개성공업지구 로동규정

제정 2003-09-18 주체92(최고인민회의 상임위원회 결정 제2호로 채택)

제1장 일반규정

제1조(사명)

이 규정은 개성공업지구의 기업에 필요한 로력의 채용과 관리에서 제도와 질서를 엄격히 세워 기업의 경영활동과 종업원의 로동생활조건을 원만히 보장하는데 이바지한다.

제2조(적용대상)

이 규정은 공업지구에 창설된 기업(지사, 영업소, 사무소 포함)과 종업원에게 적용한다.

제3조(로력의 채용원칙)

기업에 필요한 로력은 공화국의 로력으로 채용한다.

필요에 따라 기업은 남측 및 해외동포, 외국인로력을 채용 할수도 있다.

제4조(로동조건의 보장)

기업은 종업원들에게 안전하고 문화위생적인 로동조건을 보장하고 그들의 생명과 건강을 보호한다.

제5조(로임의 제정)

종업원의 로임은 종업원월최저로임에 기초하여 기업이 정한다.

제6조(로력동원의 금지)

기업의 경영활동과 관련이 없는 일에는 종업원을 동원 시킬 수 없다.

자연재해 같은 어찌할 수 없는 사유가 발생하였을 경우에도 기업의 동의를 받아야 종업원을 동원 시킬 수 있다.

제7조(감독통제기관)

공업지구에서 기업의 로력채용과 관리사업에 대한 감독통제사업은 공업지구관리 기관이 한다.

제2장 로력의 채용과 해고

제8조(로력의 보장자)

공업지구의 기업에 필요한 로력을 보장하는 사업은 로력알선기업이 한다.

기업은 필요한 로력을 로력알선기업에 신청하여야 한다.

제9조(로력알선계약의 체결)

기업과 로력알선기업은 로력알선계약을 맺고 그것을 어김없이 리행하여야한다. 이 경우 기업은 기능시험, 인물심사 같은것을 통하여 필요한 로력을 선발할 수 있다.

로력알선계약에는 채용할 로력자수, 성별, 년령, 업종, 기능, 채용기간, 로임수준 같은것을 밝힌다.

제10조(로력의 채용계약)

기업은 선발된 로력자와 월로임액, 채용기간, 로동시간 같은것을 확정하고 로력채용계약을 맺어야 한다.

로력채용계약을 맺은 로력자는 기업의 종업원으로 된다.

제11조(로력알선료)

로력알선기업은 기업으로부터 로력알선료를 받을 수 있다.

로력알선료는 로력알선기업이 공업지구관리기관과 협의하여 정한다.

제12조(남측 및 해외동포, 외국인의 채용)

남측 및 해외동포, 외국인을 채용한 기업은 공업지구관리기관에 이름, 성별, 생년월일, 거주지, 지식정도, 기술자격, 직종 같은것을 밝힌 로력채용문건을 내야 한다.

공업지구관리기관은 로력채용문건사본을 중앙공업지구지도기관에 내야 한다.

제13조(로동규칙의 작성과 실시)

기업은 종업원대표와 협의하고 모든 종업원에게 적용하는 로동규칙을 작정하고 실시할 수 있다.

로동규칙에는 로동시간과 휴식시간, 로동보호기준, 로동생활질서, 상벌기준 같은것을 밝힌다.

제14조(종업원의 해고조건)

로력채용기간이 끝나기전에 종업원을 내보낼수 있는 경우는 다음과 같다.

1. 직업병이나 질병 또는 부상으로 치료를 받았으나 자기 직종 또는 다른 직종에서 일할수 없을 경우

2. 기업의 경영 또는 기술조건의 변동으로 종업원이 남을 경우

3. 기술과 기능의 부족으로 자기 직종에서 일할 수 없을 경우

4. 기업의 재산에 막대한 손실을 주었거나 로동생활질서를 어겨 엄중한 결과를 일으킨 경우

제15조(종업원의 해고)

종업원을 내보내려는 기업은 그 사실을 30일전까지 당사자에게 알려 주어야 한다.

내보낸 종업원의 명단은 로력알선기업에 내야 한다.

제16조(종업원을 해고할 수 없는 조건)

종업원을 내보낼 수 없는 경우는 다음과 같다.

1. 직업병을 앓거나 작업과정에 부상당하여 치료 받고 있는 기간이 1년이 되지 못하였을 경우

2. 병으로 치료 받는 기간이 6개월을 초과하지 않았을 경우

3. 임신, 산전산후휴가, 어린이에게 젖먹이는 기간인 경우

제17조(종업원의 사직조건)

종업원이 사직을 제기할수 있는 경우는 다음과 같다.

1. 개인적으로 일을 그만두거나 다른 일을 해야 할 사정이 생겼을 경우

2. 직종이 맞지 않아 기술기능을 충분히 발휘할수 없을 경우

3. 학교에 입학하였을 경우

제18조(종업원의 사직절차)

사직하려는 종업원은 7일전까지 기업에 사직서를 내야 한다.

기업은 사직서를 접수한 날부터 30일안에서 사직의 연기를 요구할수 있다. 이 경우 종업원은 특별한 사정이 없는 한 기업의 요구에 응하여야 한다.

제19조(퇴직보조금의 지불)

기업의 사정으로 1년이상 일한 종업원을 내보내는 경우에는 보조금을 준다.

보조금의 계산은 3개월평균월로임에 일한 해수를 적용하여 한다.

제3장 로동시간과 휴식

제20조(로동시간)

공업지구에서 기업의 종업원로동시간은 주 48시간으로 한다.

기업은 로동의 힘든 정도와 특수한 조건에 따라 종업원의 주로동시간을 48시간보다 짧게 할수 있다.

계절적제한을 받는 부문의 기업은 년간 로동시간범위에서 종업원의 주로동시간을 실정에 맞게 정할수 있다.

제21조(로동시간의 준수)

기업은 종업원에게 로력채용계약 또는 로동규칙에 정해진 로동시간안에서 로동을 시켜야 한다.

연장작업이 필요한 기업은 종업원대표 또는 해당 종업원과 합의하여야 한다.

제22조(명절과 공휴일의 휴식보장)

기업은 종업원에게 공화국의 명절일과 공휴일의 휴식을 보장하여야 한다.

명절일과 공휴일에 로동을 시켰을 경우에는 15일안으로 대휴를 주거나 해당한 보수를 지불하여야 한다.

제23조(휴가보장)

기업은 종업원에게 해마다 14일간의 정기휴가를 주며 중로동, 유해로동을 하는 종업원에게는 2~7일간의 보충휴가를 주어야 한다.

임신한 녀성종업원에게는 60일간의 산전, 90일간의 산후휴가를 주어야 한다.

제4장 로동보수

제24조(로동보수의 내용)

로동보수에는 로임, 가급금, 장려금, 상금이 속한다.

기업은 종업원의 로동보수를 일한 실적에 따라 정확히 계산하여야 한다.

제25조(종업원의 월최저로임)

기업의 종업원월최저로임은 50US$로 한다.

종업원월최저로임은 전년도 종업원월최저로임의 5프로를 초과하여 높일 수 없다.

종업원월최저로임을 높이는 사업은 공업지구관리기관이 중앙공업지구지도기관과 합의하여 한다.

제26조(종업원월로임의 제정)

종업원의 월로임은 종업원월최저로임보다 낮게 정할 수 없다.

그러나 조업준비기간에 있는 기업의 종업원과 견습공, 무기능공의 로임은 종업원월최저로임의 70프로 범위에서 정할수 있다.

제27조(휴가기간의 로임지불)

기업은 정기 및 보충휴가를 받은 종업원에게 휴가일수에 따르는 휴가비를 지불하여야 한다.

산전산후휴가를 받은 녀성종업원에게는 60일에 해당한 휴가비를 지불하여야 한다.

제28조(휴가비의 계산방법)

휴가비의 계산은 휴가받기전 3개월간의 로임을 실가동일수에 따라 평균한 하루로임에 휴가일수를 적용하여 한다.

제29조(생활보조금)

기업은 자기의 책임으로 또는 양성기간에 일하지 못한데 대하여 종업원에게 일당 또는 시간당 로임의 60프로이상에 해당한 생활보조금을 주어야 한다.

생활보조금을 주는 기간은 3개월을 넘을수 없으며 생활보조금에는 사회보험료, 도시경영세를 부과하지 않는다.

제30조(연장, 야간작업의 가급금)

기업은 로동시간밖의 연장작업 또는 야간작업을 한 종업원에게 일당 또는 시간당 로임액의 50프로에 해당한 가급금을 주어야 한다.

명절일, 공휴일에 로동을 시키고 대휴를 주지 않았거나 로동시간밖에 야간작업을 시켰을 경우에는 로임액의 100프로에 해당한 가급금을 주어야 한다.

야간작업에는 22시부터 다음날 6시까지의 사이에 진행한 로동이 속한다.

제31조(상금의 지불)

기업은 세금을 납부하기 전에 리윤의 일부로 상금기금을 조성하고 일을 잘한 종업원에게 상금 또는 상품을 줄수 있다.

제32조(로동보수의 지불)

기업은 로동보수를 화페로 종업원에게 직접 주어야 한다. 이 경우 상금은 상품으로 줄수도 있다.

로동보수를 주는 날이 되기전에 사직하였거나 기업에서 내보낸 자에게는 그 수속이 끝난 다음 로동보수를 주어야 한다.

제5장 로동보호

제33조(산업위생조건의 보장)

기업은 고열, 가스, 먼지, 소음을 막고 채광, 조명, 통풍 같은 산업위생조건을 보장하여야 한다.

제34조(녀성로력의 보호)

임신 6개월이 지난 녀성종업원에게는 힘들고 건강에 해로운 일을 시킬 수 없다.

기업은 녀성종업원을 위한 로동위생보호시설을 충분히 갖추어야 한다.

제35조(탁아소, 유치원의 운영)

기업은 실정에 맞게 종업원의 자녀를 위한 탁아소, 유치원을 꾸리고 운영할 수 있다.

제36조(로동안전기술교육)

기업은 종업원에게 로동안전기술교육을 준 다음 일을 시켜야 한다.

로동안전기술교육기간과 내용은 업종과 직종에 따라 기업이 정한다.

제37조(로동보호물자의 공급)

기업은 종업원에게 로동보호용구, 작업필수품 같은 로동보호물자를 제때에 공급하여야 한다.

로동보호물자의 공급기준은 기업이 정한다.

제38조(로동재해위험 제거)

로동재해위험이 생긴 기업은 즉시 영업을 중지하고 그것을 제거하여야 한다.

기업은 로동안전시설을 충분히 갖추어야 한다.

제39조(사고발생시의 조치)

기업은 작업과정에 종업원이 사망하였거나 부상, 중독 같은 사고를 일으켰을 경우 즉시 공업지구관리기관에 알려야 한다. 이 경우 공업지구관리기관은 중앙공업지구지도기관에 보고하여야 한다.

중앙공업지구지도기관은 공업지구관리기관과 협의하여 사고심의를 조직진행하여야 한다.

제6장 사회문화시책

제40조(사회문화시책의 실시)

공업지구의 기업에서 일하는 공화국의 종업원과 그 가족은 국가가 실시하는 사회문화시책의 혜택을 받는다.

사회문화시책에는 무료교육, 무상치료, 사회보험, 사회보장 같은것이 속한다.

제41조(사회문화시책기금의 조성)

사회문화시책비는 사회문화시책기금으로 보장한다.

사회문화시책기금은 기업으로부터 받는 사회보험료와 종업원으로부터 받는 사회문화시책금으로 조성한다.

제42조(기업의 사회보험료 납부)

기업은 공화국공민인 종업원에게 지불하는 월로임총액의 15프로를 사회보험료로 달마다 계산하여 다음달 10일안으로 중앙공업지구지도기관이 지정하는 은행에 납부하여야 한다.

사회문화시책과 관련하여 기업은 사회보험료밖의 다른 의무를 지니지 않는다.

제43조(사회문화시책금의 납부)

공화국공민인 종업원은 월로임액의 일정한 몫을 사회문화시책금으로 계산하여 다음달 10일안으로 중앙공업지구지도기관이 지정하는 은행에 납부하여야 한다.

제44조(사회문화시책기금의 리용)

사회문화시책기금의 리용질서는 중앙공업지구지도기관이 해당 기관과 협의하여 정한다.

제45조(문화후생기금의 리용)

기업은 세금을 납부하기전에 리윤의 일부로 종업원을 위한 문화후생기금을 조성하고 쓸수 있다.

문화후생기금은 종업원의 기술문화수준의 향상과 체육사업, 후생시설운영 같은데 쓴다.

제7장 제재 및 분쟁해결

제46조(벌금 및 영업중지)

공업지구관리기관은 이 규정을 어기고 엄중한 결과를 일으킨 기업에 100~2,OOOUS$까지의 벌금을 물리거나 영업을 중지 시킬 수 있다.

벌금 및 영업중지는 사전에 경고하였으나 시정하지 않을 경우에 적용한다.

제47조(사회보험연체료)

사회보험료를 제때에 납부하지 않았을 경우에는 납부기일이 지난 날부터 매일 0.05프로에 해당한 연체료를 물린다.

연체료는 미납액의 15프로를 넘을 수 없다.

제48조(분쟁해결방법)

로동과 관련하여 생긴 의견상이는 당사자들사이에 협의의 방법으로 해결한다.

협의의 방법으로 해결할수 없을 경우에는 로동중재절차로 해결한다.

제49조(신소 및 처리)

이 규정을 어긴것과 관련하여 준 제재에 대하여 의견이 있는 기업과 종업원은 공업지구관리기관에 의견을 제기하거나 중앙공업지구지도기관에 신소할수 있다.

공업지구관리기관과 중앙공업지구지도기관은 의견 또는 신소를 접수한 날부터 30일안으로 료해처리 하여야 한다.