

2014년 제 3 차 노사협의회 회의록

| | |
|-------------|--|
| 회의일시 | 2014년 9월 30일(화) 16:00 ~ 17:00 |
| 회의장소 | 5층 소회의실 |
| 주요안건 | <p>[사용자측 안]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공공기관 정상화를 위한 관련 규정 개정 - 노동관계 법률 개정에 따른 취업규칙 개정 <p>[근로자측 안]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 근무환경 개선을 위한 노사정책 개선안 |
| 의결/협의 안건 | <p>[사용자측 안]</p> <p>■ 공공기관 정상화를 위한 관련 규정 개정</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 한국콘텐츠진흥원 노사는 공공기관 정상화 관련 규정 개정안(붙임 참조)에 동의하고 향후 관련 규정 및 단체협약 개정에 합의함 ① 경조사 휴가 일수 공무원 기준으로 조정(취업규칙 제34조) <ul style="list-style-type: none"> - 지방이전에 따른 원격지 이동일수 추가가능(공무원 기준에 의함) ② 퇴직금 가산제 폐지(보수규정 제22조) ○ 퇴직금 가산제 폐지에 관한 사항은 노사협의회 회의록 서명 및 관련 규정 개정 직후 시행한다. ○ 단체협약 관련사항(경조사 휴가 등)은 단체협약 개정 합의서 서명에 의해 개정 된 것으로 간주한다. ○ 향후, 한국콘텐츠진흥원 노사는 정부의 공공기관 정책 및 가이드라인 준수를 위하여 상호 협력한다. <p>※ 정상화 관련 규칙 개정 노사합의(안)은 붙임 참조</p> <p>[근로자측 안]</p> <p>■ 직원 만족도 제고를 위한 근무환경 개선</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2016년부터 승진 정기인사는 매년 1월1일자로 잠정 합의한다. (직원 의견 수렴 및 평가 일정 조정 결과 등에 따라 조정 가능) ○ 직원의 전문성 강화를 위하여 분야별 경력관리프로그램 개발 및 운영한다. ○ 직원사택은 관리비 이외에 별도의 임대료를 징수하지 않는다. 단, 직원 의견 수렴과 노사협의를 통해 그 시행과 일정을 정한다. ○ 질병휴직 관련 보수 지급 기준은 단체협약 개정사항으로 단체협약 개정안 합의서에 내용에 의한다.(합의서 별첨) ○ 연차일수 산정은 아래 기준에 의한다. <ul style="list-style-type: none"> - 휴직의 경우에는 연가 일수에서 다음 계산식에 따라 산출된 일수를 뺀다. 이 경우 해당 연도 휴직기간은 개월 수로 환산하여 계산하되, 15일 이상은 1개월로 계산하고 15일 미만은 산입하지 아니하며, 계산식에 따라 산출된 소수점 이하의 일수는 반올림한다. |

해당 연도 휴직기간(개월)

12(개월)

× 해당 연도 연가 일수

- 해당 연도의 남은 연가 일수를 초과하는 휴가 사유가 발생한 경우에는 다음 해의 연가 일수를 해당 연도에 미리 사용하게 할 수 있다. 이 경우 미리 사용할 수 있는 연가 일수는 다음 해 연가 일수의 2분의 1 이내로 한다.

○ 취업규칙 및 단체협약에 정한 공가 사유에 아래 사항을 추가한다.

- 원격지로 전보 발령을 받고 부임할 때
- ‘산업안전보건법’ 제43조에 따른 건강진단 또는 ‘국민건강보험법’ 제52조에 따른 건강검진을 받을 때

※ 공무원 복무규정(2014. 7 1, 대통령령 제25417호) 제19조 준용

■ 노동관계법률 개정에 따른 관련 규칙 개정

○ 남녀고용평등법 등 관련 법률 개정에 따른 취업 규칙 개정

- 육아휴직 대상 연령을 현행 ‘생후 6년 미만 영유아’에서 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀’로 한다.(남녀고용평등법 제19조)

○ 근로기준법 개정에 따른 특별휴가 및 산전후 휴가 규정 개선

(근로기준법 제74조, 제74조의2, 75조 등)

① 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 주되, 출산 후의 휴가기간이 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되게 하여야 한다.

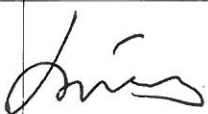

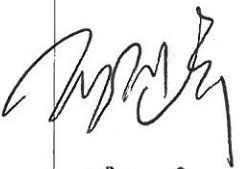

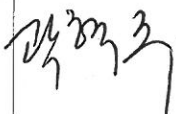

② 임신중인 여직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 출산휴가를 신청하는 경우에는 출산 전 어느 때라도 최장 44일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 59일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다.

- 임신중인 여직원이 유산, 사산의 경험이 있는 경우
- 임신중인 여직원이 출산휴가를 신청할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
- 임신중인 여직원이 유산, 사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

③ 임신중인 여직원은 임신 후 12주 이내에 있거나 임신 후 36주 이상에 해당하는 경우 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모성보호시간을 받을 수 있다.

④ 생후 1년 미만의 유아를 가진 여직원은 1일 2회 각 30분씩의 모유수

| | |
|--|--|
| | <p>유시간을 받을 수 있다.</p> <p>⑤ 임신한 여직원이 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용해 주어야 한다.</p> <p>※ 공무원 복무규정(2014. 7 1, 대통령령 제25417호) 제20조 준용</p> <p>※ 근로기준법 제74조의2 준용</p> <p>[기타 논의사항]</p> <p>○ 임금 지급방식 등에 대해서는 임금교섭 시 별도 논의</p> <p>○ 승진 관련 기준 명확화 및 승진 회수 확대 방안 논의</p> <p>○ 직원 경력관리 자율성 제고를 위한 “능력개발포인트제” 도입 논의</p> <p>○ 사택 입주자 외 직원들 지원 방안 논의</p> <p>○ 뉴 KOCCA-TIME 10월 중 실시 노력</p> <p>○ 퇴직금 가산제 폐지에 따라 직원 단체보험 가입 방안 논의</p> |
|--|--|

| 참석 위원 서명 | 근로자위원 | 서명 | 사용자위원 | 서명 |
|----------------|-------|---|-------|---|
| | 김형민 |  | 김한곤 |  |
| | 정진규 |  | 홍정용 |  |
| | 곽혁수 |  | 염운상 |  |