

보수 규정



ECO융합섬유연구원

Korea Institute of Convergence Textile

보수 규정

2005. 06. 13 제정 2006. 02. 14 개정
2008. 01. 31 개정 2009. 02. 24 개정
2011. 09. 06 개정 2011. 12. 21 개정
2012. 10. 30 개정 2013. 12. 23 개정
2014. 02. 19 개정 2014. 06. 25 개정
2015. 11. 09 개정 2017. 12. 22 개정
2019. 02. 26 개정 2020. 04. 14 개정
2023. 07. 10 개정 2024. 02. 28 개정

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 ECO융합섬유연구원(이하“연구원”이라 한다)의 임원 및 직원의 보수에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.<개정 15.11.09>

제2조(적용범위) 임·직원(위촉직과 2년 초과근무한기간제포함)의 보수 등에 관하여는 법령이나 정관 등 다른 규정에서 정한 것을 제외하고는 이 규정에 의한다.<개정 11.09.06>

제3조(정의) 이 규정에서 사용되는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. "보수"(이하“연봉”이라한다)이라 함은 매년 1월1일부터 12월 31일까지 1년간 지급되는 것으로, 해당직책과 직급 및 개인의 누적성적을 반영하여 지급되는 기본급여의 연액과 기타 각종수당(법정수당, 인센티브, 특별성과급 제외)을 합산한 금액을 말한다.<개정 11.09.06>
2. "수당"이라 함은 직무여건 및 생활여건 등에 따라 지급되는 부가급여(이하“법정 및 비법정수당”이라한다)를 말한다.<개정 11.09.06>
3. 삭제<개정 11.09.06>
4. "연봉월액"이라 함은 연봉에서 매월 지급되는 금액으로서 연봉을 12로 나눈 금액을 말한다.
5. "연봉의 일할계산"이라 함은 연봉월액을 그 달의 일수로 나누어 계산하는 것을 말한다.
6. “퇴직”이라 함은 면직, 사직, 기타 사망 외의 사유로 인한 모든 해직을 말하되, 직원의 자격이 소멸된 날 또는 그 다음날에 다시 자격을 취득한 경우에는 예외로 한다.

제2장 보수지급

제4조(지급방법) ① 보수는 다른 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 현금 또는 요구불예금으로 지급한다.

② 보수는 본인에게 직접 지급하되, 출장 기타 부득이한 사유로 인하여 본인에게 직접 지급할 수 없는 때에는 본인이 지정하는 자에게 지급할 수 있다.

제5조(지급일) ① 보수의 지급일은 매월 20일로 한다.

② 보수지급일이 토요일 또는 공휴일인 때에는 그 전일에 지급한다.

③ 면직 또는 보수가 지급되지 아니하는 휴직의 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 면직 또는 휴직 일에 보수를 지급할 수 있다.

제3장 연 봉 제

제6조(적용대상) 연봉제의 구분 및 그 적용대상은“별표 1”에 의한다.

제7조(적용범위) ① 이 장은 연봉제 적용대상 임·직원(위촉직과 2년 초과근무 한 기간제 포함)에게 적용한다.<개정 11.09.06>

② 연봉제보수에 관하여 법령, 정관 및 이 규정을 적용한다.<개정 11.09.06>

제8조(연봉 및 연봉한계액) 연봉제 적용대상 직원의 연봉은 예산의 범위 내에서 별도 규칙으로 정한 금액으로 한다.<개정11.09.06, 12.10.30, 14.06.25, 17.12.22>

② 삭제<신설11.09.06, 17.12.22>

제9조(신규임용시 연봉책정) ① 신규임용된 자의 연봉은 별도 규칙으로 정한 경력인정 기준에 따라 연봉지급 상하한액의 범위안에서 책정한다. 단, 신규 임원의 연봉은 「전북특별자치도 공공기관 임원 보수기준에 관한 조례」에 따른 전북특별자치도 공공기관 임원 보수 일반 기준(유사·동종기관 보수평균 80~120%) 범위 내에서 주무부서와 협의하여 책정하고 이사회 의결을 거쳐 승인을 얻도록 한다. <개정 11.09.06 , 14.06.25, 19.02.26, 20.04.14, 24.02.28>

② 삭제<개정 11.09.06 , 14.06.25>

③ 신규임용시 연봉책정에 대한 세부내용은 별도 규칙으로 정한다.<신설 19.02.26>

제10조(연봉의 조정) ① 삭제<개정 11.09.06, 17.12.22>

② 연봉조정은 인사위원회에서 결정하여 이사장 승인을 얻도록 한다. 단, 임기중 또는 연임하는 임원의 연봉은 전북특별자치도 경영평가 등급에 따른 지급률을 적용하여 책정하고 임원의 연봉은 이사회 의결을 거쳐 승인을 얻도록 한다.<개정 20.04.14, 24.02.28>

③ 연봉인상은 당해 연도 물가상승률 등을 감안하여 편성된 예산의 범위 내에서 연봉을 조정하도록 원장이 별도 규칙으로 정한다.<개정 11.09.06, 17.12.22>

제11조(연봉의 지급) 연봉은 연봉월액으로 지급한다.

제12조(연봉 등의 계산) ① 연봉은 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 신규임용·전직·전보·감봉 기타 임용에 있어서 발령일을 기준으로 연봉월액을 일할 계산하여 지급한다.

② 이 규정에 의하여 감액된 연봉을 지급받는 자에 대하여 다시 연봉을 감액하고자 하는 경우(동시에 2가지이상의 사유로 연봉을 감액하고자 하는 경우를 포함한다)에는 중복되는 감액기간에 한하여 이미 감액된 연봉을 기준으로 하여 계산한다.

제13조(2년 이상 근속한 자의 월중 면직 등에 대한 연봉지급) ① 2년 이상 근속한 자가 면직(금고이상의 형을 받거나 파면 또는 해임에 의하여 면직되는 경우와 그달 1일자로 면직되는 경우를 제외한다) 또는 병역법 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 휴직된 경우에는 면직 또는 휴직된 날이 속하는 달의 연봉월액의 전액을 지급한다. 이 경우 징계처분 기타의 사유로 연봉월액이 감액(결근에 의한 연봉의 감액을 제외한다)중인 자에 대하여는 감액된 연봉월액을 계산하여 당해 연봉월액의 전액을 지급한다.

② 제1항의 규정에 의하여 연봉월액을 지급받은 자가 그 면직된 달에 다시 임용된 때에는 그 달의 연봉월액은 지급하지 아니하되, 새로이 임용된 계급의 연봉월액이 면직당시의 연봉월액보다 많은 경우에는 그 차액을 일할 계산하여 지급한다.

제14조(연봉감액) ① 징계처분에 따른 연봉월액의 감액은 정직 시에는 7할, 감봉 시에는 4할을 감하여 지급한다.

② 결근일수가 당해 직원의 연가일수를 초과한 경우에는 그 초과한 결근일수의 매 1일에 대하여 연봉월액의 6할을 감하여 지급한다.

③ 직위 해제된 자에 대하여는 연봉월액의 7할을 지급한다. 다만, 징계의결이 요구중이거나 형사사건으로 기소되어 직위 해제된 자가 직위해제일 부터 3월이 경과하여도 직위를 부여받지 못한 때에는 그 3월이 경과한 후의 기간 중에는 연봉월액의 4할을 지급한다.

제15조(휴직기간중의 연봉감액) ① 신체정신상의 장애로 인한 장기요양을 위하여 휴직한 직원에게는 그 기간 중 연봉월액의 6할을 지급한다. 다만, 결핵성질환으로 인하여 휴직한 경우에는 그 기간 중 연봉월액의 7할을 지급하며, 공무상 질병으로 인하여 휴직한 경우에는 연봉월액의 전액을 지급한다.

② 제1항에 규정되지 아니한 휴직의 경우에는 연봉을 지급하지 아니한다.

제16조(면직 또는 징계처분 등이 취소된 직원의 연봉지급) ① 직원에게 행한 징계처분·면직처분 또는 직위해제처분(징계의결요구에 따른 직위해제처분을 제외한다)이 무효 또는 취소된 경우에는 복귀일 또는 발령일에 그 기간 중 원래의 연봉을 기준으로 계산한 연봉전액 또는 차액을 소급하여 지급한다. 이 경우 징계절차에 의하여 징계 처분한 경우에는 재징계처분에 따라 연봉을 지급하되, 재징계처분전의 징계처분기간에 대하여는 연봉의 전액 또는 차액을 소급하여 지급한다.

② 징계의결이 요구되어 직위해제처분을 받은 자가 징계위원회의 의결로 당해 징계의결 요구가 기각되거나, 그 직위해제처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 징계처분이 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 무효 또는 취소된 경우와, 형사사건으로 기소되어 직위해제처분을 받은 자가 법원의 판결에 의하여 무죄의 선고를 받은 경우에는 원래의 연봉을 기준으로 계산한 연봉과 그 직위해제처분기간 중에 연봉과의 차액을 소급하여 지급한다.<개정 23.07.10>

제17조(잔무처리기간중의 보수) 면직된 자가 사무인계 또는 잔무처리를 위하여 원장의 명을 받아 계속 근무하는 경우에는 15일을 초과하지 아니하는 범위 안에서 그 기간에 대하여 재직 시와 같은 보수를 일할 계산하여 지급할 수 있다.

제18조(겸임시의 보수) 임·직원이 두 가지 이상의 직을 겸임하였을 경우에는 상위직 하나에 대하여만 보수를 지급한다.

제19조(파견근무자의 보수) 연구원의 목적달성을 위하여 다른 기관·단체 등에 파견된 직원에 대하여는 보수의 전액을 지급한다.

제4장 수 당

제20조(수당의 지급) ① 임·직원에게는 예산의 범위 안에서 봉급 외에 필요한 수당을 지급할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 수당의 종류·지급범위·지급액 등은 「공무원수당 등에 관한 규정」 제3장(가계보전수당) 제6장(초과근무수당 등) 제6장의2(실비변상 등) 제7장(보칙) 등을 준용한다.<개정 11.09.06>

③ 연구원의 목적달성을 위하여 필요한 경우에 예산의 범위 내에서 별도 규칙으로 정한 금액으로 지급할 수 있다.<개정 11.09.06, 24.02.28>

제21조(파견근무수당) 본 연구원에 민간기업 및 공공기관 우수인력 파견을 장려하여 본 연구원의 목적달성을 원활히 하고자 파견근무를 하는 자에 대하여는 예산의 범위 내에서 별도 규칙으로 정한 금액으로 파견근무수당을 지급할 수 있다.<개정 24.02.28>

제22조(수당의 감액지급) ① 정직·감봉·직위해제 및 휴직으로 봉급이 감액 지급되는 자에게는 “별표3”의 구분에 따라 가족수당을 감액하여 지급한다.

② 정직·감봉·직위해제 및 휴직으로 봉급이 감액 지급되는 자에게는 “별표3”의 구분에 따라 자녀학비보조수당을 월할 계산하여 지급한다.

제5장 복리후생 및 기타

제23조(복리후생비) 임·직원의 복리후생 증진을 위하여 예산의 범위 안에서 복리후생비를 지급할 수 있으며, 지급액·지급방법 및 지급시기는 정부기준을 준용하되 원장이 따로 정한다.<개정 11.09.06>

제24조(기타 후생비) 연구원은 직원의 복리증진을 위하여 기타 후생비의 지급이 필요하다고 인정될 때에는 명목과 금액을 정하여 이사장 승인을 거쳐 예산의 범위 안에서 지급할 수 있다.

제25조(피복지급) 연구원은 내규로 정하는 바에 따라 업무수행에 적합한 피복을 임·직원에게 지급하여 착용하게 할 수 있다.

제26조(실비보상) ① 근무시간외의 시간에 근무한 직원으로서 퇴근시간이후 2시간이상 근무한 자에 한하여 예산의 범위 안에서 야간 급식비를 지급할 수 있다.

② 제1항의 야간급식비 지급액 및 지급방법, 지급시기는 정부기준을 준용하되 원장이 따로 정한다.<개정 11.09.06>

제27조(인센티브 및 특별성과급 지급) ① 인센티브는 연구개발 및 프로젝트를 수행한 자에 대해서 총괄책임자가 관련 증빙자료를 첨부하여 평가하고 원장의 승인을 받아 예산의 범위 내에서 지급할 수 있다.<개정 11.09.06>

② 특별성과급은 연구원 운영목표의 달성 수준에 따라 이사장 승인을 받아 예산범위 내에서 편성하며, 임·직원에 대한 객관적인 평가를 통해 원장은 차상위 등급간 최고와 최저 20% ~ 50% 까지 차등화 지급 할 수 있다.<개정11.12.21>

제28조(재해보상) ① 임·직원이 업무상 재해를 당하였을 때에는 근로기준법의 규정에 의하여 연구원이 다음 각 호의 1의 보상을 하여야 한다.

1. 요양보상
2. 휴업보상
3. 장해보상
4. 유족보상

② 제1항의 보상을 받게 될 자가 동일한 사유에 대하여 민법 또는 기타 법령에 의하여 이 규정의 재해보상에 상당하는 금품을 받은 경우에는 그에 따른 보상을 하지 아니하거나 부족분에 한하여 보상을 하여야 한다. 다만, 연구원의 다른 규정에 의하여 지급하는 특별 위로금 등은 제1항의 규정에 영향을 주지 아니한다.

③ 직원이 고의 또는 중대한 과실로 업무상 재해를 당한 경우에는 그 보상을 경감할 수 있다.

제29조(안전과 보건) ① 연구원은 임·직원의 건강상태와 환경보전을 수시로 조사하여 안전을 위태롭게 하거나 위생에 해로운 시설을 개선하는 등 건강유지에 필요한 조치를 하여야 한다.

② 직원에 대한 건강진단은 1년에 1회 이상 실시하고, 그 결과에 따라 건강유지에 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 이 규정에 없는 안전과 보건에 관한 사항은 「산업안전보건법」 및 「연구실 안전환경 조성에 관한 법률」이 정하는 바에 의한다. <개정 14.06.25>

제6장 퇴 직 금

제30조(퇴직급여금) ① 만 1년 이상 근무한 임·직원이 퇴직하는 경우에 퇴직급여금을 지급한다.

② 퇴직급여금은 보수월액을 기준으로 “별표 4”의 퇴직급여 지급률에 의하여 산출된 금액을 지급한다.

제31조(근속년수 계산) 근속 년수는 다음 각 호의 1에 의하여 계산한다.

1. 재직기간의 계산은 임명일이 속하는 월부터 퇴직일이 속하는 월까지로 한다. 다만, 고용 계약직원으로서 고용계약기간 만료 후 재고용 될 때에는 계속 근속한 것으로 본다.
2. 1년 미만의 단수계산에 있어서 6월 이상인 경우에는 1년으로 하고, 6월 미만인 경우에는 월할 계산한다. 다만, 직제의 개·폐와 정원의 감축으로 인하여 퇴직하는 자와 재직 중 업무 상 질병 또는 사망으로 퇴직하는 자에 대하여는 6월 미만의 단수도 1년으로 계산한다.

제32조(퇴직급여금의 지급제한) ① 금고이상의 형을 받았거나 징계처분에 의하여 면직(파면, 해임)된 자에 대하여는 퇴직급여금을 100분의 50을 감하여 지급한다.<개정 11.09.06>

② 수사가 진행 중에 있거나 형사재판에 계류 중인 자가 퇴직하는 경우에는 그에 대한 무 혐의 또는 무죄가 인정될 때까지 그 퇴직급여금의 100분의 50에 상당하는 금액의 지급을 중지한다.

제33조(퇴직급여금의 지급일) 퇴직급여금은 퇴직사유가 발생하였을 때에 청구권자의 청구 일 부터 14일 이내에 일시불로 지급한다. 다만, 특별한 사유가 있을 때에는 당사자 간의 합의 에 의하여 지급기일을 연기할 수 있다.

제34조(수령자) ① 퇴직급여금은 퇴직자에게 직접 지급한다. 다만, 사망이나 기타 사유로 본 인이 직접 수령할 수 없는 경우에는 그 유족 또는 가족에게 지급한다.

② 유족에 관하여는 근로기준법시행령 제48조 내지 제52조의 규정을 준용한다.<개정 11.09.06>

제35조(가산지급) 원장은 직원이 공상 또는 사망으로 퇴직하는 경우에는 제30조의 규정에 불구하고 퇴직금액의 50퍼센트 범위 안에서 가산금을 지급할 수 있다. 이 경우 반드시 이 사회의 의결을 거쳐야 한다.

제36조(퇴직급여금의 설치 및 조성) ① 퇴직급여금에 총당하기 위한 준비금으로서 퇴직기금 (이하 “기금”이라 한다)을 설치한다.

② 기금은 연구원 기여금, 기금부담금 및 기금운용수익금으로 조성한다.

제37조(기금부담금) ① 연구원은 퇴직급여금 재원으로 필요한 기금을 최소한 기여금 수준으로 부담하여야 한다.

② 기금은 매회계년도 연간지급 총급여액의 1/12로 한다.

제38조(기금의 관리 및 운용) ① 원장은 기금의 수입과 지출을 명확히 하기 위하여 별도계좌를 설치하여야 한다.

② 기금은 한국은행법에 의한 금융기관 중 수익률이 높은 상품에 예탁관리 하여야 하며, 「근로자퇴직급여보장법」을 준용한다.<개정 11.09.06>

제39조(기금운용상황 보고) 원장은 기금운용상황을 결산보고서와 별도로 이사회에 보고하여야 한다.

부 칙

① (시행일) 이 규정은 이사회에서 의결한 날부터 시행한다.

[별표 1] <개정 11.09.06, 13.12.23, 14.02.19, 17.12.22>

연봉제의 구분 및 적용대상직원구분표 (제6조 관련)

구 분	적 용 대 상
연봉제	일반직(행정직), 연구직, 기술직

[별표 2] <개정 11.09.06, 13.12.23> <삭제 24.02.28>

[별표 3]

가족수당·자녀학비보조수당 감액지급표 (제22조 관련)

구 분	정직기간중	감봉기간중	직위해제 및 휴직기간중		
			봉급의 8할이 지급되는경우	봉급의 7할이 지급되는경우	봉급의 5할이 지급되는경우
감액금액	수당액의 2/3	수당액의 1/3	수당액의 2할	수당액의 3할	수당액의 5할

[별표 4] <개정 11.09.06>

퇴직급여 지급율표 (제30조 관련)

구 분	지 급 율
임·직원	·근속년수 × 1 (개월분)