

양천구시설관리공단복지후생규정

제1장	총	칙	1
제2장	안	전 과 보 건	1
제3장	후	생	2
제4장	체	육	2
제5장	재	해 보 상	2
제6장	보	칙	3
부 칙			3

서울특별시양천구시설관리공단 복지후생규정

제 정	1999. 10.22	개정	2017. 1. 1(규정 제183호)
개 정	2000. 9. 5(규정 제18호)		2018. 2.22(규정 제194호)
	2000.12. 5(규정 제24호)		2018.11. 1(규정 제201호)
	2003. 8. 4(규정 제54호)		2023. 1. 12.(규정 제244호)
	2007. 3.30(규정 제73호)		2023. 6. 29.(규정 제251호)
	2008. 2. 5(규정 제91호)		2024. 1. 11.(규정 제257호)
	2008.12.15(규정 제105호)		
	2009.12.10(규정 제113호)		
	2012.11. 9(규정 제127호)		
	2013.10.25(규정 제138호)		
	2014. 4. 7(규정 제146호)		
	2014. 12. 22(규정 제154호)		
	2016. 4. 7(규정 제168호)		
	2016. 7. 7(규정 제175호)		

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 서울특별시양천구시설관리공단(이하 “공단”이라 한다) 임직원의 복지후생 및 업무수행중 발생한 재해보상에 관한 사항을 규정함으로써 건강증진과 생활안정을 도모함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 공단의 상근임원 및 관리직·지도직·**기술직**·계약직원 및 업무직과 기간제근로자(이하 “직원”이라 한다)에 대하여 적용한다. [개정 2018. 2. 22., 2023.6.29., **2024. 1. 11.**]

제3조(보수와의 관계) 이 규정에 의하여 지급되는 제반 복지후생비는 연봉규정과 업무직취업규칙 및 기간제근로자취업규칙에 규정된 보수에 포함되지 않는다. [개정 2018. 2.22]

제 2 장 안전과 보건

제4조(안전 및 보건관리) 직원의 안전 및 보건관리에 관한 사항은 관계 법령이 정하는 바에 따른다.

제5조(건강진단) ①직원에 대한 건강진단은 국민건강보험관련 법령 및 제반법규에 의하여 실시한다. [개정 2003. 8. 4]

②제1항의 규정에 의한 건강진단은 의무적으로 전직원이 받아야 하며, 건강진단 당해연도 2월부터 10월사이에 실시함을 원칙으로 한다.

제6조(의료시설) 직원의 건강관리를 위하여 외부 의료기관을 지정 이용할 수 있다.

제 3 장 후 생

제7조(후생시설운영) 직원의 복지증진을 위하여 공단은 필요하다고 인정하는 경우에는 구내휴게소, 구내식당 기타 후생시설을 설치 운영할 수 있다.

제8조(콘도회원권의 이용 및 관리) ①임·직원의 복리후생을 위하여 휴양시설로 콘도회원권을 운영할 수 있다.[신설 2023. 1. 12.]

②콘도회원권은 재직 중인(출산 및 휴직 등의 사유로 근무하지 않는 직원을 포함한다) 임·직원의 신청에 의하여 이용하게 하며 직위, 직종 및 고용형태에 의한 차별을 하지 않는다.[신설 2023. 1. 12.]

③콘도회원권의 신청수요가 중복되는 경우 아래 각 호의 우선순위에 의하여 이용대상을 선정한다.[신설 2023. 1. 12.]

1. 최근 3년간 이용실적이 가장 적은 직원
2. 성수기 중에는 전년도 성수기 이용 일수가 가장 적은 직원
3. 하급 직원 및 장기근속 직원

④다음 각 호에 해당하는 경우 콘도회원권의 이용을 제한한다.[신설 2023. 1. 12.]

1. 징계처분으로 근무하지 못하는 기간
2. 신청한 재직 중인 임·직원이 본인이 아닌 제3자(퇴직자, 형제, 자매 등)가 이용하게 한 경우(발생일로부터 3년간)
3. 회원권 이용대상에 선정되고, 이용 전 취소 없이 이용하지 않은 경우(발생일로부터 2년간)

⑤콘도회원권 이용에 따른 비용은 이용하는 임·직원이 부담하며, 예산으로 비용을 지원하지 않는다.[신설 2023. 1. 12.]

⑥콘도회원권의 이용신청 및 이용현황에 대한 기록을 관리하고, 부정사용 등으로 콘도회원권 이용이 제한된 임·직원 명부를 관리하여야 한다.[신설 2023. 1. 12.]

제9조(피복지급) ①공단은 이사장이 정하는 바에 따라 업무수행에 적합한 피복을

직원에게 지급하여 착용하게 할 수 있다.

②피복사용 기간은 최소 1년이상으로 하되 방한복(우의 및 모자 포함)의 경우에는 3년으로 한다. 다만, 분실 훼손 또는 오염으로 인하여 사용이 불가능하게 되었을 때에는 그 사유가 부득이한 경우에 한하여 재지급할 수 있다.

③피복의 수선 및 세탁비등 필요한 비용은 착용자 부담으로 한다.

제10조(후생비 지급) ① 공단은 예산의 범위 안에서 임원 및 직원의 복리후생을 위하여 필요하다고 인정되는 경우 다음 각 호의 후생비를 지급할 수 있다.

1. 특근매식비(급량비)
2. 명절(설, 추석) 선물지원비
3. 특수건강검진비
4. 조합원 복지지원비
5. 동호회 운영 지원비
6. 생일·결혼·출산 축하 선물
7. 대입 수험생 자녀 선물
8. 기타 이사장이 필요하다고 판단하는 경우[삭제 2017.1.1. 개정 2023.6.29.]

제10조의2(선택적복지포인트 지원) 공단은 예산의 범위내에서 공단 직원들의 복리, 복지제도를 위해 “선택적복지제도”를 시행할 수 있다.(단, 선택적복지제도 운영에 관한 사항은 시행내규에 의한다.)(신설 2012.11.9)

제 4 장 체 육

제11조(직장체육진흥) 직원의 체육진흥을 위하여 필요한 사항은 국민체육진흥에 관한 관계법령에 정하는 바에 의한다.

제12조(기타) 직원의 건전한 신체와 정신을 배양하기 위하여 예산의 범위내에서 필요한 시설 및 대내외 행사를 할 수 있다.

제 5 장 재 해 보 상

제13조(재해보상) ①직원의 재해보상에 관하여는 근로기준법을 준용한다.

②공단은 직원의 업무상 재해를 보상하기 위하여 산업재해보상보험에 가입하여 산업재해보상보험법이 정하는 바에 따라, 근로복지공단에서 지급하는 보험급여로

한다.

제 6 장 보 칙

제14조(지급의 특례) 이 규정에 의한 제반 복지후생 실시는 예산의 범위내에서 행하여야 한다.

제15조(위임규정) 이 규정의 시행에 필요한 사항은 내규로 정할 수 있다.

부 칙

①(시행일)이 규정은 공단이 설립된 날부터 시행한다.

②(경과조치)이 규정의 시행전에 지급된 복지후생비는 이 규정에 의하여 지급된 것으로 본다.

부 칙 [2007. 3.30]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 [2008. 2. 5]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 [2008.12.15]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 [2009.12.10]

이 규정은 2010년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 [2012.11. 9]

이 규정은 공포된 날로부터 시행한다.

부 칙 [2013.10.25]

이 규정은 공포된 날로부터 시행한다.

부 칙 [2014. 12. 22]

이 규정은 공포한 날부터 시행하되, 2014년 1월 1일부터 소급적용한다.

부 칙 [2016. 4. 7]

이 규정의 개정전에 지급된 명절휴가비는 개정된 이 규정에 의하여 지급된 것으로 본다.

부 칙 [2016. 4. 7]
이 규정은 공포된 날로부터 시행한다.

부 칙 [2017. 1. 1]
이 규정은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 [2018. 2.22]
이 규정은 공포된 날로부터 시행한다.

부 칙 [2018. 11.1]
이 규정은 공포된 날로부터 시행한다.

부 칙 [2023. 1. 12.]
이 규정은 2023년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 [2023. 6. 29.]
이 규정은 공포된 날로부터 시행한다.

부 칙 [2024. 1. 11.]
제1조(시행일) 이 규정은 2024년 1월 1일부터 시행한다.
제2조(다른규정의 개정) 서울특별시양천구 시설관리공단 제규정상의 ‘기능직’을
‘기술직’ 으로 한다.

【별표】 (제10조의2 관련)[개정 2012.11.9, 2013.10.25, 2014.12.22,
2016.4.7., 2016.7.7., 2018.11.1]

선택적복지포인트 지급기준표

구 분	지급대상	지 급 액	비 고
선택적 복지포인트	임 직 원	년 1,290,000원 이내	세부사항은 시행내규에 의하되, 구청 관련부서와 사전 협의한 다.