
「'15년 임·단협 체결관련 규정개정을 위한」

제 503회 이사회 부의(안)

2016. 2



작성 자

인사처장 : 이효재 ☎2290-6170 노사협력팀장 : 김동수 ☎2290-6171

부 의 안

제503회 이 사 회			
일 자	2016. 3.	의안번호	제 호
의 제	취업규칙 중 개정규칙(안) 제 호		
구 분	의 결 사 항		

- 제 안 자 : 인사처장
- 주 문 : 취업규칙중개정규칙안을 원안대로 의결한다.
- 제안사유 : 2015년 단체협약 체결(2015.10.28) 후속조치 시행
- 의결사항 : 주문과 같음
- 참고사항
 1. 관련근거
 - 2015년 단체협약서 및 임금피크제 도입 노사합의서(2015.10.28)
 - 근로기준법 제 96조(단체협약의 준수)
 - 노동조합 및 노동관계조정법 제33조(기준의 효력)
 - 공단정관 제24조(의결사항) 및 이사회운영규정 제7조(기능)
 - 규정관리규정 제7조(입안) 및 제10조(절차)
 2. 절 차 : 이사회 의결 후 공포 · 시행

취업규칙중개정규칙(안)

(제안요지)

1. 제안이유

- 2015년 단체협약 체결 및 임금피크제 도입 합의(2015.10.28)에 따른 후속조치 시행

근거법령

- 근로기준법 제96조(단체협약의 준수) ① 취업규칙은 법령이나 해당사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니된다.
② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.
- 노동조합및노동관계조정법 제33조(기준의 효력) ① 단체협약에서 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에서 정한 기준에 의한다.

2. 주요내용

가. 휴가제도 정비

- 지방공무원과 동일한 수준의 특별휴가 정비 및 지참제도 도입

나. 임금피크제 시행관련 규정 정비

- 임금피크제 도입 및 시행을 위한 근거규정 마련

다. 부칙신설 : 적용시기

3. 참고사항

가. 제안근거

- 2015년 단체협약서 및 임금피크제 도입 노사합의서(2015.10.28)
- 근로기준법 제 96조(단체협약의 준수)
- 노동조합 및 노동관계조정법 제33조(기준의 효력)
- 공단정관 제24조(의결사항) 및 이사회운영규정 제7조(기능)
- 규정관리규정 제7조(입안) 및 제10조(절차)

나. 절 차 : 이사회 의결 후 공포 · 시행

취업규칙중개정규칙(안)

취업규칙을 다음과 같이 개정한다.

제19조의 제목 중 “제19조 (지각 및 조퇴)”를 “제19조 (조퇴 등)”으로, 제1항 중 “직원이 조퇴하고자 하는 때”를 “직원이 조퇴 및 지참을 하고자 하는 때”로 하고, 동조 제2항 중 “소속부서의 장은 지각과 조퇴를”을 “소속부서의 장은 지각, 조퇴, 지참을”로 하고, 동조 제2항 후단에 “다만, 보상휴가 등을 사용하는 조퇴, 지참의 경우는 제외한다.”를 신설한다.

제26조(유급휴가) 제1항 중 “제 3호 포상휴가”를 삭제하고, “제 11호 불임치료휴가 : 인공수정 또는 체외수정 등 불임치료 시술 당일 1일”을 신설한다.

제29조(포상휴가)를 삭제한다.

제30조(청원휴가) 제1항 제9호 중 “수재, 화재 등 천재지변 및 중대재해 : 3일”을 “풍해, 수해, 화재 등 피해직원 및 피해지역 봉사직원 : 5일”로 한다.

제31조의 2(특별휴가)를 다음과 같이 한다.

“제31조의 2(특별휴가) 이사장은 공단발전에 현저한 공적을 세우거나
필요하다고 인정하는 경우 5일 이내의 특별휴가를 부여할 수 있다.”

제42조의 1(임금피크제)을 다음과 같이 신설한다

“제42조의 1(임금피크제) 직원의 정년 전 소정기간의 임금을 조정하는
임금피크제를 실시한다. 임금피크제에 관하여 필요한 사항은 이사장
이 따로 정한다.”

“부칙”을 다음과 같이 “신설”한다.

부 칙

① (시행일) 이 규칙은 공포일로부터 시행하되, 2016년 1월 1일부터
적용한다.

신구조문대비표

현 행	개 정 (안)	비 고
<p>제 19 조(지각 및 조퇴) ① 직원이 조퇴하고자 하는 때에는 소속 부서장의 허가를 받아야 한다.</p> <p>② 소속부서의 장은 지각과 조퇴를 3회 이상 하는 등 근태가 불량한 직원에게 경위서를 제출하게 할 수 있다.<신설></p>	<p>제 19 조(조퇴 등) ① 직원이 조퇴 및 지참을 하고자 하는 때에는 소속 부서장의 허가를 받아야 한다.</p> <p>② 소속부서의 장은 지각, 조퇴, 지참을 3회 이상 -<중략>- 경위서를 제출하게 할 수 있다. 다만, 보상휴가 등을 사용하는 조퇴,지참의 경우는 제외한다.</p>	<p>단체협약개정관련 공무원과 동일한 지참, 조퇴 제도 도입 및 보상휴가 활성화 도모</p>
<p>제 26 조(유급휴가) ① 공단은 근로기준법상의 -<중략>- 줄 수 있다.</p> <p>1.~2. <조문생략></p> <p>3. 포상휴가</p> <p>4.~10. <조문생략></p> <p>11. <신설></p>	<p>제 26 조(유급휴가) ① <현행과 같음></p> <p>1.~2. <현행과 같음></p> <p>3. 삭제</p> <p>4.~10. <현행과 같음></p> <p>11. 불임치료휴가 : 인공수정 또는 체외수정 등 불임치료 시술 당일 1일</p>	<p>단체협약개정관련 공무원과 동일한 불임치료특별휴가 신설</p>
<p>제 29 조(포상휴가) 직원이 공단발전에 현저한 공적을 세웠을 때에는 7일 이내의 포상휴가를 줄 수 있다.</p>	<p>제 29 조(포상휴가) 삭제</p>	<p>단체협약개정관련 공무원과 동일한 휴가제도 정비</p>
<p>제 30 조(청원휴가) ① 직원에게는 다음 각 호의 -<중략>- 청원휴가를 줄 수 있다.</p> <p>1. ~ 8. <조문생략></p> <p>9. 수재, 화재 등 천재지변 및 중대재해 : 3일</p>	<p>제 30 조(청원휴가) ① 직원에게는 다음 각 호의 -<중략>- 청원휴가를 줄 수 있다.</p> <p>1. ~ 8. <현행과 같음></p> <p>9. 풍해, 수해, 화재 등 피해직원 및 피해지역 봉사직원 : 5일</p>	<p>단체협약개정관련 공무원과 동일한 휴가제도 정비</p>
<p>제 31조의 2(특별휴가) 이사장이 필요하다고 인정하는 경우 특별휴가를 줄 수 있다.</p>	<p>제 31조의 2(특별휴가) 이사장은 공단발전에 현저한 공적을 세우거나 필요하다고 인정하는 경우 5일 이내의 특별휴가를 부여할 수 있다.</p>	<p>단체협약개정관련 공무원과 동일한 휴가제도 정비</p>
<신 설>	<p>제 42조의 1(임금피크제) 직원의 정년 전 소정기간의 임금을 조정하는 임금피크제를 실시한다. 임금피크제에 관하여 필요한 사항은 이사장이 따로 정한다.</p>	<p>임금피크제 도입 및 시행 근거규정 마련</p>
<신 설>	<p style="text-align: center;">부 칙</p> <p>① (시행일) 이 규칙은 공포일로부터 시행하되, 2016년 1월 1일부터 적용한다.</p>	<p>개정규정 적용시기 명시</p>

부 의 안

제503회 이 사 회			
일 자	2016. 3.	의안번호	제 호
의 제	인사규정 중 개정규정(안) 제 호		
구 분	의 결 사 항		

○ 제 안 자 : 인사처장

○ 주 문 : 인사규정중개정규정안을 원안대로 의결한다.

○ 제안사유 : 2015년 단체협약 체결(2015.10.28) 후속조치 시행

○ 의결사항 : 주문과 같음

○ 참고사항

1. 관련근거

- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 19조(정년)
- 2015년 단체협약서(2015.10.28)
- 근로기준법 제 96조(단체협약의 준수)
- 노동조합 및 노동관계조정법 제33조(기준의 효력)
- 공단정관 제24조(의결사항) 및 이사회운영규정 제7조(기능)
- 규정관리규정 제7조(입안) 및 제10조(절차)

2. 절 차 : 이사회 의결 후 공포 · 시행

인사규정중개정규정(안)

(제안요지)

1. 제안이유

○ 2015년 단체협약 체결(2015.10.28) 후속조치 시행

근거법령

- 근로기준법 제96조(단체협약의 준수) ① 취업규칙은 법령이나 해당사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니된다.
② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.
- 노동조합및노동관계조정법 제33조(기준의 효력) ① 단체협약에서 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에서 정한 기준에 의한다.

2. 주요내용

가. 하위직 직원의 승진최소소요연수 조정

- 2015년 단체협약에 따른 하위직 직원의 승진소요연수 조정

나. 공무원과 동일한 징계양정기준 정립

- 강등 : 1년 6월

다. 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률에 따른 정년 관련 규정 정비

- 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 시행에 따른 공단 정년 관련 규정 개정

라. 지방공무원법 개정에 따른 휴직기간 조정

- 지방공무원법상 남자에게도 3년의 육아휴직기간 부여에 따라 동일한 수준의 육아휴직기간으로 조정

마. 부칙신설 : 적용시기

3. 참고사항

가. 제안근거

- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 19조(정년)
- 2015년 단체협약서(2015.10.28)
- 근로기준법 제 96조(단체협약의 준수)
- 노동조합 및 노동관계조정법 제33조(기준의 효력)
- 지방공무원법 제 63조(휴직)
- 공단정관 제24조(의결사항) 및 이사회운영규정 제7조(기능)
- 규정관리규정 제7조(입안) 및 제10조(절차)

나. 절 차 : 이사회 의결 후 공포 · 시행

인사규정중개정규정(안)

인사규정을 다음과 같이 개정한다.

제23조(승진최소소요연수) 제1항 중 “제 4호 8급 내지 9급 : 5년”을 “제 4호 8급 내지 9급 : 3년”으로 한다.

제24조(승진및승급의 제한) 제2항 중 “제 4호 강등 : 2년”을 “제 4호 강등 : 1년 6월”로 한다.

제29조(정년) 본문 중 “직원의 정년은 58세”를 “직원의 정년은 만 60세”로 한다.

제33조(휴직사유와 기간)의 본문 각 호 중 “제 7호 만 8세 이하 - <중략>- 육아휴직을 하게 될 때 : 1년(여직원은 3년)”을 “제 7호 만 8세 이하 - <중략>- 육아휴직을 하게 될 때 : 3년”으로 한다.

“부칙”을 다음과 같이 “신설”한다.

부 칙

- ① (시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행하되, 2016년 1월 1일부터 적용한다. 단, 제 29조 정년에 관한 사항은 2015년 4월21일부터, 제 23조 승진최소소요연수 조정에 관한 사항은 2017년 1월 1일부터 적용한다.

신구조문대비표

현 행	개 정 (안)	비 고
<p>제 23 조(승진최소소요연수) ① 직원이 승진함에 있어서는 다음 각 호의 기간 이상을 당해 직급에 근무하여야 한다.</p> <p>1. ~ 3. <조문생략></p> <p>4. 8급 내지 9급 : 5년</p>	<p>제 23 조(승진최소소요연수) ① <현행과 같음></p> <p>1. ~ 3. <현행과 같음></p> <p>4. 8급 내지 9급 : 3년</p>	<p>단체협약개정관련 하위직 직원의 승진최소소요연수 단축</p>
<p>제 24 조(승진및승급의 제한) ① <조문생략></p> <p>② 징계처분을 받은 직원은 그 처분의 종료일로부터 다음 각 호의 기간이 경과할 때까지 승진 및 승급할 수 없다.</p> <p>1. ~ 3. <조문생략></p> <p>4. 강등 : 2년 (처분일 이후 직무에 종사할 수 없는 정직 3월 종료일부터 적용)</p>	<p>제 24 조(승진및승급의 제한) ① <현행과 같음></p> <p>② <현행과 같음></p> <p>1. ~ 3. <현행과 같음></p> <p>4. 강등 : 1년 6월 (처분일 이후 직무에 종사할 수 없는 정직 3월 종료일부터 적용)</p>	<p>지방공무원법(시행령) 과 동일한 수준의 징계수준 부여</p>
<p>제 29 조(정년기준일) 직원의 정년은 58세로 한다.</p>	<p>제 29 조(정년기준일) 직원의 정년은 만 60세로 한다.</p>	<p>고용상연령차별금지법 시행에 따른 공단 정년기준 조정</p>
<p>제 33 조(휴직사유와 기간) 직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다.</p> <p>1. ~ 7. <조문생략></p> <p>8. 만 8세 이하 -<중략>- 육아휴직을 하게 될 때 : 1년(여직원은 3년)</p> <p>9. ~ 11. <조문생략></p>	<p>제 33 조(휴직사유와 기간) <현행과 같음></p> <p>1. ~ 7. <현행과 같음></p> <p>8. 만 8세 이하 -<중략>- 육아휴직을 하게 될 때 : 3년</p> <p>9. ~ 11. <현행과 같음></p>	<p>지방공무원법과 동일한 수준의 휴직기간 부여</p>
<p><신 설></p>	<p>부 칙</p> <p>① (시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행하되, 2016년 1월 1일부터 적용한다. 단, 제 29조 정년에 관한 사항은 2015년 4월21일부터, 제 23조 승진최소소요연수 조정에 관한 사항은 2017년 1월 1일부터 적용한다.</p>	<p>개정규정 적용시기 명시</p>

부 의 안

제503회 이 사 회			
일 자	2016. 3.	의안번호	제 호
의 제	보수규정 중 개정규정(안) 제 호		
구 분	의 결 사 항		

- 제 안 자 : 인사처장

- 주 문 : 보수규정중개정규정안을 원안대로 의결한다.

- 제안사유 : 2015년 단체협약 체결(2015.10.28) 후속조치 시행

- 의결사항 : 주문과 같음

- 참고사항
 - 1. 관련근거
 - 2015년 단체협약서(2015.10.28)
 - 근로기준법 제 96조(단체협약의 준수)
 - 노동조합 및 노동관계조정법 제33조(기준의 효력)
 - 공단정관 제24조(의결사항) 및 이사회운영규정 제7조(기능)
 - 규정관리규정 제7조(입안) 및 제10조(절차)

 - 2. 절 차 : 이사회 의결 후 공포·시행

보수규정중개정규정(안)

(제안요지)

1. 제안이유

- 2015년 단체협약 체결(2015.10.28) 후속조치 시행

근거법령

- 근로기준법 제96조(단체협약의 준수) ① 취업규칙은 법령이나 해당사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니된다.
② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.
- 노동조합및노동관계조정법 제33조(기준의 효력) ① 단체협약에서 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에서 정한 기준에 의한다.

2. 주요내용

가. 2015 임단협 체결에 따른 보수표 개정

- '14년 총액대비 '15년 임금총액 3.8%(자연승급분 1.4% 별도) 인상 및 '16년 인건비 인상율(3%) 범위 내 기본급('15년 대비 2.7%) 선 인상

나. 최저임금 보전 및 하위직 처우개선을 수당반영

- 보전수당 : 월 4만원(대상 : 일반직 8급, 일반직 9급)

다. 부칙신설 : 적용시기

3. 참고사항

가. 제안근거

- 2015년 단체협약서(2015.10.28)
- 근로기준법 제 96조(단체협약의 준수)
- 노동조합 및 노동관계조정법 제33조(기준의 효력)
- 공단정관 제24조(의결사항) 및 이사회운영규정 제7조(기능)
- 규정관리규정 제7조(입안) 및 제10조(절차)
- 최저임금 해소 및 하위직 처우개선을 위한 보전수당 지급계획
(이사장 직무대행 방침 제 39호. '16.2.3)

나. 절 차 : 이사회 의결 후 공포 · 시행

보수규정중개정규정(안)

보수규정을 다음과 같이 개정한다.

제11조(기본급) 제1항 중 “별표 2”를 조문변동없이 별지의 “별표 2”로 한다.

제13조(수당의 종류) 제2항 중 “별표 3”을 조문변동없이 별지의 “별표 3”으로 한다.

“부칙”을 다음과 같이 “신설”한다.

부 칙

- ① (시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행하되, 2016년 1월 1일부터 적용한다.

신구조문대비표

현 행	개 정 (안)	비 고
제11조(기본급) ① 직원의 기본급은 별지의 별표 2 와 같다.	제11조(기본급) ① 직원의 기본급은 별지의 별표 2 와 같다.	단체협약 개정에 따른 조문변동없이 별표 2 조정
제13조(수당의 종류) ① <조문생략> ② 제1항 각호의 규정에 의한 수당지급에 관하여 필요한 사항은 별지의 별표 3 과 같이 한다.	제13조(수당의 종류) ① <현행과 같음> ② 제1항 각호의 규정에 의한 수당지급에 관하여 필요한 사항은 별지의 별표 3 과 같이 한다.	단체협약 개정에 따른 조문변동없이 별표 3 조정
<u><신 설></u>	부 칙 ① (시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행 하되, 2016년 1월 1일부터 적용한다.	개정규정 적용시기 명시

(연 행)

<별표 2> (제11조 관련)

직원 기본급표(2014.1.1부 적용)

(단위 : 원)

직급	본봉	직무급	계	호 봉 급			
				호봉	금액	호봉	금액
1급	1,163,900	896,400	2,060,300	1	397,200	19	1,139,500
2급	1,108,400	684,300	1,792,700	2	439,700	20	1,177,100
3급	1,060,600	547,200	1,607,800	3	480,700	21	1,216,200
4급	1,018,300	431,500	1,449,800	4	523,200	22	1,257,200
5급	975,800	272,800	1,248,600	5	567,200	23	1,296,300
6급	903,700	120,000	1,023,700	6	609,700	24	1,338,800
7급	829,900	111,200	941,100	7	654,100	25	1,379,600
				8	694,700	26	1,419,100
				9	737,400	27	1,454,600
				10	778,200	28	1,486,800
				11	821,700	29	1,515,700
				12	861,400	30	1,541,600
				13	902,400	31	1,565,200
				14	943,200	32	1,576,900
				15	984,100	33	1,588,500
				16	1,025,000	34	1,601,000
				17	1,062,600	35	1,611,900
				18	1,100,200	36	1,623,600

직원 기본급표(2015.1.1부 적용)

(단위 : 원)

직급	본봉	직무급	계	호 봉 급			
				호봉	금액	호봉	금액
1급	1,216,300	936,800	2,153,100	1	397,200	19	1,139,500
2급	1,158,300	715,100	1,873,400	2	439,700	20	1,177,100
3급	1,108,400	571,900	1,680,300	3	480,700	21	1,216,200
4급	1,064,200	451,000	1,515,200	4	523,200	22	1,257,200
5급	1,019,800	285,100	1,304,900	5	567,200	23	1,296,300
6급	944,400	125,400	1,069,800	6	609,700	24	1,338,800
7급	867,300	116,300	983,600	7	654,100	25	1,379,600
8급	559,600	77,900	637,500	8	694,700	26	1,419,100
9급	485,100	67,600	552,700	9	737,400	27	1,454,600
				10	778,200	28	1,486,800
				11	821,700	29	1,515,700
				12	861,400	30	1,541,600
				13	902,400	31	1,565,200
				14	943,200	32	1,585,200
				15	984,100	33	1,605,200
				16	1,025,000	34	1,625,200
				17	1,062,600	35	1,645,200
				18	1,100,200	36	1,665,200

(개정)

<별표 2> (제11조 관련)

직원 기본급표(2015.1.1부 적용)

(단위 : 원)

직급	본봉	직무급	계	호 봉 급			
				호봉	금액	호봉	금액
1급	1,252,800	965,000	2,217,800	1	397,200	19	1,139,500
2급	1,193,100	736,600	1,929,700	2	439,700	20	1,177,100
3급	1,141,700	589,100	1,730,800	3	480,700	21	1,216,200
4급	1,096,200	464,600	1,560,800	4	523,200	22	1,257,200
5급	1,050,400	293,700	1,344,100	5	567,200	23	1,296,300
6급	972,800	129,200	1,102,000	6	609,700	24	1,338,800
7급	893,400	119,800	1,013,200	7	654,100	25	1,379,600
8급	596,600	83,100	679,700	8	694,700	26	1,419,100
9급	517,200	72,100	589,300	9	737,400	27	1,454,600
				10	778,200	28	1,486,800
				11	821,700	29	1,515,700
				12	861,400	30	1,541,600
				13	902,400	31	1,565,200
				14	943,200	32	1,585,200
				15	984,100	33	1,605,200
				16	1,025,000	34	1,625,200
				17	1,062,600	35	1,645,200
				18	1,100,200	36	1,665,200

직원 기본급표(2016.1.1부 적용)

(단위 : 원)

직급	본봉	직무급	계	호 봉 급			
				호봉	금액	호봉	금액
1급	1,286,700	991,100	2,277,800	1	408,000	19	1,170,300
2급	1,225,400	756,500	1,981,900	2	451,600	20	1,208,900
3급	1,172,600	605,100	1,777,700	3	493,700	21	1,249,100
4급	1,125,800	477,200	1,603,000	4	537,400	22	1,291,200
5급	1,078,800	301,700	1,380,500	5	582,600	23	1,331,400
6급	999,100	132,700	1,131,800	6	626,200	24	1,375,000
7급	917,600	123,100	1,040,700	7	671,800	25	1,416,900
8급	612,800	85,400	698,200	8	713,500	26	1,457,500
9급	531,200	74,100	605,300	9	757,400	27	1,493,900
				10	799,300	28	1,527,000
				11	843,900	29	1,556,700
				12	884,700	30	1,583,300
				13	926,800	31	1,607,500
				14	968,700	32	1,628,100
				15	1,010,700	33	1,648,600
				16	1,052,700	34	1,669,100
				17	1,091,300	35	1,689,700
				18	1,130,000	36	1,710,200

(현 행)

<별표 3> (제13조 관련)

제수당 지급기준표

수당별	지급률 및 지급액	비 고
21.보전수당	삭제	
	통상임금 X 3.83% X (12- 년차 증감일수)	· 2005.1.1 이전 입사자에 한하여 지급한다. (연차수당 지급시기에 지급)
	삭제	
	야간근무 1회(8시간) 당 8,000원	· 1회 8시간 이상 야간근무를 수행한 일반직에 한함
	<u><신설></u>	<u><신설></u>

(개 정)

<별표 3> (제13조 관련)

제수당 지급기준표

수당별	지급률 및 지급액	비 고
21.보전수당	삭제	
	통상임금 X 3.83% X (12- 년차 증감일수)	· 2005.1.1 이전 입사자에 한하여 지급한다. (연차수당 지급시기에 지급)
	삭제	
	야간근무 1회(8시간) 당 8,000원	· 1회 8시간 이상 야간근무를 수행한 일반직에 한함
	<u>월 4만원</u>	· <u>지급대상 : 일반직 8급, 일반직 9급</u>

부 의 안

제503회 이 사 회			
일 자	2016. 3.	의안번호	제 호
의 제	서비스직직원관리규정 중 개정규정(안) 제 호		
구 분	의 결 사 항		

- 제 안 자 : 인사처장

- 주 문 : 서비스직직원관리규정중개정규정안을 원안대로 의결한다.

- 제안사유 : 2015년 단체협약 체결(2015.10.28) 후속조치 시행

- 의결사항 : 주문과 같음

- 참고사항
 - 1. 관련근거
 - 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 19조(정년)
 - 2015년 단체협약서(2015.10.28)
 - 근로기준법 제 96조(단체협약의 준수)
 - 노동조합 및 노동관계조정법 제33조(기준의 효력)
 - 공단정관 제24조(의결사항) 및 이사회운영규정 제7조(기능)
 - 규정관리규정 제7조(입안) 및 제10조(절차)

 - 2. 절 차 : 이사회 의결 후 공포·시행

서비스직직원관리규정중개정규정(안)

(제 안 요 지)

1. 제안이유

- 2015년 단체협약 체결(2015.10.28) 후속조치 시행

근거법령

- 근로기준법 제96조(단체협약의 준수) ① 취업규칙은 법령이나 해당사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니된다.
② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.
- 노동조합및노동관계조정법 제33조(기준의 효력) ① 단체협약에서 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에서 정한 기준에 의한다.

2. 주요내용

가. 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률에 따른 정년 관련 규정 정비

- 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 시행에 따른 공단 정년관련 규정 개정

나. 2015 임단협 체결에 따른 보수표 개정

- '14년 총액대비 '15년 임금총액 3.8%(자연승급분 1.4% 별도) 인상 및 '16년 인건비 인상율(3%) 범위 내 기본급('15년 대비 2.7%) 선 인상

다. 부칙신설 : 적용시기

3. 참고사항

가. 제안근거

- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 19조(정년)
- 2015년 단체협약서(2015.10.28)
- 근로기준법 제 96조(단체협약의 준수)
- 노동조합 및 노동관계조정법 제33조(기준의 효력)
- 공단정관 제24조(의결사항) 및 이사회운영규정 제7조(기능)
- 규정관리규정 제7조(입안) 및 제10조(절차)

나. 절 차 : 이사회 의결 후 공포 · 시행

서비스직직원관리규정중개정규정(안)

서비스직직원관리규정을 다음과 같이 개정한다.

제5조(정년)의 본문 중 “상담원의 정년은 만 58세”를 “상담원의 정년은 만 60세”로 한다.

제23조(임금)의 “별표1”을 조문변동없이 별지의 “별표1”로 한다.

“부칙”을 다음과 같이 “신설”한다.

부 칙

① (시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행하되, 2016년 1월 1일부터 적용한다.

신구조문대비표

현 행	개 정 (안)	비 고
제5조(정년) 운전원의 정년은 만 60세로 하며, 상담원의 정년은 만58세로 한다.	제5조(정년) 운전원의 정년은 만 60세로 하며, 상담원의 정년은 만60세로 한다.	고용상연령차별금지법 시행에 따른 공단 정년 조정
제23조(임금) ① 서비스직의 임금은 예산 범위 내에서 <u>별표 1</u> 의 기준에 따라 <중략> 지급한다.	제23조(임금) ① 서비스직의 임금은 예산 범위 내에서 <u>별표 1</u> 의 기준에 따라 <중략> 지급한다.	단체협약 개정에 따른 별도조문 변경없이 별표 1 정비
<u><신 설></u>	<u>부 칙</u> ① (시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행하되, 2016년 1월 1일부터 적용한다.	개정규정 적용시기 명시

<별표 1> (제23조 관련)

서비스직 기본급표(2014.1.1부 적용)

(단위 : 원)

구분	본봉	호 봉 급			
		호봉	금 액	호봉	금액
운전원	1,071,900	1	12,800	19	243,000
상담원	925,300	2	25,600	20	255,800
		3	38,400	21	268,600
		4	51,200	22	281,400
		5	64,000	23	294,200
		6	76,800	24	307,000
		7	89,600	25	319,800
		8	102,400	26	332,600
		9	115,200	27	345,400
		10	127,900	28	358,100
		11	140,700	29	370,900
		12	153,500	30	383,700
		13	166,300	31	396,500
		14	179,100	32	409,300
		15	191,900	33	422,100
		16	204,700	34	434,900
		17	217,500	35	447,700
		18	230,300	36	460,500

※ 제수당은 보수규정 제13조를 준용하되, 기술수당에 관한 사항은 제외한다.

서비스직 기본급표(2015.1.1부 적용)

(단위 : 원)

직급	본봉	직무급	계	호 봉 급			
				호봉	금액	호봉	금액
운전원	559,600	77,900	637,500	1	397,200	19	1,139,500
상담원	485,100	67,600	552,700	2	439,700	20	1,177,100
				3	480,700	21	1,216,200
				4	523,200	22	1,257,200
				5	567,200	23	1,296,300
				6	609,700	24	1,338,800
				7	654,100	25	1,379,600
				8	694,700	26	1,419,100
				9	737,400	27	1,454,600
				10	778,200	28	1,486,800
				11	821,700	29	1,515,700
				12	861,400	30	1,541,600
				13	902,400	31	1,565,200
				14	943,200	32	1,585,200
				15	984,100	33	1,605,200
				16	1,025,000	34	1,625,200
				17	1,062,600	35	1,645,200
				18	1,100,200	36	1,665,200

※ 제수당은 보수규정 제13조를 준용하되, 기술수당에 관한 사항은 제외한다.

(개정)

<별표 1> (제23조 관련)

서비스직 기본급표(2015.1.1부 적용)

(단위 : 원)

직급	본봉	직무급	계	호 봉 급			
				호봉	금액	호봉	금액
운전원	596,600	83,100	679,700	1	397,200	19	1,139,500
상담원	517,200	72,100	589,300	2	439,700	20	1,177,100
				3	480,700	21	1,216,200
				4	523,200	22	1,257,200
				5	567,200	23	1,296,300
				6	609,700	24	1,338,800
				7	654,100	25	1,379,600
				8	694,700	26	1,419,100
				9	737,400	27	1,454,600
				10	778,200	28	1,486,800
				11	821,700	29	1,515,700
				12	861,400	30	1,541,600
				13	902,400	31	1,565,200
				14	943,200	32	1,585,200
				15	984,100	33	1,605,200
				16	1,025,000	34	1,625,200
				17	1,062,600	35	1,645,200
				18	1,100,200	36	1,665,200

※ 제수당은 보수규정 제13조를 준용하되, 기술수당에 관한 사항은 제외한다.

서비스직 기본급표(2016.1.1부 적용)

(단위 : 원)

직급	본봉	직무급	계	호 봉 급			
				호봉	금액	호봉	금액
운전원	612,800	85,400	698,200	1	408,000	19	1,170,300
상담원	531,200	74,100	605,300	2	451,600	20	1,208,900
				3	493,700	21	1,249,100
				4	537,400	22	1,291,200
				5	582,600	23	1,331,400
				6	626,200	24	1,375,000
				7	671,800	25	1,416,900
				8	713,500	26	1,457,500
				9	757,400	27	1,493,900
				10	799,300	28	1,527,000
				11	843,900	29	1,556,700
				12	884,700	30	1,583,300
				13	926,800	31	1,607,500
				14	968,700	32	1,628,100
				15	1,010,700	33	1,648,600
				16	1,052,700	34	1,669,100
				17	1,091,300	35	1,689,700
				18	1,130,000	36	1,710,200

※ 제수당은 보수규정 제13조를 준용하되, 기술수당에 관한 사항은 제외한다.