

임금피크제 운영규정

부천도시공사 임금피크제 운영규정

제정 2017.12.29. 규정 제13호

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 부천도시공사의 경영효율 향상 및 청년 일자리 창출을 위하여 도입한 임금피크제 운영에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 임금피크제 적용 대상자는 부천도시공사(이하 “공사”라 한다) 전 직원을 대상으로 한다. 다만, 임원 및 기간의 정함이 있는 근로자는 제외한다.

② 임금피크제 적용 대상자 중 기본급이 최저임금의 150퍼센트 수준 이하인 직원은 제외한다.

③ 인사, 보수, 직무 및 정원 등 임금피크제 시행과 관련하여 공사 제반규정과 상충할 경우 이 규정을 우선 적용한다.

제3조(정의) 이 규정에서 사용되는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “임금피크제”란 근로자가 정년이 도달되기 이전 일정기간의 임금을 감액하는 제도를 말한다.
2. “청년”이란 「청년고용촉진 특별법」 제2조에 따라 만15세 이상에서 만34세 이하인 사람을 말한다.
3. “최저임금”이란 매년 정부에서 고시하는 시간급을 월 209시간 근로시간으로 계산한 주휴수당을 포함한 금액을 말하며, 초과근무수당 등 속인적 수당은 제외한다.
4. “별도직군 정원”이란 임금피크제 적용대상자가 현 직급 및 직위를 유지하지 않고 별도 직무를 개발하여 별도 직군으로 분류하는 정원을 말한다.

5. “초임직급 정원”이란 임금피크제 적용대상자가 현 직급 및 직위를 유지하는 정원을 말한다.

제4조(임금피크제의 유형) 공사의 임금피크제는 정년보장형을 원칙으로 한다.

제5조(신규채용목표) ① 임금피크제 시행에 따른 청년일자리 신규채용 목표인원은 임금피크제 대상자의 다음연도 정년인원에서 해당연도 정년인원을 차감한 인원만큼 설정하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 채용목표 산정 시 다음연도 정년 인원에서 해당연도 정년인원을 차감하여 감소(-) 또는 동수(0)인 경우 채용목표 인원은 0명으로 설정한다.

- ③ 임금피크제 적용기준 변경, 임금체계 변경 등으로 다음연도 정년인원이 해당연도 정년인원보다 급격하게 증가하는 경우 신규 채용목표를 부천시와 협의하여 조정할 수 있다.

- ④ 제2항에 따라 신규 채용할 경우 채용 절차는 공사 인사규정에 따르며 청년 일자리 창출을 위하여 연령 제한을 둘 수 있다.

제 2 장 임금피크제의 적용

제6조(적용기간) ① 임금피크제 적용 시기는 다음 각 호와 같다.

1. 정년 퇴직일이 6월 30일인 경우 : 퇴직일 3년 전
2. 정년 퇴직일이 12월 31일인 경우 : 퇴직일 3년 전

- ② 추후 퇴직일관련 정부정책 등이 변경될 경우 그에 따른다.

제7조(임금피크제 대상자의 임금산정) ① 임금피크제 대상자의 급여는 임금피크제 시행전 기준급여에 매년 임금인상률을 반영하여 계산한다.

- ② 제1항에 따른 임금인상률은 다음 각 호와 같다.

1. 연봉제 직원 : 공사 연봉제 규정에 따른 임금인상률
2. 호봉제 직원 : 기본급 인상률 + 호봉승급 인상률

제8조(임금감액 및 지급률) ① 임금피크제 시행에 따른 임금감액은 제7조에 따른 임금인상률을 반영하여 감액할 기준금액을 산정하며, 다음 각 호에 해당하는 급여항목을 감액한다.

1. 연봉제 직원 : 기본급, 운영수당, 명절휴가비
2. 호봉제 직원 : 기본급, 운영수당, 명절휴가비

② 임금피크제 시행에 따른 적용기간별 임금은 다음과 같이 지급한다.

1. 정년도래 3년 전부터 : 8퍼센트(92퍼센트)
2. 정년도래 2년 6개월 전부터 : 8퍼센트(92퍼센트)
3. 정년도래 2년 전부터 : 12퍼센트(88퍼센트)
4. 정년도래 1년 6개월 전부터 : 12퍼센트(88퍼센트)
5. 정년도래 1년 전부터 : 16퍼센트(84퍼센트)
6. 정년도래 6개월 전부터 : 16퍼센트(84퍼센트)

③ 제2항에 따라 임금피크제 적용기간 동안 임금을 감액할 경우 최저임금의 150퍼센트 이하로 감액할 수 없다.

제9조(절감재원 관리) ① 임금피크제 절감액으로 신규 채용인원의 인건비로 충당하는 것을 원칙으로 한다.

② 절감된 재원으로 신규 채용 인건비를 충당되지 못할 경우 총액 인건비 범위내에서 충당하여야 한다.

③ 제1항에 따른 절감재원을 신규 채용인원의 인건비로 충당 후 잔여 재원이 발생될 경우 임금피크제 적용 대상자의 복리증진 및 처우개선 용도로 활용할 수 있다.

제 3 장 인사관리

제10조(정원관리) ① 임금피크제 적용 대상자는 별도정원으로 관리하며 별도직군 정원과 초임직급 정원으로 구분한다.

② 별도정원 반영일자는 정년 1년 전의 날로 잔여 근무기간에 따라

다음 각 호와 같이 구분한다.

1. 초임직급 정원 : 정년 1년 전

2. 별도직군 정원 : 정년 3개월 전

③ 임금피크제 적용 대상자 중 초임직급 정원은 임금피크제 적용 전 직급, 직책, 보직을 유지함을 원칙으로 하며, 별도직군 정원은 인사관리상 필요에 따라 사장이 별도 새로운 직무에 맞는 권한과 책임을 부여하여 관리 할 수 있다.

제11조(호봉승급 및 승진) 임금피크제 적용 대상자의 호봉승급 및 승진에 관한 사항은 공사 인사규정에 따른다. 다만, 별도정원의 별도직군 정원으로 구분된 임금피크제 적용 대상자는 승진할 수 없다.

제12조(경영평가급) 임금피크제 적용 대상자의 경영평가 평가급 지급 기준 연월봉액 또는 보수월액은 제7조에 따른 해당연도의 임금인상률을 반영한 금액을 기준으로 산정한다.

제13조(명예퇴직) 임금피크제 적용대상 직원은 공사 보수규정에 따라 명예퇴직을 할 수 있다.

제 4 장 퇴 직 금

제14조(퇴직급여금 중간정산) ① 임금피크제 적용대상 직원은 임금피크제 적용 직전에 퇴직급여금에 대한 중간정산을 실시하고 이후 임금피크제 적용기간 동안 연단위로 퇴직급여금을 정산할 수 있다.

② 제1항에 따른 퇴직급여금의 중간정산은 본인이 원하지 않을 경우 퇴직급여금 중간정산을 하지 않을 수 있다.

③ 그 밖에 퇴직금 관련법령이 개정될 경우 개정된 법령을 따른다.

제 5 장 보 칙

제15조(제도적 보완) 이 규정은 임금피크제 정년도래 인원의 증감, 임금체계 변경, 정년자와 신규 채용자의 임금격차 수준 등을 고려하

여 3년 단위로 재설정할 수 있다. 다만, 공무원 임금피크제 도입, 정부정책 변경 등 운영 상 중대한 변경 요인이 발생할 경우 노사 협의를 통하여 수시로 재설정할 수 있다.

제16조(준용) ① 이 규정에서 정하지 않은 임금피크제 운영에 관한 사항은 공사 제반규정 및 노동관계 법률을 준용한다. 다만, 세부적으로 명시하지 않은 사항은 공사에서 별도로 정하는 바에 따른다.

② 제1항을 준용할 경우 근로자에게 가장 유리한 조건을 적용하여야 한다는 유리한 조건 우선의 원칙에 따른다.

부 칙

(2017.12.29. 규정 제13호)

제1조(시행일) 이 규정은 공사가 설립되는 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행 당시 이미 처리된 사무는 이 규정에 따라 처리된 것으로 본다.

제3조(임금피크제 적용기간) 1958년 상반기 출생자의 경우 제6조에도 불구하고 적용기간을 퇴직전 2년 6개월 전으로 한다.

