

「사내 표어 공모」 선정 案

1 목 적

- 직장 내 괴롭힘 방지 및 즐거운 직장 분위기 조성을 위한 공모
 - 직장 내 괴롭힘 금지법 시행(19.7.16)에 따른 쏘직원 관심도 제고

2 내 용

- 대 상: 사내 표어 공모에 참여를 원하는 당사 임직원
- 공모주제

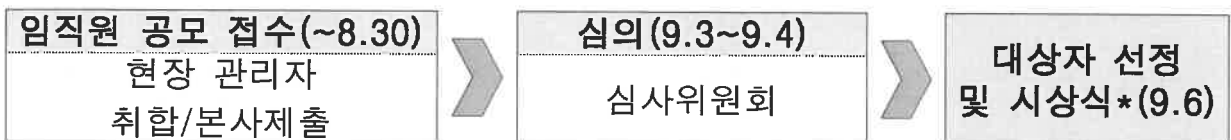
1. 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 표어
2. 직장 내 성희롱 예방을 위한 표어
3. 기타 즐거운 직장 분위기 조성을 위한 표어

- 내 용(예산: 300만원)

구 분	순 위	선정인원	포상금
현장 직종부문 (100만원)	최우수	1명	30만원
	우수	2명	20만원
	장려	3명	10만원
본사/집합 건물부문 (100만원)	최우수	1명	30만원
	우수	2명	20만원
	장려	3명	10만원

※ 공모 참가자 사은품(영화티켓 2매) 지급: 50명(선착순, 100만원 예산 소진시까지)

- 선정일정 및 절차



* 포상금은 본사에서(9.6 예정) 현금으로 시상 후 차월 급여에 근로소득 반영

3 심사위원회 설치·운영

구 분	소 속	성 명	비 고
위원장	경영관리부	전승종	총 괄
위 원	서비스사업부	정민관	평가자
	서비스사업부	이준우	
	서비스사업부	조진만	
	서비스사업부	신종운	
	경영관리부	박인용	

* 필요 시 위원 구성 변경 가능(심사위원회 구성원은 공모 참가 불가)

4 심사기준

○ 다음 심사기준에 의거 「사내 표어」 선정

구 분	심사 항목	배점
공감도	· 표어가 전 임직원들이 공감할 수 있는 내용인가?	40
창의성	· 독창적이고 참신한 내용인가?	30
효과성	· 사내 홍보 및 직원 인식 제고의 효과가 있는가?	30
합 계		100

※ 심사 시 신청자 기명사항 절취 후 무기명 심사

5 기타사항

- 선정된 표어는 회사에서 사내게시판 및 직원 교육용으로 활용
- 필요 시 플랜카드 및 유인물로 제작 가능
- 접수처/접수방법: 본사 2층(직종별 본사 담당자)/행내등기

- 붙임 1. 사내 표어 공모 신청서 1부.
2. 직장 내 괴롭힘 금지(요약) 1부. 끝.

(붙임1)

「사내 표어 공모」 신청서

1. 제출안

※ 심사기준에 입각하여 상세하게 기술

표어(25자내외)
제안취지

2. 신청자

직 종	근무지	직위(직급)	성 명	비 고

(붙임2)

직장 내 괴롭힘 금지(요약)

1. 개요

- 2019. 7. 16.부터 직장 내 괴롭힘에 관한 근로기준법이 시행됨.
개정된 근로기준법은 사업장 내 취업규칙에 '직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항'을 포함하도록 명시하고 있음.

노동부 [직장 내 괴롭힘 판단 및 예방대응 매뉴얼]

사용자는 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 취업규칙에 기재하고 작성·변경한 취업규칙을 사업장 관할 지방고용노동관서에 신고해야 합니다.

※ 근로기준법 제93조 각 호의 내용을 반영하여 작성·변경한 취업규칙을 신고하지 않은 경우 500만원 이하 과태료 부과(근로기준법 제116조)

2. 직장 내 괴롭힘 관련법

■ 근로기준법 개정(7. 16. 개정)

제76조의2 (직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니된다.

제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생사실을 인지한 경우에는 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자 등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다.