

# 심사보고서

충청북도 공공기관 임원 보수기준에 관한 조례안

충청북도 공공기관 임원 보수기준에 관한 조례안  
심 사 보 고 서

의안 번호	944
----------	-----

2025. 4. 30.(수)  
정책복지위원회

## 1. 심사경과

가. 발 의 자 : 이동우 의원 등 7인

나. 발의일자 : 2025년 4월 11일

다. 회부일자 : 2025년 4월 14일

라. 상정일자 : 2025년 4월 22일

- 제425회 충청북도의회 임시회 제1차 정책복지위원회

마. 주요내용

- 제안설명, 검토보고, 질의답변, 심사의결(원안가결)

## 2. 제안 설명 요지(제안설명자 : 이동우 의원)

가. 제안사유

- 충청북도가 운영하는 공공기관의 임원에게 지급되는 보수의 적절한 기준을 규정하여 경영을 합리화하고, 공공기관의 경제성과 공공복리의 증진에 이바지하고자 함

## 나. 주요내용

- 공공기관 임원 보수기준에 관한 도지사의 책무(안 제3조)
- 보수기준에 관한 사항(안 제4조)
- 보수기준 이행 등 실태점검 및 공개에 관한 사항(안 제5조)
- 도의회 보고에 관한 사항(안 제6조)

## 3. 검토보고 요지

### 가. 제출배경

- 충청북도는 「지방공기업법」에 따라 충청북도가 설립한 지방공사인 충북개발공사와 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따라 충청북도가 설립하고 지정·고시된 13개 출연기관을 운영하고 있음
- 충청북도 공공기관은 지방공공기관통합공시(클린아이)를 통해 기관장 및 임원의 보수를 공개하고 있으나, 그 기준은 명확하지 않아 주민의 세금이 투입되는 공공기관의 임원들의 보수가 투명하지 않다는 지적이 있었음
- 이에 충청북도민에게 공공기관 임원 보수의 투명하고, 합리적인 기준을 제시하고, 충청북도지사도 하여금 이를 관리·감독할 수 있는 입법적 근거 마련을 위해 제안됨

### 나. 주요내용 검토

- 이 조례안은 본칙 9개 조문과 부칙 2개 조문으로 구성되어 있으며 기본 체계는 아래 표와 같음

구분	제목	구분	제목
제1조	목적	제4조	보수기준
제2조	정의	제5조	실태점검 및 공개
제3조	책무	제6조	도의회 보고

- **안 제1조**는 조례안의 목적을 규정한 것으로 공공기관 임원 보수의 적절한 기준을 규정하여 공공기관 경영의 효율성, 투명성 향상과 공공 복리 증진에 이바지한다는 입법목적을 간결하고 명확하게 제시함
- **안 제2조**는 이 조례의 용어의 뜻을 규정한 것으로 공공기관, 임원, 보수, 기본연봉, 성과급 등에 관해 충청북도민과 집행기관이 이해 및 적용이 쉽도록 구체적으로 정의함
  - 이 조례에서 뜻하는 공공기관은 충북개발공사, 충북연구원 등 14개 기관(지방공기업 1개소, 출연기관 13개소)<sup>1)</sup>이며, 해당 임원은 공공기관장과 공공기관에서 상시 근무하는 상근이사과 상근감사를 뜻함
  - 특히, 보수를 기본연봉과 성과급 등을 합산한 금액으로 정의하고, 기본연봉과 성과급에 대한 용어의 뜻도 함께 규정하여 임금, 연봉 등의 용어와 혼동되지 않도록 명확히 하였음
- **안 제3조**는 이 조례의 시행에 관한 도지사의 책무로서 공공기관 임원의 보수에 관한 기준을 제시하여 보수가 과소·과대하게 책정되는 것을 방지하고 근거법령 등에서 정한 경영성과가 적정하게 반영될 수 있도록 노력해야 한다고 명문화하여 공공기관 임원의 보수가 공익성에 반하지 않아야 함을 반영함
- **안 제4조**는 이 조례안의 중요조문으로 도지사가 보수기준을 매년 정하여 공공기관에 통보할 수 있도록 하고 이에 따른 보수기준의 포함사항을 제시함
  - 제1항에는 보수기준에 임원 기본연봉의 상한액과 하한액, 경영평가 등급 기준 등을 포함했으며, 제2항에는 기본연봉의 상·하한액을 정할 때에는 임원의 업무경력, 기관의 규모, 업무의 중요도, 경영성과 및 관계 법령 등을 종합적으로 고려하도록 하였음
  - 특히, 제3항에서 임원 기본연봉의 상한액과 하한액은 도 별정직 1급상당

---

1) 실제 보수가 지급되는 곳은 충청북도지사가 이사장으로 있는 재단법인 오송바이오진흥재단을 제외한 13개 기관임

지방공무원(현 정무부지사)의 연봉액의 범위에서 책정하도록 명시함

- \* 이미 관련 조례를 시행하고 있는 11곳에서는 「최저임금법」을 기준으로 정하고 있으나, 이 조례안에서는 「지방공무원 보수규정」에 따른 1급상당 공무원 기준으로 책정하도록 규정하여 공공기관 임원의 지위, 직무수행의 중요성, 현재 보수 수준 등을 고려한 것으로 판단되며,
- \* 다른 지방자치단체의 조례가 보수기준을 규제하려는데 목적이 있다면, 이 조례안은 안 제3조에서 규정한 것과 같이 보수가 과소·과대하게 책정되는 것을 방지하고 합리적이고 투명하게 적용하려는 것으로 보여짐

- 안 제5조는 보수기준 이행 여부 및 성과계약 현황 등을 매년 점검하고, 보수기준과 임원 보수를 공공기관 누리집에 공개하도록 규정하여 조례 시행의 실효성을 확보하려는 것으로 타당함
- 안 제6조는 보수기준 이행여부 및 성과계약 현황 등의 보수 운영 실태를 매년 충청북도의회 소관 상임위원회에 보고하도록 명시함
- 부칙 제2조에서 임원 기본연봉의 상한액 및 하한액 등의 보수기준의 적용은 조례 시행 이후 새로 임명하는 임원부터 반영하도록 적용례를 규정함

#### 다. 종합 검토의견

- (필요성) 이 조례안은 충청북도 공공기관의 임원 보수 기준의 적정하고 합리적 기준을 제시하여 공공기관의 공익성을 강화하기 위한 것으로 조례 제정의 필요성이 있음
- (타당성) 충청북도의 재정이 투입되는 공공기관 임원 기본연봉의 상한액과 하한액을 도지사가 통보할 수 있도록 하여 관계 부서와 충분한 협의와 기관과의 소통을 통해 효율적인 성과계약이 될 수 있도록 한 것은 조례 제정의 취지에 합당하고 그 내용이 타당함
- (법적합성) 상위 법령 위배 또는 부패영향평가 등에 저촉되는 사항이

없으며, 집행기관과 사전 협의를 완료했고 조문의 체계와 구성 등 법률적으로 특별한 문제가 없음

4. 질의 및 답변요지 : “생략”

5. 토 론 요 지 : “생략”

6. 심 사 결 과 : “원안가결”

7. 소 수 의 견 요 지 : “없음”

8. 기타 필요한 사항 : “없음”

9. 심사보고서 첨부서류

- 「충청북도 공공기관 임원 보수기준에 관한 조례안」

## 충청북도 공공기관 임원 보수기준에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 충청북도 공공기관 임원에게 지급되는 보수의 적정한 기준을 규정하여 공공기관 경영의 효율성, 투명성 향상과 공공복리의 증진에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용되는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공공기관”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기관을 말한다.  
가. 「지방공기업법」 제49조 및 제76조에 따라 충청북도(이하 “도”라 한다)가 설립한 지방공사 및 지방공단  
나. 도가 설립하고 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 지정·고시된 출자기관 및 출연기관
2. “임원”이란 공공기관의 장과 공공기관의 상근이사 및 상근감사를 말한다.
3. “보수”란 기본연봉과 성과급 등을 합산한 금액을 말한다.
4. “기본연봉”이라 해당 연도의 기본급과 고정수당, 실적수당, 급여성복리후생비를 합산한 금액을 말한다.
5. “성과급”이란 공공기관 및 개인의 업무실적과 경영성과를 평가하여 지급하는 금액을 말한다.

제3조(책무) 충청북도지사(이하 “도지사”라 한다)는 공공기관 임원의 보수에 관한 기준을 제시하여 보수가 과소·과대하게 책정되는 것을 방지하고 경영성과가 적정하게 반영될 수 있도록 노력하여야 한다.

제4조(보수기준) ① 도지사는 매년 다음 각 호의 사항이 포함된 공공기관 임원의 보수기준을 정하여 통보할 수 있다.

1. 임원 기본연봉의 상한액 및 하한액

2. 경영평가 등급 기준

3. 그 밖에 보수기준과 관련하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사항

② 도지사는 제1항에 따라 기본연봉의 상한액과 하한액 등 보수기준을 정할 때에는 업무경력 및 자격, 공공기관의 규모, 업무의 중요도, 경영성과, 해당 연도의 경제성장 및 물가상승률, 「최저임금법」에 따른 최저임금 및 관계 법령 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

③ 제1항제1호에 따른 임원 기본연봉의 상한액과 하한액은 도 별정직 1급상당 지방공무원 연봉액의 범위에서 책정한다.

제5조(실태점검 및 공개) ① 도지사는 제4조에 따른 보수기준 이행 여부 및 성과계약 현황 등 공공기관 임원 보수 운영 실태를 매년 점검하여야 한다.

② 도지사는 제4조제1항에 따른 보수기준과 임원의 보수를 공공기관 누리집에 공개하여야 한다.

제6조(도의회 보고) 도지사는 제5조제1항에 따라 점검한 결과를 매년 처음으로 개최되는 충청북도의회 임시회에 소관 상임위원회에 보고하여야 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 제4조제1항 및 제3항의 규정은 이 조례 시행 이후 새로 임명하는 임원부터 적용한다.

## 관계법령

### □ 지방자치법

제13조(지방자치단체의 사무 범위) ① 지방자치단체는 관할 구역의 자치 사무와 법령에 따라 지방자치단체에 속하는 사무를 처리한다.

② 제1항에 따른 지방자치단체의 사무를 예시하면 다음 각 호와 같다. 다만, 법률에 이와 다른 규정이 있으면 그러하지 아니하다. <개정 2023. 8. 8., 2024. 1. 9.> (각 호 중 각 목 생략)

1. 지방자치단체의 구역, 조직, 행정관리 등

제28조(조례) ① 지방자치단체는 법령의 범위에서 그 사무에 관하여 조례를 제정할 수 있다. 다만, 주민의 권리 제한 또는 의무 부과에 관한 사항이나 벌칙을 정할 때에는 법률의 위임이 있어야 한다.

② 법령에서 조례로 정하도록 위임한 사항은 그 법령의 하위 법령에서 그 위임의 내용과 범위를 제한하거나 직접 규정할 수 없다.

### □ 지방공기업법

제49조(설립) ① 지방자치단체는 제2조에 따른 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 경우에는 지방공사(이하 “공사”라 한다)를 설립할 수 있다. 이 경우 공사를 설립하기 전에 특별시장, 광역시장, 특별자치시장, 도지사 및 특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 행정안전부장관과, 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다)은 관할 특별시장·광역시장 및 도지사와 협의하여야 한다. <개정 2013. 6. 4., 2014. 11. 19., 2017. 7. 26.>

② ~ ④ (생략)

[전문개정 2011. 8. 4.]

제58조의2(사장과의 경영성과계약) ① 지방자치단체의 장은 사장을 임명하는 경우 사장과 경영성과계약을 체결하여야 한다.

② 제1항에 따른 경영성과계약에는 임기 중 사장이 수행하여야 할 경영목표, 권한과 성과에 따른 보상 및 책임이 포함되어야 한다.

③ 제1항과 제2항에 따른 경영성과계약의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 행정안전부령으로 정한다. <개정 2013. 3. 23., 2014. 11. 19., 2017. 7. 26.>

[전문개정 2011. 8. 4.]

제63조의3(임직원의 보수) 공사의 임직원의 보수기준은 공사의 경영성과가 반영될 수 있도록 하여야 한다.

[전문개정 2011. 8. 4.]

제76조(설립·운영) ① 지방자치단체는 제2조의 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 경우에는 지방공단(이하 “공단”이라 한다)을 설립할 수 있다.

② (생략)

[전문개정 2011. 8. 4.]

## □ 지방공기업법 시행규칙

제23조의2(경영성과계약의 방법 및 절차 등) ①법 제58조의2에 따른 경영성과계약은 당해 지방자치단체의 장과 공사의 사장이 상호 합의한 후 그 합의한 내용을 기초로 체결하여야 한다.

②공사의 사장은 매년 당해 연도의 경영실적 보고서와 법 제58조의2에 따라 체결한 경영성과계약 이행 보고서를 각각 작성하여 다음연도 4월 30일까지 당해 지방자치단체의 장에게 제출하여야 한다. 이 경우 경영실적 및 경영성과계약의 이행에 관한 사항은 당해 연도 1월 1일(최초 임명일이 당해 연도 1월 1일 이후인 때에는 최초 임명일을 말한다)부터 당해 연도 12월 31일(임기만료일이 당해 연도 12월 31일 이전인 때에는 임기만료일을 말한다)까지로 한다.

③제2항의 경영실적 보고서에는 다음 각 호의 서류를 첨부하여야 한다.

1. 결산서

2. 재무제표와 그 부속서류

④법 제58조의2에 따른 경영성과계약서는 법 제46조제2항에 준하여 지역주민에게 공시하되, 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 계약당사자 및 계약기간
2. 연봉액(연봉액의 공시 여부는 당해 지방자치단체의 장이 별도로 정한다)
3. 사장의 경영목표 및 권한
4. 경영성과계약 이행실적의 평가 및 기준에 관한 사항
5. 경영성과에 따른 성과보상·제재 또는 불이익의 내용에 관한 사항

[본조신설 2007. 3. 9.]

[종전 제23조의2는 제23조의3으로 이동 <2007. 3. 9.>]

## □ 지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률

제11조(지방자치단체의 장과의 성과계약) ① 지방자치단체의 장은 출자·출연 기관의 장(지방자치단체 소속 공무원이 당연직인 경우는 제외한다)과 그 기관의 장의 임기 중 달성하여야 할 경영 목표와 보수 등에 관한 사항이 포함된 성과계약을 체결하고, 매 회계연도 개시 후 1개월 이내에 해당 연도에 달성하여야 할 구체적인 경영 목표에 관하여 성과계약서를 작성하여야 한다.

② 다음 연도 보수를 책정할 때에는 제1항에 따른 성과계약서상 계약 내용의 달성 정도를 반영하여야 한다.

③ 제1항에 따른 성과계약과 성과계약서의 작성과 평가 등에 관한 구체적인 사항은 지방자치단체의 조례로 정한다.

제14조(임직원의 보수 등) ① 출자·출연 기관 임직원의 보수는 해당 기관의 경영성과가 반영될 수 있도록 하여야 하며, 예산의 범위에서 법령과 해당 기관의 정관 또는 내부규정에 명시된 지급근거에 따라 집행하여야 한다.

② 지방자치단체의 장은 출자·출연 기관의 임직원의 보수와 관련하여 필요한 경우 해당 지방자치단체의 회계 관계 규정 등의 범위에서 구체적인 운영 방법, 기준 및 절차를 정하여 소관 출자·출연 기관에 통보할 수 있다.

제25조(지도·감독 등) ① 지방자치단체의 장은 다음 각 호의 사업에 대하여 해당 출자·출연 기관을 지도하거나 감독할 수 있다.

1. 법령이나 조례에 따라 지방자치단체가 출자·출연 기관에 위탁한 사업
2. 지방자치단체의 소관 업무와 직접 관련되는 사항으로서 대통령령으로 정하는 사업

② 출자·출연 기관의 장은 다음 각 호의 사항에 대해서는 지방자치단체의 장과 협의하여야 한다.

1. 기구 및 정원의 변동에 관한 사항
2. 임직원의 채용과 면직, 보수체계 등 대통령령으로 정하는 중요한 사항에 관한 규정의 제정·개정 및 폐지에 관한 사항

#### □ 지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률 시행령

제18조(지도·감독 등) ① 법 제25조제1항제2호에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 다음 각 호의 사업을 말한다. <개정 2016. 11. 29.>

1. 법 제20조에 따라 지방자치단체가 출자금·출연금 또는 보조금을 교부한 사업
2. 법 제21조에 따라 출자·출연 기관이 대행하는 사업
3. 법 제22조제2항에 따라 지방자치단체가 상환을 보증한 사업
4. 해당 지방자치단체의 조례에서 지방자치단체의 장이 지도하거나 감독할 수 있도록 규정하고 있는 사업

② 법 제25조제2항제2호에서 “임직원의 채용과 면직, 보수체계 등 대통령령으로 정하는 중요한 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 임직원의 채용, 면직 및 임원의 승진 등에 관한 사항
2. 임금, 성과급, 퇴직금 및 복리후생비 등 보수체계에 관한 사항
3. 그 밖에 재산의 취득·처분 등 재산의 중요한 변동에 관한 사항

③ 법 제4조제1항에 따라 지방자치단체가 공동으로 설립한 출자·출연 기관에 대한 지도·감독 등에 관하여는 해당 기관에 출자하거나 출연한 지방자치단체의 장이 상호 협의하여 정한다. 다만, 협의가 이루어지지 않는 경우에는 지방자치단체의 장의 요청에 따라 행정안전부장관이 정할 수 있다. <개정 2014. 11. 19., 2017. 7. 26., 2020. 6. 2.>

## □ 지방공무원 보수규정

제34조(연봉 및 연봉한계액) 연봉제 적용대상공무원의 연봉 및 연봉한계액은 별표 12 및 별표 13에 규정된 금액으로 한다.

[본조신설 1999. 1. 21.]

### ■ 지방공무원 보수규정 [별표 12] <개정 2025. 1. 3.>

고정급적 연봉제 적용대상 공무원의 연봉표(제34조 관련)

(단위: 천원)

구분		연봉
서울특별시		149,692
광역시·특별자치시·도지사·특별자치도지사, 서울특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도의 교육감		145,378
시장·군수 및 자치구의 구청장	부시장·부군수·부구청장의 계급이 2급 또는 이에 상당하는 계급인 시·군·자치구의 경우	127,153
	부시장·부군수·부구청장의 계급이 3급 또는 이에 상당하는 계급인 시·군·자치구의 경우	117,233
	부시장·부군수·부구청장의 계급이 4급 또는 이에 상당하는 계급인 시·군·자치구의 경우	108,725

비고

1. 정무직지방공무원으로 임명하는 서울특별시의 정무부시장의 연봉은 145,378천원, 특별자치도 감사위원회의 위원장 연봉은 117,233천원, 세종특별자치시 감사위원회의 위원장 연봉은 108,725천원, 제주특별자치도 행정시장의 연봉은 117,233천원으로 한다.
2. 정무직지방공무원으로 임명하는 시·도 자치경찰위원회의 위원장 연봉은 117,233천원, 상임위원 연봉은 108,725천원으로 한다. 다만, 서울특별시·부산광역시·인천광역시와 경기도남부의 자치경찰위원회 위원장의 연봉은 127,153천원, 상임위원 연봉은 117,233천원으로 하며, 세종특별자치시의 자치경찰위원회 위원장의 연봉은 108,725천원, 상임위원 연봉은 101,384천원으로 한다.
3. 「지방자치법」 제199조에 따른 특별지방자치단체의 장(같은 법 제205조제2항에 따라 특별지방자치단체를 구성하는 지방자치단체의 장이 특별지방자치단체의 장을 겸하는 경우는 제외한다)의 연봉은 그 특별지방자치단체를 구성하는 지방자치단체의 장이 행정안전부장관과 협의하여 특별지방자치단체의 규약으로 정하는 금액으로 한다.

■ 지방공무원 보수규정 [별표 13] <개정 2025. 1. 3.>

성과급적 연봉제 적용대상 공무원의 연봉한계액표(제34조 관련)

1. 1급(상당)부터 5급(상당)까지의 공무원 (단위: 천원)

구분	상한액	하한액
1급(상당) 공무원	128,989	85,983
2급(상당) 공무원	119,212	79,436
3급(상당) 공무원	110,826	74,448
4급(상당) 공무원	101,384	58,928
5급(상당) 공무원	89,797	40,675

비고

1. 기본연봉액에 성과연봉액을 합산한 총연봉액이 연봉상한액을 초과하더라도 해당 연도에는 성과연봉을 전액 지급할 수 있으나, 다음 연도에 기본연봉에 산입할 때에는 해당 연도의 연봉상한액을 초과하지 않는 금액만 산입한다.
2. 3급(상당) 공무원 중 3급 또는 4급 복수직 정원에 해당하는 공무원의 연봉한계액의 하한액은 66,112천원으로 한다.
3. 4급(상당) 공무원 중 4급 또는 5급 복수직 정원에 해당하는 공무원의 연봉한계액의 하한액은 55,193천원으로 한다.
4. 5급(상당) 공무원 중 과장급 직위에 해당하지 않는 공무원의 연봉한계액의 상한액은 83,594천원으로 한다.

2. 지방전문경력관 공무원 (단위: 천원)

구분	상한액	하한액
지방전문경력관 가군 공무원	97,685	40,675

비고: 기본연봉액에 성과연봉액을 합산한 총연봉액이 연봉상한액을 초과하더라도 해당 연도에는 성과연봉을 전액 지급할 수 있으나, 다음 연도에 기본연봉에 산입하는 때에는 해당 연도의 연봉상한액을 초과하지 않는 금액만 산입한다.

3. 연구직공무원 및 지도직공무원 (단위: 천원)

구분	상한액	하한액
연구관 공무원	119,821	40,675
지도관 공무원	110,783	40,675

비고: 기본연봉액에 성과연봉액을 합산한 총연봉액이 연봉상한액을 초과하더라도 해당 연도에는 성과연봉을 전액 지급할 수 있으나, 다음 연도에 기본연봉에 산입하는 때에는 해당 연도의 연봉상한액을 초과하지 않는 금액만 산입한다.

4. 자치경찰공무원

(단위: 천원)

구분	상한액	하한액
자치경무관 공무원	110,826	74,448
자치총경 공무원	101,384	61,134
자치경정 공무원	83,594	42,021

비고: 기본연봉액에 성과연봉액을 합산한 총연봉액이 연봉상한액을 초과하더라도 해당 연도에는 성과연봉을 전액 지급할 수 있으나, 다음 연도에 기본연봉에 산입하는 때에는 해당 연도의 연봉상한액을 초과하지 않는 금액만 산입한다.

5. 임기제공무원 및 별표 11 제3호에 해당하는 별정직공무원

가. 임기제공무원 및 별정직공무원(개방형직위에 임용되는 공무원 및 전문임기제 공무원은 제외한다) (단위: 천원)

구분	상한액	하한액
5급(상당)		67,307
6급(상당)	83,677	55,756
7급(상당)	68,388	48,572
8급(상당)	59,996	42,798
9급(상당)	52,829	

비고

1. 기본연봉액에 성과연봉액을 합산한 총연봉액이 연봉상한액을 초과하더라도 해당 연도에는 성과연봉을 전액 지급할 수 있으나, 다음 연도에 기본연봉에 산입할 때에는 해당 연도의 연봉상한액을 초과하지 않는 금액만 산입한다.
2. 별표 11 제3호에 해당하는 4급 상당 이상의 별정직공무원에 대해서는 5급(상당)의 연봉한계액을 적용한다.

나. 개방형직위에 임용되는 임기제공무원 및 별정직공무원(전문임기제 공무원은 제외한다) (단위: 천원)

연봉 등급	적용대상	상한액	하한액
1호	1급 공무원 또는 이에 상당하는 공무원으로 임명할 수 있는 직위에 임용되는 임기제공무원 및 별정직공무원		95,942
2호	2급 공무원 또는 이에 상당하는 공무원으로 임명할 수 있는 직위에 임용되는 임기제공무원 및 별정직공무원		87,224

3호	3급 공무원 또는 이에 상당하는 공무원으로 임명할 수 있는 직위에 임용되는 임기제공무원 및 별정직공무원		79,296
4호	4급 공무원 또는 이에 상당하는 공무원으로 임명할 수 있는 직위에 임용되는 임기제공무원 및 별정직공무원		68,106
5호	5급 공무원 또는 이에 상당하는 공무원으로 임명할 수 있는 직위에 임용되는 임기제공무원 및 별정직공무원	90,629	51,513
6호	6급 공무원 또는 이에 상당하는 공무원으로 임명할 수 있는 직위에 임용되는 임기제공무원 및 별정직공무원	79,174	39,891

비고

1. 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장은 연봉한계액의 상한액으로는 우수 전문인력을 확보하기 어려운 경우, 그 밖에 특히 필요한 경우에는 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 해당 등급의 상한액을 직근 상위등급의 상한액 이내의 금액으로 정할 수 있다.
2. 기본연봉액에 성과연봉액을 합산한 총연봉액이 연봉상한액을 초과하더라도 해당 연도에는 성과연봉을 전액 지급할 수 있으나, 다음 연도에 기본연봉에 산입할 때에는 해당 연도의 연봉상한액을 초과하지 않는 금액만 산입한다.

다. 전문임기제 공무원

(단위: 천원)

구분	상한액	하한액
가급(1급 상당)		95,942
가급(2급 상당)		87,224
가급(3급 상당)		79,296
가급(4급 상당)		68,106
나급(5급 상당)	90,629	51,513

비고

1. 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장은 연봉한계액의 상한액으로는 우수 전문인력을 확보하기 어려운 경우, 그 밖에 특히 필요한 경우에는 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 해당 등급의 상한액을 직근 상위등급의 상한액 이내의 금액으로 정할 수 있다.
2. 기본연봉액에 성과연봉액을 합산한 총연봉액이 연봉상한액을 초과하더라도 해당 연도에는 성과연봉을 전액 지급할 수 있으나, 다음 연도에 기본연봉에 산입할 때에는 해당 연도의 연봉상한액을 초과하지 않는 금액만 산입한다.

## 비용추계서 첨부제외 사유서

### ○ 첨부제외 관련규정

- 「충청북도 입법에 관한 조례」 제11조제4항제1호

### ○ 사 유

- 이 조례안은 충청북도가 운영하는 공공기관의 임원에게 지급되는 보수의 적정한 기준을 규정하여 경영을 합리화하고, 공공기관의 경제성과 공공복리의 증진에 이바지하려는 것으로
- 내용이 선언적·권고적 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려우며 이 조례의 제정으로 별도의 비용 발생 요인이 없어 제외 사유서를 제출함