

임금피크제 운영규정

인재경영실 노사복지부

제정 2015.10.28. 규정 제276호
개정 2016.04.07. 규정 제290호
개정 2016.12.29. 규정 제315호
개정 2017.08.01. 규정 제323호
개정 2019.06.26. 규정 제375호
개정 2021.06.29. 규정 제434호
개정 2021.12.31. 규정 제448호

제1조(목적) 이 규정은 건강보험심사평가원의 임금피크제 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

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

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2016.4.7., 2016.12.29., 2017.8.1., 2019.6.26., 2021.6.29>

1. “임금피크제”라 함은 일정연령을 기준으로 하여 정년까지 임금을 조정하는 제도를 말한다.
2. “정년보장형”이라 함은 정년연장 없이 기존정년을 보장하면서 임금피크제를 적용하는 유형을 말하고, “정년연장형”이라 함은 기존정년을 60세로 연장하면서 임금피크제를 적용하는 유형을 말한다.
3. “임금조정기간”이라 함은 임금피크제 적용에 따라 임금이 감액조정되는 기간을 말한다.
4. “피크임금”이라 함은 제4조에 따라 임금피크제를 적용받는 직원의 임금피크제 적용 직전일 기준, 다음 각 목의 금액을 합산한 임금총액을 말한다.
 - 가. 1급, 2급, 연구직: 기본연봉, 성과연봉, 직무급, 수당(가족수당 제외)
 - 나. 3급 이하: 기본급, 직무급, 상여금, 수당(가족수당, 식대보조비 제외)
 - 다. 운영직: 직무기본급, 직무급, 수당(가족수당, 식대보조비 제외)
 - 라. 계약직: 연봉명세서 임금총액

5. “임금지급률”이라 함은 피크임금 대비 임금피크 기간에 매년 지급받는 임금 총액의 비율을 말한다.

제4조(임금피크 대상자) ① 제5조에 따른 적용시기가 도래한 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원(이하 “임금피크 대상자”라 한다)에 대하여 임금피크제를 적용한다.

1. 「직제규정」 제4조에 따른 직원
2. 「인사규정」 제72조에 따른 계약직 직원

② 제1항에도 불구하고 직제규정 제11조에 따른 개방형 직위에 대하여는 임금피크제를 적용하지 아니할 수 있다. 다만, 제1항 제1호에 따른 직원이 개방형 직위에 임용된 경우에는 그러하지 아니한다.

제5조(적용시기) 직원이 만57세에 도달하는 날이 속한 반기의 다음 반기 첫째 날부터 임금피크제의 적용시기로 한다.

제6조(임금피크제 유형) ① 1급 및 2급 직원(선임연구위원 및 연구위원 포함)에 대하여는 “정년보장형”, 1급 및 2급 직원을 제외한 적용대상(부연구위원 이하 포함)에 대하여는 “정년연장형”으로 한다.

② 제1항의 임금피크제 유형은 제도 운영상황, 정부정책 등을 고려하여 변경할 수 있다.

제7조(별도정원) 임금피크 대상자 및 신규채용을 위한 별도정원은 정부의 지침에 따라 매년 관리하고, 별도정원의 운영형태는 원장이 따로 정할 수 있다.

제8조(직무 및 보직관리) 임금피크 대상자에 대하여는 임금 감액수준, 역량, 경험 등을 고려하여 원장이 별도의 직무와 보직을 부여 할 수 있다.

제9조(복무 등 인사관리) 임금피크 대상자의 복무 등 인사관리에 관한 사항은 「인사규정」 등 관련규정을 준용한다.

제9조의2(근무시간의 단축) 임금피크 대상자에 대하여는 당해 연도의 임금감액을 범위 내에서 근무시간을 단축하여 근무하도록 할 수 있으며, 세부사항은 원장이 별도로 정한다.

[본조신설 2019.6.26.]

제10조(근무평정) 임금피크 대상자의 근무평정 방법에 대하여는 원장이 별도로 정할 수 있다.

제11조(임금조정) ① 임금피크 대상자의 임금은 피크임금에 임금지급률을 곱하여 산정하

며, 임금지급률은 다음 각 호와 같이 정한다. <개정 2019.6.26., 2021.6.29., 2021.12.31.>

1. 제4조에 따른 임금피크제 대상자 중 운영직을 제외한 직원

가. 임금피크제 전환 첫 1년간: 72%

나. 임금피크제 전환 1년 경과 후 1년간: 75.5%

다. 임금피크제 전환 2년 경과 후 1년간: 90%

2. 제4조에 따른 임금피크제 대상자 중 운영직

가. 임금피크제 전환 첫 1년간: 100%

나. 임금피크제 전환 1년 경과 후 1년간: 68.75%

다. 임금피크제 전환 2년 경과 후 1년간: 68.75%

② 제1항의 피크임금은 호봉 승급, 승진 등에 따른 임금 변동시 재산정하며, 매년 임금인상률을 반영하여 조정한다. <신설 2016.4.7.>

③ 임금조정기간 중 제1항의 임금지급률이 변경되는 경우에는 적용기간에 따라 일할 계산한다.

④ 제1항에 따른 임금지급은 정부정책 및 경영환경, 인건비 재원 등을 고려하여 변경할 수 있다.

제12조(성과연봉) 임금피크 대상자에 대한 성과평가 방법, 성과연봉의 산정·지급에 관한 사항은 원장이 따로 정할 수 있다. <개정 2016.12.29.>

[제목개정 2016.12.29.]

제13조(복리후생 및 여비) 임금피크제 대상자의 복리후생 및 여비는 관련규정 등을 적용하여 차별을 두지 아니한다.

제14조(퇴직급여) 임금피크제에 따라 임금이 감액되는 경우, 해당 직원은 퇴직금 중간정산을 신청하거나 확정기여형 퇴직연금제도(DC제도)로 전환할 수 있다.

[전문개정 2019.6.26.]

제15조(중소·벤처기업 지원 등 사회적 가치 실현) 임금피크 대상자는 공공기관의 사회적 가치 실현을 위하여 원장의 승인을 득한 후 중소·벤처기업 지원근무 등을 실시 할 수 있으며, 세부사항은 원장이 별도로 정한다.

[본조신설 2021.6.29.]

부칙<2015.10.28.>

제1조(시행일) 이 규정은 2016년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(임금피크제의 적용특례) 제5조에도 불구하고 이 규정 시행당시 만 57세를 경과한 직원은 이 규정 시행일부터 임금피크제의 적용시기가 시작된 것으로 본다.

부칙<2015.4.7.>

이 규정은 2016년 1월 1일부터 시행한다.

부칙<2016.12.29.>

이 규정은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부칙<2017.8.1.>

이 규정은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부칙<2019.6.26.>

제1조(시행일) 이 규정은 2019년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(임금피크제의 적용특례) 제11조에도 불구하고 다음 각 호의 직원임금은 피크임금에 각 목의 임금지급률을 곱하여 산정한다.

1. 1961년 6월 이전 출생직원
 - 가. 임금피크제 전환 첫 1년간: 85%
 - 나. 임금피크제 전환 1년 경과 후 1년간: 80%
 - 다. 임금피크제 전환 2년 경과 후 1년간: 80%
2. 1961년 7월 ~ 12월 중 출생직원
 - 가. 임금피크제 전환 첫 6개월간: 85%
 - 나. 임금피크제 전환 6개월 경과 후 6개월간: 80%
 - 다. 임금피크제 전환 1년 경과 후 1년간: 80%
 - 라. 임금피크제 전환 2년 경과 후 1년간: 82.5%

부칙<2021.6.29.>

제1조(시행일) 이 규정은 2021년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(임금피크제의 적용특례) 제11조에도 불구하고 다음 각 호의 직원임금은 피크임금에 각 목의 임금지급률을 곱하여 산정한다.

1. 1961년 7월 ~ 12월 중 출생직원
 - 가. 임금피크제 전환 첫 6개월간: 85%
 - 나. 임금피크제 전환 6개월 경과 후 6개월간: 80%
 - 다. 임금피크제 전환 1년 경과 후 1년간: 80%

- 라. 임금피크제 전환 2년 경과 후 1년간: 82.5%
- 2. 1962년 ~1963년 중 출생직원
 - 가. 임금피크제 전환 첫 1년간: 80%
 - 나. 임금피크제 전환 1년 경과 후 1년간: 80%
 - 다. 임금피크제 전환 2년 경과 후 1년간: 83.5%

부칙<2021.12.31.>

제1조(시행일) 이 규정은 2022년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(임금피크제의 적용특례) 제11조에도 불구하고 1962년, 1963년 출생 직원의 임금은 피크임금에 각 호의 임금지급률을 곱하여 산정한다.

- 1. 임금피크제 전환 첫 1년간: 80%
- 2. 임금피크제 전환 1년 경과 후 1년간: 80%
- 3. 임금피크제 전환 2년 경과 후 1년간: 83.5%