

<p style="text-align: center;"><b>한국문학번역원 노사협의회</b></p> <p style="text-align: center;"><b>2017년도 제 1 차 정기 회의록</b></p>	
일 시	2017년 3월 28일(11:00 ~ 12:00)
장 소	본원 5층 대회의실
참 석 자 (명단 별첨)	6명 (사용자 위원: 3인/ 근로자 위원: 2인/ 배석자: 1인) * 근로자 위원 1인 개인사정으로 불참
회 의 내 용	
회의 안 건	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2017년 직원 근무성적평정 기본계획(안)</li> <li>○ 2017년 직원교육 기본계획(안)</li> <li>○ 2017년 1분기 근로자총회 결과 검토의견(기타 건의사항)</li> <li>○ 설립기념일 대체휴일 지정</li> </ul>
회의 결 과	<p><b>○ 2017년 직원 근무성적평정 기본계획(안)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사용자 측 현황 보고               <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 2017년부터 근무성적평정 요소를 성과평가와 역량평가로 이원화. 교육 이수 여부와 근무태도 등은 근무성적평정 요소에서 제외, 향후 승진 등에 반영됨</li> <li>2) 성과평가를 위한 성과지표는 &lt;NCS기반 인사평가제도 개선 연구용역&gt;에서 도출한 직무별 KPI Pool을 기반으로 설정</li> <li>3) 역량평가는 비보직자의 경우 기관 신설 비전에 의거한 4개의 공통역량(전문성, 성실·책임감, 업무추진력, 고객지향)과 직무별 5개의 직무역량으로 평가하며, 보직자의 경우 4개의 공통역량과 4개의 리더십역량(팀장/부본부장, 본부장 리더십역량 별도 개발)으로 평가함. 역량평가 방식은 작년 평가와 같이 본부별 다면평가로 실시함</li> </ol> </li> <li>- 근로자측 의견               <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 역량평가를 위한 다면평가를 본부별로 실시할 경우, 업무 연관성이 적은 직원에 대한 평가는 주관적으로 이루어질 수 있음. 각 직원별 해외 출장 동반 출장자, 업무 연계 팀을 파악하여 업무연관성이 높은 3개의 팀(최소 10인)으로부터 평가를 받는 방안에 대해 검토를 요청함</li> </ol> </li> <li>- 최종 논의 결과               <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 기존 전 직원 다면평가 방식에서 본부별 다면평가로 평가그룹을 세분화하였고, 팀별 구성원 수가 적기 때문에 팀 단위로 세분화하는 것보다 본부단위 평가가 적절하다고 연구용역 업체에서 진단함</li> <li>2) 역량은 구체적인 업무성과를 평가하는 것이 아니라 업무 수행에 필요한 지식, 기술 및 태도를 평가하는 것이기 때문에 업무상 연관이 없더라도 주변에서 관찰한 결과를 토대로 판단 가능함. 그러나 평정결과를 검토하여 만약 역량평가 방식에 문제가 있다는 결과가 도출될 경우에는 개선해나가고자 함</li> <li>3) 2017년 근무성적평정 계획안에서 주요 변동사항은 전체 평가에서 성과평가, 특히 계량적인 평가의 비중이 커진 것으로, 팀 리더와 팀원 간 적극적인 커뮤니케이션을 통해 개인 성과관리계획표를 구성하는 것이 핵심이 됨. 이에 직원 대상 설명회 및 부서장 대상 설명회를 별도 개최하였고, 본격적인 실시에 앞서 다시 자세한 안내를 할 예정임</li> </ol> </li> </ul>

## ○ 2017년 직원교육 기본계획(안)

### - 사용자 측 현황 보고

- 1) 직원들이 전문적인 지식과 소양을 함양하고, 경력단계에 맞는 필요 역량을 개발할 수 있도록 작년과 동일하게 기본소양교육, 신규·복직자 역량 강화교육, 전략적 인적자원 개발교육, 직원 워크샵으로 구분하여 진행할 예정임
- 2) 집체교육으로 실시하는 기본소양교육, 공공기관 및 사업장 법정 의무교육 외 직무역량 개발에 필요한 외부 위탁교육을 지원함(1인당 150,000원)

### - 근로자 측 의견

- 1) 1인당 외부 위탁교육비가 실제 소요 금액보다 낮게 책정되었다는 의견이 있어, 외부위탁교육비 예산이 적절한지와 규모를 늘릴 수 있는지 확인 요청함
- 2) 1인이 지원신청 가능한 외부 위탁교육의 횟수나 예산의 제한이 있는지 검토 요청
- 3) 기본소양교육 시 작가와 평론가의 강의 비중이 높이고, 1시간의 단발적 강연 대신 한 강사를 몇 주 동안 초빙하는 방안을 제안함

### <기본소양교육 수요조사 결과>

분야	세부 희망 주제	희망 섭외 강연자
문학	한국문학사, 세계문예사조사, 한국문학의 특성 시대·장르 조명, 90년대 여성 작가 작품의 경향 분석	작가, 평론가 등
출판	해외출판시장 트렌드, 출판섭외 전략, 도서 홍보 전략 등	출판에이전트 혹은 해외 출판인
사진촬영	행사 사진 구도 잡는 법 등의 행사사진 촬영법	행사사진 촬영 전문가, 사진 전문 강사

- 4) 기본소양교육이나 의무교육 실시 이후 강의 평가 실시 제안함
- 5) 업무 유관 전공으로 대학원을 다니거나 직무와 관련이 높은 외부위탁교육 수강 시 탄력적인 근무요일/시간 변경이 가능하도록 정책 검토 요청
- 6) 매년 실시하는 직원 국외연수 이후 대상자의 국외연수 경험과 성과 공유 요청

### - 최종 논의 결과



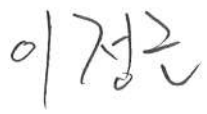
- 1) 경상비 예산감소로 총 750만원(1인당 15만원\*50인)의 외부위탁교육비를 책정하였음. 그러나 작년 외부위탁교육비 예산은 900만원(1인당 20만원\*45인)을 책정하였으나, 실제 직원 요청에 따라 지원한 교육비는 4,673,490원이라는 점을 감안하였을 때, 교육비 예산이 부족하지 않을 것으로 예상됨
- 2) 업무수행에 꼭 필요하거나 직무역량 향상에 도움이 되는 외부위탁교육은 1인당 예산 및 횟수 제한 없이 지원하고 있음. 그리고 한국저작권위원회 및 한국출판문화산업진흥원과 컨소시엄 협약을 체결하여 양질의 교육프로그램을 무료로 수강할 수 있으니 많은 직원들이 참여하기를 바람
- 3) 기본소양교육 수요조사 결과를 교육계획에 반영하여 실시하겠음
- 4) 올해부터 매 교육마다 만족도 설문조사를 실시하여 피드백을 반영하겠음
- 5) 직무 관련 외부위탁교육 수강 시에는 근무시간 인정을 하고 있으며, 저녁시간 수강 시 유연근무제-시차출퇴근제 활용 가능. 올해부터 유연근무제 중 집약근무제도 희망할 경우 활용 가능하도록 지침을 변경하고자 함(활용방안: 1일 10시간 근무, 주 4일 출근. 단, 초과근무 및 휴일근무 불가함)
- 6) 지난 국외연수 결과보고서는 그룹웨어 교육결과보고서 게시판에 공유하고, 올해부터 국외연수 이후 간담회 형식으로 경험 및 지식을 공유하는 자리를 마련하겠음

○ 2017년 1분기 근로자총회(3. 3.) 결과 검토의견(기타 건의사항)

건의사항	검토의견
<p><b>□ 휴가 및 인사규정</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5년 이상 근속한 직원 대상 국외연수를 실시하고 있으나, 수혜자의 수가 제한적이므로 장기근속자(5년 이상 또는 10년 이상) 대상 1~3주 포상휴가 요청</li> <li>- 현행 우수직원 포상휴가는 1월 내에 사용하지 않으면 소멸되는 등 기간을 지정해두고 있음. 포상휴가는 1년 내에 자유롭게 사용할 수 있게 되기를 희망함</li> <li>- 국내 공공기관 지방 이전 등의 추세에 따라 배우자 지방 근무 사례가 많아지고 있음. 본원 인사규정 제29조(휴직) 2항에 명시된 “외국에서 근무/유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반할 때”의 조항을 ‘배우자의 국내 지방 근무’까지 확대 가능한지 검토 요청</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국외연수는 휴가가 아닌 ‘교육훈련’ 프로그램으로, 한국문학의 세계화를 위한 해외 사례조사 등을 통해 업무 전문성을 높이고 해외 기관과의 업무공조를 강화하는데 목적이 있음. 10년 이상 근속직원의 경우 2014년부터 3일의 포상휴가를 부여하고 있으며, 직원 휴가일수를 감안했을 때 그 이상 연차휴가를 부여하기 어려움(5년 근속자 연차휴가 17일, 10년 근속자 19일 부여하고 주말 출장 시 대체휴가 부여함). 또한 「근로기준법」과 「국가공무원 복무규정」에 근거하지 않은 과도한 휴가는 방만 경영 사례가 되어 제재를 받을 수 있음</li> <li>- 우수직원 및 장기근속자 포상휴가 3일의 사용기한을 상반기 내, 또는 해당 년도 내로 여유 있게 설정하겠음</li> <li>- 현행 인사규정 제29조(휴직) 2항은 「국가공무원 복무규정」 제71조(휴직) 제6항과 동일한 내용으로, 타 기관 휴직 규정에서도 배우자의 국내 지방근무가 휴직사유가 되는 사례가 없음. 기획재정부에서는 방만경영 적발을 위해 공공기관 정기공시에 휴가/휴직제도 운영 내용을 포함시켜 분기별 확인하고 있으므로 규정 개정은 불가함</li> </ul>
<p><b>□ 문화가 있는 날</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 문화가 있는 날 실효성에 대한 의문이 언론 등에 제기되고 있는 바, 현행 방침에 대한 개선이 필요함</li> <li>- 도서관도 부서별 문화가 있는 날에 참여해야할 경우, 다른 직원과 마찬가지로 연 1회 지원되는 문화비 지원이 가능한지 문의함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 우리 원 소관부처인 문화체육관광부 지침에 따라 문화가 있는 날을 운영하고 있으며, 지침의 변동이 없는 한 독자적인 변경이 어려움</li> <li>- 문화체육관광부 ‘문화가 있는 날 집단 유연근무제 실시 방안(2016.3.15.)’에 따르면 대민업무 담당자는 적용 제외 대상이므로, 도서관은 문화가 있는 날 프로그램 참여 의무가 없음</li> </ul>
<p><b>□ 부서운영비</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1인 22,000원에서 10,000원으로 부서운영비가 감소한 이유에 대한 설명 요청</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 올해 경상비 예산이 약 4천만원 감액되어, 꼭 필요한 경비(인건비, 복리후생비, 건강검진비, 동호회 운영비 등)를 유지하기 위해 부득이 사무용품 구입비 및 기타 운영비를 절감하였음</li> <li>- 향후 경상비 예산편성 시 근로자위원들과 전 직원 연관 예산 내용을 공유하여 기관 운영 변동사항 등을 파악할 수 있도록 하겠음</li> </ul>

4402-50 비  
'97. 3. 25. 개정

210mm×297mm  
신문용지 54g/m<sup>2</sup>

참 석 위 원 서 명	사용자위원	서 명	근로자위원	서 명
	김 성 곤		김 정 선	불참
	곽 현 주		임 지 원	임지원
	이 정 근		염 수 연	