

2021년도 임금 및 단체협약 노·사 안건

- 임 금 협 약 안 건 : 4 건
- 단 체 협 약 안 건 : 11 건
- 기 타 안 건 : 2 건

2021년도 임금 및 단체협약 노·사 안건

□ 임금협약 (4건)

구분	연번	현 행	사 측 (안)	노 측 (안)	비 고
임금 협약	1	-	<p>○ 임금인상</p> <ul style="list-style-type: none"> - 행정안전부 예산편성지침 적용 : 2.3% <p>(2020년도 총액 인건비 대비 0.9% + 호봉승급분 1.4% 별도인상)</p>		
	2	<p>보수규정</p> <p>(별표8) 수당지급기준표 기술수당</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지급대상 : 공인회계사, 건축사, 세무사, 감정평가사, 기술사, 공인노무사 - 지급액: 월 100,000원 	<p>○ 기술수당 대상 추가</p> <ul style="list-style-type: none"> - 현행 기술수당 대상자에 ‘변호사’ 추가 		
	3	<p>보수규정</p> <p>(별표8) 수당지급기준표 선임수당</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지급대상 : 전기사업법, 관광진흥법, 고압가스 안전관리법, 위험물안전관리법, 도시가스 사업법, 에너지 이용합리화법에 안전관리자 등 선임된 자 - 지급금액 : 월 30,000 	<p>○ 보수규정상 선임수당 관련법 추가</p> <ul style="list-style-type: none"> - 법령에 의한 안전관리자 등 선임된 자 <p><관련법령은 관련 내규에 명시></p> <ul style="list-style-type: none"> - 「기계설비법」 시행(22.4.예정)에 따른 ‘기계설비유지관리자’ - 「폐기물관리법」, 「대기환경보전법」, 「소음·진동관리법」에 따른 ‘기술 및 환경관리인’ 		
	4	<p>보수규정</p> <p>제3조(용어의 정의) 제7호</p> <ul style="list-style-type: none"> - 평균임금 항목 : 봉급, 시간외수당, 휴일근무수당, 기술수당, 특정업무수당, 장려수당, 위험근무수당, 의료업무수당, 대우수당, 선임수당, 급식보조비, 직책수행비, 연차수당, 인센티브평가급(자체평가급) 	<p>○ 보수규정상 평균임금에 가족수당 추가</p> <ul style="list-style-type: none"> - 보수규정 제3조제7호의 평균임금 산입 범위에 ‘가족수당’ 추가 <p>※ 통상임금 : 시간외 · 휴일 · 야간근무수당, 연차수당 등의 기초</p> <p>평균임금 : 퇴직금 등의 기초</p>	<p>○ 보수규정상 평균임금에 인센티브 평가급 추가</p> <ul style="list-style-type: none"> - 경영평가 결과에 따라 지급되는 인센티브 평가급은 평균임금에서 제외되고 있어 급여손실 발생 - 보수규정 제3조제7호의 평균임금 산입 범위에 ‘인센티브평가급’ 추가 	

□ 단체협약 (11건)

구분	연번	현 행	사 측 (안)	노 측 (안)	비 고
단체 협약	1	<p>단체협약 제6조(조합원의 범위)</p> <p>① 공사 일반직 직원의 조합원 가입은 자유로이 할 수 있다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 직원은 조합원 가입범위에서 제외한다.</p>		<p>○ 단체협약 제6조(조합원의 범위) 일부개정</p> <p>- 1. 2급 이상 직급 및 팀장이상의 직책에 임용된 직원</p> <p>2. 인사·노무·예산 업무담당자(각1명), 감사실 직원과 비서·경비 업무 종사자 및 임원차량 운전자, 체육팀</p> <p>3. <u>수습임용기간 중인 자(3개월)</u> 삭제</p>	
	2	<p>단체협약 제11조(조합전임자)</p> <p>① 공사는 조합에서 지명하는 자를 조합 업무에 전임케 할 수 있다.</p> <p>② 공사는 조합원이 현행법상 적법한 상급단체의 임원으로 취임함을 인정하며, 전임자가 취임할 경우 추가로 전임자 1명을 인정한다. 그 전임기간의 대우는 제 12조에 의한다.</p> <p>③ 조합업무추진에 있어서 조합대표가 임신상근자를 필요로 할 경우 사전 노사 협의를 통하여 처리한다.</p> <p>④ 노동조합은 공사의 사전 동의를 얻어 근로시간면제자외에 노조전임자를 지정할 수 있다.</p>	<p>○ 단체협약 제11조(조합전임자) 일부개정</p> <p>제11조(조합 전임자) ① 공사는 조합에서 지명하는 자를 조합업무에 전임케 할 수 있으며, <u>조합 전임자는 조합이 정하는 바에 따라 직무를 수행한다.<추가></u></p> <p>② 공사는 조합원이 현행법상 적법한 상급단체의 임원으로 취임함을 인정 하며, 전임자가 취임할 경우 추가로 전임자 1명을 인정한다. 그 전임기간의 대우는 제12조에 의한다.<삭제></p> <p>③ <u>조합업무추진에 있어서 조합대표가 임신상근자를 필요로 할 경우 사전 노사 협의를 통하여 처리한다.<삭제></u></p> <p>④ 노동조합은 공사의 사전 동의를 얻어 근로시간면제자외에 노조전임자를 지정할 수 있으며, <u>해당 기간은 무임금으로 하며, 기타 대우에 관한 사항은 노사가 상호 합의한다.<추가></u></p>		

구분 연번	현 행	사 측 (안)	노 측 (안)	비 고
<p style="text-align: center;">3</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; position: absolute; left: -40px; top: 50%; transform: translateY(-50%);">단체협약</p>	<p>단체협약 제12조(조합 전임자 및 임원의 대우)</p> <p>① 전임기간과 근로시간면제기간은 근속년수에 포함시키며 인사, 급여, 복지후생 등의 대우는 원직과 동일하게 대우하고, 근무평정과 성과관리평정, 교육평정의 기준은 당해연도 해당직급·직렬의 평균평정 이상이 되도록 한다.</p> <p>② 조합 전임자는 조합이 정하는 바에 따라 직무를 수행하며, 근로시간면제자는 별도의 운영합의서에 따라 직무를 수행한다.</p> <p>③ 공사는 전임자와 근로시간면제자가 정당한 조합활동 과정에서 재해를 당했을 시 업무상 재해로 인정한다.</p> <p>④ 전임자와 근로시간면제자의 임기 만료시 원직에 복귀시키거나 본인의사를 존중하여 동등직 또는 그 이상의 직에 복귀시킨다.</p> <p>⑤ 조합임원 및 근로시간면제자가 조합원 범위를 벗어나는 직급으로 승급 또는 부서로 전보될 경우 후임자가 결정될 때까지 조합활동을 계속하되 1개월 이내로 한다.</p>	<p>○ 단체협약 제12조(조합 전임자 및 임원의 대우) 일부개정 제12조(근로시간면제자 및 임원의 대우)</p> <p>① 전임기간과 근로시간면제기간은 근속년수에 포함시키며 인사, 급여, 복지후생 등의 대우는 원직과 동일하게 대우하고, 근무평정과 성과관리평정, 교육평정의 기준은 당해연도 해당직급·직렬의 평균평정 이상이 되도록 한다.</p> <p>② 조합 전임자는 조합이 정하는 바에 따라 직무를 수행하며, <11조 1항으로 이동> 근로시간면제자는 별도의 운영합의서에 따라 직무를 수행한다.</p> <p>③ 공사는 전임자와 근로시간면제자가 정당한 조합활동 과정에서 재해를 당했을 시 업무상 재해로 인정한다.</p> <p>④ 전임자와 근로시간면제자의 임기 만료시 원직에 복귀시키거나 본인의사를 존중하여 동등직 또는 그 이상의 직에 복귀시킨다.</p> <p>⑤ 조합임원 및 근로시간면제자가 조합원 범위를 벗어나는 직급으로 승급 또는 부서로 전보될 경우 후임자가 결정될 때까지 조합활동을 계속하되 1개월 이내로 한다.</p> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※ 노조 전임자와 근로시간면제자에 대한 내용을 단체협약서상 조항으로 구분하고 관련 내용을 명확히 하고자 함. ※ 관련법 : 노동조합 및 노동관계조정법</p> </div>		
<p style="text-align: center;">4</p>	<p>단체협약 제18조(통지의 의무)</p> <p>② 조합의 통지사항</p> <p>7. 해당 업무에 영향을 미칠 우려가 있는 노동조합 전반활동</p> <p>8. 기타 공사와 관련된 활동 내용</p>		<p>○ 단체협약 제18조(통지의 의무) 일부개정</p> <p>- 제7호 및 제8호 삭제</p>	
<p style="text-align: center;">5</p>	<p>단체협약 제19조(홍보활동)</p> <p>② 조합은 공사구내에서 적법하고 건전한 사내방송과 통신망이용, 인쇄물게시, 유인물을 배포하거나 현수막을 부착할 수 있다.</p>		<p>○ 단체협약 제19조(홍보활동) 일부개정</p> <p>- 제2항에 ‘정보시스템 이용’ 추가</p>	

구분	연번	현 행	사 측 (안)	노 측 (안)	비 고
단체 협약	6	<p>단체협약 제27조(승진 및 승진후보자 명부 순위 공개)</p> <p>① 공사는 일반직 4급까지 일정한 기간이 경과하면 우대승진 한다.</p> <p>인사규정 제26조의 2(우대승진)</p>	<p>○ 인사관리제도 개선(우대승진 관련)</p> <p>- 현행 승진제도의 문제점을 개선할 수 있는 방법으로 우대승진 제도 개편</p>		
	7	<p>단체협약 제36조(정년)</p> <p>직원의 정년은 2015년까지는 59세로, 2016년부터는 60세로 한다.</p>		<p>○ 단체협약 제36조(정년) 일부개정</p> <p>- ‘직원의 정년은 60세로 한다.’ 로 개정</p>	
	8	<p>단체협약 제69조(건강진단)</p> <p>② 공사는 건강진단을 실시함에 있어 국민 건강보험공단에서 실시하는 항목을 포함하여 1인당 20만원 이상의 예산을 확보 정밀검사를 실시하여야 하며, 검사대상, 방법, 비용부담 및 검진기관 선정은 노사가 합의로 정한다.</p>		<p>○ 임직원 건강검진 단가 인상</p> <p>- 임직원 건강검진이 개인별 20만원으로 30만원으로 상향 인상 요청</p>	
	9	<p>단체협약 제46조(초과근무, 야간근무, 일속직근무)</p> <p>② 임신 중인 여성직원은 근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)에 의거 고용노동부 장관의 인가를 득한 후 휴일근로 실시</p>	<p>○ 임신 중인 여성 직원 및 18세 미만자에 대한 보호</p> <p>- 단체협약 제46조에 ‘18세 미만자’ 추가 ※ 근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)</p>		2021년 가족친화 인증관련 취업규정 보완에 따른 단체협약 동일 개정
	10	<p>단체협약 제56조(보건, 태아검진, 출산전후 휴가 등)</p> <p>2. 출산전후휴가 : 90일(산후휴가가 45일 이상이어야 하며, 60일만 유급임)</p>	<p>○ 모성보호 휴가 관련 개정</p> <p>- 단체협약 제56조 제2호 출산전후휴가에 ‘분할 사용 등 세부사항은 취업규정에 따른다.’ 추가 ※ 근로기준법 제74조(임산부의 보호)</p>		

구분	연번	현 행	사 측 (안)	노 측 (안)	비 고
단체협약	11	<p>단체협약 제57조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축)</p> <p>① 공사는 다음과 같이 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 사항을 이행한다.</p> <p>1. 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하인 자녀(입양한 자녀 포함)의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 남녀를 불문하고 이를 허용한다.</p>	<p>○ 육아휴직 관련 분할 사용 내용 추가</p> <p>- 휴직기간을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있도록 내용 추가</p> <p>※ 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제19조 (육아휴직)</p>		<p>2021년 가족친화 인증관련 취업규정 보완에 따른 단체협약 동일 개정</p>

□ 기타협약 (2건)

구분	연번	현 행	사 측 (안)	노 측 (안)	비 고
기타 안건	1	<p>취업규정 제25조(휴일)</p> <p>① 다음 각 호에 해당하는 날은 휴일로 하고 이를 유급으로 한다.</p> <p>3. 근로자의 날</p>		<p>○ 노동자의 날(5월1일) 대체휴일 제도 적용</p> <p>- 노동자의 날이 공휴일 등과 겹치는 경우, 다음 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 지정</p>	
	2			<p>○ 「공직자윤리법」 개정에 따른 부동산 관련 개인 정보 보호 강화 및 재산권 침해 예방을 위한 보호 협약 문구 추가</p>	