

한국방송광고진흥공사 단체협약 개정(안) 신규대비표

개정 전	개정 후	비고
전 문 (생략) 광고진흥사업 및 <u>방송광고영업</u> 의 주체로서 방송과 광고산업발전에 기여하기 위하여 본 협약을 체결하며, 상호 성실히 준수할 것을 다짐한다.	전 문 (생략) 광고진흥사업 및 <u>광고영업</u> 의 주체로서 방송과 광고산업발전에 기여하기 위하여 본 협약을 체결하며, 상호 성실히 준수할 것을 다짐한다.	○ 방송광고로 한정되어 있는 문구 정비
제1조 (교섭단체 인정) 공사는 조합이 조합원을 대표하여 공사와 교섭하는 단체임을 인정한다. 단, 교섭창구 단일화가 필요한 경우에는 <u>노조법</u> 에 따라 당해 조합이 교섭대표노동조합으로 인정된 경우 조합원을 대표하여 공사와 교섭하는 단체임을 인정한다.	제1조 (교섭단체 인정) 공사는 조합이 조합원을 대표하여 공사와 교섭하는 단체임을 인정한다. 단, 교섭창구 단일화가 필요한 경우에는 <u>노동조합 및 노동관계 조정법</u> (이하 “ <u>노동조합법</u> ”이라 한다)에 따라 당해 조합이 교섭대표노동조합으로 인정된 경우 조합원을 대표하여 공사와 교섭하는 단체임을 인정한다.	○ 문구 정비
제5조 (조합원의 자격) <u>다음 각 호의 자를 제외한</u> 모든 직원은 조합원이 될 수 있다. 다만, 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자는 제외하며 그 범위는 다음 각 호와 같다. 1. <삭제 2014.12.31> 2. 팀장 이상 보직자 3. 인사, 노무, 감사, 경비업무 담당자 4. 임원의 운전원, 비서	제5조 (조합원의 자격) <u>공사의</u> 모든 직원은 조합원이 될 수 있다. 다만, 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자는 제외하며 그 범위는 다음 각 호와 같다. 1. <삭제 2014.12.31> 2. 팀장 이상 보직자 3. 인사, 노무, 감사, 경비업무 담당자 4. 임원의 운전원, 비서	○ 문구 정비
제6조 (부당노동행위의 금지) 공사는 <u>노동조합 및 노동관계조정법</u> 제81조의 각호에 해당하는 부당노동행위를 하지 아니한다.	제6조 (부당노동행위의 금지) 공사는 <u>노동조합법</u> 제81조의 각호에 해당하는 부당노동행위를 하지 아니한다.	○ 문구 정비
제7조 (균등 처우) 공사는 성별, 국적, 신앙 또는 <u>사회신분</u> 등을 이유로 노동 조건에 대한 차별적 대우를 할 수 없다.	제7조 (균등 처우) 공사는 성별, 국적, 신앙 또는 <u>사회적 신분</u> 등을 이유로 노동 조건에 대한 차별적 대우를 할 수 없다.	○ 문구 정비
제8조 (협약의 적용) 본 협약은 <u>한국방송광고진흥공사와 전국언론노동조합 한국방송광고진흥공사지부 조합원</u> 에 대해 적용한다.	제8조 (협약의 적용) 본 협약은 <u>공사, 조합 및 조합원</u> 에 대해 적용한다.	○ 문구 정비
제9조 (협약의 우선) 이 협약에 정한 기준은 공사의 사규에 우선하며 협약기준에 미달하거나 상반된 <u>개별 근로계약</u> 은 이를 무	제9조 (협약의 우선) 이 협약에 정한 기준은 공사의 사규에 우선하며 협약기준에 미달하거나 상반된 <u>근로계약</u> 은 <u>무효로 하고</u>	○ 문구 정비

<p>효로 하고 그 부분은 협약기준에 따른다.</p> <p>제13조 (근로시간면제자의 대우) 공사는 조합의 근로시간면제자에 대하여 다음 각 호의 기준에 따라 처우한다.</p> <p>1.~4. (생략)</p> <p>5. <u>지부장에 한하여</u> 근로시간면제 해제 이후 2년 이내 비서실 및 노무관련 보직을 부여할 수 없다. <개정 2023.2.10></p>	<p>그 부분은 협약기준에 따른다.</p> <p>제13조 (근로시간면제자의 대우) 공사는 조합의 근로시간면제자에 대하여 다음 각 호의 기준에 따라 처우한다.</p> <p>1.~4. (생략)</p> <p>5. <u>근로시간면제자는</u> 근로시간면제 해제 이후 2년 이내 비서실 및 노무관련 보직을 부여할 수 없다. <개정 2023.2.10></p>	<p>○ 근로시간면제 이후 보직 제한 확대</p>
<p>제20조 (통보의무) 공사와 조합은 다음 제 1, 2항 각호의 경우 지체없이 상대방에 문서로 통보한다.</p> <p><u>① 조합의 통보사항</u></p> <p>1. 조합명칭 변경시</p> <p>2. 규약 변경시</p> <p>3. 조합의 임원 중 변동이 있을시</p> <p>4. 조합이 타단체에 가입 또는 탈퇴시</p> <p>5. 조합원이 상급단체의 임직원으로 되었을시</p> <p>6. 조합원이 가입, 탈퇴 또는 제명되었을시</p> <p>7. 조합 근로시간면제자의 변동시</p> <p><u>② 공사의 통보사항</u></p> <p>1. 기관명칭의 변경시</p> <p>2. 정관 및 조직기구의 변경시</p> <p>3. 근로조건에 관한 규정과 기타 제규정 등 사규의 변경시</p> <p>4. 직원의 신규채용, 전보, 특별승진, 포상시</p> <p>5. 임원의 임면시</p> <p>6. <u>기타 공사와 조합의 협의사항</u></p>	<p>제20조 (통보의무) ① 조합은 다음 각호의 경우 지체없이 공사에 문서로 통보한다.</p> <p>1. 조합명칭 변경시</p> <p>2. 규약 변경시</p> <p>3. 조합의 임원 중 변동이 있을시</p> <p>4. 조합이 타단체에 가입 또는 탈퇴시</p> <p>5. 조합원이 상급단체의 임직원으로 되었을시</p> <p>6. 조합원이 가입, 탈퇴 또는 제명되었을시</p> <p>7. 조합 근로시간면제자의 변동시</p> <p><u>② 공사는 다음 각호의 경우 지체없이 조합에 문서로 통보한다.</u></p> <p>1. 기관명칭의 변경시</p> <p>2. 정관 및 조직기구의 변경시</p> <p>3. 근로조건에 관한 규정과 기타 제규정 등 사규의 변경시</p> <p>4. 직원의 신규채용, 전보, 특별승진, 포상시</p> <p>5. 임원의 임면시</p> <p>6. <u>기타 조합과 협의하여야 할 사항</u></p>	<p>○ 문구 정비</p>
<p>제21조 (방송광고영업) ① 공사는 <u>방송광고</u> 영업활동이 방송 및 광고산업의 발전과 국민민복을 위한 중요사업임을 인식하여 <u>방송광고</u> 영업의 공정성을 확립해야 한다.</p> <p>② ~ ③ 생략</p>	<p>제21조 (광고영업) ① 공사는 <u>광고영업</u> 활동이 방송 및 광고산업의 발전과 국민민복을 위한 중요사업임을 인식하여 <u>광고영업</u>의 공정성을 확립해야 한다.</p> <p>② ~ ③ 생략</p>	<p>○ 방송광고로 한정되어 있는 문구 정비</p>

제24조의 2 (경영설명회 개최) 공사는 연 2회 이상 경영설명회를 개최할 수 있다. <신설 2016.12.30.>	제24조의 2 (경영설명회 개최) <u>조합은</u> 공사에 연 2회 이상 경영설명회 개최를 요구할 수 있다. <신설 2016.12.30.>	○ 경영설명회 관련 사항 정비
제25조 (인사원칙) ① 생략 ② 공사는 조합원 승진 및 전보에 관한 인사는 정례적으로 실시한다. 단, 부득이한 사정으로 실시하지 못할 경우 조합과 협의한다. ③ 생략 ④ 공사는 조합원의 직무 전문성 확보를 위하여 <u>경력개발제도(CDP)</u> 를 도입·시행할 수 있다. ⑤ ~ ⑨ 생략	제25조 (인사원칙) ① 생략 ② <u>조합은</u> 인사권이 공사에 귀속함을 확인한다. 공사는 조합원 승진 및 전보에 관한 인사를 매년 정례적으로 실시하며, 조합원의 직급별 정현원차에 따른 직급 승진에 관해서는 매년 1월 실시하도록 노력한다. 단, 부득이한 사정으로 실시하지 못할 경우 조합과 협의한다. ③ 생략 ④ 공사는 조합원의 직무 전문성 확보를 위하여 <u>전문직무제를 도입·시행하고, 교육훈련을 지원하고 경력개발 체계를 마련하는 등 직무 전문성 강화를 위해 노력해야 한다.</u> ⑤ ~ ⑨ 생략	○ ‘25년 사규개정 예정사항 반영(경력개발제도 폐지, 전문직무제 강화) ○ 전문직무제 강화 관련 노동조합 문구 제안
제28조 (정년) 2016년 1월 1일부터 직원의 정년을 60세로 한다. 정년 관련 사항은 인사규정 제60조에 따른다. <개정 2015.12.29>	제28조 (정년) 직원의 정년은 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」의 정년 규정과 공사 인사규정 제60조에 따른다.	○ 향후 정년연장 도입 고려로 문구 삭제
제30조 (징계) ①~③ 생략 ④ ①항 내지 ②항에 따른 인사위원회 참석자와 조합은 공사가 보안 을 요청한 사항에 대한 비밀유지의무를 준수해야 한다.	제30조 (징계) ①~③ 생략 ④ 제1항 및 제2항에 따른 인사위원회 참석자와 조합은 공사가 보안 을 요청한 사항에 대한 비밀유지의무를 준수해야 한다.	○ 문구 정비
제31조 (부당노동행위의 구제) ①공사는 부당노동행위로 불이익 처분을 받은 조합 또는 조합원이 노동위원회나 법원의 구제명령을 받았을 경우 <u>다음의</u> 조치를 취한다. 1. (생략) 2. 원칙으로 <u>복귀시키되</u> 처분으로 인한 보수지급상의 불이익을 보전한다. ② (생략) <신설 2023.2.10>	제31조 (부당노동행위의 구제) ①공사는 부당노동행위로 불이익 처분을 받은 조합 또는 조합원이 노동위원회나 법원의 구제명령을 받았을 경우 <u>다음 각호의</u> 조치를 취한다. 1. (생략) 2. 원칙으로 <u>복귀시킴과 함께</u> 처분으로 인한 보수지급상의 불이익 보전 ② (생략) <신설 2023.2.10>	○ 문구 정비
제33조 (출산양육지원) 공사는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지	제33조 (출산양육지원) 공사는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지	

<p>원에 관한 법률 및 동 시행령에 따라 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축, 생리휴가, 태아검진 휴가 등을 통해 출산양육을 지원한다.</p> <p>① 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 1. ~ 5. (생략) 6. 육아휴직은 <u>2회에 한해 분할 사용할 수 있다.</u></p> <p>② (생략)</p> <p>③ 육아시간 생후 18개월 미만의 유아를 가진 직원은 1일 1시간 육아시간을 편리한 시간에 사용할 수 있다.</p> <p>④ (생략)</p>	<p>원에 관한 법률 및 동 시행령에 따라 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축, 생리휴가, 태아검진 휴가 등을 통해 출산양육을 지원한다.</p> <p>① 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 1. ~ 5. (생략) 6.육아휴직은 <u>3회에 한해 분할 사용할 수 있다.</u></p> <p>② (생략)</p> <p>③ 육아시간 <u>만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 직원은 자녀를 돌보기 위하여 36개월의 범위에서 1일 최대 2시간의 육아시간을 사용할 수 있다.</u></p> <p>④ (생략)</p>	
<p>제34조 (휴직자의 대우) ①(생략) ② 삭제 <2014.12.31> ③ <u>휴직기간의 보수 및 퇴직금 지급시 근속년수 산입 여부는 공사 보수규정에 의한다. <개정 2014.12.31></u></p>	<p>제34조 (휴직자의 대우) ①(생략) ② 삭제 <2014.12.31> ③ (삭제)</p>	<p>○ 무의미한 규정으로 삭제</p>
<p>제35조 (복직) ① 공사는 휴직기간이 만료되거나 휴직사유가 소멸되어 복직코자 할 때는 즉시 원직에 복직시킨다. ② 원직의 소멸시 혹은 6개월이상 휴직으로 원직복귀가 어려울 때는 본인의 의사를 존중하여 동등 직급으로 복직시킨다.</p>	<p>제35조 (복직) ① 공사는 휴직기간이 만료되거나 휴직사유가 소멸되어 복직코자 할 때는 <u>즉시 원직에 복직시키도록 노력한다.</u> ② 원직의 소멸시 혹은 6개월이상 휴직으로 원직복귀가 어려울 때는 본인의 의사를 존중하여 복직시킨다.</p>	<p>○복직자 원에 의한 복직 유연성 확보</p>
<p>제41조 (시간외근무 및 휴일근무) ① 공사는 <u>업무형편상 필요한 때 시간외근무 및 휴일근무를 실시할 수 있다.</u> ② 제1항에 의거, 시간외근무 및 휴일근무를 한 자에 대하여는 <u>사규가 정하는바에 따라 수당을 지급한다. 단, 수당을 지급받지 못한 경우 보상휴가를 사용한다. <개정 2018.12.27></u></p>	<p>제41조 (시간외근무 및 휴일근무) (삭제)</p>	<p>○ 근로기준법과 동일하므로 삭제</p>
<p>제43조 (휴가사용) ①~⑥ (생략) ⑦ <u>연차휴가는 직원의 신청에 의해 30분 단위로 나누어 사용할 수 있다.</u></p>	<p>제43조 (연차휴가) ①~⑥ (생략) ⑦ <u>연차휴가는 직원의 신청에 의해 10분 단위로 나누어 사용할 수 있다.</u></p>	

⑧ (생략)	⑧ (생략)	
<p>〈신설〉</p>	<p>제43조의2 (휴가의 나눔) ① 공사는 조합원이 질병 치료를 위한 휴가가 필요한 경우 휴가 나눔제를 실시한다.</p> <p>② 휴가 나눔제에 있어 기부할 수 있는 휴가는 저축휴가 및 보상휴가로 한다.</p> <p>③ 공사는 휴가 나눔제 시행에 있어 기부자 및 기부내용에 관해서는 공표하지 않는다.</p> <p>④ 휴가 나눔제의 세부사항은 별도로 정한다.</p>	○ 휴가나눔제 신설
<p>제44조 (출산전후휴가) 공사는 임신 중의 여성직원에 대하여는 그 출산의 전후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 허가하여야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.</p>	<p>제44조 (출산전후휴가) (삭제)</p>	○ 근로기준법과 동일하므로 삭제
<p>제46조 (공가) 공사는 조합원이 다음 각호에 해당하는 경우 필요한 기간의 공가를 준다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 법원, 기타 공공기관에 증인, 참고인, 피고인, 당사자 등으로 출석하는 때</p> <p>3. ~ 11. (생략)</p>	<p>제46조 (공가) 공사는 조합원이 다음 각호에 해당하는 경우 필요한 기간의 공가를 준다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 법원, 노동위원회 기타 공공기관에 증인, 참고인, 피고인, 당사자, 배심원 등으로 출석하는 때</p> <p>3. ~ 11. (생략)</p>	○ 배심원 출석의 공가 인정
<p>제51조 (교육훈련) ① (생략)</p> <p>② 공사는 매년 교육훈련 계획의 수립과 운영 등에 조합과 협의한다.</p> <p>③ ~ ④ (생략)</p>	<p>제51조 (교육훈련) ① (생략)</p> <p>② 공사는 매년 교육훈련 계획의 수립과 운영 등에 관하여 조합과 협의한다.</p> <p>③ ~ ④ (생략)</p>	○ 문구 정비
<p>제61조 (임금원칙 및 근로조건 저하 방지) ① (생략)</p> <p>② 공사는 신공사 출범시 관련법에 규정된 직원의 고용승계 규정에 따라 현재의 제반 근로조건의 저하를 방지하도록 노력한다.</p>	<p>제61조 (임금원칙 및 근로조건 저하 방지) ① (생략)</p> <p>② 공사는 직원의 현재의 제반 근로조건의 저하를 방지하도록 노력한다.</p>	○ 문구 정비
<p>제64조 (통상임금) “통상임금”이라 함은 직원에게 정기적</p>	<p>제64조 (통상임금) “통상임금”이라 함은 직원에게 정기적 · 일률</p>	○ 문구 정비

<p>일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 금액으로 공사 임 · 직원의 경우에는 <u>연봉월액</u>, 특수직수당 및 내부평가급 최소지급분의 1개월분을 산출한 금액을 말한다.</p>	<p>적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 금액으로 공사 임 · 직원의 경우에는 <u>연봉월액(직무급 가산액 포함)</u>, 내부평가급 및 직무실적평가급 최소지급분의 1개월분을 산출한 금액을 말한다.</p>	
---	---	--

부 칙

제8조 (휴가 나눔제) 휴가 나눔제는 2025년 내에 도입·시행하는 것을 원칙으로 한다.