

# Ⅳ 임금체계 설계

- 1. 표준 임금체계 설계 방향
- 2. 임실치즈테마파크
- 3. 임실치즈앤식품연구소
- 4. 임실엔치즈클러스터
- 5. 임금체계 비율 비교표
- 6. 표준 연봉제 설계

개편 방향

## 정부 정책 및 기관 간 형평성을 기준으로 연봉제 임금체계 도입, 수당체계 간소화, 성과급 지급기준 통일 등 표준 임금체계(안)의 설계 방향성을 도출함

분석 내용

• 연봉제 전화 • 수당체계 개편 • 성과급 지급기준 기관별 특성 반영 • 경력환산 기준(안) 제시 합리적 보수체계 수립으로 기관별/직급별 균형있는 임금체계 구축

임금체계 호봉제 vs <mark>연봉제</mark>	• 현 정부 정책 기조에 맞지 않음 • 장기근속 인건비 부담 지속 가중 • 안정적 임금상승 가능	VS	• 정책 기조 부응 • 임금 과다상승 억제 • 우수 인재 보상 차별화 가능
수당체계 유지 vs <mark>통폐합</mark>	• 기관간 수당 항목 상이 • 현 임금수준 유지	VS	• 기관별 유불리 발생 • 기관/개인간 형평성 확보
수당체계 인적특성 인정 vs <mark>불인정</mark>	• 개인별 연령, 자녀유무 등 인적특성에 따라 적용되는 수당의 인정	VS	• 개인별 연령, 자녀유무 등 인적특성에 따라 적용되는 수당의 불인정
성과급 지급기준 유지 vs <mark>변경</mark>	• 현 성과급 지급기준 유지	VS	• 기관별 별도 성과급 지급기준 설계
경력환산기준 인정 vs <mark>도입</mark>	• 별도의 경력환산기준 미인정	VS	• 경력환산기준의 점진적 도입

#### ●표준 임금체계 설계 방향

정부 정책 및 기관 간 형평성을 기준으로 연봉제 임금체계 도입, 수당체계 간소화, 성과급 지급기준 통일 등 표준 임금체계(안)을 설계함

임금체계 개편 방향

연봉제형 임금체계 개편

현재의 호봉제 임금체계를 연봉제 임금체계로 개편

- AS-IS: 현 기본급(직급별 호봉급)+수당+복리후생비+성과급

- TO-BE: 기본연봉 + 성과연봉 + 부가급여

임금 유연성을 고려하여 누적(기본연봉), 비누적(성과연봉) 개념 혼합 적용

연봉제 도입 & 임금체계 통일

수당체계 간소화

수당 항목 연봉에 산입 및 통폐합

- 연봉제 임금체계 개편으로 연공적 성격이 강한 수당항목은 기본연봉에 포함 시키고, 연구수당과 같은 직무에 따른 수당은 부가급여로 잔존
- 가족수당과 같이 불필요한 성격의 수당 항목 폐지

성과급 지급기준 통일

출연기관간 성과급 지급기준을 통일함으로써 기관별 형평성을 제고함 보조단체인 사단법인의 경우 별도의 성과급 체계를 구축함

#### ○연봉제 전환 프로세스

출연기관과 사단법인(보조단체)을 구분하여 전환하되, 연봉제 전환에 따른 수당체계 변화에는 동일하게 설계하며 경영평가를 받지 않는 사단법인은 별도의 성과급 체계를 구축함

### 임금체계 개편 방향

