

서영진 의원(교통위원회, 더불어민주당)

○ 요구번호 : 365번

○ 요구내용

■ 서울시, 공사·공단, 출연·출자기관 소관업무와 관련하여(2017.3월 현재)

1. 병가(공상, 사상) 운영현황
2. 휴직(공상, 사상) 운영현황
3. 병가, 휴직 운영관련 규정(규칙, 규정, 법규, 지침, 협약 등)

□ 위에 대한 요구내용을 아래와 같이 제출합니다.

1. 병가(공상, 사상) 운영현황(2017.3월 현재)

기관명	구분	운영현황				관련근거
		공상병가		사상병가		
		기간	처우	기간	처우	
서울디자인재단		180일	보수전액	60일	보수전액 (초과근무수당 제외)	서울디자인재단 복무규정 제29조, 제30조

2. 휴직(공상, 사상) 운영현황(2017.3월 현재)

기관명	구분	운영현황				관련근거
		사상(질병)휴직		공상휴직		
		기간	처우	기간	처우	
서울디자인재단		1년 이내 (1년연장)	1년이내: 통상임금 70% 1년초과: 통상임금 50%	1년 이내	산업재해보상보험법 기준에 따라 지급	서울디자인재단 보수규정 제16조(휴직자의 연봉) 1항

3. 병가, 휴직 운영관련 규정(규칙, 규정, 법규, 지침, 협약 등)

기관명	운영관련 규정(규칙, 규정, 법규, 지침, 협약 등)
서울디자인재단	<p>제16조(휴직자의 연봉) ① 휴직기간 중의 직원에 대하여는 다음 각호의 정하는 바에 의하여 기본연봉을 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무상 질병 또는 공상으로 인한 경우에는 그 기간 중 휴직발령일로부터 산업재해보상보험법에 정한 기준에 따라 지급한다. 2. 신체·정신상의 장애로 인한 장기요양의 경우에는 그 기간 중에 기본연봉을 지급한다. 3. 재단의 필요에 의하여 직무와 관련된 분야의 해외유학을 하거나 국제기구 또는 유관기관에 임시 고용된 경우와 다른 법률이 정하는 업무를 수행하기 위해 직무를 이탈하게 된 경우에는 그 기간중 발령일로부터 기

	<p>본연봉을 지급한다.</p> <p>② 제1항에 규정되지 아니한 휴직자의 경우에는 연봉을 지급하지 않는다.</p> <p>제26조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 육아휴직기간은 인사규정에서 정하는 바에 의하며, 이 기간은 근속기간에 포함한다. < 2014.07.29 개정 ></p> <p>② 단, 제1항의 규정에 의한 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 2. 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직(다른 법령에 따른 육아휴직을 포함한다)을 하고 있는 근로자 <p>< 2011.11.3 신설 ></p> <p>③ 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 해고, 기타 불리한 처우를 해서는 안 되며, 이 경우 육아휴직자 급여는 보수규정에 정하는바에 의한다. < 2011.11.3 개정 ></p> <p>제27조(가족돌봄휴직) ① 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 가족돌봄휴직기간은 인사규정에서 정하는 바에 의하며, 이 기간은 근속기간에 포함한다.</p> <p>② 단, 제1항의 규정에 의한 대표이사가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자가 신청한 경우 2. 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우 3. 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다. 4. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 대표이사가 이를 증명하는 경우 <p>③ 제2항 단서에 따라 대표이사가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정 2. 연장근로의 제한 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정 4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치 <p>④ 가족돌봄휴직을 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴직을 시작하려는</p>
--	---

	<p>날의 30일 전까지 가족돌봄휴직 기간 중 돌보는 대상인 가족의 성명, 생년월일, 돌봄이 필요한 사유, 돌봄휴직개시예정일, 가족돌봄휴직을 종료하려는 날, 가족돌봄휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 제출하여야 한다.</p> <p>⑤ 가족돌봄휴직을 신청한 근로자에게 돌봄이 필요한 가족의 건강 상태, 신청인 외의 가족 등의 돌봄 가능 여부 등 근로자의 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.</p> <p>⑥ 제1항의 규정에 의한 가족돌봄휴직을 이유로 해고, 기타 불리한 처우를 해서는 안 되며, 이 경우 가족돌봄휴직자 급여는 보수규정에 정하는바에 의한다.</p> <p>⑦ 본 조항의 가족돌봄휴직제도는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 따른다.</p> <p>제29조(공가) 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 당해 기간 중 공가를 받을 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 재단과 관련이 있는 업무를 연구할 때 2. 법률의 규정에 의하여 투표에 참여할 때 3. 병역법 및 기타 법령에 의한 소집 또는 검열, 점호가 있을 때 4. 국가기관, 지방자치단체 또는 공공단체의 요청에 의해 특정 행사에 참여 할 때 5. 천재지변, 화재, 수해, 교통차단, 기타 재해의 사유로 출근이 불가능한 때 <p>제30조(병가) ① 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 연 60일의 범위 내에서 병가를 허가할 수 있다. <2012.1.13 개정> <개정 2013.10.24></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 질병, 부상, 상해로 인해 업무가 불가능할 때 2. 전염병으로 인하여 해당직원의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때 <p>② 업무상의 상병일 경우에는 년 180일의 범위 내에서 병가를 허가할 수 있다. <2012.1.13 개정></p> <p>③ 계속 7일 이상의 병가를 사용하고자 하는 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.</p> <p>제37조(휴직) ① 직원의 휴직에 관한 사항은 인사규정이 정하는 바에 의한다.</p> <p>② 휴직기간 중에는 직원으로서의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 아니한다.</p> <p>③ 휴직기간중의 보수에 관하여는 보수규정이 정하는 바에 의한다.</p>
--	---

작 성 자	기 관 명	직 위	성 명
	서울디자인재단	기획경영팀장	박 진 배
	☎2096-0071	선 임	김 유 림
	작 성 일 : 2017. 03. 28		