임금피크제 운영 시행세칙을 다음과 같이 시행한다.

시행세칙 제269호

임금피크제 운영 시행세칙

확 정 일 : 2025년 02월 26일

시 행 일 : 2025년 01월 01일

임금피크제 운영 시행세칙 일부개정(안)

1. 제안이유

○ 임금지급률 적용범위에 대한 기준 확립

2. 주요골자

○ 임금지급률 적용기준 변경 (제5조)

임금피크제 운영 시행세칙 중 일부를 다음과 같이 개정한다.

임금피크제 운영 시행세칙 일부개정(안)

제5조제1항의 “기본연봉”을 “기준연봉”으로 한다.

부 칙<2025. 02. 26.>

제1조(시행일) 이 시행세칙은 2025년 1월 1일부터 시행한다.

신구조문 대비표

현 행	개 정 안	사 유
임금피크제 운영 시행세칙 제5조(임금지급률) ① 「직원보수규정」 제4조의2에 따라 임금피크제가 적용되는 직원의 기본연봉은 임금피크제 적용 직전연도의 기본연봉에 별표 1의 임금지급률을 적용하여 지급한다.	**임금피크제 운영 시행세칙** 제5조(임금지급률) ① 「직원보수규정」 제4조의2에 따라 임금피크제가 적용되는 직원의 기준연봉은 임금피크제 적용 직전연도의 기준연봉에 별표 1의 임금지급률을 적용하여 지급한다.	임금지급률 적용기준 변경

임금피크제 운영 시행세칙

개정 2024.12.19 시행세칙 제261호
개정 2025.02.26 시행세칙 제269호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 시행세칙은 「직원보수규정」에 따른 임금피크제 적용기준 등과 「직제규정」,「인사규정」에 따른 전문위원의 운영 및 관리에 관한 세부사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2023. 12. 6>

제2조(적용범위) 임금피크제가 적용되는 직원에 대하여 법령, 정관 또는 다른 규정에 특별히 정한 사항을 제외하고는 이 시행세칙에 따른다.

제3조(정의) 이 시행세칙 등 에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “운영부서”란 임금피크제 적용 직원의 소속부서를 말한다.
2. “관리부서”란 본사 인사담당부서를 말한다.
3. “직무주관부서”란 전문위원의 직무를 관리하는 담당부서를 말한다.

<신설 2023. 12. 6>

제2장 임금피크제

제4조(임금피크제 적용 기준) ① 「직제규정」 제5조의 일반직원, 별정직원으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여 임금피크제를 적용한다.

1. 일반직원(1급 및 2급 직원을 포함한다) 및 별정직원으로서 만 59세에 도달하는 자 <개정 2024. 12. 19>

2. <삭제 2024. 12. 19>

3. 1급 및 2급 직원으로서 제6조제1항제2호부터 제4호까지의 규정에 따라 전문위원으로 전환된 자 <개정 2023. 12. 6>

② 제1항 각 호의 기준을 적용할 때에는 인사규정 제13조제4항에 따라 상위직급 직위를 부여받은 자를 포함한다.

③ 제1항제1호의 규정에 해당하는 경우에는 각 호의 연령에 도달하는 연도의 초일부터, 제1항제3호의 규정에 해당하는 경우에는 전문위원으로 전환되는 연도의 초일부터 각각 임금피크제가 적용된다. <개정 2023. 12. 6, 2024. 12. 19>

제5조(임금지급률) ① 「직원보수규정」 제4조의2에 따라 임금피크제가 적용되는 직원의 기준연봉은 임금피크제 적용 직전연도의 기준연봉에 별표 1의 임금지급률을 적용하여 지급한다.

② 인사규정 제13조제4항에 따라 상위직급 직위를 부여받은 자의 임금지급률은 상위직급 해당 임금지급률을 적용한다.

③ 임금인상률 적용은 일반직원과 동일하게 적용한다.

④ 임금피크제 적용 직원의 퇴직금은 「직원보수규정」 제25조에도 불

구하고 퇴직자에 준하여 임금피크제 적용 직전일을 기준으로 퇴직금을 중간정산 할 수 있으며, 임금피크제 적용 기간 동안에도 중간정산 할 수 있다.

제5조의2(근로시간 단축) ① 제4조에 따른 임금피크제 적용 직원 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자의 근로시간은 1주에 9시간을 단축할 수 있다.

1. 일반직원 및 별정직원, 전문위원으로서 만 59세 이상인 자 <개정 2024. 12. 19>

2. <삭제 2024. 12. 19>

3. <삭제 2024. 12. 19>

② 근로시간 단축은 제1항 각 호의 연령에 도달하는 연도의 초일부터 적용한다.

제6조(전문위원으로의 전환) ① 「직제규정」 제5조의 일반직원으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원에 대하여는 전문위원으로 전환 발령하여야 한다. <개정 2023. 12. 6>

1. 1급 및 2급 직원으로서 만 59세에 도달하는 자 <개정 2024. 12. 19>

2. 1급 직원으로서 1급 승진임용 후 만 7년이 경과한 자 <개정 2024. 12. 19>

3. 2급 직원으로서 2급 승진임용 후 만 12년이 경과한 자 <개정 2024. 12. 19>

4. 1급 및 2급 직원으로서 입사 후 30년이 경과한 자 중 전문위원 전환

을 희망하는 자. 이 경우 입사일은 일반직 6급 이상 직원으로 임용된 날을 기준으로 한다. <개정 2023. 12. 6>

② 제1항제1호의 규정에 해당하는 경우에는 각 호의 연령에 도달하는 연도의 초일부터, 제1항제4호의 규정에 해당하는 경우에는 해당일이 속하는 연도의 다음연도 초일부터 각각 전문위원으로 전환된 것으로 본다. <개정 2024. 12. 19>

③ 제1항제2호 및 제3호의 규정에 해당하는 경우에는 해당직원의 승진임용일이 승진후보자서열명부 작성 당해연도인 경우 해당일이 속하는 연도의 다음연도 초일부터 각각 전문위원으로 전환된 것으로 본다. 다만, 해당직원의 승진임용일이 승진후보자서열명부 작성 다음연도인 경우 해당일이 속하는 연도의 초일부터 각각 전문위원으로 전환된 것으로 본다.
<개정 2023. 12. 6, 2024. 12. 19>

④ 제1항제4호의 규정에 해당하는 경우 전환 기준 및 전환 발령 대상은 사장이 따로 정한다. <개정 2024. 12. 19>

⑤ 사장은 전문위원 전환대상자에게 사전에 통지하여야 한다. <개정 2023. 12. 6, 2024. 12. 19>

⑥ 제4항에 따라 통지를 받은 전환대상자는 통지받은 날로부터 5일 이내에 별지 1호서식의 희망직무제안서를 관리부서장에게 제출하여야 한다.<개정 2024. 12. 19>

[제목개정 2023. 12. 6]

제7조(직무) 전문위원의 직무는 사장이 따로 정한다. <개정 2023. 12. 6>

제8조(직무부여) ① 관리부서장은 제6조에 따른 전문위원 전환 대상자의 근무경력 및 인력운영상황 등을 종합적으로 감안하여 직무를 부여하여야 한다. <개정 2023. 12. 6>

② 전문위원은 제1항에서 부여받은 직무를 수행한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다른 직무를 부여할 수 있다. <개정 2023. 12. 6>

1. 지역 현안사업 해결 또는 정책사업의 원활한 추진을 위하여 필요한 경우

2. 제9조에 따른 평가결과 해당 직무수행에 적합하지 않다고 판단되는 경우

3. 그 밖에 사업추진 또는 인력운영상 직무조정이 필요한 경우

③ 임금피크제 적용 직원으로서 전문위원으로 전환되지 않은 직원은 업무 난이도, 인력 운영상황 등을 고려하여 직무를 부여한다. <개정 2023. 12. 6>

제3장 직무수행평가 및 전직지원

제9조(직무수행평가) ① 운영부서장은 매년 10월 31일 기준으로 별지 제2호 서식의 직무수행평가표에 따라 임금피크제 적용 직원의 직무수행실적을 평가하여 관리부서장에게 제출하여야 하며, 평가기간은 발령일 또는 전년도 평가기준일 다음날부터 해당연도 10월 31일까지로 한다.

② 직무 난이도 등을 고려한 직무등급에 따라 직무수행평가 할 수 있으며 이에 관한 세부사항은 사장이 따로 정한다

③ 관리부서장은 평가결과를 제8조에서 정한 직무부여 및 「직원보수규정」 제5조에서 정한 성과연봉 지급 등에 활용할 수 있다.

제10조(전직지원) 임금피크제 적용 직원에 대하여 창업·구직 등 전직에 필요한 지원을 할 수 있으며, 지원방법 등 세부사항은 사장이 따로 정한다.

제11조(신분보장) 전문위원은 형의 선고, 징계처분, 그 밖에 「인사규정」 등 관련 규정에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 불이익한 처분을 받지 아니한다. <개정 2023. 12. 6>

제12조(복지후생 등) 전문위원의 복지후생 및 처우 등의 적용에 있어서는 전환직전 직급을 기준으로 한다. <개정 2023. 12. 6>

제12조의2(성과평가 등) ① 직무주관부서는 제7조에 따른 전문위원 개인별 성과목표를 부여하고, 목표 달성도에 따라 성과평가를 실시한 후 평가결과를 관리부서장에게 제출하여야 한다.

② 관리부서장은 제1항 및 제9조의 평가결과를 활용하여 「직원보수규정」 제4조에서 정한 성과조정급을 차등 지급할 수 있다.

[본조신설 2023. 12. 6]

제4장 보칙

제13조(다른 규정의 준용) 전문위원의 인사관리는 이 시행세칙에 정하지 아니한 사항에 대하여는 「인사규정」 및 「인사규정 시행세칙」을 준용하며, 「인사규정 시행세칙」 제88조의 적용에 있어서는 전환직전 직급을 기준으로 한다. <개정 2023. 12. 6>

제14조(명예퇴직) 전문위원은 「인사규정」 제42조에 따라 명예퇴직을 신청할 수 있다. <개정 2023. 12. 6>

부 칙 <2015.8.28>

제1조(시행일) 이 시행세칙은 2016년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(적용특례) ① 이 시행세칙 개정전 「전문직원 관리 시행세칙」에 따라 전문직원으로 전환된 직원은 이 시행세칙에 의한 경력업무직원으로 본다.

② 제4조제1항제3호 적용시 종전 대한주택공사에서 '7급'으로 재직한 기간이 있는 경우에는 '6급'을 '7급'으로 본다.

부칙<2015.12.30>

이 시행세칙은 2016년 1월 1일 부터 시행한다.

부칙<2019. 9.25>

이 시행세칙은 2019년 9월 27일 부터 시행한다.

부칙<2019.11.26>

이 시행세칙은 2019년 12월 9일 부터 시행한다.

부칙<2019.12.30>

제1조(시행일) 이 시행세칙은 2020년 1월 1일 부터 시행한다.

제2조(경력업무직원으로의 전환 관련 경과조치) 제6조제1항제2호 및 제3호의 규정은 2021년 경력업무직 전환 발령부터 적용한다.

부 칙<2023. 12. 6>

이 시행세칙은 2023년 12월 11일부터 시행한다.

부 칙<2024. 12. 19>

제1조(시행일) 이 시행세칙은 2024년 12월 23일 부터 시행한다.
제2조(경과조치) 이 시행세칙 개정 전 임금피크제 적용된 직원은 종전 「임금피크제 운영 시행세칙」을 준용한다.
제3조(적용특례) ① 제4조제1항제1호의 규정에도 불구하고 2025년에 한해 만 58세에 도달하는 3급 이하 일반직원 및 별정직원으로서 임금피크제 전환을 희망하는 경우 사장이 따로 정하는 기준과 절차에 따라 전환 발령할 수 있고, 이 경우에는 부칙 제2조의 경과조치에도 불구하고 「종전 임금피크제 운영 시행세칙」별표 1 임금지급률을 적용하며, 제5조의2제1항제1호의 규정에도 불구하고 1주에 9시간의 근로시간을 단축할 수 있다.
② 제4조제1항제1호의 규정에도 불구하고 1급 및 2급 직원(별정직원 제외)으로서 만 58세에 도달하는 자 중 사장이 별도로 정하는 자에 대하여

2026년 및 2027년에 한해 임금피크제를 적용한다.

③ 제5조의2제1항제1호의 규정에도 불구하고 1급 및 2급 직원(별정직원 제외) 중 부칙 제3조제2항에 의하여 2026년 및 2027년 임금피크제 적용된 자로서 만 58세 이상인 자의 근로시간은 1주에 9시간을 단축할 수 있다.
④ 제6조제1항제1호의 규정에도 불구하고 1급 및 2급 직원(별정직원 제외) 중 부칙 제3조제2항에 의하여 2026년 및 2027년 임금피크제 적용된 자로서 만 58세에 도달하는 자에 대하여는 전문위원으로 전환 발령하여야 한다.

부 칙<2025. 02. 26.>

제1조(시행일) 이 시행세칙은 2025년 1월 1일부터 시행한다.

[별표 1] 임금지급률(제5조 관련) <개정 2023. 12. 6, 2024. 12. 19>

임금지급률

1. 제4조제1항제1호 및 제3호에 해당하는 직원의 임금지급률은 다음과 같다.

가. 1급, 2급 직원의 경우 다음의 임금지급률 유형중 직원이 선택하는 임금지급률

구분	유형	최초 임금피크제 적용연도 초일부터 만58세 해당연도 말일까지	만59세 해당연도 초일부터 말일까지	만60세 해당연도 초일부터 말일까지
1급, 2급	A형	매년 95%	70%	30%
	B형		50%	50%

나. 3급, 4급, 5급, 별정직원, 6급 직원의 경우 다음의 임금지급률

구분	만59세 해당연도 초일부터 말일까지	만60세 해당연도 초일부터 말일까지
3급, 4급, 5급, 별정직원	60%	60%
6급	65%	65%

2. 부칙 제3조제2항에 해당하는 직원의 임금지급률은 다음과 같다.

구분	만58세 해당연도 초일부터 말일까지	만59세 해당연도 초일부터 말일까지	만60세 해당연도 초일부터 말일까지
1급, 2급	70%	65%	65%

[별표 2] 삭제 <2023. 12. 6>

[별지 제1호서식] (제6조 관련) <개정 2023. 12. 6>

희망직무제안서

<table>
<tr><td>개인번호</td><td>직 급</td><td>성 명</td><td colspan="2">희망직무</td><td>희망근무지</td></tr>
<tr><td rowspan="3"></td><td rowspan="3"></td><td rowspan="3"></td><td>1순위</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>2순위</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>3순위</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="6">희망 사유 및 업무 추진계획 등</td></tr>
<tr><td>1순위</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td>2순위</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td>3순위</td><td colspan="5"></td></tr>
</table>

* 희망직무는 별표 2 전문위원 직무분류표 직무분야를 참고하여 작성

[별지 제2호서식] (제9조 관련) <개정 2023. 12. 6>

임금피크제 적용 직원 직무수행 평가표

평가자	소 속	직 급	성 명

성 명	평가점수	소 속	수행직무	수행기간

평가내용

평가부문	평가요소	평 가 등 급					평점
		탁월	우수	양호	보통	미흡	
직무수행 실적 (40점)	· 난이도 · 노력도 · 적시성 · 업무성과도	40	35	30	25	20	
직무수행 능력 (30점)	· 지식 및 기술 · 창의·응용력 · 이해·판단력 · 업무추진력 · 대외교섭력	30	25	20	15	10	
직무수행 태도 (30점)	· 책임성 · 적극성 · 협조성 · 청렴성	30	25	20	15	10	
합 계							/100

종합 평가 의견

* 평가요령

1. 평가요소의 의미를 충분히 숙지하고 피평가자의 해당사항을 평가표에서 선택하여 점수를 기재한다.
2. 평가시에는 피평가자의 직무 난이도와 능력 등을 감안하여 독립적, 객관적으로 평가한다.