복지후생지침 개정에 이견 없이 동의함

2016.01.25

케이티 노동조합

위원장 정 윤 모 (인)

KTU

복지후생지침 개정안 신·구조문 대비표

KTU

I. 복지후생지침

현 행	개 정	비 고
제11조(연금저축 지원) ① <생략> ② 연금저축 지원대상, 지원절차 및 지원방법에 대한 세부 사항은 회장이 따로 정한다	제11조(연금저축 지원) ① <생략> ② 연금저축 지원대상, 지원절차 및 지원방법에 대한 세부 사항은 별도로 정한다	조문 현행화
제12조(복제의 종류 및 지급기준) <생략> 1. 모자 : 근무모·작업모(동모, 하모) 2. 의복 : 근무복·작업복(동복, 하복), 여직원복(동복, 하복), 방한복(상의, 하의), 우의(상의, 하의) 3. 신발 : 단화, 작업화, 안전화	제12조(복제의 종류 및 지급기준) ① <생략> 1. 모자 : 작업모(동모, 하모) 2. 의복 : 작업복(동복, 하복), 방한복(상의, 하의), 우의(상의, 하의) 3. 신발 : 안전화	제도 현행화
② 복제의 조달방법, 지급대상 및 지급기준에 대한 사항은 회장이 따로 정한다.	② 복제의 조달방법, 지급대상 및 지급기준에 대한 사항은 별도로 정한다.	조문 현행화
제13조(사택관리) ① <생략> ② 사택의 운영 및 관리에 대한 사항은 회장이 따로 정한다	제13조(사택관리) ① <생략> ② 사택의 운영 및 관리에 대한 사항은 별도로 정한다	조문 현행화
제14조(수련관 운영) ① <생략> ② 수련관 운영목표, 방법 및 이용절차에 대한 사항은 회장이 따로 정한다	제14조(수련관 운영) ① <생략> ② 수련관 운영목표, 방법 및 이용절차에 대한 사항은 별도로 정한다	조문 현행화

현 행	개 정	비 고
제15조(직장체육 진흥) ① <생략> ② 직장체육 진흥과 선수단 육성에 대한 사항은 회장이 따로 정한다.	제15조(직장체육 진흥) ① <생략> ② 직장체육 진흥과 선수단 육성에 대한 사항은 별도로 정한다.	조문 현행화
제16조(재해보장제도) ① <생략> ② 재해보장제도의 제정 또는 운영에 관한 사항은 따로 정한다.	제16조(재해보장제도) ① <생략> ② 재해보장제도의 제정 또는 운영에 관한 사항은 별도로 정한다.	조문 현행화
제17조(의료비) ① <생략> ② 지급대상은 직원의 건강보험증에 등재된 배우자와 자녀(만20세 이하)로 한다. 단, 전년도 연말정산 및 ERP에 등록된 배우자와 자녀(만20세 이하)를 기본으로 지원 할 수 있다.	제17조(의료비) ① <생략> ② 지급대상은 전년도 직원의 연말정산 및 ERP에 등록된 배우자와 자녀(만20세 이하)를 기본으로 지원할 수 있으며, 직원의 건강보험증에 등재된 배우자와 자녀(만26세 이하)로 한다. 다만, 자녀가 장애인(장애인복지법상 장애인 限)인 경우에는 지원연령 상한을 두지 아니한다.	제도 현행화
③ <생략> ④ 의료비는 실손의료보험 가입을 통한 지원으로 대신 할 수 있으며, 의료비 지원대상, 지원절차 및 지원방법에 대한 세부사항은 회장이 따로 정한다.	③ <생략> ④ 의료비는 실손의료보험 가입을 통한 지원으로 대신 할 수 있으며, 의료비 지원대상, 지원절차 및 지원방법에 대한 세부사항은 별도로 정한다.	조문 현행화
제18조(상호부조제도) ①~③ <생략> ④ 상호부조제도의 운영방법, 지원내용 등에 관한 세부사항에 대해서는 회장이 따로 정한다	제18조(상호부조제도) ①~③ <생략> ④ 상호부조제도의 운영방법, 지원내용 등에 관한 세부사항에 대해서는 별도로 정한다	조문 현행화

현 행	개 정	비 고
제19조(선택적복지제도) ①~⑥ <생략> ⑦ 복지포인트의 사용 유효기간은 부여일로부터 3년까지로 한다. 다만, 퇴직시에는 퇴직일의 익년말까지 사용할 수 있다. ⑧ <생략> ⑨ 기타 세부사항은 회장이 따로 정한다.	제19조(선택적복지제도) ①~⑥ <생략> ⑦ 복지포인트의 사용 유효기간은 부여일로부터 3년까지로 한다. 다만, 퇴직시 미사용 복지포인트가 있을 경우 현금으로 지급한다. ⑧ <생략> ⑨ 기타 세부사항은 별도로 정한다.	제도 조건 완화 조문 현행화
제21조(상조회비) ① <생략> ② 상조회비 지원대상, 지원절차 및 지원방법에 대한 세부 사항은 회장이 따로 정한다.	제21조(상조회비) ① <생략> ② 상조회비 지원대상, 지원절차 및 지원방법에 대한 세부 사항은 별도로 정한다.	조문 현행화
제22조(자기계발비) ①~② <생략> ③ 기타 세부사항은 회장이 따로 정한다.	제22조(자기계발비) ①~② <생략> ③ 기타 세부사항은 별도로 정한다.	조문 현행화

※ 부칙 (2016. 01. 01)

① (시행일) 이 지침은 2016년 1월 1일부터 시행한다.

② (경과조치) 2016년 1월 1일 이전 퇴직자의 경우 복지포인트의 사용 유효기간은 지침 제246호 복지후생지침(2015.05.22 개정)을 따른다.

Ⅱ. 별표 1. 선택적복지포인트 지급 기준

현 행

1. 선택적복지포인트 지급 기준

구분	부여 Point	부여기준
공통	130만p	• 전 직원 균등 배분
변동	0~140만p	• 전년도 개인성과평가 및 영업이익 결과 반영

* 신입사원 등 중도입사자의 경우 공통포인트와 변동포인트를 당해년도 잔여근무일수만큼 일할 계산하여 지급

2. 변동포인트 부여 기준

영업이익 / 개인성과평가	0.5조원 이하	0.5조원 초과 ~ 1조원 미만	1조원 이상
Ⅰ그룹(S,E)	100만p	120만p	140만p
Ⅱ그룹(G)	50만p	65만p	80만p
Ⅲ그룹(N,U)	-	10만p	20만p

* 상무보의 경우 최상/우수를 Ⅰ그룹, 보통/미흡을 Ⅱ그룹, 부진/최하를 Ⅲ그룹으로 적용

* 청원경찰의 경우 A를 Ⅰ그룹, B를 Ⅱ그룹, C를 Ⅲ그룹으로 적용

* **전문경력직의 경우 2015년도 지급하는 변동포인트에 한하여 A/B는 Ⅰ그룹, C+/C는 Ⅱ그룹, D/F는 Ⅲ그룹으로 적용**

개 정

1. 선택적복지포인트 지급 기준

구분	부여 Point	부여기준
공통	130만p	• 전 직원 균등 배분
변동	0~140만p	• 전년도 개인성과평가 및 영업이익 결과 반영

* 신입사원 등 중도입사자의 경우 공통포인트와 변동포인트를 당해년도 잔여근무일수만큼 일할 계산하여 지급.

* **공통포인트 130만p 중 100만p는 회사 예산, 30만p는 복지기금에서 지급. 변동포인트는 복지기금에서 지급.**

2. 변동포인트 부여 기준

영업이익 / 개인성과평가	0.5조원 이하	0.5조원 초과 ~ 1조원 미만	1조원 이상
Ⅰ그룹(S,E)	100만p	120만p	140만p
Ⅱ그룹(G)	50만p	65만p	80만p
Ⅲ그룹(N,U)	-	10만p	20만p

* 상무보의 경우 **종합평가를 기준으로** 최상/우수를 Ⅰ그룹, 보통/미흡을 Ⅱ그룹, 부진/최하를 Ⅲ그룹으로 적용**하며, 당해년도 상무보 승진자는 전년도 성과평가를 적용**

* 청원경찰의 경우 A를 Ⅰ그룹, B를 Ⅱ그룹, C를 Ⅲ그룹으로 적용

* **<삭제>**

* **휴직자, 학위파견, 신입사원 등 미평가자의 경우 개인성과평가 G등급 적용**