

보수 규정

제정 2020.08.05. 규정 제05호
개정 2021.02.25. 규정 제05호
개정 2021.07.15. 규정 제05호
개정 2021.12.23. 규정 제05호
개정 2022.05.06. 규정 제05호
개정 2022.07.05. 규정 제05호
개정 2023.02.24. 규정 제05호
개정 2024.02.26. 규정 제05호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 재단법인 남양주시복지재단(이하 “재단”이라 한다)의 임원 및 직원의 보수에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 임·직원의 보수는 법령, 조례, 정관 및 다른 규정에 따로 정한 것을 제외하고는 이 규정에 의한다.

② 이 규정에 명문화 되어 있지 않은 사항은 이사회의 의결 후 시장의 승인에 따른다.

제3조(보수체계의 운영방법) 보수체계는 연봉, 봉급, 수당, 성과급 등으로 운영한다.

제4조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “보수”란 봉급과 제수당을 합산한 금액을 말한다. 다만, 연봉제 적용대상 직원은 연봉과 제수당을 합산한 금액을 말한다.
2. “봉급”이란 직무의 곤란성과 책임의 정도에 따라 직책별로 지급되는 기본급여 또는 직무의 곤란성과 책임의 정도 및 재직기간 등에 따라 계급별, 호봉별로 지급되는 기본급여를 말한다.
3. “제수당”이란 직무여건 및 생활여건 등에 따라 지급되는 부가급여를 말한다.
4. “승급”이란 일정한 재직 기간의 경과나 그 밖에 관련 규정에 의하여 현재의 호봉보다 높은 호봉을 부여하는 것을 말한다.
5. “보수의 일할계산”이란 그 달의 보수를 그 달의 일수로 나누어 계산하는 것을 말한다.
6. “연봉”이란 임금을 연단위로 결정하여 해당직원이 연봉계약기간 동안 받는 임금을

말하며 기본연봉과 성과연봉으로 구성된다. <개정 2024.02.26.>

- 6의1. “기본연봉”은 재직기간 및 업무성과 등을 반영하여 결정한 임금을 말한다. <신설 2024.02.26.>
- 6의2. “성과연봉”은 전년도 업무성과에 대한 평가결과에 따라 평가등급별로 차등하여 해당연도에 지급되는 금액을 말한다. <신설 2024.02.26.>
7. “연봉월액”이란 연봉에서 매월 지급되는 금액으로서 연봉을 12로 나눈 금액을 말한다.
8. “성과급”이란 성과평가의 결과에 따라 지급되는 금액을 말한다.
9. “임금”이란 보수, 성과급 등 지급된 일체의 금액을 말한다.
10. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다.
11. “통상임금”이란 연봉제 적용대상자는 연봉월액을 말하며, 호봉제 적용대상자는 기본급 및 비속인적 수당을 말한다.
12. “비속인적 수당”이란 모든 임직원에게 공통으로 지급되는 수당을 말한다.
13. “통상시급”이란 통상임금을 소정근로시간(1주 40시간 근무 시 209시간)으로 나눈 금액을 말한다.

제2장 보수의 지급

제5조(보수지급일) 보수는 매월 25일에 지급한다. 다만, 지급일이 토요일 또는 공휴일인 때에는 그 전일에 지급한다. <개정 2021.07.15.>

제6조(보수의 계산) ① 보수의 계산은 그 달의 1일부터 말일까지로 한다.

② 임·직원의 보수는 다른 규정에 특별히 정한 경우를 제외하고 신규임용, 승진, 전직, 승급, 복직, 감봉, 직위해제 등의 경우에는 발령일을 기준으로 일할 계산한다.

③ 재직 중 공무로 사망하거나 공무상 질병 또는 부상으로 재직 중 사망하여 면직(그 달 1일자로 면직되는 경우는 제외한다) 또는 제적된 경우 당월의 봉급전액을 지급한다.

④ 2년 이상 근속한 근로자가 월 중 15일 이상을 근무한 후 면직되는 경우 당월의 봉급전액을 지급하고 월 중 15일 이하로 근무한 후 면직되는 경우 당월의 봉급은 일할 계산하여 지급한다. 단, 금고 이상의 형을 받거나 탄핵, 파면 또는 해임에 의하여 면직되는 경우는 제외한다.

⑤ 수당은 실제 근무일수를 계산하여 지급한다.

⑥ 법령 등의 규정에 따라 감액된 봉급을 지급받는 사람의 봉급을 다시 감액하려는 경우 (동시에 두 가지 이상의 사유로 봉급을 감액하고자 하는 경우 포함)에는 중복되는 감액 기간에 대해서만 이미 감액된 봉급을 기준으로 계산한다.

제7조(결근시의 보수) ① 휴가기간을 초과하여 유계 결근한 직원에게는 초과유계 결근 일수에 해당하는 봉급과 제수당을 지급하지 아니한다.

② 무계 결근자의 결근 일수에 대하여는 보수를 지급하지 아니한다.

제8조(경무 시의 보수) 임·직원이 두 가지 이상의 직을 겸무하였을 경우에는 상위직 하나에 대하여만 보수를 지급한다.

제9조(휴직기간 중의 보수) ① 업무로 인한 질병 또는 부상으로 인하여 휴직한 경우의 보수는 근로복지공단에서 지급하는 보험 급여로 갈음한다.

② 신체 또는 정신상의 장애로 인한 휴직의 경우에는 그 기간 중 봉급의 70%를, 연봉 급여자는 연봉월액의 60%를 지급하며, 결핵성 질환으로 인하여 휴직하는 경우에는 그 기간 중 봉급의 80%를, 연봉 급여자는 연봉월액의 70%를 지급한다.

③ 제1항 및 제2항에 규정되지 아니한 휴직의 경우에는 보수를 지급하지 아니한다.

④ 휴직기간 중 수당의 감액지급은 [별표 1]의 구분에 따른다.

제10조(징계처분기간 중의 보수) ① 징계처분 중 감봉기간에는 해당 임직원의 봉급 또는 연봉월액의 90%를 지급하고, 정직기간 중에는 임금을 지급하지 아니한다. <개정 2022.07.05.>

② 수당의 감액 지급은 [별표 1]의 구분에 따른다.

제11조(직위해제기간 중의 보수) 직위해제된 자에 대하여는 봉급의 80%를 지급하고 징계의결이 요구 중이거나 형사사건으로 기소되어 직위해제된 자가 직위해제일로부터 3월이 경과하여도 직위를 부여받지 못한 때에는 그 3월이 경과한 후의 기간 중에는 봉급의 50%를 지급한다. 다만, 수당의 감액 지급은 [별표 1]의 구분에 따른다.

제12조(면직 또는 징계처분 등이 취소된 직원의 보수) ① 임직원에게 행한 징계처분, 직위해제처분, 면직처분이 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 무효·취소된 경우에는 복귀일 또는 발령일에 원래의 정기 승급일을 기준으로 한 당시의 보수 전액 또는 차액을 소급하여 지급한다. <개정 2023.02.24.>

② 형사사건으로 기소되어 직위해제 처분을 받은 사람이 그 처분의 사유가 된 형사사건에 대해 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우, 징계처분을 받지 아니하고 비위행위에 대한 수사 결과 혐의없음으로 사법경찰관이 불송치하거나 검사가 불기소한 경우에는 해당 기간 동안 지급이 제한된 보수를 소급하여 지급한다. <신설 2023.02.24.>

제13조(보수지급 방법) ① 보수는 본인에게 직접 지급함을 원칙으로 하며 법령 또는 다른 규정에 정하는 경우를 제외하고는 본인의 동의 없이 타인에게 지급하거나 그 일부를 공제할 수 없다.

② 보수는 본인의 예금계좌에 이체함을 원칙으로 한다. 다만, 부득이한 경우에는 제한적으로 본인에게 현금으로 지급할 수 있다.

제3장 연 봉

제14조(연봉의 적용범위) 연봉제는 재단 대표이사과 재단 소속 2급 직원에게 적용한다.

제15조(연봉의 계산) ① 연봉의 상·하한액은 지방공무원보수업무 등 처리지침을 적용하여 [별표 2]의 전문임기제 공무원 기준을 준용하되, 성과계약서상 계약 내용의 달성 정도를 반영하여 매년 남양주시장이 정한다. <개정 2022.05.06.>

② 연봉은 그 연봉액을 12등분하여 매월 지급한다.

③ 연봉의 계산은 매년 1월 1일부터 12월 31일까지 1년으로 한다.

제16조(연봉의 결정) ① 대표이사의 연봉은 대표이사과 남양주시장 간 계약에 따라 매년 결정하며, 2급 직원의 연봉은 2급 직원과 대표이사과 간 계약에 따라 매년 결정한다.

② 제1항의 규정에 의한 연봉 계약은 시의 승인을 받아 [별지 제1호 서식]의 연봉계약서에 의하여 계약자 간에 체결한다. <개정 2021.02.25.>

③ <삭제 2021.02.25.>

제4장 봉 급

제17조(봉급의 적용범위) 연봉제 적용 대상자를 제외한 직원에게 적용한다.

제18조(봉급의 계산) 직원의 월 봉급액은 당해연도 공무원 보수규정 [별표 3] 일반직공

무원과 일반직에 준하는 특정직 및 별정직 공무원 등의 봉급표에 따른다. <개정 2024.02.26.>

제19조(초임호봉의 확정 및 경력 산정) ① 직원을 신규채용 할 때에는 초임호봉을 1호봉으로 확정하되, 타 기관 등에서 근무한 경력이 있는 직원에 대하여는 [별표 3]의 경력환산표에 의한 경력을 가산하여 확정한다.

② 제1항에 의한 초임호봉 확정에서 반영되지 아니한 잔여기간이 있을 때는 그 기간을 다음 승급 기간에 합산한다.

제20조(호봉 재확정) ① 직원이 재직 중 초임호봉 확정 방법 변경 등 [별표 3]의 경력환산표에 따라 경력을 합산하여야 할 사유가 발생한 때에는 호봉을 재확정한다, 다만, 휴직, 정직 또는 직위해제 중인 자에 대하여는 복직일에 재확정한다.

② 제1항의 규정에 의한 경력합산의 경우 객관적 입증서류를 근거로 재산정하되 신청한 달의 다음 달 1일자로 호봉을 재확정 발령한다. 다만, 잔여기간이 있을 때는 다음 승급 기간에 이를 합산한다.

③ 제1항의 규정에 의한 타 기관 근무경력을 객관적 사실을 증명할 수 있는 서류를 입사일로부터 3월 이내에 제출하여야 한다.

제21조(승진 시의 호봉 확정) 승진하는 경우에는 승진 전의 호봉보다 1호봉 감급하여 승진된 계급에서의 호봉을 확정한다. 다만, 승진 전의 호봉이 1호봉인 경우에는 그러지 아니한다.

제22조(승급) 호봉간의 승급에 필요한 기간은 1년으로 하며, 매달 1일자로 승급한다.

제23조(호봉승급기간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 제22조 규정에 의한 호봉 승급기간에 산입한다.

1. 「병역법」 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 휴직한 기간
2. 업무로 인한 질병 또는 공상으로 휴직한 기간
3. 인사위원회의 의결 또는 징계의결 요구가 기각되어 징계처분이 취소된 자, 법원에서 무죄선고를 받은 경우 그 대기 기간
4. 1년 이내의 육아휴직 및 90일 이내의 가족 돌봄 휴직으로 사용한 기간
5. 직위해제처분을 받은 자가 직위해제처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 사건이

법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 무죄, 무효 또는 취소된 경우 그 직위해제 처분기간 <신설 2023.02.24.>

제24조(승급 및 승진의 제한) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 해당 기간 동안 승급 및 승진할 수 없다.

1. 징계처분, 직위해제 또는 휴직(재단 인사 및 복무규정 제50조 제2호, 제3호, 제5호, 제6호, 제7호에 의한 휴직은 제외한다)중에 있는 사람
2. 징계처분의 집행이 끝난 날로부터 다음 각 목의 기간이 지나지 아니한 사람
 - 가. 정직 : 18개월
 - 나. 감봉 : 12개월
 - 다. 견책 : 6개월

② 제1항에 따라 승급제한기간 중에 있는 사람이 다시 징계처분이나 그 밖의 사유로 승급을 제한받는 경우 그 승급제한 기간은 제1항에 따른 승급제한 기간이 끝난 날부터 기산한다.

제5장 수 당

제25조(수당의 지급) ① 직원의 수당은 초과근무수당, 연차수당, 가족수당, 정액급식비, 직급보조비, 정근수당, 정근수당 가산금, 명절휴가비, 성과급으로 구분한다. <개정 2024.02.26.>

② 수당의 지급은 [별표 5]의 수당 지급 기준표에 따른다. <개정 2024.02.26.>

제26조(성과급) ① 연봉제 적용 대상자의 성과급은 별도의 성과계약에 의거하여 전년도 경영평가 등급에 따라 남양주시장이 정하는 범위 내에서 성과급을 지급한다. <개정 2024.02.26.>

② 호봉제 직원의 성과급 지급등급과 지급률은 지방출자출연기관 인사조직 지침을 따르고, 지급기준액은 연도별 남양주시 성과급 지급계획을 따른다. <신설 2024.02.26.>

제27조(초과근무수당) <삭제 2024.02.26.>

제28조(연차수당) <삭제 2024.02.26.>

제29조(가족수당) <삭제 2024.02.26.>

제30조(육아휴직급여) <삭제 2024.02.26.>

제31조(관리업무수당) <삭제 2024.02.26.>

제32조(기타수당) <삭제 2024.02.26.>

제6장 복리후생 및 기타

제33조(안전 및 보건관리) ① 임직원의 건강상태와 환경조건을 수시로 조사하여 안전에 위태롭거나 위생에 해로운 시설을 개선하는 등 건강 유지에 필요한 조치를 하여야 한다.
② 임직원의 안전 및 보건관리에 관한 사항은 관련 법령이 정하는 바에 따른다.

제34조(건강진단) 임직원에 대한 건강진단은 「산업안전보건법」이 정하는 바에 실시하고 그 결과에 따라 건강 유지에 필요한 조치를 취하여야 한다.

제35조(의료시설) 임직원의 건강관리를 위하여 재단의 필요에 따라 외부 의료기관을 지정하여 이용하게 할 수 있다.

제36조(후생기구 및 시설) 임직원의 복리후생을 증진하기 위하여 필요한 경우에는 구내 식당 및 휴게소 등의 기타 후생복리시설을 설치 운영할 수 있다.

제37조(복리후생비의 지급) ① 직원의 복리후생 증진을 위하여 예산의 범위 안에서 복리후생비를 지급할 수 있다. <개정 2021.12.23., 2024.02.26.>

1. <삭제 2024.02.26.>

2. <삭제 2024.02.26.>

3. <삭제 2024.02.26.>

② 복리후생비는 휴직·직위해제·정직 및 강등 기간 중에는 지급하지 아니 한다.<개정 2024.02.26.>

③ 제1항의 복리후생비는 지급기준일에 근무 중인 직원에 한하여 지급한다.

제38조(기타후생비) 임직원의 복리증진을 위하여 기타후생비의 지급이 필요하다고 인정되는 때에는 명목과 금액을 정하여 이사회 의결을 거쳐 예산의 범위에서 지급할 수 있다.

제39조(피복의 지급) 임직원에게 업무수행에 적합한 피복을 지급하여 착용하게 할 수 있다.

제40조(재해보상) 임직원의 업무상 재해를 입은 때에는 「근로기준법」 및 「산업재해보상보험법」에 따른다.

제41조(다른 손해배상과의 관계) 보상을 받게 되는 자가 동일한 사유에 대하여 「민법」 또는 기타 법령에 의하여 이 규정의 재해보상에 상당한 금품을 받은 경우에는 그에 따른 보상을 하지 아니하거나, 부족분에 한하여 보상을 하여야 한다.

제42조(보상의 예외) 임직원의 고의 또는 과실로 업무상 재해를 당한 경우에는 그 보상을 행하지 아니할 수 있다.

제43조(직장체육진흥) 임직원의 체육진흥을 위하여 필요한 사항은 국민체육진흥에 관한 관계 법령이 정하는 바에 따른다.

제44조(체육행사 등) ① 임직원의 건전한 신체와 정신을 배양하기 위하여 예산의 범위 내에서 필요한 시설 및 행사를 할 수 있다.

② 임직원의 정서함양을 위하여 취미 모임을 육성발전 시킴에 적극 지원한다.

제7장 퇴직급여금

제45조(퇴직급여금) ① 임직원이 만 1년 이상 근속하고 퇴직할 때에는 퇴직급여금을 지급한다. <개정 2024.02.26.>

② 퇴직급여금은 근로기준법 제2조에 따른 평균임금으로 하며, [별표 7]의 지급률에 따라 산출 지급한다. 다만, 평균임금이 근로기준법에서 정한 통상임금보다 적은 금액일 경우에는 그 통상임금을 평균임금으로 한다. <개정 2024.02.26.>

③ 퇴직급여금의 효율적 운영과 안정적인 노후보장을 위하여 퇴직연금제도를 도입 시행한다. <신설 2024.02.26.>

제46조(근속년수 계산) 근속년수는 다음 각 호에 의하여 계산한다.

1. 재직기간의 계산은 임명일부터 퇴직일까지 한다. 이 경우 정직처분기간, 육아휴직, 가족 돌봄 휴직, 업무상 부상·질병으로 인한 휴직기간은 포함하되, 재직기간 중 개인사정에 의한 무급 휴직기간은 근속년수에 포함하지 아니한다.
2. 1년 미만의 단수계산에 있어서 월 단위 이상은 월할, 월 미만 일수는 일할 계산한다.
3. 정원의 감축 또는 업무상 질병으로 퇴직하는 자와 사망으로 퇴직하는 자는 1년 미만의 잔여 개월에 대하여도 이를 1년으로 계산한다.

제47조(퇴직급여금의 지급제한) ① 임직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 퇴직금의 1/2를 줄여 지급한다. <개정 2022.07.05.>

1. 임원이 징계에 의한 해임 이상의 처분으로 퇴직한 때 <신설 2022.07.05.>
 2. 직원이 징계에 의한 파면처분으로 퇴직한 때 <신설 2022.07.05.>
- ② 임직원이 징계에 회부되어 미결 중인 상태에서 퇴직하는 경우에는 그에 대한 징계가 확정될 때까지 그 퇴직급여금의 지급을 유보한다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 퇴직급여금이 「근로기준법」 제34조의 규정에 의하여 최저 기준액보다 적을 때에는 최저 기준액에 상당하는 금액을 지급한다.

제48조(퇴직급여금 지급) 퇴직급여금은 퇴직발령 후 14일 이내에 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사유가 있을 때에는 당사자 간의 합의에 의하여 지급기일을 연기할 수 있다.

제49조(퇴직기금의 설치 및 조성) ① 퇴직기금을 예치하기 위한 금융기관을 지정 운영하여야 한다.

- ② 보수 담당자는 퇴직연금관리 금융기관에 연 2회 이상 관리 실태를 조사하고 운영 상황을 개인에게 통지한다.

제50조(퇴직급여 총당금) ① 재단은 퇴직금 재원으로 필요한 기금을 부담하여야 한다.

- ② 재단은 재단 직원의 기업회계기준에 의한 당해 연도 퇴직급여 추계액에 해당하는 금액을 회계연도 말일까지 퇴직급여 총당금으로 부담한다.

제51조(단수처리) 보수 계산시 “10원” 단위까지만 산출하고 “10원” 미만은 절사한다.

제52조(시행내규) 이 규정 시행에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날부터 시행한다.

제2조(파견공무원 보수) 공무원 신분으로 본 재단에 파견되어 근무하는 자에 대하여는 이사회의 의결을 얻어 [별표 8]의 기준에 따라 특별수당(업무지원수당) 등을 지급할 수 있다.

부 칙 (2021. 02. 25.)

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 (2021. 07. 15.)

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 (2021. 12. 23.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행일 이전에 시행된 사항은 이 규정에 따라 행한 것으로 본다.

부 칙 (2022. 05. 06.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행일 이전에 시행된 사항은 이 규정에 따라 행한 것으로 본다.

부 칙 (2022. 07. 05.)

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 (2023. 02. 24.)

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 (2024. 02. 26.)

이 규정은 2024년 3월 1일부터 시행한다.

[별표 1]

감액지급 구분표

○ 감액수당 : 가족수당, 가족수당가산금

구분	징계처분, 직위해제, 휴직 기간 중					
봉급 지급액	봉급의 90%	봉급의 80% (연봉월액의 70%)	봉급의 70% (연봉월액의 60%)	봉급의 50%	봉급의 30%	미지급
수당 감액	수당의 10%	수당의 20%	수당의 30%	수당의 50%	수당의 70%	수당의 100%

임직원 보수 기준표

직 급	직 책	보수 기준	비고
1급	대표이사	「지방공무원 보수업무 등 처리지침」	전문임기제 가급(4급상당)
2급	복지실장	「지방공무원 보수업무 등 처리지침」	전문임기제 나급(5급상당)
3급	부장	「지방공무원 보수규정」	일반직공무원 6급
4급	대리	「지방공무원 보수규정」	일반직공무원 8급
5급	주임	「지방공무원 보수규정」	일반직공무원 9급

경 력 환 산 표

경력별	구 분	환산율
갑경력	1. 「국가공무원법」 제2조 또는 「지방공무원법」 제2조에 정한 공무원으로 근무한 경력(임시직 제외) 2. 국가·지방자치단체에서 출자·출연한 기관에서 근무한 경력 3. 「사회복지사업법」에 의한 법인 또는 기관·시설에서 근무한 경력 4. 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 의한 공공기관 또는 준정부 기관에서 근무한 경력 5. 국가 법령 또는 지방자치단체 조례에 따라 설립되어 「사회복지사업법」 제2조 제1호에 따른 ‘사회복지사업’을 수행하는 기관·시설·단체에서 근무한 경력 6. 군 경력	100%
을경력	1. 「은행법」 제2조에 의한 금융기관에서 근무한 경력(임시직 제외) 2. 「초·중등교육법」 제2조에 정한 각종 학교 (유치원 제외) 또는 「고등교육법」 제2조에 정한 각종 학교에서 근무한 경력 3. 「사회적기업 육성법」 제2조에 의한 사회적기업에서 근무한 경력 4. 중견기업 또는 대기업에서 사회복지 관련 업무에 근무한 경력 - 중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 제2조 5. 국가기관 또는 지방자치단체에서 무기계약직(공무직)·기간제근로자로 근무한 경력 6. 개별법에 의하여 설립된 공공법인 중 인사혁신처장이 인정하는 법인에서 근무한 경력	80%

※ 비고

1. 이 기준에 예시되지 않은 경력, 직종 등에 대해서는 해당기관의 성격과 경력의 내용에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 시행한다.
2. 이중경력에는 본인에게 유리한 경력 하나만을 인정한다.
3. 경력 소요기간 환산은 월수를 단위로 하고 15일 이상은 1개월로 하며, 경력 환산연수 중 1년 미만 월수는 우리재단 당해 직급에 재직한 경력으로 인정하며 입사 후 실제 근무연수를 더하여 1년이 되면 정기 승급 시에 1호봉을 승급하도록 한다.
4. 경력의 증명은 경력증명서(주·보조업무 상세기재)를 제출한 경력에 대해서만 인정한다.

[별표 4]

승진 시 호봉 획정표

승진 전 호봉	승진 후 호봉	승진 전 호봉	승진 후 호봉	승진 전 호봉	승진 후 호봉
1	1	12	11	23	22
2	1	13	12	24	23
3	2	14	13	25	24
4	3	15	14	26	25
5	4	16	15	27	26
6	5	17	16	28	27
7	6	18	17	29	28
8	7	19	18	30	29
9	8	20	19	31	30
10	9	21	20	32	31
11	10	22	21		

수당 지급 기준표

수 당 명	지급률 및 지급액	지급대상	비 고
초과근무수당	• 통상임금 × 1.5/209 × 시간	호봉제 직원	예산범위 내 지급 (월 최대 30시간)
연차수당	• 통상임금/209 × 8시간 × 연가보상일수	임직원	예산범위 내 지급
성과급	• 별도의 성과계약에 의함	연봉제 적용 대상자	
	• 남양주시 성과급 지급단가 × 개인별 지급률	호봉제 직원	
가족수당	• 지방공무원 수당 지급기준 준용	임직원	
정액급식비		임직원	
직급보조비		임직원	
정근수당		호봉제 직원	
정근수당 가산금		호봉제 직원	
명절휴가비		호봉제 직원	

※ 평일 1일 1시간 이상 시간외근무를 한 경우 1시간을 공제하여 지급한다.

※ 연봉제 직원의 경우 위 별표에도 불구하고 기본 연봉계약에 포함된 수당은 중복하여 지급하지 아니한다.

[별표 6] <삭제 2024.02.26.>

[별표 7]

퇴직급여 지급률표

기 준	지 급 률
근 속 년 수 1 년 이 상	· 평균임금 × 근속년수

[별표 8]

특별수당(업무지원수당) 기준표

수 당 명	구 분	지 급 액	비 고
업무지원 수당	6급 이상	· 월 300,000원	파견 공무원
	7급 이하	· 월 200,000원	

연 봉 계 약 서

1. 계약사항

가. 연봉계약 대상자

소 속		직 급 (직위)		성 명	
-----	--	-------------	--	-----	--

나. 계약기간 : 년 월 일 ~ 년 월 일

다. 연봉금액

연 봉	
수 당	

※ 연봉 및 수당의 지급방법과 시기 등은 「보수규정」을 준용한다.

2. 준수사항

가. 근무하는 동안 본 계약서의 내용을 준수한다.

나. 연봉에 관련된 사항은 타인에게 공표하지 않아야 하며, 기타 본 계약서에
명기되지 아니한 사항은 (재)남양주시복지재단 제반 기준을 준용한다.

본인은 상기 계약사항에 동의하며 준수사항을 엄수하겠습니다.

20 년 월 일

[사용자] 기관장

성명: (인)

[근로자] 생년월일

성명: (인)