금강산관광지구 노동규정

제정 2004-05-06 (최고인민위원회 상임위원회 결정(2004년 5월 31일 발표))

제1장 일반규정

제1조(사명)

이 규정은 금강산관광지구의 기업에 필요한 노력의 채용과 관리에서 제도와 질서를 엄격히 세워 기업의 경영활동과 종업원의 노동생활조건을 원만히 보장하는데 이바지한다.

제2조(적용대상)

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

제3조(노력의 채용원칙)

관광지구에서 기업은 공화국의 노력과 남측 및 해외동포노력, 외국인노력을 채용할 수 있다.

제4조(노동조건의 보장)

기업은 종업원들에게 안전하고 문화 위생적인 노동조건을 보장하고 그들의 생명과 건강을 보호한다.

제5조(노임의 제정)

종업원의 노임은 종업원 월 최저노임에 기초하여 기업이 정한다.

제6조(노력동원의 금지)

기업의 경영활동과 관련이 없는 일에는 종업원을 동원시킬 수 없다.

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

제7조(감독통제기관)

관광지구에서 기업의 노력채용과 관리사업에 대한 감독통제사업은 관광지구관리기관이 한다.

제2장 노력의 채용과 해고

제8조(노력알선기업)

관광지구의 기업에 필요한 노력을 보장하는 사업은 노력알선기업이 한다.

노력알선기업은 기업이 요구하는 노력을 제때에 보장하여야 한다.

제9조(노력알선계약)

노력을 채용하려는 기업은 노력알선기업과 노력알선계약을 맺어야 한다.

이 경우 기업은 노력알선계약서에 채용할 노력자 수, 성별, 연령, 업종, 기능, 채용기간, 노임수준 같은 것을 밝혀야 한다.

노력알선계약을 맺은 기업은 기능시험, 인물심사 같은 것을 통하여 필요한 노력을 선발할 수 있다.

제10조(노력채용계약)

기업은 선발된 노력자와 월 노임액, 채용기간, 노동시간 같은 것을 확정하고 노력채용계약을 맺어야 한다. 노력채용계약을 맺은 노력자는 기업의 종업원으로 된다.

제11조(노력알선료)

노력알선기업은 기업으로부터 노력알선료를 받을 수 있다. 노력알선료는 노력알선기업이 관광지구관리기관과 협의하여 정한다.

제12조(남측 및 해외동포, 외국인의 채용)

남측 및 해외동포, 외국인을 채용한 기업은 관광지구관리기관에 이름, 성별, 생년월일, 거주지, 지식정도, 기술자격, 직종 같은 것을 밝힌 노력채용문건을 내야 한다.

관광지구관리기관은 노력채용문건사본을 중앙관광지구 지도기관에 내야 한다.

제13조(노동규칙의 작성과 실시)

기업은 종업원대표와 협의하고 모든 종업원에게 적용하는 노동규칙을 작성하고 실시할 수 있다.

노동규칙에는 노동시간과 휴식시간, 노동보호기준, 노동생활질서, 상벌기준 같은 것을 밝힌다.

제14조(종업원의 해고조건)

노력채용기간이 끝나기 전에 종업원을 내보낼 수 있는 경우는 다음과 같다.

1. 직업병이나 질병, 부상으로 치료를 받았으나 자기 직종 또는 다른 직종에서 일할 수 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 노동생활질서를 어겨 엄중한 결과를 일으킨 경우

제15조(종업원의 해고)

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

내보낸 종업원의 명단은 노력알선기업에 내야 한다.

제16조(종업원을 해고할 수 없는 조건)

종업원을 기업에서 내보낼 수 없는 경우는 다음과 같다.

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

2. 병으로 치료받는 기간이 6개월을 초과하지 않았을 경우

3. 임신, 산전산후휴가, 어린이에게 젖먹이는 기간인 경우

제17조(종업원의 사직조건)

종업원이 기업에 사직을 제기할 수 있는 경우는 다음과 같다.

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

2. 직종이 맞지 않아 기술기능을 충분히 발휘할 수 없을 경우

3. 학교에 입학하였을 경우

제18조(종업원의 사직절차)

사직하려는 종업원은 7일전까지 기업에 사직서를 내야 한다. 기업은 사직서를 접수한 날부터 30일안에서 사직의 연기를 요구할 수 있다. 이 경우 종업원은 특별한 사정이 없는 한 기업의 요구에 응하여야 한다.

제19조(퇴직보조금지불)

기업의 부득이한 사정으로 1년 이상 일한 종업원을 내보내는 경우 보조금을 주어야 한다. 보조금의 계산은 3개월 평균 월 노임에 일한 해수를 적용하여 한다.

제3장 노동시간과 휴식

제20조(노동시간)

관광지구에서 종업원의 주노동시간은 48시간으로 한다.

기업은 노동의 힘든 정도와 특수 건에 따라 종업원의 주 노동시간을 48시간보다 짧게 할 수 있다.

계절적 제한을 받는 부문의 기업은 연간 노동시간범위에서 종업원의 주 노동시간을 실정에 맞게 정할 수 있다.

제21조(노동시간준수)

기업은 종업원에게 노력채용계약 또는 노동규칙에 정해진 노동시간 안에서 노동을 시켜야 한다.

연장 작업이 필요한 기업은 종업원대표 또는 해당 종업원과 합의하여야 한다.

제22조(명절과 공휴일의 휴식보장)

기업은 종업원에게 공화국의 명절일과 공휴일의 휴식을 보장하여야 한다.

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

제23조(휴가보장)

기업은 종업원에게 해마다 14일간의 정기휴가를 주며 중노동, 유해노동을 하는 종업원에게는 2 내지 7일간의 보충휴가를 주어야 한다.

임신한 여성 종업원에게는 60일간의 산전, 90일간의 산후휴가를 주어야 한다.

제4장 노동보수

제24조(노동보수의 내용)

노동보수에는 노임, 가급금, 장려금, 상금이 속한다. 기업은 종업원의 노동보수를 일한 실적에 따라 정확히 계산하여야 한다.

제25조(종업원 월 최저노임)

기업의 종업원 월 최저노임은 50 미 달러로 한다. 종업원 월 최저노임은 전년도 종업원 월 최저노임의 5%를 초과하여 높일 수 없다.

종업원 월 최저노임을 높이는 사업은 관광지구관리기관이 중앙관광지구 지도기관과 협의하여 한다.

제26조(종업원월노임의 제정)

종업원의 월 노임은 종업원 월 최저노임보다 낮게 정할 수 없다. 그러나 조업준비 기간에 있는 기업의 종업원과 견습공, 무기능공의 노임은 종업원 월 최저노임의 70%범위에서 정할 수 있다.

제27조(휴가비 지불)

기업은 정기 및 보충휴가를 받은 종업원에게 휴가일수에 따르는 휴가비를 지불하여야 한다. 산전산후 휴가를 받은 여성종업원에게는 60일에 해당한 휴가비를 지불하여야 한다.

제28조(휴가비 계산방법)

휴가비의 계산은 휴가받기 전 3개월간의 노임을 실가동 일수에 따라 평균한 하루노임에 휴가일수를 적용하여 한다.

제29조(생활보조금)

기업은 자기 책임으로 또는 양성기간에 일하지 못한데 대하여 종업원에게 하루 또는 시간당 노임의 60%이상에 해당한 생활보조금을 주어야 한다.

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

제30조(연장, 야간작업의 가급금)

기업은 노동시간 밖의 연장작업 또는 야간작업을 한 종업원에게 하루 또는 시간당 노임액의 50%에 해당한 가급금을 주어야 한다.

명절일, 공휴일에 노동을 시키고 대휴를 주지 않았거나 노동시간밖에 야간작업을 시켰을 경우에는 노임액의 100%에 해당한 가급금을 주어야 한다.

야간작업에는 22시부터 다음날 6시까지의 사이에 진행한 노동이 속한다.

제31조(상금지불)

기업은 세금을 납부하기 전에 이?의 일부로 상금기금을 조성하고 일을 잘한 종업원에게 상금 또는 상품을 줄 수 있다.

제32조(노동보수지불)

기업은 노동보수를 화폐로 종업원에게 직접 주어야 한다. 이 경우 상금은 상품으로 줄 수도 있다.

노동보수를 주는 날이 되기 전에 사직하였거나 기업에서 내보낸 자에게는 그 수속이 끝난 다음 노동보수를 주어야 한다.

제5장 노동보호

제33조(산업위생조건의 보장)

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

제34조(여성노력의 보호)

임신 6개월이 지난 여성종업원에게는 힘들고 건강에 해로운 일을 시킬 수 없다. 기업은 여성종업원을 위한 노동위생보호시설을 충분히 갖추어야 한다.

제35조(탁아소, 유치원의 운영)

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

제36조(노동안전기술교육)

기업은 종업원에게 노동안전기술교육을 준 다음 일을 시켜야 한다. 노동안전기술교육기간과 내용은 업종과 직종에 따라 기업이 정한다.

제37조(노동보호물자의 공급)

기업은 종업원에게 노동보호용구, 작업필수품 같은 노동보호물자를 제때에 공급하여야 한다. 노동보호물자의 공급기준은 기업이 정한다.

제38조(노동재해위험의 제거)

노동재해위험이 생긴 기업은 즉시 영업을 중지하고 그것을 제거하여야 한다. 기업은 노동안전시설을 충분히 갖추어야 한다.

제39조(사고발생시의 조치)

기업은 작업과정에 종업원이 사망하였거나 부상, 중독 같은 사고를 일으켰을 경우 즉시 관광지구관리기관에 알려야 한다. 이 경우 관광지구관리기관은 중앙관광지구 지도기관에 보고하여야 한다.

중앙관광지구 지도기관은 관광지구관리기관과 협의하여 사고심의를 조직하여야 한다.

제6장 사회문화시책

제40조(사회문화시책의 실시)

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

사회문화시책에는 무료교육, 무상치료, 사회보험, 사회보장 같은 것이 속한다.

제41조(사회문화시책기금의 조성)

사회문화시책비는 사회문화시책기금으로 보장한다. 사회문화시책기금은 기업으로부터 받는 사회보험료와 종업원으로부터 받는 사회문화시책금으로 조성한다.

제42조(기업의 사회보험료납부)

기업은 공화국공민인 종업원에게 지불하는 월노임 총액의 15%를 사회보험료로 달마다 계산하여 다음날 10일안으로 중앙관광지구 지도기관이 지정하는 은행에 납부하여야 한다.

사회문화시책과 관련하여 기업은 사회보험료 밖의 다른 의무를 지니지 않는다.

제43조(사회문화시책금납부)

공화국 공민인 종업원은 월노임액의 일정한 몫을 사회문화시책금으로 계산하여 다음달 10일안으로 중앙관광지구 지도기관이 지정하는 은행에 납부하여야 한다.

제44조(사회문화시책기금의 이용)

사회문화시책기금의 이용질서는 중앙관광지구 지도기관이 해당 기관과 협의하여 정한다.

제45조(문화후생기금의 이용)

기업은 세금을 납부하기 전에 이?의 일부로 종업원을 위한 문화후생기금을 조성하고 쓸 수 있다.

문화후생기금은 종업원의 기술문화수준의 향상과 체육사업, 후생시설운영 같은데 쓴다.

제7장 제재 및 분쟁해결

제46조(벌금 및 영업중지)

관광지구관리기관은 이 규정을 어기고 엄중한 결과를 일으킨 기업에 100~2,000 미 달러까지의 벌금을 물리거나 영업을 중지시킬 수 있다.

벌금 및 영업중지는 사전에 경고하였으나 시정하지 않을 경우에 적용한다.

제47조(사회보험연체료)

사회보험료를 제때에 납부하지 않았을 경우에는 납부기일이 지난날부터 매일 0.05%에 해당한 연체료를 물린다. 연체료는 미납액의 15%를 넘을 수 없다.

제48조(분쟁해결방법)

노동과 관련하여 생긴 의견 상이는 당사자들 사이에 협의의 방법으로 해결한다. 협의의 방법으로 해결할 수 없을 경우에는 노동중재절차로 해결한다.

제49조(신소 및 처리)

제재에 대하여 의견이 있는 기업과 종업원은 관광지구관리기관에 의견을 제기하거나 중앙관광지구 지도기관에 신소할 수 있다.

관광지구관리기관과 중앙관광지구 지도기관은 의견 또는 신소를 접수한 날부터 30일 안으로 요해 처리하여야 한다.