

임금피크제 시행세칙

제 정 2017. 01. 01

제1조 (목적) 이 세칙은 재단법인 성남문화재단(이하 “재단”이라 한다)의 임금피크제 시행에 따른 인사, 보수, 복지 등에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조 (적용범위) 임금피크제의 적용대상은 전 직원이 해당된다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 직원은 제외한다.

1. 계약직 직원, 기간제 근로자
2. 임금수준이 일정 수준 이하인 직원 (행정자치부의 지방출자·출연기관 임금피크제 운영지침에 따라, 기본연봉이 최저임금의 150% 수준 이하인 직원은 적용 제외)

제3조 (임금조정기간) 임금조정기간은 정년퇴직일 3년전부터 만 3년의 기간으로 하며 다음 각 호에 따라 구분한다.

1. 1차년도 : 정년퇴직일 만 3년 전부터 1년간
2. 2차년도 : 정년퇴직일 만 2년 전부터 1년간
3. 3차년도 : 정년퇴직일 만 1년 전부터 1년간

제4조 (직무부여) ① 임금피크제 대상직원에 대하여는 인력·조직상황과 대상자의 능력·정력을 감안하여 직무조정을 할 수 있다.

② 제1항에 의한 직무배치는 대표이사가 정하며, 직무조정 후에도 업무상 필요에 따라 재배치할 수 있다.

제5조 (보수체계) 임금피크제 대상직원의 보수체계는 임금피크제 적용 직전에 적용받던 연봉제 규정에 의한 보수체계를 따르되, 항목별 조정율은 제6조에서 정하는 바에 따른다.

제6조 (임금조정) ① 임금피크제 대상직원의 보수체계는 임금피크제 적용 직전의 기본 연봉 금액을 기준으로 다음 각 호의 지급률에 따라 조정한다.

1. 1차년도 : 95% 지급
2. 2차년도 : 90% 지급
3. 3차년도 : 85% 지급

② 임금피크제 대상자의 성과금은 성과상여금 지급 시행세칙에 따라 지급한다.

③ 임금피크제 대상자의 기본연봉과 관련된 연차는 피크직전의 연차로 고정되며 연



차상승 되지 않는다.

④ 임금피크제 대상자의 기본연봉 인상률은 연봉제규정의 정책인상율을 적용한다.

⑤ 향후 임금체계가 변경되는 경우에는 변경된 임금체계를 따르되, 임금피크제의 기본 취지에 맞도록 제도를 적용한다.

제7조 (임금계약) ① 임금피크제 대상자는 임금조정 기간별로 조정된 연봉계약서를 작성한다.

② 임금피크제 대상자가 전 항의 연봉계약서 작성을 거부하는 경우, 그로 인한 불이익은 해당 대상자가 감수한다.

제8조 (인사관리 등) ① 임금피크제 대상자에게 동일하게 적용되는 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 성과급 또는 성과연봉 적용을 위한 인사평가

2. 복리후생에 관한 사항

3. 포상 및 징계에 관한 사항

4. 여비에 관한 사항

5. 안전, 보건에 관한 사항

6. 기타 임금피크제의 취지에 반하지 아니하는 일반적인 인사관리에 관한 사항

② 임금피크제 대상자에게 동일하게 적용하지 아니하는 사항은 다음 각 호와 같다

1. 승진

2. 기타 임금피크제 취지에 맞지 아니하는 사항

제9조 (퇴직연금) ① 임금피크제 적용 직전에 퇴직연금을 확정급여형(DB형)에서 확정기여형(DC형)으로 변경한다.

② 임금피크제 적용 이후에는 임금지급률이 변경되는 시점 직전에, 임금피크대상자의 퇴직연금계좌로 퇴직금을 중간계산하여 지급한다.

제10조 (별도정원 및 예산관리) ① 임금피크제와 관련한 신규채용 인원은 정년 도래 1년 전 인원의 증가분으로 한다.

② 임금피크제 시행으로 발생하는 신규채용 직원은 별도정원으로 관리하며, 정원을 초과하여 채용할 수 있다.

③ 임금피크제 절감액 재원으로 신규 직원(별도 정원)의 인건비를 충당하는 것을 원칙으로 한다. 단, 조직 및 인력상황에 따라 임금피크제 절감액으로 신규 직원 인건비를 충당하지 못할 경우에는 총액인건비 내에서 충당한다.

제11조 (전직지원) 임금피크제 대상자에게는 퇴직 전 전직지원 과정 및 교육훈련 과정을 적용할 수 있다.



부 칙

제1조(시행일) 이 세칙은 2017년 1월 1일 부터 시행한다.



