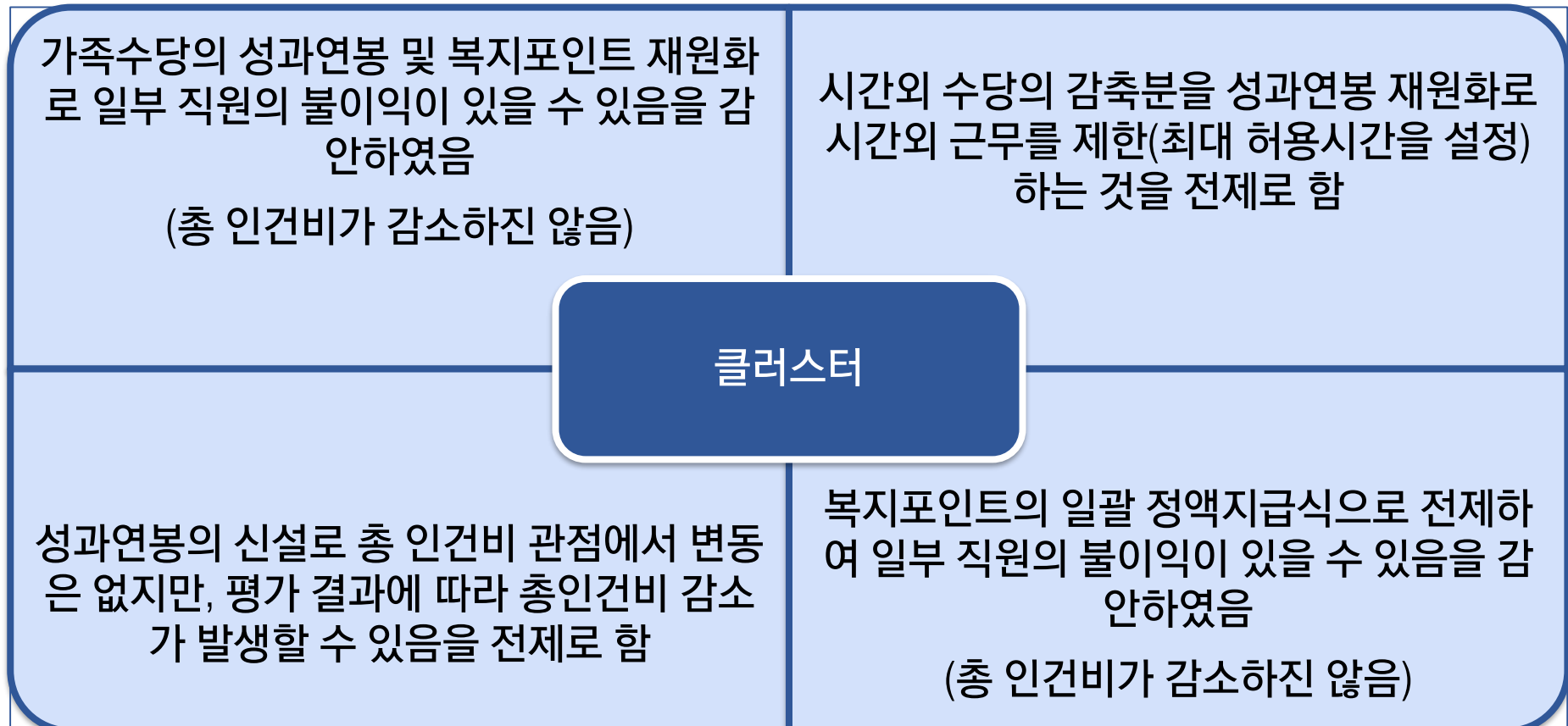


○표준 임금체계 설계 대전제\_클러스터

표준 임금체계 설계에 앞서, 다음과 같이 대전제를 설정하여 진행하도록 함

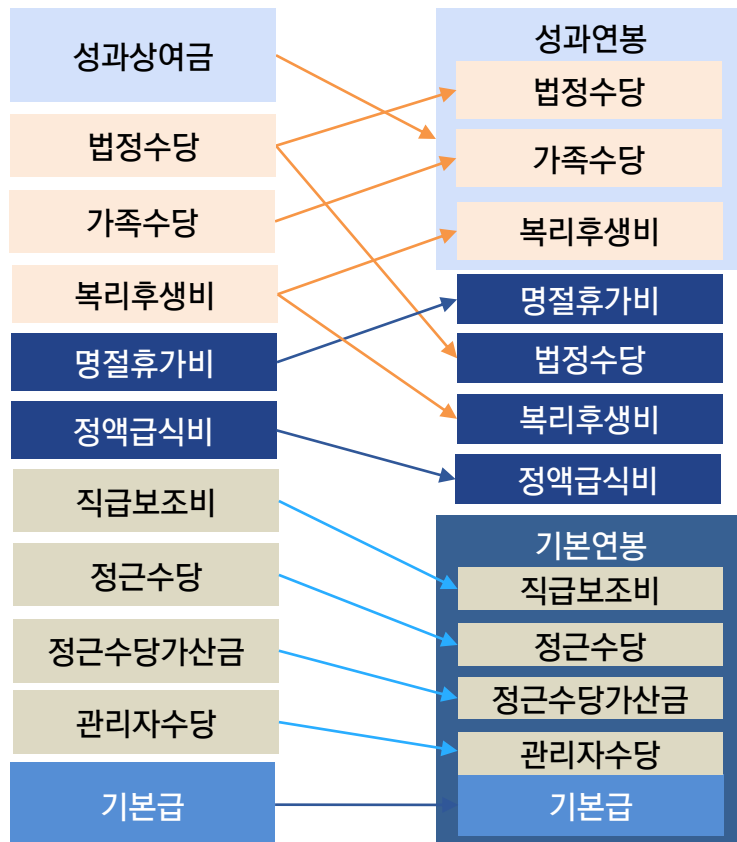
표준 임금체계 설계 대전제



## ○클러스터 연봉제 도입\_수당체계 조정

연봉제 전환을 위한 수당의 항목 간소화하여 기관사이의 형평성을 맞추되 기관의 특성을 반영하여 조정을 하였음

### 임실엔치즈클러스터 연봉제 전환



\*가

- ① 현재 가족수당은 부양가족 유무에 따라 차등하여 지급하고 있으므로 소정근로의 대가로 보기 힘들. 따라서 통상임금성 수당이 아니므로 성과연봉의 재원으로 활용하며 법정수당의 경우 월 시간외근무를 일정시간으로 제한을 뒤 남는 재원을 성과연봉으로 전환함

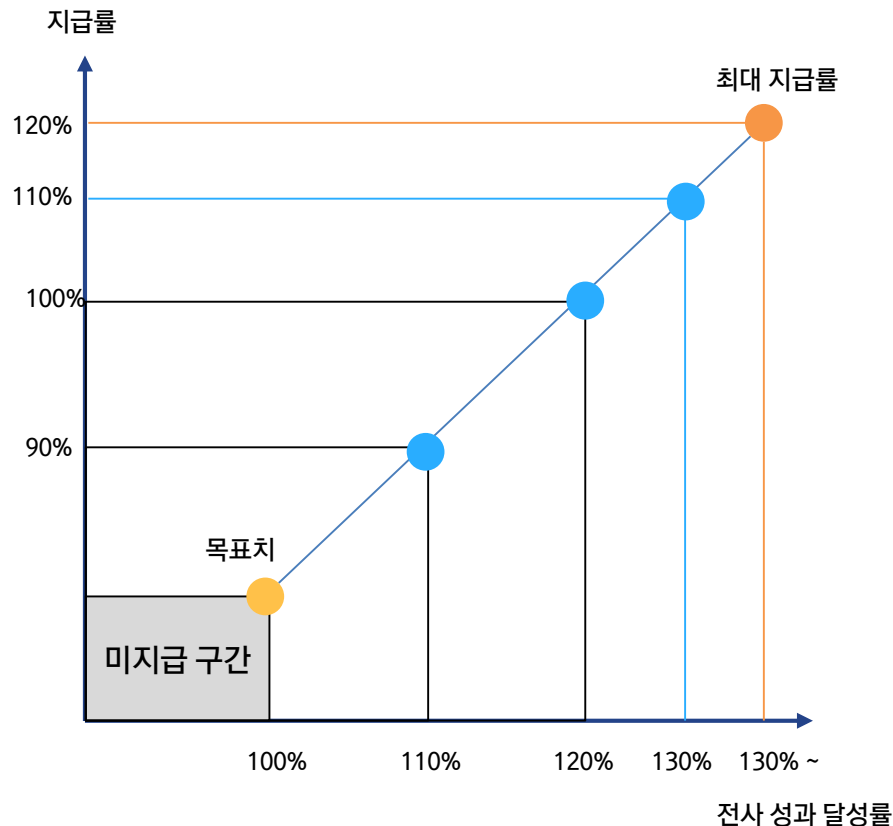
※ 통상임금에 관한 대법원 전원합의체 판결 (대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결)

- ② 기존에 지급중이던 통상임금성 수당은 기본급으로 산입
- ③ 기간관 동등한 복리후생비 규정을 통해 발생하는 차액분을 성과연봉의 재원으로 활용함(가정)
- ④ 명절휴가비는 기본연봉의 비율에 따라 결정되므로 관리의 용이성을 위해 별도의 수당으로 잔존
- ⑤ 정액급식비의 경우 일정 금액 비과세 혜택이 있으므로 별도의 수당으로 잔존

## ○클러스터 성과급 지급 기준(안)

사단법인인 클러스터의 성과급 지급 기준은 전사 성과 달성률 기반의 재무지표를 활용한 경영성과급을 지급할 수 있도록 하였음

### 성과급 자원 구조



### 개인별 지급 기준

- 영업이익률 달성 여부에 관한 지표를 활용하여 전사목표 달성률을 기준으로 단일 지표로 구성
- 성과급 자원 =  $\sum$  개인별 기본월봉 X 지급률
- 개인별 지급금액 = 성과급 자원/인원수 X 등급별 지급률

구분	전사 성과 달성률				
	100% 이하	100% 초과~110% 미만	110% 초과~120% 미만	120% 초과~130% 미만	130% 초과
지급률	미지급	90%	100%	110%	120%

개인평가등급	S	A	B	C	D
인원비율	10%	20%	40%	20%	10%
등급별 지급률	140%	120%	100%	80%	60%

- 전사 성과 달성과 개인별 지급률을 직접적으로 연계하여 수용성을 높이고 성과급 지급 여부에 대한 예측 가능성이 높아져 업무에 대한 동기부여향상이 가능함
- 개인별 차등 지급방식으로 조직내 성과주의 문화형성에 기여할 수 있음
- 초기 단계에는 차등폭을 최소화하여 운영하며 추후 차등폭을 확대해 나가는 방향으로 운영하는 것을 제안함

○[참고] 경력환산 기준표(안)\_클러스터

## 타 공공기관을 참고하여 다음과 같이 클러스터의 경력환산 기준표(안)을 제시함

### 경력기준환산표(안)

구분	임실엔치즈클러스터
군복무기간 (전투, 의무경찰, 방위군무기간 포함)	100%
국가 및 지방자치단체공무원 근무경력	100%
국가 및 지방자치단체의 투자기관에 근무한 경력	100%
국가 및 지방자치단체 공공 및 출연기관 근무경력	100%
국·공립교육기관 및 4년제 대학교 교직원 연구기관 근무경력	100%
대기업, 금융기관(제1금융권) 근무경력	100%
3년제 이하 대학교직원, 사회단체 및 관련 법인체 근무경력	80%
기타 중소기업체 및 관련법인 근무경력	80%
사립대학, 민간연구소, 사회단체 등 근무경력	80%
군 복무기간 외의 비정규직 근무경력	50%

### 보수규정 개정(안)

- 경력인정 제1항. 직원의 초임연봉은 1년차로 한다. 다만, 수습기간 종료 후 경력이 있는 자로서 공적증빙이 가능한 자에 대하여는 환산경력표를 합산한 연봉으로 하며, 기간미달로 연봉산정에서 제외한 1년차 미만의 잔여경력은 인정하지 아니한다.
- 제2항. 제1항의 초임연봉의 환산경력력은 15년차를 초과할 수 없다.

- 임실군 특성상 인재 유인이 필요하다고 판단 되어 상향된 경력환산 기준을 제시하였으며, 환산경력의 상한선을 두어 조절할 수 있도록 함
- 경력환산률은 다각도로 논의 및 협의를 통해 조절할 것을 권고함