당해년도 2월 말일까지로 한다.
③ 각 개인의 연봉의 결정은 당해년도 예산 및 전년도의 연봉을 참조하고 전년도의 업무성과 및 수행할 해당 직무의 난이도를 감안하여 본 지침에 정한 원칙에 따라 정한다.

제4조(근무성적의 평가) 근무성적의 평가는 별도로 마련된 근무성적평정규정에 따른다.

제5조(연봉인상액의 총액) ① 연봉조정대상 총원에 대한 당해년도 예산에 반영된 연봉총액 범위 내에서 학교 총장이 제청하고 이사장이 승인한 금액으로 한다.
② 조정 연봉총액을 결정할 때 예산 수립일 기준에 가까운 시점기준 최근 1년 동안의 소비자물가 상승률, 학교의 지급 여력 등과 함께 평가기간 동안의 직원 생산성 향상과 업무수행 실적을 감안하여 결정할 수 있다.

제6조(연봉인상액의 차등적용 원칙) ① 결정된 총액을 아래 2호에 의해 산정된 비율로 배분하되 천원 단위로 반올림하여 총액을 맞추도록 한다.
② 대상 직원을 S, A, B, C, D의 5등급으로 구분하되 전년대비 인상율을 S등급은 15%, A등급은 12%, B 등급은 10%, C등급은 8%, D등급은 5%로 적용하여 계산한 가중치에 비례하여 인상가능 총액을 배분한 금액을 전년도 연봉에 더하는 방식으로 각 직원의 연봉을 결정하도록 한다.
③ 전호의 방식은 2009년도에만 적용되고 향후 업무 성과나 학교의 급여지급 능력의 변화에 따라 각 개인별 연봉의 가감폭을 확대 시행할 수 있으나 별도의 조정이 이루어지지 아니하면 상기 방식이 계속 적용된다.

- 제7조(특별 조정)** ① 동일한 방식으로 연봉을 결정되기 시작한지 3개년이 경과하고 차등연봉 적용의 누적된 결과로 대상 직원사이의 연봉이 과도한 차이를 보인다고 판단이 되는 경우 총장은 개인별 연봉금액의 기준을 재조정할 것을 직원인사위원회에 요청할 수 있다.
- ② 이러한 직원인사위원회의 검토 결과를 바탕으로 총장은 직원연봉구조 조정안을 마련 이사장의 승인을 득한 경우 이에 따라 새로운 연봉 산정을 위한 기준 금액을 설정 운용할 수 있다.
- ③ 연봉적용 기간 중 승진, 이동 등의 사유로 담당업무가 변경될 경우 해당 직무의 난이도 등을 참조하여 상기 방식에 따라 당해 직원의 연봉을 조정할 수 있다.

제8조(지침의 변경) 학교의 관련 여건의 변화로 인해 새로운 지침의 시행이 필요한 경우 총장은 가능한 한 매 학년도 개시 후 2개월 이내에 관련 지침의 변경이나 개정을 완료하여 공지하도록 한다.

부 칙

(시행일) 본 지침은 2009학년도 연봉을 책정할 때부터 적용한다.