양주시시설관리공단 임금피크제 운영지침

제정 2021. 5. 10 지침 제4호

제1조(목적) 이 지침은 양주시시설관리공단(이하 “공단”이라 한다) 직원의 임금피크제 운영에 관하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 지침은 일반직 직원을 대상으로 적용한다.

제3조(용어의 정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “임금피크제”란 직원이 일정한 연령에 도달했을 때를 기준으로 정년까지 임금을 조정하는 제도를 말한다.
2. “임금조정기간”이란 임금피크제를 적용받는 기간을 말한다.
3. “피크임금”이란 임금피크제 적용 직전 받은 임금을 말하며, 기본급과 기본급 변경에 따른 부가 급여 등을 포함한다.
4. “임금지급률”이란 피크임금과 비교하여 임금조정기간 동안 수령하는 임금의 비율을 말한다.

제4조(임금조정기간) 임금조정기간은 「양주시시설관리공단 인사규정」 제32조에 따른 정년 기준일 3년 전부터 퇴직일까지로 한다.

제5조(임금조정 및 지급) 임금피크제 기간 중의 임금지급률은 임금피크제 적용 직전 년도의 피크임금을 기준으로 1년차에 90%, 2년차에 85%, 3년차에 80%를 지급한다. 다만, 연도별 자연 증가분은 당해연도 호봉기준에 따라 별도로 적용한다.

제6조(직급 및 직무) 이사장은 임금피크제 대상자의 현재 직급(책) 유지 또는 정원 내 직급(책)이 없는 현원으로 전환할 수 있으며, 직무는 조직현황과 대상자의 능력 및 경험 등을 고려하여 조정할 수 있다.

제7조(복리후생) ① 임금피크제 대상자의 복리후생은 임금피크제 적용이전 기

준과 동일하게 적용한다.

② 이사장은 임금피크제 대상자에게 사회적응 능력 배양을 위하여 퇴직예정자 교육제도를 운영할 수 있으며 그에 필요한 예산을 지원할 수 있다.

제8조(퇴직연금제도) 「근로자 퇴직급여 보장법」 시행령 제32조에 따라 임금피크제 적용 직전 확정급여형(DB) 퇴직연금제도를 적용받는 임금피크제 대상자는 확정기여형(DC) 퇴직연금제도로 전환할 수 있다.

제9조(별도 정원관리) ① 별도 정원은 별도 직군 또는 초임직급으로 구분·적용하며 임금피크제 관련 신규인력은 별도 정원의 범위 내에서 채용할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 임금피크제 관련 별도 정원관리는 양주시의 별도의 지침 또는 승인이 있는 경우에는 그에 따라야 한다.

제10조(기타사항) 이 지침에서 정하지 아니한 임금피크제 대상자의 인사·보수·복리후생 등에 관한 세부적인 사항에 대하여는 이사장이 별도로 정할 수 있으며 임금피크제 대상자는 이에 따라야 한다.

부칙

이 지침은 공포한 날로부터 시행한다.