

임금피크제 운영규칙

제정 2015. 10. 01.

제1조(목적) 이 규정은 취업규칙 및 보수규정에서 위임된 임금피크제의 시행에 관한 세부적인 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) ① “임금피크제”라 함은 근로자의 정년이 도달하기 이전 일정기간의 임금을 일정비율 감액하는 제도를 말한다.

② 임금피크제 적용대상 직원의 임금지급률 산정기준이 되는 “피크임금”은 임금피크제 적용 직전의 “계약연봉”으로 한다.

제3조(적용대상) 임금피크제의 적용대상은 만 58세 이상의 정규직 및 계약직으로 한다. 단, 기간제 근로자 및 전문직 계약직은 예외로 할 수 있다.

제4조(적용시기) 임금피크제는 만 60세 정년 퇴직 예정일(6월 30일 또는 12월 31일)이전 만 2년간 적용한다.

제5조 (적용방법) ① 인사담당부서장은 임금피크제 대상자에게 제4조에 따른 기준일 이전에 임금피크제 적용 직원 선정사실을 통지하여야 하며, 대상 직원에게 희망직무 제안서를 요구할 수 있다.

제6조(신분 및 호칭) 임금피크제 대상자의 고용형태는 임금피크 직전 고용 형태를 따르며, 임금피크제 대상자의 호칭은 전문위원으로 통일한다.

제7조(직무조정 및 직군관리) 임금피크제 대상직원에 대해서는 임금피크제 적용기간 중 직무를 조정하고 별도 직군으로 관리하며, 별도 직군은 보직을 부여하지 않는다.

제8조(임금조정) ① 임금피크제 연차별 임금지급률은 피크임금을 기준으로 아래와 같이 시행한다. 단, 기준 금액은 매년 임금인상률을 반영하여 적용한다.

가. 1차년도 : 70%

나. 2차년도 : 60%

② 급여계산 기간 중 제1항의 지급률이 변경되는 경우에는 적용기간에 따라 일할 계산한다.

③ 임금피크제 적용 이후의 성과연봉(또는 경영성과금) 산정을 위한 전년도 기본연봉(또는 기준봉급)은 임금지급률 변경일을 기준으로 일할 계산한다.

④ 직무급 등의 제수당과 상여금 및 복리후생비는 보수규정, 취업규칙, 인사규정 등 관련규정이 정하는 바에 따른다.

제9조 (교육 등의 지원) 임금피크제 대상 직원에 대하여 교육·창업·구직 등에 필요한 지원을 할 수 있으며, 지원 방법 등 세부사항은 별도로 정한다.

제10조(퇴직금) ① 임금피크제 대상 직원의 퇴직금은 임금피크제 적용 직전에 중간정산 할 수 있다.

② 임금피크제 적용 이후에는 임금지급률이 변경되는 시점에 퇴직금을 중간정산 할 수 있다.

제11조(명예퇴직금) ① 임금피크제 시행 이후 명예퇴직하는 경우 기준급여는 명예퇴직 신청 시점 급여를 기준으로 한다.

② 명예퇴직금 산출은 취업규칙이 정한 바에 따른다.

제12조(근로조건 등) 임금피크제 적용대상 직원의 근무시간 및 휴가 등의 근로조건과 기타사항에 대하여 이 규정에서 정하는 사항 이외에는 취업규칙 등 제 규정이 정하는 바에 따른다. 단, 이 규정에서 정한 사항과 제 규정이 상충될 경우에는 이 규정에서 정한 사항이 우선 적용된다.

부 칙

- ① (시행일) 이 규정은 2016.01.01.부터 시행한다.
- ② 이 규정에 따라 처음으로 임금피크제를 적용받는 직원은 1958.01.01 이후 출생자로 한다.