

『복무규정』 일부 개정(안)

2019. 3. 15.

문서번호	인재경영팀-5311	선임	인재경영 팀장	본부장	대표이사		
결재일자	2019.03.18.	03/15	03/18	03/18	전결03/18		
공개여부	공개	박주은	김상현	김상현	최경란		
방침번호	대표이사방침 제(602)호	협 조		선임			
				03/17			
				손현정			

추진근거	- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 지방공무원 복무규정, 재단 인사규정 시행내규, 2018 단체협약		
대 내 외 협력현황	부서(단체)명	협약내용	협약결과
	디자인재단 노동조합	단체협약 협의	단체협약 체결('18.12.14.)
사 업 비			

※ 문서내용을 위와 같이 간단히 요약하세요.

사전 검토항목

※ 해당사항이 없을 경우 '무 ✓' 표시하시기 바랍니다.

검 토 항 목	검토여부 '✓' 표시			
시 민 참 여 고 려 사 항	시 민 :	유 <input type="checkbox"/> ()	무 <input checked="" type="checkbox"/>	
	이 해 당 사 자 :	유 <input type="checkbox"/> ()	무 <input checked="" type="checkbox"/>	
	전 문 가 :	유 <input type="checkbox"/> ()	무 <input checked="" type="checkbox"/>	
	옴 브 즈 만 :	유 <input type="checkbox"/> ()	무 <input checked="" type="checkbox"/>	
법 령 및 기타 고 려 사 항	법 령 규 정 :	교통 <input type="checkbox"/>	환경 <input type="checkbox"/>	재해 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/> 무 <input checked="" type="checkbox"/>
	기 타 :	고용효과 <input type="checkbox"/>	노동인지 <input type="checkbox"/>	균형인지 <input type="checkbox"/>
		취약계층 <input type="checkbox"/>	성인지 <input type="checkbox"/>	장애인 <input type="checkbox"/> 디자인 <input type="checkbox"/>
		갈등발생 가능성 <input type="checkbox"/>	유지관리 비용 <input type="checkbox"/> 무 <input checked="" type="checkbox"/>	
타 자 원 의 활 용	중 앙 부 처 :	유 <input type="checkbox"/> ()	무 <input checked="" type="checkbox"/>	
	민 간 단 체 :	유 <input type="checkbox"/> ()	무 <input checked="" type="checkbox"/>	
	기 업 :	유 <input type="checkbox"/> ()	무 <input checked="" type="checkbox"/>	
관 계 기 관 및 단 체 협 의	관 계 기 관 :	유 <input type="checkbox"/> ()	무 <input checked="" type="checkbox"/>	
	관 련 단 체 :	유 <input checked="" type="checkbox"/> (서울디자인재단 노동조합)	무 <input type="checkbox"/>	

『복무규정』 일부 개정(안)

'18년도 12월 단체협약 및 인사규정 시행내규 개정(안)에 따른 사항 중 복무 관련 사항을 명확히 하기 위해 내규를 개정하고자 함

1. 개정사유

- 인사규정 시행내규 개정(안)에 따른 시말서 징구 내용 삭제
 - 시행근거: 인사규정 시행내규 일부 개정(안) (대표이사방침 제170호, 2019.1.21.) (대표이사방침 제1547호, 2018.12.20.)
- 단체협약 개정(안)에 따른 복무 제도 내용 반영
 - 시행근거: 2018 서울디자인재단 노사 임금협약 및 단체협약 체결 결과 보고 (대표이사방침 제1547호, 2018.12.20.)

2. 주요골자

- 『복무규정 제17조(지각 및 조퇴) 2항』 개정
 - 근태 불량 직원에 대한 “시말서 징구” 삭제

구분	현행	개정
근태불량 직원 조치	지각, 조퇴 월 2회 이상 등 근태 불량 직원에게 시말서 징구 및 주의 처분 가능	시말서 징구 삭제

- 『복무규정 제28조(모성보호)』 8항 개정 및 13항 신설
 - 8항: 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 **확대**
 - 13항: “만2세 미만 유아 양육을 위한 2시간 육아시간 제공” **신설**

구분	현행	개정
육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축	2년	3년
만2세미만 유아 양육을 위한 2시간 육아시간 제공	X	만 2세 미만 유아를 가진 직원에게 2시간 육아시간 제공

- 『복무규정 제32조(청원휴가) 2항』 및 <별표1> 개정
 - 배우자 출산휴가 유급일수 **확대**

구분	현행	개정
배우자 출산휴가	5일 이내 범위에서 3일이상 휴가 부여, 최초 3일 유급	5일 부여(유급)
별표 1		

- 『복무규정 제34조(특별휴가)』신설
 - 난임치료휴가, 자녀돌봄휴가, 장기근속휴가 **신설**

구분	현행	개정
난임치료휴가	X	인공수정 또는 체외수정 등 난임치료 관련 연 3일 이내 휴가 부여 (최초 1일 유급)
자녀돌봄휴가	X	고등학교 이하 자녀에 대한 연간 2일(자녀 셋 이상일 경우 1일 가산) 휴가부여
장기근속휴가	단체협약에만 명시	근속기간 매 7년마다 7일 부여, 다음 장기근속휴가 발생 전까지 사용

- 『복무규정 제34조, 35조, 36조』 조항 번호 변경

구분	현행	개정
휴가기간 중의 휴일	제34조	제35조
출장	제35조	제36조
복명서 제출	제36조	제37조

3. 참고사항

- 예산조치 : 해당사항 없음
- 절차 : 이사회 의결 후 개정
- 시행일 : 이사회 승인을 얻은 날부터 시행

[별 지] 1. 산·구조문 대비표

[붙임] 1. 『복무규정』개정(안) 전문

[별 지] 신·구조문 대비표

신·구조문 대비표

현 행	개 정 안
<p>제17조(지각 및 조퇴) ① 직원이 업무개시 이후 출근한 때에는 지각으로 처리하며, 근무 시간 중에 조퇴하고자 할 때에는 소속부서장의 허가를 받아야 한다.</p> <p>② 인사담당부서의 장은 지각과 조퇴를 월 2회 이상하는 등 근태가 불량한 직원에게 시말서를 징구하고 주의처분을 할 수 있다.<개정 2012.05.17.></p>	<p>제17조(지각 및 조퇴) ① 직원이 업무개시 이후 출근한 때에는 지각으로 처리하며, 근무 시간 중에 조퇴하고자 할 때에는 소속부서장의 허가를 받아야 한다.</p> <p>② 인사담당부서의 장은 지각과 조퇴를 월 2회 이상하는 등 근태가 불량한 직원에게 주의처분을 할 수 있다.<개정 2019.03.XX.></p>
<p>제28조(모성보호) ① 제26조에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.</p> <p style="text-align: center;">-중략-</p> <p>⑧ 근로자는 제26조와 제28조 제1항에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다. 이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 2년을 넘을 수 없다.<개정 2018.05.30.></p>	<p>제28조(모성보호) ① 제26조에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.</p> <p style="text-align: center;">-중략-</p> <p>⑧ 근로자는 제26조와 제28조 제1항에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다. 이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 3년을 넘을 수 없다.</p> <p style="text-align: center;"><개정 2019.03.XX.></p> <p style="text-align: center;">-중략-</p> <p>⑩ 만2세 미만의 유아를 가진 직원의 경우는 1일 2시간의 육아시간을 얻을 수 있다.</p> <p style="text-align: center;"><신설 2019.03.XX.></p>
<p>제32조(청원휴가) ① 직원이 <별표 1>에 해당하는 사유가 발생하는 경우에는 청원휴가를 주어야 한다.</p> <p>② 근로자가 제1항에 따른 휴가 중 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일</p>	<p>제32조(청원휴가) ① 직원이 <별표 1>에 해당하는 사유가 발생하는 경우에는 청원휴가를 주어야 한다.</p> <p>② 근로자가 제1항에 따른 휴가 중 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 출산</p>

현 행	개 정 안				
<p>의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다. <신설 2013.10.24.></p>	<p>휴가는 5일로 하며 유급으로 처리한다.</p> <p style="text-align: center;"><개정 2019.03.XX.></p>				
<p><별표 1> 청원휴가 대상 기간</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>출산 배우자</td> <td>3일~5일 (최초3일유급) <개정 2013.10.24.></td> </tr> </table>	출산 배우자	3일~5일 (최초3일유급) <개정 2013.10.24.>	<p><별표 1> 청원휴가 대상 기간</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>출산 배우자</td> <td>5일 (유급) <개정 2019.03.XX.></td> </tr> </table>	출산 배우자	5일 (유급) <개정 2019.03.XX.>
출산 배우자	3일~5일 (최초3일유급) <개정 2013.10.24.>				
출산 배우자	5일 (유급) <개정 2019.03.XX.>				
<p>제34조(휴가기간 중의 휴일)</p>	<p>제34조(특별휴가) 신설</p> <p>① 재단은 직원에게 유급으로 근속기간 매 7년마다 7일의 장기근속휴가를 실시하여 직원의 사기진작과 근로의욕 고취 및 복지여건 개선에 적극 참여한다. 장기근속휴가의 사용기간은 다음 장기근속휴가 발생 전까지로 한다.</p> <p>② 자녀가 있는 직원은 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각호의 학교에서 공식적으로 주최하는 행사 또는 교사와의 상담에 참여할 경우 해당기관에서 발행한 증빙서류를 확인한 후 연간 2일(자녀가 셋 이상일 경우에는 1일 가산)의 범위에서 자녀돌봄휴가를 부여한다.</p> <p>③ 직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 부여하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다.</p> <p style="text-align: center;"><신설 2019.03.XX.></p>				
<p>제34조(휴가기간 중의 휴일)</p> <p style="text-align: center;"><개정 2019.03.XX.></p>	<p>제35조(휴가기간 중의 휴일)</p> <p style="text-align: center;"><개정 2019.03.XX.></p>				
<p>제35조(출장)-</p> <p style="text-align: center;"><개정 2019.03.XX.></p>	<p>제36조(출장)</p> <p style="text-align: center;"><개정 2019.03.XX.></p>				

현 행	개 정 안
제36조(복명서 제출)- <개정 2019.03.XX.>	제37조(복명서 제출) <개정 2019.03.XX.>
	부칙 제1조(시행일) 이 규정은 2019년 3월 XX일부터 시행한다.