

농업회사법인 세종로컬푸드(주)임금피크제 운영규정

(제 정) 2019.03.29 규정 제22호

제1조(목적) 이 지침은 세종로컬푸드 주식회사(이하‘회사’라 한다)의 임금피크제에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 임금피크제에 대하여 법령이나 다른 규정에 특별히 정한 사항을 제외하고는 이 지침에서 정하는 바에 따른다.

제3조(적용대상) 임금피크제는 정년을 보장하는 전 직원 및 무기계약직 직원에 대하여 적용한다. 단, 연봉이 최저임금의 150%이하인 경우에는 예외로 할 수 있다.

제4조(용어의 정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “임금피크제”라 함은 일정연령에 도달한 직원의 임금을 피크 시점 대비 일정비율 감액하고 직무, 직위, 정원 등을 별도로 관리하는 제도를 말한다.
2. “정년보장형”이라 함은 정년연령 보장을 전제로 일정기간 임금을 조정하는 유형을 말한다.
3. “임금피크 대상자”라 함은 임금피크제의 적용시기에 도달한 직원을 말한다.
4. “임금피크 기준급여”라 함은 임금피크제 적용 직전 기본연봉에 매년 정책 조정률을 적용한 금액을 말한다.

제5조(임금피크제 유형 및 적용시점) ① 임금피크제 유형은 “정년보장형”으로 한다.

② 임금피크제의 적용시점은 「취업규칙」 제74조에 따른 정년 퇴직예정일(6월 30일 또는 12월 31일)로부터 만 2년 전부터 적용한다.

③ 제1항에 따른 임금피크제 유형은 제도 운영상황, 정부정책 등을 고려하여 변경할 수 있다.

제6조(직급·직무) ① 임금피크 대상자에 대해서는 임금피크제 적용기간 중 별도

의 직무를 부여할 수 있다. 단, 경력, 직무능력 및 회사의 인력운영 여건 등을 고려하여 기존 직무 수행여부를 결정할 수 있다.

② 제1항에 따라 별도정원에 의한 별도직군으로 전환된 직원에 대하여는 직제 규정 상의 직위를 부여할 수 없다.

제7조(복무) 임금피크제 적용 대상 직원의 복무에 관한 사항은 「취업규칙」을 준용한다.

제8조(임금조정 및 지급) ① 임금피크제 적용 직원에게는 피크임금에 다음 각 호의 지급률을 적용하여 산정한다. 단, 각호의 지급률 적용시 당해연도 최저임금에 미달할 경우 최저임금의 금액을 적용한다.

1. 적용기간 1년차 : 기준급여 × 90%
2. 적용기간 2년차 : 기준급여 × 85%
3. 적용기간 3년차 : 기준급여 × 75%
4. 적용기간 4년차 : 기준급여 × 70%
5. 적용기간 5년차 : 기준급여 × 65%

② 급여계산 기간 중 제1항의 지급률이 변경되는 경우에는 적용 기간에 따라 일할계산 한다.

③ 보수·평가 관련 규정에 따라 직원에게 제공되는 연봉 외 급여는 임금피크제의 적용으로 인하여 영향을 받지 아니한다.

제9조(정원관리 등) 임금피크 대상자 및 신규채용을 위한 별도정원은 정부의 지침에 따라 매년 관리하고, 별도정원의 운영형태는 대표이사가 따로 정할 수 있다.

제10조(퇴직금 중간정산) ① 임금피크제 대상 직원의 퇴직금은 임금피크제 적용 직전에 중간정산하고, 이후 매년 정산한다.

② 임금피크제 적용 이후에 임금지급률이 변경되는 경우에는 변경된 시점에 퇴직금을 중간정산 할 수 있다.

제11조(승진 및 평가) ① 임금피크 대상자는 승진에서 제외한다.

② 임금피크 대상자의 평가는 인사관리규정 및 인사평가규정을 따르되, 대표이사는 평가그룹, 평가방법, 평가 반영비율 등을 달리 정할 수 있다.

제12조(복리후생) 임금피크제 대상자에 대한 복리후생은 임금피크제 적용 전을 기준으로 동일하게 적용함을 원칙으로 한다.

제13조(대상자 지원) 임금피크 대상자에 대하여 생애설계 교육 프로그램, 교육 훈련 기회 부여 및 공로연수 등 지원 제도를 실시할 수 있다.

제14조(기타 사항) 이 지침에서 정하지 아니한 임금피크제 시행과 관련된 세부 사항은 대표이사가 따로 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 거친 날로부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행 이전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 따라 행한 것으로 본다.