

임금피크제시행세칙

제정 2016.12.29.

개정 2018.09.17.

개정 2020.08.25.

개정 2021.02.17.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 세칙은 취업규정(이하 “규정”이라 한다) 제69조의2 및 제70조에 의거하여 임금피크제 시행에 관한 세부적인 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) 이 세칙에서 사용되는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. ‘임금피크제’라 함은 일정 연령의 도달 또는 생산성 등을 고려하여 피크임금의 수준을 결정하고 이를 기준으로 임금을 줄여가는 임금체계를 말한다.
2. ‘기준급여’라 함은 임금피크제 적용 직전 1년간의 기본급과 전년도 근무평정결과 등을 반영하여 당해 연도(임금피크제 적용년도) 인정되는 기본급 상승분을 합산한 금액을 말한다.
3. ‘지급급여’라 함은 기준급여에 임금피크제 적용 기간별로 적용할 지급률을 곱한 금액을 말한다.

제3조(대상) 이 세칙은 정년이 만60세인 직원에 대하여 적용한다. 단, 임금수준이 일정수준 이하인 경우는 제외할 수 있다. <개정 2020.8.25.>

제4조(선정 및 적용기준일) ① 재단은 매년 1회 임금피크제 적용 대상자를 선정한다.

② 임금피크제 적용기준일은 다음 각 호와 같이 정한다.

1. 정년퇴직일이 6월 30일인 경우, 정년퇴직일 3년 전인 7월 1일부터 적용한다.
2. 정년퇴직일이 12월 31일인 경우, 정년퇴직일 3년 전인 1월 1일부터 적용한다.

③ 임금피크제 최초시행일 당시 기 적용대상 직원은 임금피크제 시행일부터 적용한다.

제5조(임금조정기간) 임금피크제가 적용되는 직원의 임금조정기간은 정년퇴직일 전 3년(36개월)으로 한다.

제2장 인사관리

제6조(임금피크제 적용자의 직급) 재단은 임금피크제 대상 직원의 직급에 대하여 임금피크제 적용 직전의 직급에서 하향 조정할 수 없다. <개정 2021.2.17.>

제7조(근무평정 등) ① 재단은 임금피크제가 적용되는 직원에 대해서도 인사규정 및 인사규정 시행세칙에 따라 근무평정을 동일하게 실시한다.

② 근무평정결과에 따라 기본급이 상승되면, 상승된 기본급을 기준으로 임금감액률을 적용한다.

제3장 보수

제8조(임금피크 지급급여) 임금피크 지급급여 산정을 위한 감액률 및 적용기간은 다음과 같다.

1. 감액율 - 1년 차:기준급여의 5%, 2년 차:기준급여의 10%, 3년 차:기준급여의 15% <개정 2018.9.17.>
2. 적용기간 : 정년퇴직일 기준 3년 전부터 정년퇴직일까지

제9조(연봉계약 체결) 재단은 임금피크제가 적용되는 직원을 대상으로 임금조정기간(임금피크제 기준일) 별로 연봉계약을 별도로 체결한다.

제4장 퇴직금

제10조(퇴직금 중간정산) 임금피크제가 적용되는 직원은 임금피크제 적용 직전에 퇴직금 중간정산을 실시할 수 있다. 이 경우 근속기간의 계산은 「근로기준법」 및 「근로자퇴직급여보장법」에 따른다.

제11조(기타) 이 세칙에서 정한 사항 이외의 세부사항에 대하여는 재단 제규정을 준용한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 세칙은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부칙(2018.9.17.)

이 세칙은 2018년 9월1일부터 시행한다.

부칙(2020.8.25.)

이 세칙은 발령일부터 시행한다.

부칙(2021.2.17.)

이 세칙은 발령일부터 시행한다.