

2013년도 임금 및 단체교섭 협약서

주식회사 케이티와 KT노동조합은 2013년도 단체교섭 타결에 따라 붙임과 같이 합의한다.

- 붙임 : 1. 2013년도 임금 및 단체협약 1부
2. 사내근로복지기금협의회 의결서 1부

2013.5.24

주식회사 케이티
대표이사 회장

이 석 채 이석채

KT 노동조합
위원장

정 윤 모 정진문

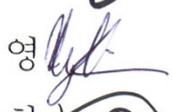
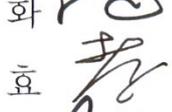
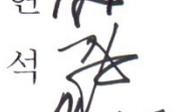
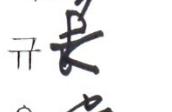
2013년도 임금 및 단체교섭 가협약서

주식회사 케이티와 KT노동조합은 2013년도 단체교섭 타결에 따라 붙임과 같이 합의한다.

- 붙임 : 1. 2013년도 임금 및 단체협약 1부
 2. 사내근로복지기금협의회 의결서 1부

2013.5.21

회사측 위원

대표위원	이 석 채	
위원	김 일 영	
위원	박 용 화	
위원	김 상 호	
위원	박 정 태	
위원	윤 차 현	
위원	신 광 석	
위원	신 현 옥	
위원	임 중 택	
위원	이 성 규	
간사	윤 성 옥	

노조측 위원

대표위원	정 윤 모	
위원	황 성 관	
위원	한 호 섭	
위원	차 완	
위원	최 장 복	
위원	전 형 집	
위원	김 배 정	
위원	박 상 인	
위원	박 준 용	
위원	김 인 관	
간사	권 상 기	

2013년도 임금 및 단체협약

주식회사 케이티와 KT노동조합은 회사가 처한 경영 위기가 심각하다는 점에 인식을 같이 하며,
이를 극복하기 위해 노사가 함께 공동 노력하여 조속한 시일 내에 회사를 정상화 함은 물론 회사와 종사원의 미래 가치 극대화를 위해 상호 최선의 노력을 다하기로 하고,
2013년도 임금 및 단체협약 갱신을 위한 단체교섭 결과 다음과 같이 합의한다.

1. 임금협약

○ 2013년도 임금은 현 수준을 유지한다.

2. 단체협약

○ 단체협약 갱신에 대하여는 붙임과 같이 합의한다.

붙임 : 2013년도 단체협약 1부

2013.5.21

주식회사 케이티
대표이사 회장

이 석 채



KT 노동조합
위원장

정 윤 모



사내근로복지기금협의회 의결서

주식회사 케이티와 KT 노동조합은 어려운 경영환경에서도
직원 복리후생 증진에 만전을 기하기 위해
2013년도 사내 복지기금을 843억원 출연한다.

아울러 글로벌 우량기업 수준의 복지제도 구현 및 복지 수혜
확대를 위해 글로벌 복지 트렌드 도입 및 복지 수혜 균등화 등
바람직한 개선 방안을 지속 협의하기로 한다.

2013.5.21

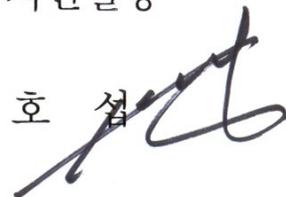
주식회사 케이티
경영지원실장

신 현 욱



KT 노동조합
사업지원실장

한 호 섭



노 사 합 의 서

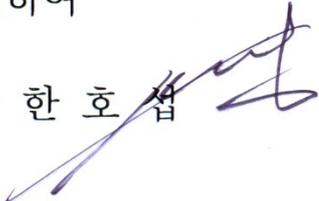
주식회사 케이티와 KT노동조합은 종사원과 회사의 미래가치 향상을 위해 붙임과 같이 합의한다.

붙임 : 인사·보수 등 제도 개선사항 1부

2013.5.21

주식회사 케이티
회장을 대리하여

KT 노동조합
위원장을 대리하여

인재경영실장 김 상 효  사업지원실장 한 호 섭 

부속 노사 합의서

주식회사 케이티와 KT노동조합은 멀티 페이밴드 도입과 관련하여 붙임과 같이 합의한다.

붙임 : 최초 Pay-Band 상향 배치 등에 관한 사항

2013.5.21

주식회사 케이티
회장을 대리하여

인재경영실장 김 상 효 

KT 노동조합
위원장을 대리하여

사업지원실장 한 호 섭 

[붙임]

최초 Pay-Band 상향 배치 등에 관한 사항

I. 밴드 상향 배치

1. 배치 시점의 기본 마일리지와 최근 3년간의 마일리지를 혼합하여 다음에 해당하는 직원의 밴드를 상향 조정한다.

최초배치	기본마일	최근 3년마일	지사장급 직책 경험	상향배치
밴드1	100M 이상	50M 이상	-	밴드2
	150M 이상	50M 이상	○	밴드3
밴드2	150M 이상	50M 이상	-	밴드3

2. 최근 3년 마일리지 계산시에는 다음 기준을 적용한다.

최초배치	상향배치	최근 3년 마일
밴드1	밴드2	평가마일리지+기타마일리지(년간 3마일 限)
	밴드3	평가마일리지
밴드2	밴드3	100마일급 이상 직책 수행기간 동안의 평가마일리지

3. 시행일은 2013.7.1일자로 한다.

II. 역할급 지급

1. 밴드 상향 조정된 직원의 해당 밴드 역할급은 2014.1.1일부터 지급한다.

I. 인사제도

1 전직원 멀티 페이밴드(Multi Pay Band) 도입

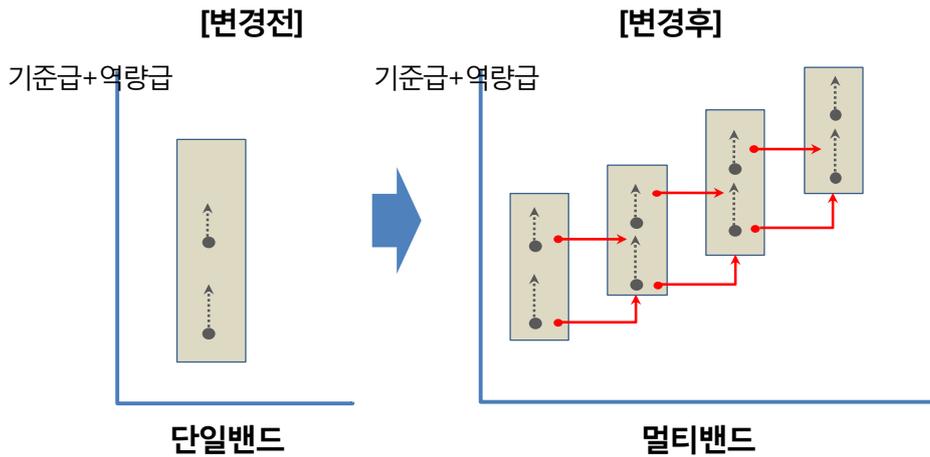
□ 도입 취지

- 역할과 역량에 맞는 단계적 임금상승을 통해 직원성장 비전 제시 및 동기부여
- 역할급 신설에 따른 실질적 승진 부활 효과로 추가적인 임금 상승 가능

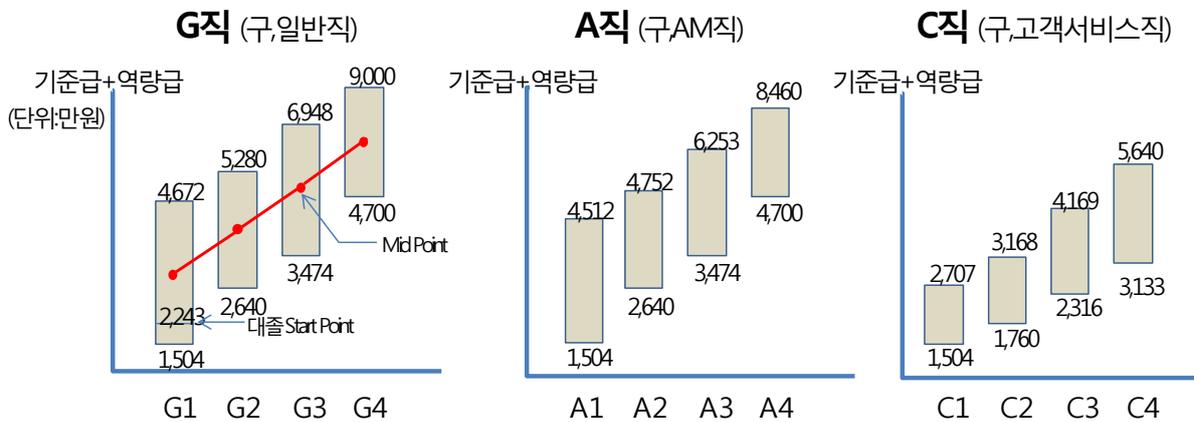
□ 기본 설계안

○ 기존 단일밴드를 4개의 밴드로 분리

- 기준급+역량급의 상한을 기존 최대 6,700만원 → 최대 9,000만원까지 대폭 상향



- 일반직은 G직, AM직 A직, 고객센터서비스직은 C직으로 명칭을 변경한 후 특성에 따라 G밴드, A밴드, C밴드로 구분



※ G= General, A=Account Manager, C=Customer Service

< 밴드별 「기준급+역량급」 상하한 >

(단위 : 만원/년)

구분	일반직				AM직				고객서비스직			
	G1	G2	G3	G4	A1	A2	A3	A4	C1	C2	C3	C4
상한	4,672	5,280	6,948	9,000	4,512	4,752	6,253	8,460	2,707	3,168	4,169	5,640
하한	1,504	2,640	3,474	4,700	1,504	2,640	3,474	4,700	1,504	1,760	2,316	3,133

□ 최초 밴드 배치

○ 직책 및 마일리지 혼합 적용하여 배치

- 1차 : 150마일급 이하 직책자를 우선 배치

밴드(G/A/C)	밴드1	밴드2 (100마일이하급)	밴드3 (150마일급)	밴드4
구성	팀원	현업팀장/SM/CA	본사지팀장/지사장	-

※ 단, SM/CA중 기존 직책수당 미지급자는 밴드I 배치 (향후 밴드이동기회 부여 차원)

- 2차 : 우수직원에 대해 최근 3년 마일리지에 따라 밴드II, 밴드III로 상향 배치

1차 배치	누적 마일	최근 3년 마일	최근 3년 지사장급 경험	상향 배치	*최근 3년 마일리지 기준
밴드1	100 ↑	50 ↑	-	밴드2	평가+기타마일리지 ^{주1)} (기타는 연간 3마일 限)
	전문직(Meister, 변호사)		-		
밴드2	150 ↑	50 ↑	○	밴드3	평가마일리지
	150 ↑	50 ↑	-		100마일급 이상 직책 기간의 평가마일리지

주1) 기타마일리지 : 직책(3~7), 조정(±15), 전문성(1~3), 조직기여(~20), 재량(~5)

< 평가 마일리지 (가중치 미적용) >

구분	A	B	C+
성과	12	9	5
역량	6	4	2
합산	18	13	7

○ 시행일 : 2013.7.1일자 (BIT 개인인사카드에서 확인 가능토록 구현 예정)

□ **밴드 이동**

○ **밴드 상향 이동**

- 밴드 정기 이동은 년 1회 실시를 원칙으로 하며, 1회 1단계 이동
- 부서 인사위원회에서 심사대상자 중 T/O 범위 내 최종 선발
- 심사대상자 : 최근 3년 or 5년간 획득 마일리지가 일정 기준 이상인자

< 밴드이동 심사대상 기준 마일리지 >

구분	밴드1 → 밴드2	밴드2 → 밴드3	밴드3 → 밴드4
최근 5년	40	50	55
최근 3년(발탁)	30	40	45

ex) A/A(18)+B/B(13)+C+/C+(7) = 38마일 (밴드1→밴드2로의 상향 이동 심사 기준 대상)

- 기준 마일리지 운영 방식
 - ① 1차 배치자는 현 직책을 최종으로 보임 받은 해부터 밴드 이동 기준마일리지 반영
 - ② 2차 배치자는 제도 시행 해인 2013년부터 반영(CA 포함)
 - ③ 밴드이동 후 0 마일로 리셋
 - ④ 기본마일리지는 폐지, 평가마일리지는 가중치 미적용
 - ⑤ 기타마일리지는 연간 최대 3마일 반영
 - ⑥ 5개년 이전에 획득한 마일리지는 순차적으로 소멸
 - ⑦ 신입사원은 별도 고과기간(2년) 이후, 2년 이내에 20마일 이상 획득시 밴드이동 심사 대상 포함

○ **밴드 하향 이동**

- 2년 연속 인사평가등급 D/D 이하 또는 중징계자

○ **시행일 : 2014.1.1 시행하되 2013년 인사평가부터 반영**

□ **밴드별 역할급 신설**

○ **밴드2부터 정액의 역할급을 매월 지급, 실적수당(초과근무수당 등)계산에 포함**

구분		밴드2	밴드3	밴드4
월	역할급	20만원	30만원	50만원
연간	역할급	240만원	360만원	600만원
	초과근무수당	40만원	59만원	99만원
	계	280만원	419만원	699만원

- 역할급은 직책과 상관없이 지급(밴드 상한 초과자도 적용)
- 밴드 상하향 이동시 해당 밴드의 역할급으로 조정

○ 시행일 : 1차 배치자는 '13.7.1일부터,

2차 배치자 및 '13년도 평가에 따른 밴드상향이동자는 '14.1.1일부터

※ 밴드2 역할급 지급에 따라 Change Agent는 배치 후 직책 폐지

※ 밴드2 이동 가능에 따라 3~7년차 가산인상률 제도 폐지

□ 직책 선발 및 직책급 신설

○ 직책자는 모든 밴드에서 선발 가능, 직책 해임되거나 하위 직책을 맡더라도 밴드는 유지

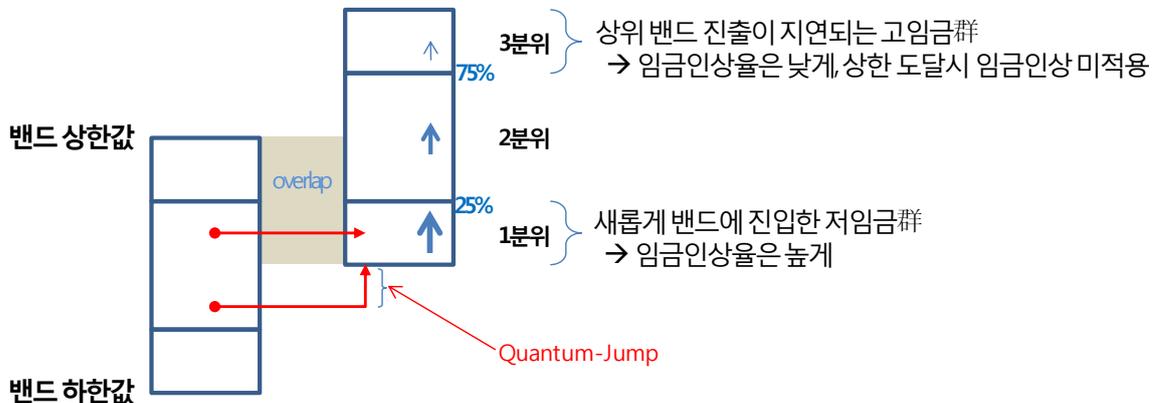
○ 직책에 따라 직책급 매월 지급, 실적수당(초과근무수당 등)계산에 포함

구 분		본사 팀장/지사장급	현업팀장급	SM
월	직책급	30만원	20만원	15만원
연 간	직책급	360만원	240만원	180만원
	초과근무수당	59만원	40만원	30만원
	계	419만원	280만원	210만원

○ 기존 직책수당은 역할급+직책급으로 전환후, 차액은 기준급+역량급에서 가감

□ 인사평가에 따른 인상 방식 변경

○ 각 밴드별로 3개의 분위를 설정하고 분위별 인사평가인상률 차등 적용



<분위별 인사평가인상률>

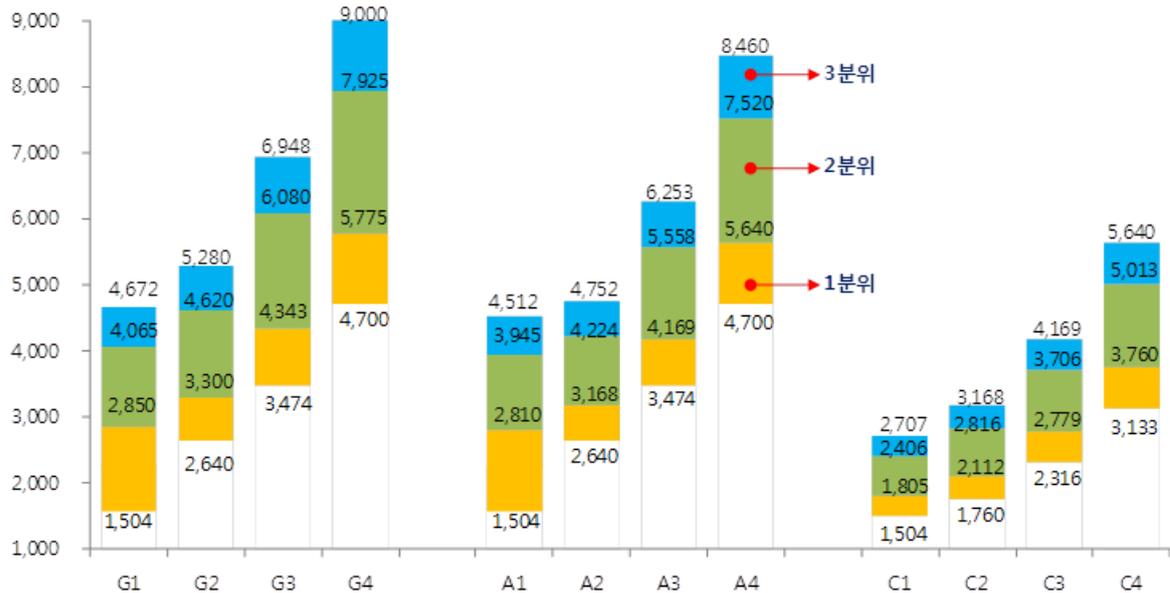
구분	A(10%)	B(20%)	C+(20%)	C(30%)	D(15%)	F(5%)
3분위(75%초과~상한)	4.0%	3.0%	2.5%	1.5%	0.0%	-1.0%
2분위(25%초과~75%)	5.0%	4.0%	3.5%	2.0%	0.5%	-0.5%
1분위(밴드하한~25%)	5.5%	5.0%	4.0%	3.0%	1.5%	0.0%

※ 밴드하한 미달자는 1분위 인상률 적용

※ 분위 : 밴드 내에서 상대적 위치를 각각 25%와 75%가 되는 지점으로 구분한 범위

<페이밴드별 분위 구분(기준급+역량급)>

(단위 : 만원)



○ 밴드 상한 초과자 임금관리

- 제도시행 3년간은 3분위 평가인상률 적용 후 4년차부터는 기준연봉 인상 미적용
- 제도 시행 1년 내 밴드 상한 도달시 2년간, 2년 내 도달시 1년간 유예기간 적용

2013~2015(3년)	2016년
3분위 인사평가 인상률 적용	기준연봉 인상 없이 임금인상분을 주 ¹⁾ 일시불로 지급

주¹⁾ 기준급, 역량급, 초과근무수당에 대한 인사평가 인상분은 연봉조정시기에 일시불로 지급

○ 상위 Pay-Band 이동시 기준급과 역량급의 합이 상위 Pay-Band 하한에 미달할 경우 해당 밴드 하한치를 기준으로 기준급과 역량급을 조정 (Quantum-Jump)

※ 단, 총인상률은 인사평가인상률 포함 최대 15%

예시) G2, [기준급+역량급] 3,200만원에서 인사평가인상률 5.5%(A/A)로 G3로 밴드이동시

- ① 인사평가인상률 적용시 3,376만원이나, G3 하한 3,474만원까지 인상
- ② 밴드 상향 이동에 따라 G2 역할급 240만원 → G3 360만원 인상

2 인사평가제도 개선

1. 평가그룹 통합

- 취지 : 연령, 연봉수준과 상관없이 성과에 기반한 평가 체계로 전환
- 주요 내용 : 기준연봉 3천만원 초과/이하 그룹 통합

구분	기존	개선
평가그룹	① 기준연봉 3천만원 이하 ② 기준연봉 3천만원 초과 ③ 직책자 ④ 고객센터서비스직 ⑤ 입사 2년 미만 신입사원	① 비직책자(SM 포함) ② 직책자 ③ 고객센터서비스직 ④ 입사 2년 미만 신입사원

※ 평가그룹 단일화에 따라 연봉 수준에 따른 평가상 유불리 제거를 위해 평가점수 산정시 연봉수준을 반영하는 보정계수 도입 (고생산성 불이익 방지)

- 시행일 : 2013년 인사평가부터

2. 성과/역량평가간 ±1등급 차이 제한 폐지

- 취지 : 등급 차이 제한시 공정한 역량평가를 받지 못하는 문제점 해소
- 주요 내용

기존 (예시)	개선
· 성과평가가 A인 경우, 역량평가는 A/B만 가능 ----- · 성과평가가 D인 경우, 역량평가는 C/D/F만 가능	· 성과평가 및 역량평가를 전 등급에서 부여 가능

- 시행일 : 2013년 인사평가부터

3. 평가 단계 개선

□ 취지 : 인사평가의 객관성과 공정성 제고

□ 주요 내용

○ 적용대상 : Customer부문 지역 고객본부 내 지사 및 사업지원센터,
네트워크부문 지역 네트워크운용단 운용센터

○ 평가방법

기존	개선
<ul style="list-style-type: none"> · C+이상 : 3단계 (팀장→지사장/센터장→단장) · C 이하 : 2단계 (팀장→지사장/센터장) 	<ul style="list-style-type: none"> · A~F 전체 : 지사장/센터장 최종 평가 * 단, 본부장/단장은 지사/센터 성과에 따라 고과총량제^{주1)} 적용

주1) 고과총량제 : 본부/단 내 성과 우수(상위 10%), 부진(하위 10%) 지사/센터에 대해
고과등급별 분포비 5% 내 조정권한 부여

□ 시행일 : 2013년 인사평가부터

4. 평가 예외 기준 개선

□ 취지 : 평가 형평성 제고 및 직원 처우 기준 명확화

□ 주요 내용

기존	개선
<ul style="list-style-type: none"> · 평가기간 중 휴직/수습직원 평가 미실시하나 휴직 : C등급, 수습 : D 등급 부여 	<ul style="list-style-type: none"> · 평가기간 중 미근무자 평가 미실시 (평가등급은 '평가제외'로 표기), 처우 0% ※ 단, 법정휴직 및 리프레쉬휴직의 경우 C등급 적용
<ul style="list-style-type: none"> · 직위해제/징계처분 직원 성과평가 C등급 이상 부여 금지 	<ul style="list-style-type: none"> · 직위해제/징계처분 직원 성과평가 역량평가 모두 C등급 이상 부여 금지
<ul style="list-style-type: none"> · 6월 이상 교육훈련 직원 교육훈련 성과 평가 반영 	<p>[폐지]</p>

□ 시행일 : 2013년 인사평가부터

5. 평가 시기 개선

취지 : 대내외 환경 급변에 따른 평가 시기 탄력성 부여

주요 내용

	기존	개선
역량 평가	· 매년 11월에 실시	· 매년 연간 기준 실시
기타 평가	· 매년 11월 말 기준 12월에 실시	· 매반기 기준 실시

시행일 : 기 시행 (인사규정시행세칙 개정)

6. 면직 항목 신설

주요 내용

- 2년 연속 인사평가등급 F/F 중 업무실적이 직원 평균에 현저히 미달할 경우 대기발령 (대기발령시 교육, 과제 부여 등 생산성 향상 기회 제공)
- 2회 이상 대기발령시 인사위원회 심의를 통해 면직 가능

시행일 : 2013년 인사평가부터

3 Sales 직 신설 및 고객서비스직 이원화

□ 취지 : 소매채널 경쟁력/리텐션 강화 및 영업성과 제고

□ 주요 내용

○ Sales직 신설

- 특성 : 고졸에 해당하는 자격요건으로 현장 배치, 직군간 이동 제한 원칙
 ※ 기본급은 낮되, 실적에 따라 성과급 차등폭이 확대되는 임금체계 적용
- 직무별 R&R

직무	R&R
유통영업	<ul style="list-style-type: none"> • 전담매장 직원대상 상품판매 코칭 • 판매사원 역량강화 및 매장경쟁력 확보
리텐션	<ul style="list-style-type: none"> • 전담고객 타겟 전문 Care 활동 • 유/무선 상품 판매

- 급여체계

구분	내용
기준급 +역량급	<ul style="list-style-type: none"> • 고객서비스직 수준 - 인상율 : 개인인사평가에 따라 차등 적용 (일반직과 동일)
법정수당/복지	<ul style="list-style-type: none"> • 일반직과 동일 (급식통근비, 초과근무수당, 복지혜택 등)

○ Sales직 및 고객서비스직 성과급 체계 운영 (고객서비스직은 A형, B형 이원화)

Sales직		고객서비스직	
유통영업	리텐션	A형(기술중심)	B형(영업중심)
무선실적개선율 : 70%	고객유지율 : 70%	개통 및 A/S : 60%	영업 : 70%
유선실적개선율 : 30%	영업 : 30%	영업 : 40%	개통 및 A/S : 30%

4 TM 제도 개선

□ 취지 : 직무전문성 강화 및 직무완결성 제고, 현장 인력순환 활성화 등

□ 주요 내용

○ 직종내 TM 원칙 설정

- 직무 유사성을 고려하여 유사/연관직종으로의 TM 허용
- 일정 직무Point에 도달 시 TM 자격 부여
 - * 직무Point : 평가 마일리지 + 직무 근무연수 (연간 5Point)
- 타 직종으로의 이동은 전략배치로 가능
- 프로젝트 기획 인력(PEG 포함)은 실행종료 시점까지 TM 제한
- 대외 인적 네트워크 기반 직무(CR/홍보) 및 경력직은 5년간 TM 제한

○ 직무 부적응자, 타직종 전환 희망자, TM 미자격자는 인사부서 컨설팅을 통해 전략 배치

○ 현업 인력부족지역/기피부서 인력 전략배치 : 최소 2년간 의무 근무

- 대상 : 충원율 90% 미만 또는 인력충원 시급한 지역/부서 선정
- 배치 대상자 : 희망자, 동일 지역/부서 장기근속자, 부서장이 지정한 자 등

※ 원거리 전략배치시 지원

- 대상지역 : 대구, 충남, 전남 (확대 필요시 향후 노사간 협의를 통해 확대시행 예정)
- 이동거리 : 출퇴근 편도 약 100km 이상시 지원
- 원격지 여비 지급 : 월 10만원
- 기타 전략배치에 따른 복지관련사항은 추후 노사협의를 통해 확정

○ TM은 월단위로 시행 : 매월 1일~7일 TM 지원 가능, 익월 1일자 인사 발령

□ 시행일 : 2013.6.1

5 현장 호칭 부여 기준

□ 취지 : 현장 영업활동의 편의성 증대를 통한 영업력 강화 지원

□ 대상 : 외부고객을 대면하는 현장의 고객 접점부서

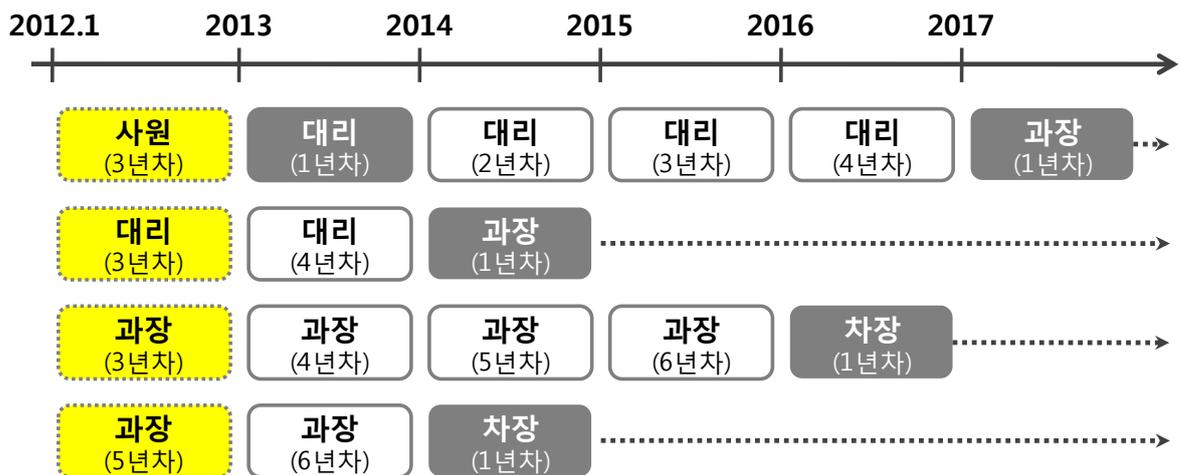
예) Customer부문 지역고객본부, G&E부문 AM직 부서, NW부문 현장조직

※ 본/사/지 등 스텝부서는 현 '매니저' 호칭 유지

□ 호칭 부여기준 : 과거 호칭 기준 적용

호칭	사원	대리	과장	차장
소요기간	3년	4년	6년	지속

< 2012년 시점 기준 호칭 케이스별 호칭부여 및 변경 예시 >



- 경력입사자의 경우 입사 당시 인정받은 경력기간을 반영하여 산정
- 호칭은 명함 및 이메일 등에 사용 가능
- 현재 호칭 및 차기 호칭 변경 예정일은 BIT HR→인사정보→인사상세→호칭 메뉴에서 확인 가능

○ 인사제도와의 관계

- 모든 인사시스템, OC 및 증명서상 호칭은 현재와 같이 '매니저' 유지
- 향후 차기 호칭 변경은 가이드라인에 맞춰 자율적으로 적용
- 호칭은 외부와의 원활한 커뮤니케이션을 목적으로 할 뿐 인사/보수제도와는 무관하게 운영

□ 시행시기 : 문서 별도 통보 예정

Ⅱ. 보수제도

1 경영성과 보상제도 개선

1. 성과급 체계 변경 (담당 성과급 신설 등)

□ 취지 : 평가대상 조직과 성과급 차등 조직과의 명칭 일치

□ 주요 내용

구분	기존	개선	차등 기준
전사성과급	(‘13년 285%)±50% ※ 부문,실,본부 차등	300%+α	○ 차등 없음 (회사 성과에 따라 성과급 규모만 결정)
부문성과급	300%±50% ※ 담당,지사,센터,국 차등	150%±50%	○ 부문, 실, 본부 등 평가 최상위 조직 평가 결과
담당성과급	-	150%±50%	○ 담당, 지사, 센터, 국 등의 평가결과
팀성과급	150%±50%	150%±50%	○ 팀평가 결과

□ 시행시기 : 2013.7.1

구분	7월	9월	11월
전사	50%	-	40%
부문	-	50%±25%	-
담당	50%	50%±25%	50%
팀	-	50%±25%	25%
계	100%	150%±75%	115%

※ 전사성과급 차등 없음

2. 전사 성과급 기준 변경

□ 취지 : 성과급 최저 지급수준 확대 및 그룹 경영성과에 따른 보상 강화

□ 주요 내용 : 그룹 실적 반영 및 최저 지급률 상향 (285%→300%)

○ 목표 대비 초과 그룹 영업이익률과 초과 그룹 매출성장률 기준 지급

$$300% + [(\text{그룹 영업이익률} - \text{이익률 목표}) + (\text{그룹 매출성장률} - \text{성장률 목표})] \times 10$$

* 대상 : 벤처/Start up 그룹사(싸이더스 FNH 등 8개사)를 제외한 27개 그룹사

* 연결기준 그룹실적 반영 (연중 추가 또는 제외되는 그룹사 미포함)

□ 시행시기 : 2014.1.1

3. 2014년도 그룹 PS 지급

□ 주요 내용 : kt에 귀속되는 그룹사 배당수익 기준 지급

○ 1인당 지급액 : 배당수익 300억원 이상시 30만원 또는 kt 주식 10주

※ 단, 27개 그룹사 매출 및 영업이익 목표를 95% 이상 달성시

□ 지급 시기 : 2014년 상반기 (주식 선택시 2년간 보유)

2 수당 개선

1. 교대근무자 수당체계 통합

□ 취지 : 구)kt-ktf 교대근무 직원간 수당 격차 해소 및 형평성 제고

□ 주요 내용

- 초과근무수당은 출근실적에 따른 실적급 가미
- 야간수당은 근로기준법 기준 적용
- 휴일수당은 구kt 기준으로 통합

구 분	현재	개선
초과수당	· A×1.5/209×23시간	· B×1.5/209×(18시간+출근일수 18일 초과 1일당 1시간)
야간수당	· kt : · A×1.5/209×시간 · 야간근무 3회시 2시간을 기준으로 매 1회 당 0.75시간 가산, 최대 5시간 · ktf : A×0.5/209×야간근무시간	· B×0.5/209×야간근무시간 ※ 야간시간 : 22:00~06:00 (휴게시간 1시간 포함)
휴일수당	· kt : A×1.5/209×8시간×휴일근무일수 · ktf : A×1.5/209×휴일근무시간	· B×1.5/209×8시간×휴일근무일수 ※ 휴일근무일수=휴일(휴무 포함)일수 - 공휴부여일수

※ A : 기준연봉월정액 = (기준급+역량급)/12

B : 기준연봉월정액 = (기준급+역량급+역할급+직책급)/12

□ 적용시기 : 2013.7.1 (7월 복무분부터 적용)

2. 직무환경수당 개선

□ 주요 내용

- 자격분야 : 역할급(년 50만원)으로 전환, 초과수당 계산 기초액 산입
- 겸직운전분야, 연구프로젝트분야 : "폐지"

<제도 전환 전후 비교>

(단위: 원, 월)

구 분	현재	개선		
	직무환경수당	역할급	초과수당	계
보건	30,000	42,000	6,930	48,930
무선	40,000	42,000	6,930	48,930
산업안전/전기/위험물	50,000	42,000	6,930	48,930

□ 시행일 : 2013.7.1

3. 휴일/휴무일 가산금 신설

□ 취지 : 휴일/휴무일 근무시 보상 확대

□ 주요 내용

- 대상근무 : 휴일 또는 휴무일 4시간 근무시 (기존에는 8시간 근무시 지급)
- 지급기준 : 해당시간분을 초과가산금으로 보상
 - 기준연봉월정액 × 1.5/209 × 4시간

□ 시행일 : 2013.7.1

Ⅲ. 복무 및 복지제도

1 복무 제도 개선

1. 대체 휴무일 제도 도입

□ 취지 : 장시간 근로에 따른 직원 건강 보호와 재해 예방

□ 주요 내용

- 휴무일에 근무할 경우 정상 근무일에 대체 휴무 부여
 - 사전 대체 휴무 지정 필수 (사후 휴무 지정 불가)

2. 연차휴가 사용방법 개선

□ 취지 : 연차휴가 실질사용 확대를 통한 휴식 보장과 삶의 질 제고

□ 주요 내용

○ 반차휴가제도 도입

- 사용한도 : 최대 6회 (3일 분할)
- 사용형태 : 08:00~12:00 또는 14:00~18:00 중 선택
- 기타사항
 - 반차를 사용할 경우 통근보조비만 지급
 - 초과가산금 지급을 위한 현장근무일수는 0.5일로 인정
 - 초과근무수당 감액을 위한 휴가일수 산출시 0.5일로 계산

○ 리프레쉬휴가제 도입

- 사용기준 : 상.하반기 각각 연속된 3일 이상의 휴가 실시
- 운용기준 : 직원 본인의 선택을 우선으로 하되 회사에서 권장

□ 시행일 : 2013.7.1

3. 선택적근로시간제 필수근무시간대(Core time) 개선

□ 취지 : 근무시간 선택의 폭 확대

□ 주요 내용

- 필수근무시간대 : 10시~16시 → 11시~15시
- 단체협약 제55조 제2항

※ 선택적근로시간제

'선택적근로시간제'(Flexitime System)란 노사합의로 일정한 기간동안 근무해야 할 총 근로시간만 정하고 각 근무일에 있어서의 근무시간과 그 시작 및 종료시각을 근로자의 자유에 맡김으로써, 효율적인 시간활용을 통해 출퇴근 편의나 여유 있는 자기계발 등의 기회가 주어지고, 생산성 향상의 효과가 있음

4. 병가 제도 개선

□ 취지 : 병가 부여 기준 명확화를 통한 제도 이용 혼란 방지

□ 주요 내용

구 분	기 준	개 선
사용일수	연간 누계 70일	누계 70일 (동일질병)
진단서 첨부	의사(보건소장 포함)의 진단서	의료법에 의한 병원급 의료기관 의사 (병원급 의료기관이 없는 지역의 경우는 보건소장)의 진단서
복무 신청승인	-	신청사유발생일로부터 4일 이내 신청승인

2 복지 제도 개선

1. 건강관리비 폐지

□ 취지 : 근무환경 개선에 따른 지급목적 해소

※ 종전 지급기준 : 선로, 전람, 전력, 시험실 등 해당직무 근로자로서
주 3일간 근무시 지급

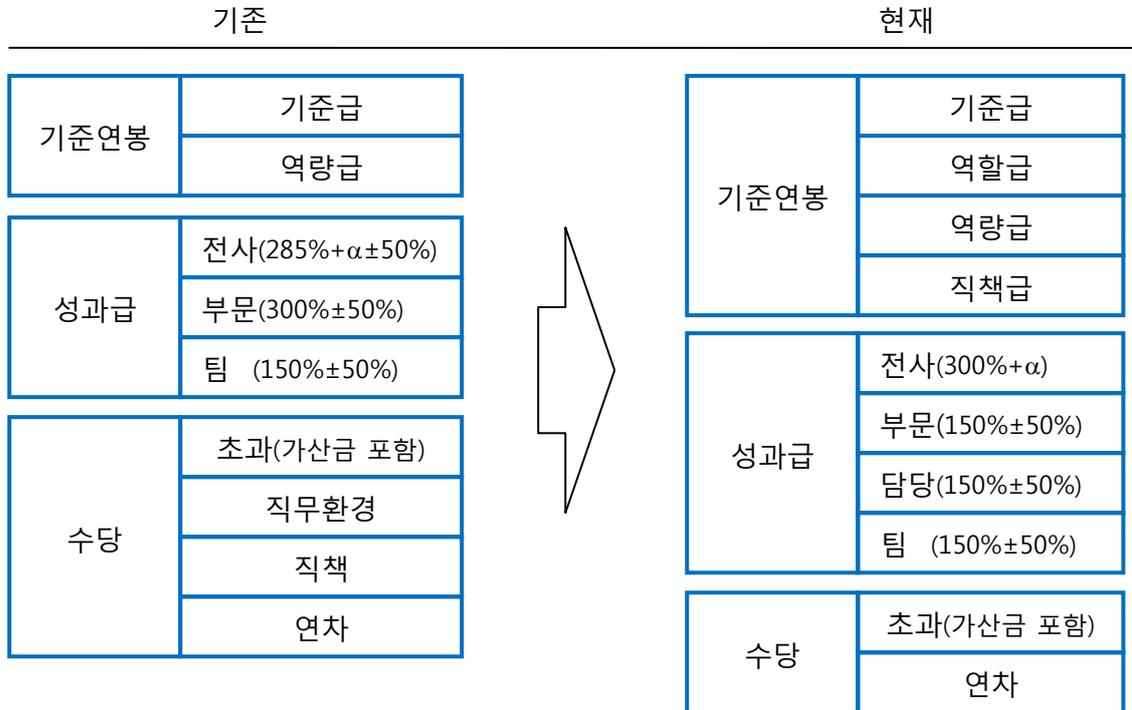
□ 시행일 : 2014.1.1

[붙임]

□ 인사체계 주요 변경내용 전후 비교

구분	기존	개선																																																								
밴드	단일밴드	멀티 페이밴드																																																								
인사평가 인상률	기준연봉 구간별 차등 인상률 적용	밴드 분위별 차등 인상률 적용																																																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구간</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C+</th> <th>C</th> <th>D</th> <th>F</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4천만~</td> <td>6.0</td> <td>4.0</td> <td>3.0</td> <td>2.5</td> <td>1.5</td> <td>-1.</td> </tr> <tr> <td>3~4천만</td> <td>6.0</td> <td>4.7</td> <td>3.3</td> <td>2.8</td> <td>1.5</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>~3천만</td> <td>6.0</td> <td>5.0</td> <td>3.3</td> <td>2.8</td> <td>1.7</td> <td>-1</td> </tr> </tbody> </table>	구간	A	B	C+	C	D	F	4천만~	6.0	4.0	3.0	2.5	1.5	-1.	3~4천만	6.0	4.7	3.3	2.8	1.5	-1	~3천만	6.0	5.0	3.3	2.8	1.7	-1	<table border="1"> <thead> <tr> <th>분위</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C+</th> <th>C</th> <th>D</th> <th>F</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3분위</td> <td>4.0</td> <td>3.0</td> <td>2.5</td> <td>1.5</td> <td>0</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>2분위</td> <td>5.0</td> <td>4.0</td> <td>3.5</td> <td>2.0</td> <td>0.5</td> <td>-0.5</td> </tr> <tr> <td>1분위</td> <td>5.5</td> <td>5.0</td> <td>4.0</td> <td>3.0</td> <td>1.5</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	분위	A	B	C+	C	D	F	3분위	4.0	3.0	2.5	1.5	0	-1	2분위	5.0	4.0	3.5	2.0	0.5	-0.5	1분위	5.5	5.0	4.0	3.0	1.5	0
	구간	A	B	C+	C	D	F																																																			
	4천만~	6.0	4.0	3.0	2.5	1.5	-1.																																																			
3~4천만	6.0	4.7	3.3	2.8	1.5	-1																																																				
~3천만	6.0	5.0	3.3	2.8	1.7	-1																																																				
분위	A	B	C+	C	D	F																																																				
3분위	4.0	3.0	2.5	1.5	0	-1																																																				
2분위	5.0	4.0	3.5	2.0	0.5	-0.5																																																				
1분위	5.5	5.0	4.0	3.0	1.5	0																																																				
평가그룹	비직책자 기준연봉 3천만원 이하와 기준연봉 3천만원 이상 분리 평가	통합 평가 * 기타 평가그룹은 유지(직책자 등)																																																								
평가단계 (현장)	C+ 이상 3단계 (팀장→지사장→단장) C 이하 2단계 (팀장→지사장)	지사장/센터장 최종평가																																																								
성과/역량 차이	±1등급 제한	제한 폐지																																																								

□ 보수구조 전후 비교



<주요 변경사항>

구분	기존	현재
기준연봉	기준급+역량급	기준급+역량급+ 역할급+직책급
(성과급 기준액)	월기준급	“좌동
(초과수당 기준액)	기준연봉월정액(기준연봉/12월)	“좌동
성과급	성과급체계	전사+부문+팀
	전사성과급	최저지급률 285%, 차등 ±50%
수당	직책	전사+부문+ 담당 +팀
	직무환경	300%, 차등 없음
수당	직책	CA, SM, 현업팀장, 본사팀장/지사장
	직무환경	역할급 및 직책급 전환 ※ CA 수당 폐지
	자격, 겸직운전, 연구프로젝트	자격분야 : 역할급 전환 겸직운전 : 폐지 연구프로젝트분야 : 폐지

2013 단체협약 신구조문 대비

(갱신 조문 限)

기존	개정
<p>제3조(조합원의 범위) ① <생략> 1. 팀장 이상의 직책에 보직된 직원 <u>(파트장 제외)</u> 2.~8. <생략></p>	<p>제3조(조합원의 범위) ① <생략> 1. 팀장 이상의 직책에 보직된 직원 <u>(Senior Manager 포함, 파트장 제외)</u> 2.~8. <생략></p>
<p>제23조(조합임원 인사발령 사전협의) 회사는 다음 각호의 1에 해당하는 조합의 임원을 타 기관으로 전출시키고자 할 때에는 조합과 사전 협의한다.</p> <p>1. 중앙본부 가. 위원장, <u>수석부위원장 및 부위원장</u> 나. <u>실, 처장 및 국장</u> 다. 회계감사위원 2.~4. <생략></p>	<p>제23조(조합임원 인사발령 사전협의) 회사는 다음 각호의 1에 해당하는 조합의 임원을 타 기관으로 전출시키고자 할 때에는 조합과 사전 협의한다.</p> <p>1. 중앙본부 가. 위원장, <u>사무총장 및 부위원장</u> 나. <u>실장</u> 및 국장 다. 회계감사위원 2.~4. <생략></p>
<p>제26조의2(리프레쉬휴직) 회사는 다음 각호의 1에 해당하는 조합원 중 희망자에 한하여 6개월 또는 1년간의 리프레쉬휴직을 명할 수 있다.</p> <p>1. 근속 10년 이상자 : 휴직기간 6개월, <u>기준연봉월정액의 80% 지급</u> 2. 근속 20년 이상자 : 휴직기간 1년, <u>기준연봉월정액의 80% 지급</u></p>	<p>제26조의2(리프레쉬휴직) 회사는 다음 각호의 1에 해당하는 조합원 중 희망자에 한하여 6개월 또는 1년간의 리프레쉬휴직을 명할 수 있다.</p> <p>1. 근속 10년 이상자 : 휴직기간 6개월, <u>월 기준급과 역량급의 80% 지급</u> 2. 근속 20년 이상자 : 휴직기간 1년, <u>월 기준급과 역량급의 80% 지급</u></p>
<p>제26조의3(창업지원휴직) 회사는 명예퇴직 자격이 되는 조합원 중 희망자에 한하여 최소 1년 6개월에서 최대 3년 6개월의 창업지원휴직을 명할 수 있다. 다만, 최초 1년간은 <u>기준연봉월정액</u>을 지급한다.</p>	<p>제26조의3(창업지원휴직) 회사는 명예퇴직 자격이 되는 조합원 중 희망자에 한하여 최소 1년 6개월에서 최대 3년 6개월의 창업지원휴직을 명할 수 있다. 다만, 최초 1년간은 <u>월 기준급과 역량급</u>을 지급한다.</p>
<p><신설></p>	<p>제26조의4(가족돌봄휴직) 회사는 <u>직원의 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자 부모의 질병, 사고, 노령</u>으로</p>

기존	개정
	<p><u>인하여 돌봄이 필요할 경우 관계법령이 정하는 바에 따라 최소 30일 이상, 연간 최대 90일 이하의 가족돌봄휴직을 명할 수 있다. 다만, 임금은 무급으로 한다.</u></p>
<p>제33조(징계) ① <생략> ② 징계처분은 해임, 감봉, 견책으로 한다.</p>	<p>제33조(징계) ① <생략> ② 징계처분은 해임, <u>정직</u>, 감봉, 견책으로 한다.</p>
<p>제45조(평균임금) 조합원의 퇴직금계산 평균임금은 다음 각 호의 합계액으로 한다.</p> <p>1. 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 조합원에게 지급된 임금 (<u>기준연봉월정액, 직무환경수당, 직책수당, 초과근무수당 (초과근무가산금 포함), 휴일근무수당</u>)을 <u>3등분한 금액</u></p> <p>2. <생략></p>	<p>제45조(평균임금) 조합원의 퇴직금계산 평균임금은 다음 각 호의 합계액으로 한다.</p> <p>1. 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 조합원에게 지급된 임금 [<u>기준연봉(기준급, 역량급, 역할급, 직책급), 초과근무수당, 가산금(초과가산금, 휴일가산금)</u>]을 <u>3등분한 금액</u></p> <p>2. <생략></p>
<p>제47조(근속기간) ① <생략> ② 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 근속기간에 포함한다.</p> <p>1.~8. <생략> <신설></p>	<p>제47조(근속기간) ① <생략> ② 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 근속기간에 포함한다.</p> <p>1.~8. <생략> <u>9. 가족돌봄휴직기간</u></p>
<p>제49조(명예퇴직금) ① 회사는 제31조에 의거 명예퇴직자에 대하여는 <u>기준연봉월정액에</u> 제2항에 의거 산출한 잔여월수를 곱하여 계산한 명예퇴직금을 지급한다.</p>	<p>제49조(명예퇴직금) ① 회사는 제31조에 의거 명예퇴직자에 대하여는 <u>월 기준급과 역량급을 합한 금액에</u> 제2항에 의거 산출한 잔여월수를 곱하여 계산한 명예퇴직금을 지급한다.</p>

기존	개정
<p>제53조(시간외, 야간 및 휴일근로) 회사는 업무형편상 필요한 때에는 조합원에게 시간외, 야간 및 휴일근로를 시킬 수 있다. 이 경우 회사는 연장시간근로(<u>제53조에</u> 의하여 연장된 시간의 근로), 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지 사이의 근로) 및 휴일근로에 대한 보상방법과 지급률 등 세부사항을 임금협약으로 정하여야 한다.</p>	<p>제53조(시간외, 야간 및 휴일근로) ① 회사는 업무형편상 필요한 때에는 조합원에게 시간외, 야간 및 휴일근로를 시킬 수 있다. ② 제1항에 의한 연장시간근로(<u>제52조에</u> 의하여 연장된 시간의 근로), 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지 사이의 근로) 및 휴일근로에 대한 보상방법과 지급률 등 세부사항을 임금협약으로 정하여야 한다. ③ <u>제2항의 규정에도 불구하고 휴무일(토요일)에 근로한 조합원에 대하여는 정상근무일에 휴무케 할 수 있다. 이 경우 원래의 휴무일은 통상의 근로일이 된다.</u></p>
<p>제55조(근무시간) ① <생략> ② 제1항의 본문에도 불구하고 조합원은 본인의 시·종업시간을 주40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1개월 단위로 선택할 수 있다. 다만, 이 경우에 <u>10시에서 16시 사이의</u> 시간대를 시·종업시간으로 선택할 수 없다.</p>	<p>제55조(근무시간) ① <생략> ② 제1항의 본문에도 불구하고 조합원은 본인의 시·종업시간을 주40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1개월 단위로 선택할 수 있다. 다만, 이 경우에 <u>11시에서 15시 사이의</u> 시간대를 시·종업시간으로 선택할 수 없다.</p>
<p>제62조(휴가) ① 회사는 조합원에게 다음 각 호의 1의 유급휴가를 부여한다. 1. ~7.<생략> ② 제1항 각호의 휴가기간은 다음과 같다. 1. 연차휴가 : <생략> 다만, <u>1년 미만 근로자에 대하여는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를</u></p>	<p>제62조(휴가) ① 회사는 조합원에게 다음 각 호의 1의 유급휴가를 부여한다. 1. ~7.<생략> ② 제1항 각호의 휴가기간은 다음과 같다. 1. 연차휴가 : <생략> 다만, <u>1년 미만 근로자 또는 1년간 8할 미만 근로자에 대하여는 1월간 개근시</u></p>

기존	개정
<p><u>부여하고</u>, <생략></p> <p>2. <생략></p> <p>3. 병가 가. <생략> 나. 기타 상병으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 : <u>연간 누계 70일까지</u></p> <p>4. <생략></p> <p>5. 청원휴가 가.~라. <생략> 마. 출산 및 유산 (1) <생략> (2) 배우자 출산 시 : <u>3일</u> (출산일로부터 30일이내 신청)</p> <p>(3)~(4) <생략> <u><신설></u></p> <p>(5) 임신 16주 이상의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 45일 까지</p> <p>(6) 임신 12주 이상의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : <u>3일 까지</u></p> <p>바.<생략> <u>6.~7.</u> <생략></p>	<p><u>1일의 유급휴가를 부여하고</u> <생략></p> <p>2. <생략></p> <p>3. 병가 가. <생략> 나. 기타 상병으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 : <u>70일까지</u></p> <p>4. <생략></p> <p>5. 청원휴가 가.~라. <생략> 마. 출산 및 유산 (1) <생략> (2) 배우자 출산 시 : <u>5일</u>(출산일로부터 30일이내 신청 / <u>3일 초과분은 무급</u>)</p> <p>(3)~(4) <생략></p> <p>(5) <u>임신 22주 이상 27주 이내의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 60일 까지</u></p> <p>(6) 임신 16주 이상 <u>21주 이내의</u> 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 45일 까지</p> <p>(7) 임신 12주 이상 <u>15주 이내의</u> 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : <u>10일 까지</u></p> <p>(8) <u>임신 11주 이내의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 5일 까지</u></p> <p>바.<생략> <u>6.~7.</u> <생략></p>