

# 임금피크제운영규칙

제정 2015. 9. 8. 규칙 제87호

**제1조(목적)** 이 규칙은 한국잡월드(이하 "잡월드"라 한다) 인사규정 제 42조에서 규정하고 있는 임금피크제 운용에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 규칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "임금피크제"라 함은 일정한 연령의 도달 및 생산성을 고려하여 피크임금의 수준을 결정하고, 이를 기준으로 임금을 줄여가는 임금체계를 말한다.
2. "임금피크제 대상자"라 함은 임금피크제 적용기준에 도달하는 직원을 말한다.
3. "임금피크제 적용기준"은 만58세로 한다.
4. "피크임금"이라 함은 보수규정 제5조 제3항에 의해 확정된 기본연봉을 말한다.

**제3조(적용시기 및 적용방법)** ① 임금피크제가 적용되는 시기는 다음 각 호에 따른다.

1. 만 58세에 해당하는 날이 1월 1일부터 6월 30일 사이에 있는 경우에는 당해연도 6월 1일.
2. 만 58세에 해당하는 날이 7월 1일부터 12월 31일 사이에 있는 경우에는 당해연도 12월 1일.

② 임금피크제 대상자는 임금피크제 신청서를 작성하여 전항의 적용 일 60일전까지 인사담당부서에 제출하여야 한다.

③ 임금피크제 대상자는 퇴직금 의 중간정산을 신청할 수 있다.

④ 제2항에도 불구하고 인사규정에 의해 최초로 근로계약을 체결하는 직원의 정년이 2년 미만인 경우, 채용과 동시에 직원의 신청을 받아 임금피크제를 적용한다.

**제4조(퇴직일)** 인사규정 제41조의 규정에 따른 정년에 해당하는 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 당해 연도 6월30일을, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일을 각각 당연 퇴직일로 한다.

**제5조(직무조정)** 임금피크제 적용대상 직원의 직무조정은 없는 것을 원칙으로 한다. 다만 이사장이 직무조정이 필요하다고 인정하는 경우 대상자와 협의를 거쳐 임금피크제 적용기간 중 직무를 조정할 수 있다.

**제6조(보수조정 및 피크임금의 산정)** ① 임금피크제 대상자의 보수는 피크임금을 기준으로 다음 각 호의 비율에 따라 지급한다.

1. 1년차는 연봉의 90%
2. 2년차는 연봉의 85%

**제7조(복리후생)** 임금피크제 대상자에 대한 복리후생은 임금피크제 적용전 직급을 기준으로 일반직원과 동일하게 적용한다.

**제8조(능력 개발)** 임금피크제 대상자는 이사장의 승인을 받아 퇴직 직전 3개월 동안 근무시간중에 고용보험법상의 직업능력개발사업에 참여할 수 있다.

**제9조(준용 규정)** 이 규칙에 정하지 아니한 사항은 잡월드의 관련규정에 따른다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 2016년 1월 1일부터 시행한다.

[별지 제1호]

## 임금피크제 신청서

소 속 :

직 급 :

주민등록번호 :

성 명 :

상기 본인은 한국잡월드 인사규정 제42조 및 임금피크제 운영규칙 제3조 제1항의 의거 임금피크제를 신청합니다.

임금피크제 적용으로 인해 임금이 삭감되는 것에 동의하며 향후 이와 관련하여 일체 민형사상의 문제를 제기하지 않을 것을 서약합니다.

년 월 일

신청인

(인)

한국잡월드 이사장 귀하