

[노사합의서]

부천도시공사(이하 “공사” 라 한다)와 교섭대표 노동조합인 부천도시공사 노동조합(이하 “노동조합” 이라 한다)은 2023년도 1/4분기 및 2/4분기 노사한마음협의회(2023.06.29.)에 근거하여 다음과 같이 합의한다.

1. 육아휴직 사용기준 개선을 위해 취업규정 제89조(육아휴직) 제①항을 다음과 같이 개정한다. 단, 부천시의 승인을 얻고 부천도시공사 취업규정을 개정할 경우에 한하여 시행한다.

현 행	개 정(안)
제89조(육아휴직) ① 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 직원이 임신 또는 출산하게 되었을 때 신청하는 휴직의 휴직기간은 <u>자녀 1명에 대하여 남녀 배우자가 사용할 수 있는 육아휴직기간은 합산하여 3년 이내로</u> 하며, 그 밖에 육아휴직과 관련된 사항은 관련 법령에 따른다. ② ~ ③ (생 략)	제89조(육아휴직) ① 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 직원이 임신 또는 출산하게 되었을 때 신청하는 휴직의 휴직기간은 <u>자녀 1명에 대하여 남녀 배우자가 사용할 수 있는 육아휴직기간은 각각 3년 이내로</u> 하며, 그 밖에 육아휴직과 관련된 사항은 관련 법령에 따른다. ② ~ ③ (현행과 같음)

2. 특별유급휴가 부여기준 완화를 위해 취업규정 제32조(특별유급휴가) 제①항 12호를 아래와 같이 개정한다. 단, 부천시의 승인을 얻고 부천도시공사 취업규정을 개정할 경우에 한하여 시행한다.

현 행	개 정(안)
제32조(특별유급휴가) ① 1. ~ 11.(생 략) 12. 사장은 직무수행에 탁월한 성과를 이루어 낸 직원에게 업무처리에 지장이 없는 범위에서 <u>3일</u> 이내의 특별유급휴가를 부여할 수 있다. ② ~ ④ (생 략)	제32조(특별유급휴가) ① 1. ~ 11.(현행과 같음) 12. 사장은 <u>지역의 재해·재난 발생 및 현안업무 추진 등으로</u> 격무에 <u>시달리거나</u>, 직무수행에 탁월한 성과를 이루어 낸 직원에게 업무처리에 지장이 없는 범위에서 <u>5일</u> 이내의 특별유급휴가를 부여할 수 있다. ② ~ ④ (현행과 같음)

3. 임금역전 현상에 따른 불합리한 봉급기준표 개선을 위해 보수규정 별표2 직원의 봉급기준표를 아래와 같이 개정한다. 단, 부천시의 승인을 얻고 부천도시공사 보수규정을 개정한 경우에 한하여 시행한다.

구 분	호 봉	현 행	개 정(안)
일반직 9급	2	87.36%	87.70%
	3	85.50%	86.40%

본 합의는 문서로 2부 작성하여 쌍방 대표자가 날인한 후 공사와 노동조합 1부씩 보관한다.

2023. 6. 29.

사장인
부천도시공사노동조합
위원장 박만호

박만호



부 천 도 시 공 사
사 장 원명희

원명희

