

임금피크제 운영 규정

제정 2016. 12. 21. 규정 제127호
개정 2025. 12. 31. 규정 제277호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 재단법인 한국만화영상진흥원(이하 “진흥원”이라 한다)의 임금피크제에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 임금피크제 적용 대상자는 진흥원 전 직원을 대상으로 하되 각 호의 직원은 적용 대상자에서 제외한다.

1. 기간의 정함이 있는 근로자
2. 최저임금의 150% 수준 이하인 직원

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용되는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “임금피크제”라 함은 일정연령을 기준으로 하여 정년까지 임금을 조정하는 제도를 말한다.
2. “임금조정기간”은 다음 각 목에 따라 구분한다.
 - 가. 1차년도 : 정년퇴직일 3년 전부터 1년간
 - 나. 2차년도 : 정년퇴직일 2년 전부터 1년간
 - 다. 3차년도 : 정년퇴직일 1년 전부터 1년간
3. “최저임금”이란 매년 정부에서 고시하는 시간급을 월 209시간 근로시간으로 계산한 주휴수당을 포함한 금액을 말하며, 초과근무수당 등 속인적 수당은 제외한다.
4. “별도직군 정원”이라 함은 임금피크제 적용대상자가 현 직급 및 직위를 유지하지 않고 별도 직무를 개발하여 별도 직군으로 분류하는 정원을 말한다.
5. “초임직급 정원”이라 함은 임금피크제 적용대상자가 현 직급 및 직위를 유지하는 정원을 말한다.

제4조(임금피크제의 유형) 진흥원의 임금피크제는 정년보장형을 원칙으로 한다.

제5조(신규채용목표) ① 임금피크제 시행에 따른 청년일자리 신규채용 목표인원은 임금피크제 대상자의 다음연도 정년인원에서 해당연도 정년인원을 차감한 인원만큼 설정하여야 한다.

② 제1항에 따른 채용목표 산정 시 다음연도 정년 인원에서 해당연도 정년인원을 차감하여 감소(-) 또는 동수(0)인 경우 채용목표 인원은 0명으로 설정한다.

③ 임금피크제 적용기준 변경, 임금체계 변경 등으로 다음연도 정년인원이 해당연도 정년인원보다 급격하게 증가하는 경우 등 신규 채용목표는 부천시와 협의하여

조정할 수 있다.

④ 제2항에 따라 신규 채용할 경우 채용 절차는 인사규정에 따르며 청년 일자리 창출을 위하여 연령 제한을 둘 수 있다.

제2장 임금피크제의 적용

제6조(적용기간) ① 임금피크제 적용 시기는 다음 각 호와 같다.

1. 정년 퇴직일이 6월 30일인 경우 : 퇴직일 3년 전
2. 정년 퇴직일이 12월 31일인 경우 : 퇴직일 3년 전

② 추후 퇴직일관련 정부정책 등이 변경될 경우 그에 따른다.

제7조(임금산정 및 감액률) ① 임금피크제 대상자의 급여는 임금 피크제 시행 전 기준급여에 매년 임금인상률을 반영하여 계산하며, 임금피크제 시행에 따른 적용기간별 임금 감액율은 다음과 같이 적용한다.

1. 정년도래 3년전부터 : 4%
2. 정년도래 2년전부터 : 5%
3. 정년도래 1년전부터 : 7%

<개정 2025. 12. 31.>

② 제2항의 규정에 따라 임금피크제 적용기간 동안 임금을 감액할 경우 최저임금의 150% 이하로 감액할 수 없다.

제8조(절감재원 관리) ① 임금피크제 절감액으로 신규 채용인원의 인건비로 충당하는 것을 원칙으로 한다.

② 절감된 재원으로 신규 채용 인건비를 충당되지 못할 경우 총액 인건비 범위내에서 충당하여야 한다.

③ 제1항에 따른 절감재원을 신규 채용인원의 인건비로 충당 후 잔여 재원이 발생될 경우 임금피크제 적용 대상자의 복리증진 및 처우개선 용도로 활용할 수 있다.

제3장 인사관리

제9조(정원관리) ① 임금피크제 적용 대상자는 별도정원으로 관리하며 별도직군 정원과 초임직급 정원으로 구분한다.

② 별도정원 반영일자는 정년 1년 전의 날로 잔여 근무기간에 따라 다음 각 호와 같이 구분한다.

1. 초임직급 정원 : 정년 1년 전
2. 별도직군 정원 : 정년 3개월 전

③ 임금피크제 적용 대상자 중 초임직급 정원은 임금피크제 적용 전 직급, 직책, 보직을 유지함을 원칙으로 하며, 별도직군 정원은 인사관리상 필요에 따라 원장이 별도 새로운 직무에 맞는 권한과 책임을 부여하여 관리 할 수 있다.

제10조(승진) 임금피크제 적용 대상자의 승진에 관한 사항은 재단 인사규정에 따른다. 다만, 별도정원의 별도직군 정원으로 구분된 임금피크제 적용 대상자는 승진할 수 없다.

제11조(경영성과급) 임금피크제 적용 대상자의 경영평가 성과급 지급기준 연월봉액 또는 보수월액은 해당년도의 임금인상률을 반영한 금액을 기준으로 산정한다.

제4장 퇴직금

제12조(퇴직급여금 중간정산) ① 임금피크제 적용대상 직원은 임금피크제 적용 직전에 퇴직급여금에 대한 중간정산을 실시하고 이후 임금피크제 적용기간 동안 연단위로 퇴직급여금을 정산할 수 있다.

② 제1항에 따른 퇴직급여금의 중간정산은 본인이 원하지 않을 경우 퇴직급여금 중간정산을 하지 않을 수 있다.

③ 기타 퇴직금 관련법령이 개정될 경우 개정된 법령을 따른다.

제5장 보 칙

제13조(제도적 보완) 이 규정은 임금피크제 정년도래 인원의 증감, 임금체계 변경, 정년자와 신규 채용자의 임금격차 수준 등을 고려하여 3년 단위로 재설정할 수 있다. 다만, 공무원 임금피크제 도입, 정부정책 변경 등 운영 상 중대한 변경 요인이 발생할 경우 노사 협의를 통하여 수시로 재설정할 수 있다.

제15조(준용) ① 이 규정에서 정하지 않은 임금피크제 운영에 관한 사항은 진흥원 제반규정 및 노동관계 법률을 준용한다. 다만, 세부적으로 명시하지 않은 사항은 진흥원에서 별도로 정하는 바에 따른다.

② 제1항에 따른 규정을 준용할 경우 근로자에게 가장 유리한 조건을 적용하여야 한다는 유리한 조건 우선의 원칙에 따른다.

부 칙 (2016. 12. 21. 규정 제127호)

제1조(시행일) 이 규정은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 (2025. 12. 31. 규정 제277호)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회회의 의결을 거쳐 부천시장의 승인을 받은 후 2026년 1월 1일부터 시행한다.