

임금피크제 운영요령

제정 2016. 12. 28

제1조(목적) 이 요령은 중소기업기술정보진흥원(이하 “기정원”이라 한다)의 임금피크제 운영에 관한 세부사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) 이 요령에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “임금피크제”라 함은 인사규정에서 정한 정년(만 60세)을 보장해 주는 것을 전제로 정년퇴직일 이전 일정한 시점에 도달한 직원에 대하여 피크임금 수준을 결정하고, 이를 기준으로 임금을 조정하는 임금체계를 말한다.
2. “임금피크제 대상자”라 함은 임금피크제의 적용을 받는 직원을 말한다.
3. “조정임금”이라 함은 임금피크제 적용 직전의 “연봉”에 임금피크제 적용 기간에 적용할 지급률을 곱하여 산정한 임금을 말한다.
4. “별도직군정원”이라 함은 임금피크제 대상자에 대하여 기존 직급이 아닌 별도 직무를 수행하도록 하면서 별도의 직군으로 관리하는 정원을 말한다.

제3조(적용범위) 임금피크제 운영에 관한 사항은 다른 법령 및 규정 등에 특별히 정한 것을 제외하고는 이 요령에 따른다.

제4조(적용대상) 이 요령은 인사규정 제5조의 규정에 의한 직원에 대하여 적용한다.

제5조(적용기간) 임금피크제는 인사규정 제31조(정년퇴직)에서 정한 만 60세의 시작일이 속한 달이 1월부터 6월 사이에 있는 경우 6월 30일, 7월부터 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일을 각각 정년퇴직일로 정하고, 이로부터 2년 전에 도달한 날로부터 정년퇴직일까지 적용한다.

제6조(별도정원 관리) ① 원장은 정년 2년 전에 도달한 임금피크제 대상자에 대해 종전 직급 현원에서 제외하고 별도직군으로 전환하여 별도정원으로 관리한다.

② 제1항의 별도정원은 정년퇴직일이 도래할 때 자동 소멸한다.

제7조(직무부여) ① 원장은 임금피크제 대상자의 경험, 기술, 지식, 정보 등을 최대한 활용할 수 있는 별도직무를 개발하여 수행하도록 하되, 보직은 부여하지 않는다.

② 원장은 임금피크제 대상자에 대해서 임금피크 기간 중 직무를 변경할 수 있다.

제8조(호칭) ① 임금피크제 대상자의 호칭은 “전문위원”을 원칙으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 별도의 호칭이 필요한 경우에는 원장이 따로 정할 수 있다.

제9조(근무평정) 임금피크제 대상자에 대한 근무평정은 근무평정지침에 따라 실시하되, 별도의 평정자 그룹으로 관리한다.

제10조(보수) 임금피크제 대상자의 보수는 보수지급요령 제4조 제6항에서 정한 지급률을 적용하여 지급한다.

제11조(근무시간 및 근무지) 임금피크제 대상자의 근무시간은 임금피크제 적용 이전의 근무시간과 동일하며, 근무지는 임금피크제 대상자의 희망근무지를 우선 고려하여 결정한다.

제12조(신규채용) ① 임금피크제를 통해 절감된 재원은 신규직원 채용에 우선 활용하여야 한다.

② 원장은 제6조에 의해 별도 직군으로 전환된 별도 정원의 인원수와 동일한 인원수를 당해 연도 신규채용 목표로 설정하고 이를 달성할 수 있도록 노력하여야 한다.

제13조(자기개발지원) 임금피크제 대상자에 대해서는 본인의 희망에 따라 사회적응능력 개발을 위해 계약기간 만료일 6개월 이내의 기간 동안 원장이 정한 별도의 기준에 따라 교육훈련을 지원할 수 있다.

부 칙(2016.12.28.)

제1조(시행일) 이 요령은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.