

연봉제 전임교원 보수 규정

제정 2019.02.27.

제1조(목적) 이 규정은 청강문화산업대학교(이하 ‘대학’ 이라 한다) 교직원 보수 규정 제2조 1항의 규정에 따른 연봉제 전임교원의 보수에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용대상) 이 규정은 2019년 3월 1일 부터 신규임용 되는 연봉제 전임교원(일반직, 전담직)에 적용한다. 다만, 탁월한 교원을 채용하고 유지하기 위해 총장이 인정할 경우에는 이 규정의 기준과는 다른 별도의 기준으로 연봉을 책정하여 시행할 수 있다.

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “연봉제”란 개인의 업적과 성과에 따라 보수를 연 단위로 결정하여 지급하는 제도를 말한다.
2. “연봉월액”이란 연봉을 12개월로 나눈 월 평균 금액을 말한다.
3. “연봉”이라 함은 기본급여와 성과급을 합산한 금액을 말한다.
4. “기본급여”이라 함은 기준연봉을 기초로 연봉 협상에 의해 책정된 금액을 말한다.
5. “성과급”이라 함은 개인의 업적평가 결과에 따라 개인에게 차등 지급하는 변동성 급여를 말한다.
6. “기준연봉” 이라 함은 최초 임용시 학력, 교육경력, 산업체 경력 등에 따라 산정되는 연봉을 말하며, 이후 연봉협상의 기준 금액이 된다.
7. “연봉등급(이하 ‘연급’ 이라 한다)” 이라 함은 기준연봉을 정하기 위한 학력, 교육경력, 산업체 경력 연수 산정기준의 합을 말한다. 이때 경력산정은 교직원보수규정의 [별표 1] 교원 호봉 확정시 경력환산율표를 적용한다.

제4조(계약의 체결) ① 교원의 신규 임용 시 임용계약과 별도로 1년간 연봉계약을 체결하고, 계약기간 동안 교원업적평가를 거쳐 1년 단위로 연봉 재계약을 할 수 있다.

- ② 교원의 연봉계약은 [서식 1]에 의하여 총장이 체결한다.
- ③ 계약의 내용에는 계약기간, 연봉, 기타 필요한 사항을 포함한다.
- ④ 연봉계약 만료일 전까지 익년도 연봉의 재계약을 한다.
- ⑤ 임용계약 종료 시에는 연봉계약도 자동 종료된다.

제5조(업무 주관) 교원 연봉 책정에 관한 업무는 교원인사담당에서 관장한다.

제6조(연봉의 산정) ① 연봉은 기본급여와 성과급으로 구성된다. 다만, 전담직 연봉제 교원의 경우에는 성과급을 지급하지 아니한다.

- ② 전담직 연봉제 교원의 최초 임용시 기본급여는 기준연봉을 기준으로 연봉 상·하한에 따라 협상에 의해 정한다. 다만, 최초 임용시 일반직 연봉제 교원으로 임용되는 경우에는 기본급여와 별도로 협상된 성과급을 합산하여 연봉을 산정한다.
- ③ 기본급여의 경우 최초 임용 후 다음연도 부터는 연급을 1단계씩 상향하며, 연급에 따른 기준

연봉을 기준으로 전년도 교원업적평가 결과를 반영하여 연봉 상·하한에 따라 계약에 의해 정한다. 이때 연급은 최대 20단계 까지로 한다.

④ 전담직 연봉제 교원이 일반직 연봉제 교원으로 전환되는 경우에는 전년도 교원업적평가 결과에 따라 성과급을 지급한다.

제7조(기본급여 책정) 기본급여는 [별표 1]의 기준연봉표를 기초로 연봉협상에 의해 책정한다.

제8조(성과급 책정) 성과급은 재직 일반직 전체 교원의 성과급 산정 방식에 준하여 지급하며, 지급 금액은 예산의 범위 내에서 총장이 별도로 정한다.

제9조(연봉 외 급여) ① 책임강의 시간을 초과하여 수행하는 정규교과 강의에 대하여 관련규정에 따라 초과 강의료를 지급할 수 있다.

② 보직에 임명될 경우 보직수당을 지급할 수 있다.

③ 그 외 수당은 지급하지 아니한다.

제10조(연봉 이의신청) 연봉은 상호 계약과 동시에 확정되며, 책정한 연봉액에 이의가 있을 경우, 1주일 내에 이의신청을 할 수 있다.

제11조(연봉 지급의 제한) 교원의 휴직, 징계, 직위해제 등에 해당하는 신분변동이 있을 때에는 관계법령, 법인 정관 및 규정에 따라 연봉월액 지급을 제한 할 수 있다.

제12조(기밀유지) 연봉계약의 내용은 타인에게 공개하지 않는다.

제13조(관련 규정의 적용) 연봉제 교원은 이 규정에서 따로 정함이 없는 한 대학의 관련 규정의 적용을 받는다.

부 칙

이 규정은 2019년 2월 27일부터 시행한다.