

사천시 시설관리공단 복리후생규정

사천시 시설관리공단 복리후생규정

【제정 2018. 1. 15.】
【일부개정 2018. 7. 19.】
【일부개정 2018. 8. 3.】

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 사천시 시설관리공단 임원 및 직원의 건강과 복리후생 및 업무수행 중 발생한 재해보상, 직장 내 성희롱 금지에 관한 사항을 규정함으로써 직원의 사기양양과 건강증진 및 생활안정을 도모함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 사천시 시설관리공단(이하 “공단”이라 한다) 임원 및 직원(이하 “임직원”이라 한다)의 복리후생에 관하여는 「근로기준법」, 「사천시 시설관리공단 설립 및 운영에 관한 조례」, 공단 정관 및 공단의 제 규정에서 따로 정한 것을 제외하고는 이 규정에 따른다.

제2장 안전과 보건

제3조(안전 및 건강관리) 임직원의 안전 및 건강관리에 관한 사항은 관계법령이 정하는 바에 따른다.

제4조(건강진단) ① 임직원에게 대한 건강진단은 국민건강보험공단에서 실시하는 건강진단으로 이를 갈음할 수 있다.

② 제1항의 규정에 따른 건강진단을 의무적으로 전 임직원이 받아야 하며, 건강진단 해당연도 2월부터 10월 사이에 실시함을 원칙으로 한다.

제5조(의료시설) 임직원의 건강관리를 위하여 공단에 의료시설을 설치 운영할 수 있으며, 필요에 따라 외부 의료기관을 지정 이용할 수 있다.

제3장 복리후생

제6조(후생시설운영) 임직원의 복리증진을 위하여 공단이 필요하다고 인정하는 경우에는 구내휴게소, 구내식당, 그 밖의 후생시설을 설치 운영할 수 있다.

제6조의2(선택적 복지제도의 운영) ① 임·직원의 복리증진을 위하여 이사장은 예산의 범위 내에서 선택적 복지제도를 운영할 수 있다.

② 제1항에 따른 선택적 복지제도에는 복지포인트, 단체보험, 건강검진비 지원, 출산장려금 지원 등이 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 선택적 복지제도의 구체적인 운영방안은 이사장이 별도로 정한다. <개정 2018. 8. 3>

제4장 재해보상

제7조(재해보상) ① 임직원의 재해보상에 관하여는 「근로기준법」을 준용한다.

② 공단은 임직원의 업무상 재해를 보상하기 위하여 산업재해보상보험에 가입하여야 하며, 이 경우 재해보상은 「산업재해보상보험법」이 정하는 바에 따라 근로복지공단에서 지급하는 보험급여에 의한다.

제8조(지급의 특례) 이 규정에 따른 제반 복리후생의 실시는 예산의 범위 안에서 행하여야 한다.

제5장 체 육

제9조(직장체육진흥) 임직원의 체육진흥을 위하여 필요한 사항은 국민체육진흥에 관한 관계법령이 정하는 바에 따른다.

제10조(체육행사 등) ① 임직원의 건전한 신체와 정신을 배양하기 위하여 예산의 범위 내에서 필요한 행사를 할 수 있다.

② 임직원의 정서함양을 위하여 필요시 취미 동아리를 육성 발전하도록 할 수 있다.

제6장 직장내의 성희롱 금지

제11조(성희롱의 정의) 이 규정에서 사용하는 “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조제4호의 규정에 정한 행위를 하는 것을 말한다.

제12조(직장 내 성희롱 금지) 이사장은 임직원이 직장 내의 지위를 이용하거나 업무등과 관련하여 성적인 언어나 행동 등으로 다른 임직원에게 성적굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나 다른 임직원이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 않는다는 이유로 고용상의 불이익을 주어 고용환경이 악화되지 않도록 한다.

제13조(직장 내 성희롱 예방) ① 이사장은 직장 내 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고, 임직원이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건조성을 위하여 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시하여야 한다.
② 직장 내에서 성희롱과 관련하여 그 피해임직원에게 고용상의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제14조(직장 내 성희롱 예방교육) 직장 내 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등의 다양한 방법으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 관련 법령 및 남녀차별금지기준
2. 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 그 밖의 성희롱 예방에 관한 사항 등

제15조(성희롱 고충의 신청) ① 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신(사내 전산망) 및 방문 등의 방법으로 인사부서(경영기획팀을 말한다. 이하 같음)에 고충의 처리를 신청할 수 있다. <개정 2018. 7. 19>

② 이사장은 공단의 인사부서내의 직원을 성희롱 고충상담원으로 지정하여야 한다.

제16조(피해자 보호 및 비밀유지) ① 이사장은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 이익을 주거나 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

② 인사부서 고충상담원 등 성희롱 고충처리와 관련하여 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니 된다.

제17조 (조사결과 등의 보고 등) ① 인사부서 팀장은 성희롱 사안에 대한 조사가 완료되는 즉시 그 결과를 이사장에게 보고하여야 한다.

② 결과를 보고받은 이사장은 적절한 조치를 취하여야 한다.

제18조(규정의 개정) 이 규정을 개정할 때에는 이사회 심의의결을 거쳐 사장의 승인을 얻어야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 공단의 설립일로부터 시행한다.

제2조(경과규정) 이 규정 시행일 이전에 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

부 칙(2018. 7. 19.)

이 규정은 공포한날로부터 시행한다.

부 칙(2018. 8. 3.)

이 규정은 공포한날로부터 시행한다.