

임금피크제 운영 규정

제 정 2015. 9.30
 개 정 2016. 6.30
 개 정 2017. 2.22
 개 정 2018.12.26
 개 정 2019.6.28
 개 정 2021.12.30
 [혁신전략부 042-600-8142]

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 정년 도래 전 임금피크제 적용 대상이 되는 직원의 운영에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 한국가스기술공사의 전 직원에게 적용하는 것을 원칙으로 하고, 공사 직원의 임금피크제에 관하여 다른 법령이나 규정에서 따로 정한 것을 제외하고는 이 규정에 의한다. 단, 다음 각 호의 경우에는 임금피크제 적용을 제외할 수 있다.

<개정 2018.12.26> <개정 2021.12.30>

1. 임금피크제 적용 직전 급여수준이 최저임금의 150% 수준 이하인 직원 등 급여수준이 매우 낮은 경우
2. 임금피크제 적용대상자가 개방형 직위로 임용된 경우 그 계약기간

제3조(적용 대상 및 시기) 임금피크제는 연령(주민번호)이 인사규정 제33조에 의한 정년 도달 2년 전인 직원을 대상으로 하며, 동규정 동조항의 퇴직일 산정기준에 의한 2년 전을 그 시기로 한다.

제4조(용어의 정의) 이 규정에서 정의하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.<개정 2021.12.30>

1. 임금피크제 : 근로자의 정년이 도달하기 이전 일정기간의 임금을 일정비율로 감액하여 지급하는 제도를 말한다.
2. 피크임금 : 임금피크제 적용대상 직원의 임금지급을 산정이 되는 기준임금으로 연봉제규정 및 보수규정 적용대상은 임금피크제 적용 직전 3개월 평균임금의 12개월분을 말한다.
3. 평균임금 : 보수 규정 및 시행세칙상의 평균임금 산출기준을 적용한다.
4. 별도정원 : 임금피크제 대상자 규모와 임금피크제 관련 신규채용 규모만큼 운영하는 정원을 말하며, 별도직군 정원과 초임직급 정원으로 구분한다.<개정 2021.12.30.>
5. 별도직군 정원 : 별도정원 중 임금피크제 대상자의 직무를 개발하고 해당 직무에 따라 별도직군 정원을 설정하는 것을 말한다.<신설 2021.12.30.>
6. 초임직급 정원: 별도정원 중 별도직군을 차감한 수만큼 직종별 초임직급에 별도정원을 설정하는 것을 말한다.<신설 2021.12.30.>

제 2 장 인사관리

제5조(환직) 임금피크제 대상자를 별도직군으로 관리하는 경우 임금피크제 대상자는 임금피크제 적용과 동시에 전문직으로 환직한다.<신설 2016.6.30. <개정 2021.12.30>

제6조(정보 및 직무부여) ① 인사담당부서장은 합리적인 인사관리를 위하여 임금피크제 대상자를 적정 부서에 배치 하여야 하고, 배치시 부서별 인력수요와 임금피크제 대상자의 희망근무지 및 희망직무 조사(별지 제1호 서식), 고충사항, 보유역량 등을 고려하여야 한다.<신설 2016.6.30>
 ② 별도직군으로 관리하는 경우에는 임금피크제 적합직무를 기준으로 직무 부여하고, 초임직급으로 관리하는 경우에는 기존직무를 기준으로 직무를 부여하되 업무량 감축, 관리·감독책임 완화 등 업무조정을 할 수 있으며, 경영여건상 필요한 경우 달리 운영할 수 있다.
 <신설 2016.6.30.> <개정 2021.12.30>

③ 임금피크 대상자의 직무는 경영환경과 직무수요 조사 등을 고려하여 별도로 정한다.<신설 2016.6.30.>

제7조(복무) ① 임금피크제 대상자의 복무에 관하여 이 규정에서 정하는 것 이외에는 취업규칙을 준용한다.<신설 2016.6.30>

② 임금피크제 대상자의 기준근무시간은 노사합의로 정한 근로시간으로 한다.<신설 2019.6.28 >

③부서장은 업무상 필요한 경우 임금피크제 대상자에 대하여 출장을 명할 수 있고, 임금피크제 적용 직전 직급을 기준으로 여비를 지급한다.<신설 2016.6.30>

제8조(승진 등) 임금피크제 대상자는 승진, 승급, 승호에서 제외 한다.<신설 2016.6.30>

제9조(근무성적평정) ① 임금피크제 대상자의 근무성적평정은 업적 및 역량평정으로 한다.
 <신설 2016.6.30, 2017.2.22>

② 임금피크제 대상자의 근무성적평정에 관한 사항은 인사평정지침으로 정한다.<신설 2016.6.30, 2017.2.22>

③ (삭 제) <개정 2017.2.22>

④ (삭 제) <개정 2017.2.22>

제10조(상벌) 임금피크제 대상자의 상벌에 관한 사항은 일반직원에 준한다.<신설 2016.6.30>

제11조(교육훈련) 임금피크제 대상자의 교육훈련에 관한 사항은 일반직원, 별정직원 및 지원직원 등 전환전 직급에 준하여 적용하되, 세부내용은 별도로 정한다. <신설 2016.6.30.> <개정 2021.12.30>

제 3 장 보수 및 복리후생

제12조(임금조정) ① 임금피크제 적용 대상 직원의 임금지급율은 다음과 같다.

1. 1급 및 2급 직원 : 1년차 - 피크임금의 58%, 2년차 - 피크임금의 58%
 2. 3급 이하 직원 : 1년차 - 피크임금의 64%, 2년차 - 피크임금의 64%
- ② 급여계산 기간 중 제1항의 지급율이 변경되는 경우에는 적용기간에 따라 일할 계산한다.
- ③ 제수당, 성과급 등과 관련하여 1급 및 2급 직원의 기본연봉 산정 기준은 임금피크제 적용직 전 기본연봉의 58%, 3급 이하 직원의 기본급 산정 기준은 임금피크제 적용직전 기본급의 64%를 적용하며, 복리후생비는 복리후생관리규정이 정하는 바에 따른다.

제13조(퇴직금) ① 임금피크제 대상 직원의 퇴직금은 임금피크제 적용 직전에 정산하며, 임금피크제 적용기간은 연단위로 퇴직금을 정산한다.

② 임금피크제 적용 이후에 임금지급율이 변경될 경우 퇴직금은 변경된 임금지급율을 적용한다.

제14조(준용규정) 임금피크제 적용대상 직원의 근로조건 및 기타사항 등 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 취업규칙 등 공사 제 규정이 정하는 바에 따른다. 단, 이 규정에서 정한 사항과 공사 제 규정이 상충될 경우에는 이 규정에서 정한 사항을 우선 적용한다.

부 칙

이 규정은 2016년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2016년 6월 30일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2017년 2월 22일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2018년 12월 26일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2019년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2022년 1월 1일부터 시행한다.

【별지 제1호 서식】

희망근무지 및 희망직무 조사표

□ 인적사항

○ 직급/성명 :

○ 주요경력

수행업무(세부 내용)	직위	수행기간

※ 주요 직무 경력 위주로 작성(적합직무 결정에 참조 예정)

□ 희망직무

구분	1지망	2지망	3지망
직무명			
희망사유			

※ 공사 인력 운영여건에 따라 본인의 희망직무와 달리 배치될 수 있음

□ 희망근무지

구분	1지망	2지망	3지망
희망부서			
희망사유			

※ 공사 인력 운영여건에 따라 본인의 희망근무지와 달리 배치될 수 있음

작성자 : (인)

【별지 제2호 서식】 ~ 【별지 제3호 서식】 (삭 제) <개정 2017.2.22>