

# 임금피크제 운영 규정

제정 2021.04.08. 규정 제18호

**제1조(목적)** 이 규정은 재단법인 남양주시복지재단(이하“재단”이라 한다.)의 임금피크제 운영에 필요한 사항과 그 시행에 관하여 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “임금피크제”란 일정연령을 기준으로 하여 정년까지 임금을 조정하는 제도를 말한다.
2. “임금피크제 대상자”라 함은 임금피크제를 적용하여 임금이 조정되는 직원을 말한다.
3. “피크임금”이라 함은 임금피크제 적용대상 직원이 임금지급율 산정기준이 되는 임금피크제 적용 직전월의 “기본급”을 말하며 정기 임금인상율은 반영한다.
4. “기본급”이라 함은 보수규정상의 계급별, 호봉별로 지급되는 기본급여를 말한다.

**제3조(적용기간 및 임금 감액율)** ① 임금피크제 적용기간은 3년으로 하며, 연차별 임금 감액율은 다음 각 호에 따라 구분한다.

1. 1년차 : 피크임금의 5%
2. 2년차 : 피크임금의 10%
3. 3년차 : 피크임금의 15%

② 제1항에도 불구하고 임금피크제 관련 정책 및 지침의 변경, 청년고용 목표 수정 등의 사유발생시 감액율을 변경할 수 있다. 단, 감액율이 증가할 경우 당사자 간의 합의를 거쳐야 한다.

**제4조(적용시기)** 정년퇴직일이 6월 30일인 직원은 퇴직일 3년 전 7월 1일부터, 정년퇴직일이 12월 31일 직원은 퇴직일 3년 전 1월 1일부터 적용한다.

**제5조(정원관리)** 임금피크제 대상자는 정원으로 관리하며, 임금피크제 시행으로 인하여 신규로 채용하는 직원은 별도정원으로 관리한다.

**제6조(직급 및 직무)** 대표이사는 임금피크제 대상자의 현재 직급(책)을 유지하거나 또는 정원 내 직급이 없는 현원으로 전환할 수 있으며, 직무는 조직 현황 및 대상자의 능력과 경험 등을 고려하여 조정할 수 있다.

**제7조(퇴직금)** ① 임금피크제 대상자는 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」에 따라 임금피크제 적용 직전에 퇴직금을 중간정산하며, 임금피크제 적용기간 동안은 대상자의 신청이 있는 경우 연 단위로 퇴직금 중간정산을 한다.

② 「확정급여형 퇴직연금」 제도를 적용받는 직원은 임금피크제 대상자가 되었을 경우 임금피크제 적용 직전일을 기준으로 「확정기여형 퇴직연금」 제도로 전환할 수 있다.

**제8조(적용대상자의 직급)** 임금피크제 대상 직원의 직급은 임금피크제 적용 직전의 직급을 유지하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 대상자의 요청 또는 인사관리상 필요에 따라 이사장이 별도 직급으로 관리할 수 있다.

**제9조(교육 등의 지원)** 대표이사는 임금피크제 대상자에게 사회적응 능력 배양을 위하여 퇴직 예정자 교육제도를 운영하여야 하며 그에 필요한 예산을 지원할 수 있다.

**제10조(위임사항 등)** 이 규정에서 정하지 아니한 임금피크제 대상자의 인사, 보수, 복리후생 등에 관한 세부적인 사항은 대표이사가 별도로 정하는 바에 따른다.

## 부 칙

이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날부터 시행한다.

[별표 1]

## 임금피크제 감액 기준

1년차	기준금액의 5%
2년차	기준금액의 10%
3년차	기준금액의 15%