

2015년도

한국영화산업 단체협약

2015. 2. 17.

전국영화산업노동조합
사단법인 한국영화제작가협회
사단법인 한국영화프로듀서조합

[영화산업 2015년 단체협약]

전 문

“전국영화산업노동조합”(이하 “노조”라 한다)과 “한국영화 사측교섭단”(이하 “교섭단”이라 한다)은 헌법 및 노동관계법의 기본이념에 입각하여 노사간의 상호이해와 자율교섭, 신의성실의 원칙 아래 노동자의 노동조건을 유지개선하고, 노조원의 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 지위향상과 영화현장의 자율성과 민주화를 도모하며, 영화산업이 국민의 문화생활 증진을 위한 공공복리 영역임을 인식하여 한국영화산업을 건강한 경로로 발전시키는 한편, 노조원의 복리증진을 구현할 목적으로 단체협약을 체결하고 쌍방이 이를 준수하고 이행할 것을 약속한다.

제1장 총칙

제1조(교섭단체)

①한국영화 사측교섭단(이하 “교섭단”이라 한다)은 사단법인 한국영화제작가협회, 사단법인 한국영화프로듀서조합에 교섭권한 및 협약체결권한을 위임한 제작사(이하 “위임사”라 한다)들을 각각 대리하여, 노조원의 임금 및 노동조건에 관하여 노조와 교섭하는 교섭단체이다.

②교섭단은 사단법인 한국영화제작가협회(이하 “제협”이라 한다), 사단법인 한국영화프로듀서조합(이하 “피지케이”라고 한다)이 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 3호에 규정된 사용자단체로서의 권한과 지위를 가지도록 노력한다.

③노조는 노조원의 임금 및 노동조건에 관하여 교섭하는 영화산업 내 유일한 교섭단체이다.

제2조(협약의 적용범위)

본 협약은 노동조합 및 노동관계조정법 상 근로자인 노조원에게 동등하게 적용된다.

제3조(협약의 우선)

본 협약에 정한 사항은 위임사내 취업규칙 등 모든 규정, 개별적 근로계약과 근로기준법 등 노동관계법령에 우선한다.

제4조(노동조건을 저하금지)

①위임사는 본 협약에서 규정하고 있는 노동조건을 일방적으로 저하시키지 못한다.

②위임사는 노조원이 기존에 누려왔던 노동조건 중 본 협약에 규정되어 있지 않음을 이유로 부당하게 권리를 침해하지 못한다.

제5조(성실의 의무)

위임사와 노조는 본 협약에 의하여 발생하는 사항을 기록하고 이를 성실하게 준수 이행할 의무를 진다.

제6조(보충협약)

- ①본 협약을 수정해야 할 사항과 새로이 규정해야 할 사항이 발생한 경우에는 쌍방합의에 의하여 보충협약을 위한 교섭을 개시할 수 있다.
- ②보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 지닌다.
- ③교섭방법 및 절차는 본 협약 체결방식을 준용한다.

제7조(취업규칙)

위임사는 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우, 근로기준법에 정한 절차를 준수한다.

제8조(협약의 승계 의무)

위임사는 조직이 분할, 합병, 영업양도 등으로 노사당사자가 변경되는 경우 본 단체협약에서 정한 개별 근로조건은 변경 후 개별당사자에게 동일하게 승계됨을 원칙으로 한다.

제9조(통지의무)

위임사와 노조 등은 다음 각 호에 해당하는 사항에 관하여 상대방에게 문서로 통지함을 협조한다.

1. 위임사가 노조에 통지할 사항
 - 가. 주휴일이 특정된 촬영스케줄 표
 - 나. 노사 당사자가 변경되는 경우
 - 다. 근로자대표의 선정에 관한 사항
 - 라. 표준근로계약서에 관한 사항
 - 마. 산재사고 발생여부에 관한 사항
2. 노조가 위임사에 통지할 사항
 - 가. 노조 규약 변경
 - 나. 노조 임원과 간부 및 그 변동내용
 - 다. 지부의 결성, 해체
 - 라. 노조 조합원 수 및 채용 지원자들의 정보
 - 마. 기타 노조가 공지할 사항

제10조(제도개선)

①제협, 피지케이 및 위임사 그리고 노조는 아래 각호의 연구사업을 공동으로 영진위 등에 의뢰하고 그 결과를 제도개선에 반영하도록 노력한다.

1. 영화산업 임금실태
2. 영화산업 임금채불 및 근로환경 실태
3. 영화산업 스태프 경력직급에 대한 연구
4. 기타 영화산업 내 부조리한 제도 개선을 위해 필요하다고 판단되는 연구사업

②제협 및 위임사는 제작하는 영화에 씨네ERP 시스템을 적용하도록 노력한다.

제11조(불이행 책임)

본 협약의 불이행으로 발생하는 민·형사상의 모든 책임은 불이행 당사자가 부담한다.

제2장 노조활동

제12조(노조활동의 보장)

- ① 위임사는 노조활동의 자유를 보장하며, 노조활동을 이유로 일체의 불이익 처분을 하지 않는다.
- ② 위임사는 부당노동행위를 하지 않는다.

제13조(부당노동행위에 대한 시정요구)

다음 각 호 1에 해당하는 행위에 대하여 노조는 위임사에 이의 시정을 요구할 수 있으며, 위임사는 관련 행정기관이 부당하다고 판단하는 경우 즉시 시정한 후 원상회복하고 그 처리결과를 노조에 통보한다.

1. 부당노동행위 및 노조에 불이익을 주는 행위
2. 노조의 업무를 방해하거나 위해를 가하는 행위

제14조(근무시간 중 노조활동)

① 위임사는 다음 각호 1에 해당하는 경우에 노조활동을 보장해 주어야 하며, 노조는 2주 전에 문서로 통보해 주어야 한다.

1. 단체교섭위원의 단체교섭 참가, 노사협의회 위원(노사협의회) 회의 참가, 영화산업협력위원회 위원(협력위원회) 회의 참가
2. 총회(본조 년2회, 지부 년1회)
3. 본조 및 지부의 임원선거
4. 본조 대의원대회
5. 본조와 각 지부 회계감사의 회계감사 기간

② 전항 제1호와 제2호의 경우 유급으로 하며, 나머지의 경우 무급으로 한다. 단, 유급으로 처리되는 노조활동 참가자에 대하여 그 명단을 노조는 각 위임사에 통보한다.

③ 제1항의 노조활동으로 인한 결원시 대체인력 충원에 대하여 노조는 협조한다.

제15조(지부장 활동시간)

- ① 지부장은 근무시간 중 월8시간의 노조활동을 할 수 있다.
- ② 노조는 사용예정시간에 대하여 각 위임사에 1주전에 통보한다.

제15조2(근로자대표 선정)

① 근로자대표는 위임사에 고용된 근로자로서, 과반수 이상의 근로자의 동의를 얻어 선출된 자로 한다. 단, 근로조건의 결정과 직접 관련있는 업무를 담당하는 관리, 인사 책임자 등의 경우 근로자대표가 될 수 없다.

② 근로자대표는 아래와 같이 위임사와 합의할 사항이 발생할 경우, 근로자의 과반이상의 동의를 얻어 위임사와 교섭할 수 있다.

1. 근로시간 및 휴게시간 변경에 관한사항

- 2. 주휴일 변경에 관한 사항
- 3. 기타 위임사와 합의할 사항
- ③ 전항 제1호의 교섭에 따라 합의된 사항은 서면으로 명시한다.

제16조(노조전임자)

- ① 위임사는 전임을 이유로 일체의 불이익 처우를 하지 아니한다.
- ② 교섭단 및 위임사는 전임기간을 마친 자에 대하여 교육훈련 제공을 위하여 공동으로 노력한다.

제17조(노사협력기금 등)

위임사는 다음과 같이 각 사별로 작품당 기금을 크랭크인 전까지 노조에 지원한다.

-- 다음 --

- 1. 순제작비 10억 이상 20억 미만 : 40만원
- 2. 순제작비 20억 이상 30억 미만 : 60만원
- 3. 순제작비 30억 이상 40억 미만 : 80만원
- 4. 순제작비 40억 이상 50억 미만 : 100만원
- 5. 순제작비 50억 이상 : 120만원

제18조(홍보활동 보장)

- ① 위임사는 노조와 노조원의 적법한 홍보활동을 보장하여야 하며, 홍보활동을 이유로 노조원에게 일체의 불이익 처우를 하지 않는다.
- ② 홍보선전물의 배포부착, 통신망 이용, 현수막 부착 등 홍보활동의 구체적인 방법과 절차는 개별노사가 합의하여 정한다.

제19조(시설이용)

교섭단 및 위임사는 노조가 노조행사를 위한 장소와 각종시설 및 장비의 사용을 요청할 경우에는 경영상 가능범위 내에 협조하기로 한다.

제20조(노조원 교육시간)

위임사는 크랭크인 전에 근로시간 중 4시간(산업안전보건교육, 성희롱예방교육 등)의 교육을 실시한다. 해당 교육시간은 유급으로 한다.

제21조(단결활동 보장)

각 위임사들은 노조원들의 단결과 영화스태프들의 자긍심 고취를 도모하기 위한 활동 및 행사에 적극적으로 협조한다. 단, 노조는 행사일 30일 이전에 각 위임사에 개최일자를 통지하여야 한다.

제22조(크레딧 명기)

위임사는 극장상영 프린트를 포함한 모든 영상제작물의 엔딩크레딧에 노조명을 명시하며, 구체적인 게시물은 노사 합의한 규격의 로고로 한다.

제3장 인 사

제23조(인사의 원칙)

- ①노조는 제반 인사관련 권한이 각 위임사에 귀속함을 확인한다.
- ②위임사는 인사권 행사에 있어 합리성과 공정성을 유지해야 하며, 노조원의 노조활동을 이유로 어떠한 불이익을 주지 아니한다.
- ③현장제작의 안정과 업무의 효율성을 도모하기 위하여 출신 지역·학교·성별 등으로 차별하지 않으며 합리적으로 배치한다.
- ④위임사는 노조원의 근로계약에 명시된 업무 이외에 해당 노조원의 의사에 반하여 추가적인 업무를 부가해서는 아니된다.

제24조 (조합원 우선채용)

위임사는 노조원을 우선채용하기 위하여 노력한다.

제25조(인력운용에 관한사항)

- ①위임사는 산업재해로 인한 결원 발생, 갑작스런 퇴사로 인한 결원 발생, 휴가병가공가로 인한 결원 발생, 본 협약 제14조 제1항 각호에 명시된 노조활동으로 인한 결원 발생 등과 같은 사유가 발생하여 노동강도의 강화 등 업무에 지장이 있다고 판단되는 경우 추가인력 및 대체인력을 운용한다. 단, 노동강도의 강화 여부에 대해서는 해당부서와 협의한다.
- ②카메라 추가 등의 경우, 추가인력 운용에 관하여 해당부서와 협의한다.
- ③위임사와 노조는 영화산업 공통의 표준인력 구성안을 작성하여 사용함을 권장한다.

제26조(표준계약서의 작성)

위임사와 노조는 영화산업 공통의 표준계약서를 작성하여 사용하도록 한다.
단, 별지와 같은 표준계약서를 사용한다.

제27조(고용안정)

- ①위임사는 경영상 사정 등에 의하여 인력감축을 하여야 할 경우에는 근로기준법에 따른 제반절차를 준수하여야 한다.
- ②전항의 경영상 사정에 의한 인력감축이 지방노동위원회 또는 법원의 확정판결에서 부당하다고 인정되었을 경우, 위임사는 재심청구나 항소여부와 관계없이 지방노동위원회의 결정 또는 법원의 확정판결을 즉시 이행하여야 한다.

제28조(징계 및 해고)

- ①위임사는 노조원을 징계하고자 할 때, 징계대상자에게 징계위원회 출석을 개최일 7일 전에 통보하고, 진술의 기회를 부여하여야 한다.
- ②노조 또는 근로자대표가 포함된 징계위원회를 구성한다.
- ③징계 및 해고가 지방노동위원회 또는 법원의 확정판결에서 부당하다고 인정되었을 경우, 위임사는 재심청구나 항소 여부와 관계없이 지방노동위원회의 결정 또는 법원의 확정판결을 즉시 이행하여야 한다.

제4장 근로시간, 휴게, 휴일, 휴가

제29조(근로시간)

- ①기준 근로시간은 근로기준법 제50조 제1항에 따라 주40시간을 원칙으로 한다. 단, 근로기준법 제53조 제1항에 따라 1주간 12시간을 한도로 근로시간을 연장하여 52시간까지 근로할 수 있다.
- ②영화산업 1일 근로시간은 12시간, 1주 근로시간은 52시간을 원칙으로 한다.
- ③전항의 합의에 따라 1일 근로시간 12시간을 초과하는 경우 또는 근로기준법 제59조 2호에 따라 근로기준법상 1주 52시간을 초과하여 연장근로를 시행할 경우, 위임사는 근로자대표와 서면 합의하에 연장할 수 있다.

제30조(근로시간의 확정 등)

- ①다음 각 호의 경우는 이를 근로시간으로 본다.
 1. 통상적으로 출퇴근시간(편도1시간, 경기도권역)이 아닌 원거리 로케이션으로 인한 이동시간
 2. 촬영을 위한 준비, 정리, 대기, 이동시간
 3. 개별 노사간에 협의하여 승인한 시간
 4. 기타 위임사의 지휘하에서 근로를 제공한 시간
- ②다음 각 호의 경우는 이를 근로시간으로 보지 않는다.
 1. 제31조의 휴게시간
 2. 통상적인 출퇴근시간(서울 및 경기도 권역내 편도1시간이내)
- ③근로시간의 측정은 각 위임사가 기록하며, 해당 노조원이 확인한 후 인정한다.

제31조(휴게시간)

- ①근로시간이 4시간인 경우 30분, 8시간인 경우 1시간의 휴게시간을 보장한다.
- ②각 위임사와 노조는 근로기준법 제59조 2호에 의거, 현장의 부득이한 사정에 따라 제1항의 휴게시간을 변경해야 할 경우 각 위임사와 근로자대표는 합의하여야 한다.
- ③각 노조원은 식사시간을 포함한 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 있다.
- ④각 위임사는 사회통념상 식사 시각을 보장한다.

제32조(유급휴일)

- ①노조원의 유급휴일은 다음 각 호로 한다.
 1. 주휴일(개별 노사간 합의하에 1주마다 정기적으로 부여함)
 2. 추석 3일, 설날 3일
 3. 노동절(5.1)
 4. 노조창립기념일(12.15)
 5. 기타 노사가 합의한 날
- ②업무상 부득이한 사정으로 전항 제1호 주휴일을 변경하고자 하는 때에는 최소 주휴일 24시간 이전에 해당 사업 근로자대표와 합의하여야 한다. 단, 주휴일 변경의 간격은 7일 이내로 한다.

제33조 (월차휴가) 삭제

제34조(연차 휴가)

- ①위임사는 1년 이상 재직하여 8할 이상 출근한 노조원에게 15일의 연차유급휴가를 주어야 한다.
- ②위임사는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 노조원에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③노조원이 계속 근로하여 최초 1년이 되었을 때는 전항에 따른 휴가를 포함하여 15일의 연차유급휴가가 발생하며, 위임사는 15일에서 이미 사용한 일수를 제외한 나머지 일수의 연차유급휴가를 주어야 한다.
- ④위임사는 3년 이상 계속 근로한 노조원에게 제1항의 규정에 의한 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 하며, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤노조원은 연차유급휴가를 사용하고자 하는 날의 7일전까지 위임사에 사용의사를 통지하여야 하며, 위임사는 사업운영상 큰 지장이 있는 경우 그 사용시기를 변경할 수 있다.
- ⑥노조원이 업무상 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 산전, 산후의 여성이 산전후휴가를 사용한 기간은 제1항의 규정의 적용에 있어서는 출근한 것으로 본다.

제35조(연차휴가 수당)

제34조에 따른 휴가는 근로기준법에 따라 유급으로 한다.

제36조(특별휴가)

위임사는 노조원이 결혼, 배우자의 출산, 배우자직계존비속의 사망 등 경조사의 발생으로 인하여 휴가를 신청할 경우 특별휴가를 유급으로 부여하도록 하며, 각 위임사별로 구체적인 기준 마련을 위해 노력한다.

제37조(병가)

- ①노조원이 업무 외 질병 또는 부상을 당하였을 경우 위임사의 승인을 얻어 2주 이내의 병가를 사용할 수 있다. 병가기간은 무급을 원칙으로 한다.
- ②병가일수가 연속해서 5일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서를 제출하여야 한다.
- ③위임사는 노조원이 병가를 사용하였음을 이유로 불리한 대우를 하여서는 안된다.

제38조(공가)

노조원은 공무에 관하여 국가기관으로부터 소집 또는 소환되는 경우 위임사와 사전협의를 거쳐 무급으로 공가를 사용할 수 있다. 단, 민방위 및 예비군훈련에 소요되는 시간은 유급으로 처리한다.

제5장 모성보호

제39조(생리휴가)

- ①위임사는 여성노조원이 청구하면 월1일의 무급 생리휴가를 주어야 한다.

②임신 중인 여성노조원에게는 월 1일의 유급 태아검진휴가를 주어야 한다.

제40조(출산·유산휴가 등)

①위임사는 임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 산후에 45일 이상이 되어야 한다.

②위임사는 임신 중인 여성이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 보호휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(모자보건법 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

③제1항 및 제2항에 따른 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다. 다만, 남녀고용 평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제18조에 따라 산전후 휴가 급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

④위임사는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

제41조(육아시간)

생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 노조원이 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

제42조(남녀평등)

①위임사는 헌법의 평등이념에 따라 고용 및 근로조건에 있어서 남녀평등한 기회와 대우를 보장하고, 모성을 보호하고 여성의 지위향상과 복지증진을 도모한다.

②위임사는 채용·퇴직·해고에서 여성이라는 이유로 차별대우를 하지 않는다.

제43조(직장 내 성희롱 폭행금지)

①위임사는 상대방이 원하지 않는 언어적·육체적 행위 등 각종 형태의 성희롱 및 폭행을 금지하고, 이를 위반하는 자에 대해서는 불이익한 대우를 단행한다.

②위임사는 남녀고용 평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에서 정한 바에 따라 아래 내용이 포함된 성희롱 예방교육을 실시한다.

1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

제6장 노동안전 및 노동환경

제44조(안전보건 의무)

위임사는 산업안전보건법에서 정하는 기준을 준수하며, 산업재해 예방을 위한 안전보건조치를 하여야 하고, 근로조건을 개선하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 건강과 안전보건을 유지, 증진하도록 노력하여야 한다.

제45조(안전보호장구)

- ①위임사는 영화제작 환경에 따라 필요한 안전보호구(안전모, 안전대, 안전화, 보안경, 안전장갑, 방진마스크, 귀마개, 보호복 등)를 근로자에게 무상으로 지급하며, 산업안전보건법에 의한 검정 합격품을 사용하여야 한다.
- ②근로자는 지급된 안전보호구를 적절히 유지, 관리할 책임이 있다.

제46조(안전상의 조치)

- ①사업장 내 안전에 위험한 상황이 발생한 경우 관련자는 작업중지, 대피 기타 안전조치를 하여야 하며, 지체없이 상급자 또는 위임사에 보고하여 적절한 조치가 취해질 수 있도록 하여야 한다.
- ②위임사는 근로자의 작업 중지, 대피 등 전항의 조치가 합리적 근거가 있는 경우, 이를 이유로 관련자에게 불이익을 주지 아니한다.

제47조(업무차량 제공 등)

각 위임사는 각 부서에서 업무차량 요구시 위임사의 판단아래 각 부서별 필요한 차량을 제공하여야 한다.

제48조(사고예방)

- ①위임사는 로케이션 촬영이나 장거리 이동시 사고예방을 위하여 해당 작품에 참여하는 스태프 이외의 인원으로 차량운전자를 별도로 배치하도록 노력한다.
- ②야간 촬영 후 이동 전 운전자에게 8시간 이상의 충분한 수면시간을 보장한다.
- ③위임사는 위험한 촬영 시 구조대원, 의료진을 배치하는 등 필요한 최선의 조치를 다하여야 한다.
- ④위임사는 해외 로케이션 촬영 시 의료시스템이 갖추어질 수 있도록 한다.

제49조(건강진단)

위임사는 참여한 스태프(노조원)의 건강검진을 실시한다.

제50조(회차 간의 충분한 휴식 보장)

근로 종료 후 다음 회차의 근로 시까지 연속하여 최소한 10시간 이상의 휴식을 보장해주어야 한다.

제51조(이동식 화장실 제공)

위임사는 야외 촬영 시 적절한 화장실을 구비하며, 노조원의 불편이 없도록 하여야 한다.

제7장 업무상 재해

제52조(업무상 재해)

- ①업무로 인한 사고 또는 질병에 대하여 산업재해보상보험법에 의거 처리하여야 하며, 피재노조원의 요청에 대하여 위임사는 적극적으로 조력한다.
- ②위임사는 피재노조원이 영화인신문고에 산업재해 관련절차의 처리를 의뢰하는 경우 영화인신문고의

절차진행에 협조하여야 한다.

제53조(재해발생 보고)

- ① 위임사는 산업재해가 발생한 경우 관련 행정기관에 보고하고 관련서류를 구비하여야 한다. 이를 위하여 영화인신문고의 협조를 요청할 수 있다.
- ② 4일 이상 요양이 필요한 업무상 사고 발생 시, 위임사는 재해발생 사실을 노조가 지정하는 각 사업장 담당자에게 통보한다.

제54조(재해노조원 보호)

위임사는 재해노조원에 대하여 금전적 보상, 엔딩크레딧 명기, 채용우대 등 다각적인 혜택마련을 위해 노력하여야 한다.

제8장 단체교섭 및 노사협의회

제55조(교섭요구)

노사 중 일방이 단체교섭을 요구할 때는 교섭 일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시한 문서를 교섭일 5일전까지 상대방에게 통보한다.

제56조(교섭의 위임)

- ① 제협과 피지케이는 각 제작사로부터의 위임장 사본을 노조측에 전달한다.
- ② 한국영화 사측교섭단은 각 제작사로부터의 위임장 사본을 노조측에 전달한다.
- ③ 노조는 각 위임사에 절차상 교섭의무 확인을 위하여, 조합원 1인 명단을 공개한다.

제57조(교섭의무)

- ① 일방당사자의 교섭요구 시 정당한 이유가 없는 한 이에 응하여야 한다.
- ② 교섭요구에도 불구하고 상대방이 부득이한 사정으로 일자를 연기하고자 하는 경우, 연기 사유와 연기 일자를 명시하여 교섭요구일 3일전까지 교섭요구자에게 통지함을 원칙으로 한다. 단, 교섭예정일로부터 5일 이상 연기할 수 없다.

제58조(교섭대상)

- ① 교섭대상은 각 제작사의 처분권한 범위 내의 사항이면서, 집단적 근로조건과 관련한 사항일 것을 원칙으로 한다.
- ② 구체적인 대상 항목
 1. 임금, 근로시간, 휴일, 휴가 등 근로자의 근로조건에 관한 사항
 2. 남녀평등, 모성보호 등 권리보장에 관한 사항
 3. 산업안전보건에 관한 사항
 4. 조합활동에 관한 사항
 5. 기타 조합원과 관련된 사항
 6. 법률상 단체교섭 사항

제59조(교섭위원구성)

- ①교섭위원은 노사 각각 5인 이상 10인 이내의 동수로 구성하며, 쌍방의 대표자가 대표위원이 된다.
- ②회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.
- ③최초 선임된 교섭위원은 변경되지 않음을 원칙으로 하며, 교섭위원 변경시 사전에 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.

제60조(대표위원 의무참석)

쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석해야 한다.

제61조(자료제출)

노사 어느 일방이 단체교섭과 관련하여 근거 자료를 요구할 경우, 상대방은 본질적인 자치권·경영권 관련사항이 아닌 한 제출한다. 단, 근로조건과 관련된 사항으로 한정한다.

제62조(교섭회의 성립)

교섭회의는 쌍방에서 각 교섭위원의 과반수 참석으로 성립된다.

제63조(교섭회의 공개)

- ①교섭회의는 원활한 진행을 위하여 노사 이해관계자에 한정하여 공개하며, 참관자는 10명 이내로 한다.
- ②언론의 경우 당사자간 합의하에 공개한다.
- ③회의의 진행을 방해하는 자에 대하여 당사자간 합의하에 퇴장을 요구한다.

제64조(교섭회의의 기록)

- ①회의종료시 노사 양측은 각각 작성한 교섭회의록을 교차검토한 후, 최종적으로 합의된 회의록 내용을 채택한다.
- ②채택된 회의록은 노사 대표위원의 서명날인 후 노사 각 1부씩 보관한다.
- ③합의된 회의록 내용 외에 교섭회의 중의 교섭위원 발언 내용에 대해서는 외부 비공개를 원칙으로 한다.
- ④회의과정 녹화는 인정하되, 일방의 요청시 녹화를 중단한다.
- ⑤녹화된 자료에 대한 외부공개시, 그 내용 및 공개여부는 상호합의한다.

제65조(단체협약의 체결)

단체교섭과정을 통해 최종적으로 합의된 사항은 문서로 작성하고 쌍방 교섭위원 전원이 서명날인하여야 한다.

제66조(노사협의회)

노사협의회 운영에 관한 사항은 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률에 따른다.

[영화산업 2015년 단체협약에 관한 부칙]

제1조(협약의 효력발생)

본 협약은 협상 타결일부터 그 효력이 발생된다.

위임사는 체결일 전에도 본 협약을 정착하기 위하여 노력한다.

제2조(위임사의 범위)

①교섭 중이거나 혹은 그 이후에도 본 협약에 대해 한국영화 사측교섭단에 위임한 제작사는 기존 위임사와 동일하게 적용된다.

②한국영화 사측교섭단은 본 협약체결 이후 추가로 제출되는 위임장 사본을 노조 측에 전달한다.

제3조(유효기간)

본 협약의 유효기간은 효력발생일로부터 2년으로 하며 임금협약은 1년으로 한다.

제4조(명시외의 사항)

본 협약에 명시되지 아니한 사항은 제반 노동관계법규 및 관행에 따른다.

제5조(본 협약의 자동연장)

본 협약의 유효기간이 경과하였음에도 새로운 협약이 체결되지 아니한 경우 본 협약의 효력이 지속된다.

제6조(협약의 비치)

각 위임사는 본 협약을 각 사업장에 비치한다.

제7조(협약서의 보관)

본 협약은 3부를 작성하여, 노사 쌍방이 1부씩 보관하며, 1부는 행정관청에 신고한다.

제8조(분쟁의 해결)

각 위임사는 현장에서 임금 및 근로조건 기타 본 협약과 관련하여 분쟁이 발생할 경우 '영화인신문고'의 중재를 우선적으로 고려한다.

제9조(선거일 투표시간 보장)

위임사는 공직선거법 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일에 투표시간을 보장해야 한다.

제10조(구인계획 우선공지)

위임사는 영화제작사 참여 스태프에 대한 구인계획을 노조에 우선 공지하고, 채용결과를 통보한다.

『전국영화산업노동조합』과 ‘사단법인 한국영화제작가협회’, ‘사단법인 한국영화프로듀서조합’에 교섭권한 및 협약체결권한을 위임한 (주)명필름 외 73개 제작사(위임장 별첨)들을 각각 대리한 『한국영화 사측교섭단』은 위와 같이 2015년도 임금 및 단체협약을 체결한다.

2015년 2월 17일

전국영화산업노동조합
노측 대표교섭위원

한국영화 사측교섭단
사측 대표교섭위원

전국영화산업노동조합 위원장

사단법인 한국영화제작가협회 회장

안 병 호 (인)

이 은 (인)

노측 교섭위원

사측 교섭위원

위원: 이 상 길 (인)

위원: 양 중 곤 (인)

위원: 조 준 형 (인)

위원: 임 지 영 (인)

위원: 권 명 환 (인)

위원: 강 명 찬 (인)

위원: 김 도 형 (인)

위원: 배 장 수 (인)

2015년도

한국영화산업 임금협약

2015. 2. 17.

전국영화산업노동조합
사단법인 한국영화제작가협회
사단법인 한국영화프로듀서조합

[영화산업 2015년 임금협약]

전 문

“전국영화산업노동조합”(이하 “노조”라 한다)과 “한국영화 사측교섭단”(이하 “교섭단”이라 한다)은 헌법 및 노동관계법의 기본이념에 입각하여 노사간의 상호이해와 자율교섭, 신의성실의 원칙 아래 노동조건을 유지개선하고, 노조원의 복리증진을 구현할 목적으로 임금협약을 체결하고 쌍방이 이를 준수이행 할 것을 약속한다.

제1장 총칙

제1조(교섭단체)

①한국영화 사측교섭단(이하 “교섭단”이라 한다)은 사단법인 한국영화제작가협회, 사단법인 한국영화프로듀서조합에 교섭권한 및 협약체결권한을 위임한 제작사(이하 “위임사”라 한다)들을 대리하여, 노조원의 임금 및 노동조건에 관하여 노조와 교섭하는 교섭단체이다.

②교섭단은 사단법인 한국영화제작가협회(이하 “제협”이라 한다), 사단법인 한국영화프로듀서조합(이하 “피지케이”라고 한다)이 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 3호에 규정된 사용자단체로서의 권한과 지위를 가하도록 노력한다.

③노조는 노조원의 임금 및 노동조건에 관하여 교섭하는 영화산업 내 유일한 교섭단체이다.

제2조(임금인상의 원칙)

위임사는 경제성장률과 물가변동 등을 고려하여 적정임금지급 및 실질임금 인상을 위하여 노력한다.

제3조(임금지급의 원칙)

①임금은 월1회 이상 정기적으로 지급되어야 한다.

②전항의 임금지급기간은 프리-프로덕션단계, 프로덕션단계, 포스트-프로덕션단계에 동일하게 적용하며, 지급기일대로 지급이 이루어지지 않을 경우 내주의 작업을 거부 할 수 있다.

③임금계산은 매 월단위로 산정하여 지급함을 원칙으로 하며, 산정의 기준이 되는 지급일은 각 위임사가 사전에 지정한다.

④동조 제1항 및 제3항의 효력은 단체협약 제25조(인력운용에 관한사항)에 의거 채용된 인원들에게도 적용된다.

제3조의2(임금체불의 예방)

①위임사와 노조는 합의한 작품의 임금체불 예방을 위해 영화근로자 임금별도계좌를 운영할 수 있다. 단, 구체적인 방법에 대해 영화산업 노사는 추후 논의하여, 다음 차기 교섭에서 반영하도록 한다.

②임금체불 예방을 위해 제협, 피지케이, 위임사 그리고 노조는 업무적으로 협조한다.

제4조(임금공제의 금지)

위임사는 다음 각 호 이외의 금액을 노조원의 임금에서 임의로 공제하지 못한다. 단 3호와 4호는 노조원의 동의를 득해야 한다.

1. 법령에 부과되는 일체의 제세공과금
2. 건강보험료, 고용보험료, 국민연금보험료
3. 규약에 따라 노조에서 결의한 특별기금
4. 기타 노사가 합의한 사항

제5조(비상시 지불)

위임사는 노조원의 질병, 재해, 출산 기타 근로기준법에서 정한 시급을 요하는 경우, 비용을 충당하기 위하여 임금의 지급을 청구한 때에는 급여 및 제수당 지급기일 전이라도 기왕의 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

제2장 임금

제6조(임금지급의 최저기준)

①제협 및 피지케이 그리고 노조는 단체협약 제10조의 연구사업의 성과를 차기 임금협약에 반영하도록 노력한다.

②영화산업 최저직급의 시간당 최저시간급은 아래의 표에 의하며, 위임사는 근로계약 체결시 “영화산업 최저직급 최저시간급” 이상의 임금 지급을 약속하여야 한다.

--- 아 래 ---

| 〈영화산업 최저직급 최저시간급〉 | |
|-------------------|--------|
| 구분 | 최저시간급 |
| 최저직급 | 5,692원 |

③수습기간은 최초로 고용된 작품(영상물등급위원회 심의를 거친 극영화에 한정함)의 근로계약의 만료일, 또는 수습기간이 3개월에 이를 때 종료한다. 단, (사)영화산업고용복지위원회가 주관하는 ‘영화산업 실무교육’을 2회 수료시 해당 교육기간을 수습기간으로 인정한다.

④위임사는 근로시간이 40시간에 미달하거나, 촬영이 이루어지지 못한 주에도 해당 시간급에 48을 곱한 금액이상의 주급액을 보장하여야 한다.

⑤추가인력 및 대체인력의 임금도 임금협약의 적용을 받으며 기존의 근로자보다 낮은 금액으로 지급할 수 없다.

⑥추가인력 등 일 단위(1일 12시간)로 고용되는 인력(해당직급의 업무를 수행하는 자)의 최저임금 및 직급결정은 위임사에서 정하기로 하되, 아래의 권고사항을 참조하기로 한다.

--- 아 래 ---

| 〈추가인력 최저일급〉 | |
|-------------|---------------|
| 직급 | 금액 |
| 1st | 400,000원 (일급) |
| 2nd | 300,000원 (일급) |
| 3rd | 200,000원 (일급) |
| 4th | 100,000원 (일급) |

제6조의2(임금의 구성항목 및 지급방식)

①임금의 구성항목은 기본급, 주급정액급, 시간외근로수당(연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당), 주휴일 및 유급 휴일수당, 미사용연차휴가근로수당, 기타수당 등으로 구성된다.

②임금의 지급은 임금협약 제3조의 원칙에 따르며, 개별 노사는 아래의 각호에 따라 임금을 지급할 수 있다. 단, 포괄산정의 경우, 전항의 항목 등에 대한 금액을 정확하게 명시해야하며, 약정한 1일 포괄근로시간, 1주 근로일수를 초과하는 경우, 임금협약 제7조에 따라 시간외근로수당을 추가 가산하여 지급하여야 한다.

1.근로시간별 시간급에 기초하여 임금을 지급산정하는 방식

2.개별노사간 약정한 1일 포괄근로시간과 1주 근로일수 등에 기초하여 월 단위 포괄임금으로 지급산정하는 방식

제7조(시간외 근로수당)

①1일 근로시간 8시간을 초과하는 연장근로에 대하여 통상시간급의 50%를 가산하여 지급한다. 단, 단체협약 제29조 제2항에 따라 1일 근로시간 12시간을 초과하는 연장근로에 대하여 통상시간급의 50%를 추가 가산하여 지급한다.

②오후 10시부터 오전 6시까지의 야간근로에 대해서는 통상시간급의 50%를 가산하여 지급한다.

③휴일(단체협 제32조에 명기)근로의 경우 통상시간급의 50%를 가산하여 지급한다. 단, 근로기준법55조에 따라 기존 발생된 유급 휴일수당은 추가 가산하여 지급한다.

④동조 전항들의 각 가산수당은 발생사유마다 할증하여 계산된다.

⑤일단위 고용인력의 경우, 1일 근로시간 12시간을 초과하는 연장근로에 대하여 지급되는 임금에 근로시간당 15%를 가산하여 지급한다.

제8조(미사용 연차휴가 근로수당)

근로기준법에 따라 휴가사용권을 득한 노조원이 이를 사용하지 않고, 근로를 제공한 경우 노조원에게 미사용 연차휴가 근로수당(통상시간급×8시간×1×근로일)을 매월 또는 최종 지급되는 임금에 포함하여 지급한다.

제3장 복리후생

제9조(식사제공)

식사는 합리적인 수준에서 제공하기로 한다.

제10조(복리후생제도 변경)

위임사는 근로조건이 아닌 관행적인 복리후생제도에 대하여 합리적인 사유가 없는 한 노조원에게 불이익한 변경을 하지 않도록 최대한 존중한다.

제4장 4대 보험

제11조(4대 보험 가입 및 관리)

- ① 위임사는 단체협약 체결이후 당해 영화제작에 고용된 노조원들의 명의로 4대 보험에 가입하는 것을 원칙으로 한다.
- ② 위임사는 인적 정보를 4대보험 관리업무 및 업무상 필요 이외에 다른 용도로 사용하지 못한다.
- ③ 위임사는 노조원들이 자신의 보험가입 정보에 대한 열람을 요청할 경우 적극 협조하며, 이를 이유로 불이익을 주어서는 안된다.
- ④ 공동 제작하는 작품의 경우 스태프들과 근로계약을 체결하고 실제 제작을 주관하는 위임사를 가입사업장으로 본다. 단, 실제 제작을 주관하는 위임사가 복수인 경우 지분율에 따라 보험료율을 분담한다.

[영화산업 2015년 임금협약에 관한 부칙]

제1조(임금산정 방법)

- ① 임금협약 제6조의 2에 따라, 영화산업 노사 임금산정은 시간급과 포괄임금으로 할 수 있다.
- ② 전항에 근거하여 영화산업 노사 표준근로계약시 다음 각 호의 1의 방법을 사용하여 임금을 산정한다.
 1. 근로시간별 시간급을 기초하여 임금을 산정하는 경우, 임금협약 제6조의2, 제1항의 임금항목을 합산하여 산정한다.
 2. 개별노사간 약정한 1일 포괄근로시간과 1주 근로일수 등에 기초하여 월 단위 포괄임금으로 지급산정하는 경우, 개별노사간 합의한 1일 포괄근로시간, 1주 근로일수를 기초로 하여 월단위로 환산된 기본급, 제법정수당, 주휴일수당 등을 합산하여 산정한다. 단, 개별노사가 합의한 1일 근로시간에 미달하는 경우에는 약정한 포괄근로시간으로 근로한 것으로 하며, 개별노사가 합의한 1일 근로시간을 초과하는 경우에는 임금협약 제7조에 따른 임금계산방법에 따라 초과 근로에 대한 수당을 월단위로 합계하여 추가 지급해야한다.

제2조(저예산영화의 적용제외)

영화산업공동화와 산업위축을 방지하기 위해 순제작비 10억원 미만의 영화제작의 경우 임금협약 제6조 제2항의 적용을 제외한다. 단, 위임사는 최저임금법을 준수하여야 한다.

제3조(직급인정에 관한 기준)

- ① 단체협약 제10조의 연구사업의 성과를 차기 임금협약에 적용하기로 노력한다.
- ② 촬영/조명 부서의 경력기준은 아래와 같이 정한다. 단, 동 기준은 권고사항이다.

아래 1), 2) 중 한가지에 해당하면 직급 인정함

4th

- 1) 촬영(조명)파트로서 작품경력이 3개월을 넘은 자
- 2) 촬영(조명)파트로서 50회차의 수습기간을 거친 자

3rd

- 1) 촬영(조명)파트(직급무관)로서 3작품 이상 또는 150회차 이상의 경력자
- 2) 촬영(조명)파트 4th로서 2작품 이상 또는 100회차 이상의 경력자

2nd

- 1) 촬영(조명)파트(직급무관)로서 6작품 이상 또는 300회차 이상의 경력자
- 2) 촬영(조명)파트 3rd로서 3작품 이상 혹은 150회차 이상의 경력자

1st

- 1) 촬영(조명)파트(직급무관)로서 8작품 이상 또는 400회차 이상의 경력자
- 2) 촬영(조명)파트 2nd로서 2작품이상 혹은 100회차 이상의 경력자

제4조(유효기간)

본 협약의 유효기간은 체결일로부터 1년으로 한다.

위임사는 체결일 전에도 본협약을 정착하기 위하여 노력한다.

『전국영화산업노동조합』과 ‘사단법인 한국영화제작가협회’, ‘사단법인 한국영화프로듀서조합’에 교섭권한 및 협약체결권한을 위임한 (주)명필름 외 73개 제작사(위임장 별첨)들을 각각 대리한 『한국영화 사측교섭단』은 위와 같이 2015년도 임금 및 단체협약을 체결한다.

2015년 2월 17일

전국영화산업노동조합
노측 대표교섭위원

한국영화 사측교섭단
사측 대표교섭위원

전국영화산업노동조합 위원장

사단법인 한국영화제작가협회 회장

안 병 호 (인)

이 은 (인)

노측 교섭위원

사측 교섭위원

위원: 이 상 길 (인)

위원: 양 중 곤 (인)

위원: 조 준 형 (인)

위원: 임 지 영 (인)

위원: 권 명 환 (인)

위원: 강 명 찬 (인)

위원: 김 도 형 (인)

위원: 배 장 수 (인)

별지 1.

[영화산업 표준근로계약서-시간급용]

사용자(이하‘갑’) (대표)와 근로자(이하‘을’) 는 아래와 같이 근로 계약을 체결하고 성실히 이행할 것을 약속한다.

아 래

제1조(계약의 목적)

본 계약은 근로조건에 관한 기준과 양 당사자 간의 권리의무를 명확히 정하기 위함이다.

제2조(계약의 대상)

① 본 계약의 대상이 되는 영화(이하 ‘본 건 영화’라 함)의 정보는 다음 각 호와 같다.

1. 영화제목 :
2. 감 독 :
3. 런닝타임 :
4. 화 면 :
5. 사 운 드 :
6. 본 건 영화의 주요 촬영지역 :
7. (예상)회차 :
8. (예상)제작기간 : 20 . . . ~ 20 . . .

| 프리프로덕션 | 프로덕션 | 포스트프로덕션 |
|--------|------|---------|
| ~ | ~ | ~ |

② 전항의 제6호 내지 제7호가 변경되는 경우 ‘갑’은 ‘을’에게 사전 고지하여야 한다.

제3조(계약의 기간)

①본 건의 영화계약기간은 영화를 제작하는 프리프로덕션 단계, 프로덕션 단계, 포스트프로덕션 단계에 관하여 한정한다.

②전항에 따른 계약기간은 20 년 월 일부터 20 년 월 일까지로 한다. 단, ‘갑’의 계약연장 또는 갱신의 통지가 없는 한 계약기간 만료로 이 계약에 기초한 근로관계는 종료된 것으로 본다.

제4조(‘을’의 종사업무)

① ‘갑’과 ‘을’은 본건 영화에 필요한 ‘을’의 소속부서(직위) 및 담당업무에 관하여 다음 각 호와 같이 정한다.

1. 소속부서 :
2. 직 위 :
3. 담당업무 :

② ‘갑’은 각 제작단계별 ‘을’의 세부업무에 관하여 다음 각 호와 같이 정한다.

1. 프리프로덕션 단계 :
2. 프로덕션 단계 :
3. 포스트프로덕션 단계 :

제5조(근로시간 및 휴게)

① 근로시간

1. 법정기준 근로시간은 1주 40시간제를 적용하되, 영화산업 노사 단체협약에 따라 주 40시간을 초과하여 연장근로 할 수 있다.
2. 영화산업 1일 근로시간은 12시간, 1주 근로시간은 52시간을 원칙으로 한다.
3. 다음 각 호의 경우는 이를 근로시간으로 본다. 단, 근로시간 중의 휴게시간, 통상적인 출퇴근시간(서울 및 경기도 권역내 편도1시간이내)은 근로시간이 아니다.
 - 1) 통상적으로 출퇴근시간(편도1시간, 경기도 권역)이 아닌 원거리 로케이션으로 인한 이동시간
 - 2) 촬영을 위한 준비, 정리, 대기, 이동시간 등
 - 3) ‘갑’의 지휘 하에서 ‘을’이 근로를 제공한 시간
 - 4) 개별노사간에 협의하여 승인한 시간()

② ‘갑’은 ‘을’에게 근로시간이 4시간인 경우 30분이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

③ 본 건 영화제작을 이유로 갑이 채용한 근로자들 중 과반수를 대표하는 자(근로자 대표)와 서면합의 하여 다음 각 호의 사항을 시행할 수 있다.

1. 1일 12시간 및 1주 52시간 초과하는 연장근로
2. 주휴일 및 휴게시간 변경
3. 기타 위임사와 합의할 사항

④ 근로시간 및 휴게시간의 측정은 ‘갑’이 기록하며, ‘을’이 확인한 후 인정한다.

제6조(임금)

① ‘을’의 임금액

| 구분 | 프리 프리덕션 | 프리덕션 | 포스트 프로덕션 |
|------------------|---------|------|----------|
| 시간급 | 원 | 원 | 원 |
| 통상주급액 | 원 | 원 | 원 |
| *통상주급액 : 시간급×48H | | | |

② 임금구성항목 및 계산방법

1. 매월 1회 지급되는 임금은 주단위로 산정된 임금의 합으로 한다.
2. 임금의 구성항목은 기본급, 주급정액급, 시간외근로수당(연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당), 주휴일 및 유급 휴일수당, 미사용연차휴가근로수당, 기타수당 등으로 구성된다.
3. 시간외 근로수당 중 연장근로수당은 1일 근로시간 8시간을 초과하는 연장근로에 대해 통상시간급 50%를 가산하며, 노사 단체협약에 따라 1일 근로시간 12시간 초과하는 연장근로에 대하여 통상시간급의 50%를 추가 가산하여 지급한다. 이외 야간근로수당과 휴일근로수당은 통상시간급의 50%를 가산하여 지급한다.
4. 연차휴가수당은 “통상시간급×8시간”로 산정된 금액을 지급한다.
5. 연차휴가를 사용하지 않고 근로한 경우, “통상시간급×8시간×근로제공일”로 산정된 금액을 미사용연차휴가근로수당으로 지급한다.

③ 임금지급방법

‘갑’은 월급여에서 근로소득세 및 사회보험료(국민연금, 건강보험, 고용보험)중 근로자 부담 분을 공제한 후, 아래 ‘을’의 계좌로 매월 ()일에 지급한다(휴일의 경우는 전일 지급원칙으로 한다). 다만 ‘을’의 요청 시 지급방법을 별도로 정할 수 있다.

[※입금계좌 : 은행 / 예금주 계좌번호]

제7조(실비변상)

‘갑’은 ‘을’이 제4조에서 정한 업무수행과 관련하여 부대적으로 지출한 진행비 등 기타 비용에 대하여 영수증을 제출한 날로부터 ()일 이내에 지급한다. 다만 증빙서류의 범위에 관해서는 ‘갑’과 ‘을’ 상호 간에 협의한다.

제8조(휴일 및 휴가)

① 휴일

1. ‘갑’은 ‘을’이 1주간의 소정근로일을 개근하면 1일의 유급휴일을 부여하여야 한다.
2. 주휴일은 매주 ()요일로 한다. 다만, ‘갑’이 업무상 부득이한 사정으로 주휴일을 변경하고자 하는 경우에는 최소 주휴일 24시간 이전에 해당 사업 스태프(근로자)대표와 합의하여야 하며, 주휴일 변경의 간격은 7일 이내로 한다.

② 휴가

1. ‘갑’은 제3조(계약의 기간)이 1년 이상인 경우, 8할 이상을 출근한 ‘을’에게 15일의 연차유급휴가를 주어야 한다.
2. ‘갑’은 제3조(계약의 기간)이 1년 미만인 경우, 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 ‘을’에게 주어야 한다.
3. ‘갑’은 근로기준법에 명시된 연차휴가, 생리휴가, 산전후휴가 등의 발생요건을 ‘을’이 충족하는 경우, 휴가사용을 보장한다.
4. 전항의 휴가 이외의 기타 특별휴가, 병가, 공가 등은 단체협약에 의한다.

제9조(‘을’의 의무)

- ① ‘을’은 본 건 영화제작이 원활하게 진행될 수 있도록 업무수행에 최선을 다하여야 한다.
- ② ‘을’은 업무와 관련하여 ‘갑’ 또는 ‘갑’이 위임한 상급자의 지시를 따라야 한다.
- ③ ‘을’은 ‘갑’의 동의가 없는 한 근로계약기간 중 관련업에 겸직하거나 제3자와 거래할 수 없으며, ‘갑’의 경영상 이익에 반하는 행위를 하지 않는다.
- ④ ‘을’은 업무수행 중 습득한 모든 정보에 대해 기밀로 유지하여야 하며, 계약기간 만료 후에도 ‘갑’의 동의 없이 관련정보를 유출해서는 안 된다.
- ⑤ ‘을’은 일신상의 사유로 사직하는 경우 사직일로부터 30일 이전에 사직의 의사를 ‘갑’에게 서면으로 통지하고, 사직일 까지 성실히 근무하며 업무 인수인계를 완료한다.
- ⑥ ‘을’은 한국영화계의 일반적인 제작 및 배급방식에 따라 진행되는 메이킹필름의 제작, DVD 등의 제작, 영화의 홍보 및 광고물의 제작 등을 위하여 필요한 촬영 및 코멘터리 작업 등을 위한 ‘갑’의 협조요청에 응할 수 있다.

제10조(계약의 변경 및 갱신)

- ① ‘갑’은 제3조의 계약기간을 연장 또는 단축하여야 할 업무상 사유가 발생할 경우, 사유발생일로부터

30일 이전에 ‘을’에게 통보하도록 한다.

- ② 계약기간 도중 임금 및 기간 기타 근로조건에 변경이 필요한 경우 ‘갑’과 ‘을’이 협의하여 정하며, 임금, 계약기간, 근로시간 변경사항에 대해서는 별도 서면으로 작성하여야 한다.
- ③ 본건의 계약기간이 만료되었음에도 불구하고 ‘을’의 근로제공에 관하여 ‘갑’이 이의를 제기하지 않는 경우에는 동 계약은 기간의 정함이 없는 계약으로 변경된 것으로 본다.
- ④ 제3항의 목시적으로 갱신된 계약을 ‘을’은 언제든지 해지할 수 있다.
- ⑤ 목시적으로 갱신된 계약의 근로조건은 종전의 계약과 동일한 것으로 본다.

제11조(4대 보험 가입)

- ① ‘갑’은 본 근로계약에 따라 ‘을’에 대한 4대 보험 취득신고를 하며 관련 업무를 차질 없이 이행하도록 한다.
- ② ‘갑’은 ‘을’이 자신의 4대 보험 가입정보에 관한 확인을 요청할 경우 이에 응한다.

제12조(산업안전과 재해보상 조치)

- ① ‘갑’은 ‘을’이 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 책임을 다한다.
- ② ‘갑’은 위험한 장면 촬영 등 작업안전상 위해요소 발견이 예상되는 경우 직종과 업무에 적합한 검정 합격품의 안정장구 지급하여 ‘을’에 대한 안전배려의무를 다해야 한다. 또한 ‘을’은 안전보건조치에 관한 ‘갑’의 제반 지시를 성실히 따라야 한다.
- ③ ‘갑’은 ‘을’이 업무상 재해를 입은 경우, 산업재해보상보험법에 따라 보상받을 수 있도록 관련 업무처리에 성실히 협조한다.
- ④ ‘갑’은 재해발생시 ‘을’이 영화인신문고에 산업재해 관련절차의 처리를 의뢰하는 경우 영화인신문고의 절차진행에 협조하여야 한다.

제13조(징계와 손해배상책임)

- ① ‘갑’은 ‘을’이 제9조의 의무를 다하지 않은 경우 그 경중에 따라 경고, 감봉, 해고 등의 징계를 할 수 있다. 이때 노조 또는 스태프(근로자)대표가 포함된 징계위원회를 구성하여 징계대상자에게 소명기회를 부여하여야 한다.
- ② ‘갑’은 ‘을’을 해고하고자 하는 경우 해고일로부터 30일 전에 ‘을’에게 그 의사를 서면 통지해야 한다. 다만 ‘을’이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ ‘을’의 고의 또는 중과실로 인하여 ‘갑’에게 재산상 손해가 발생한 경우 ‘을’은 제1항의 징계조치와 별도로 손해배상책임을 부담한다. 다만 ‘을’의 업무의 특성상 손해발생의 위험이 상존하는 경우이거나 손해발생의 원인이 업무와 관련된 정당한 행위로 인한 것이라면 그 책임이 감면될 수 있다.
- ④ 징계 및 해고가 지방노동위원회 또는 확정판결에서 부당하다고 인정되었을 경우, ‘갑’은 재심청구나 항소여부에 관계없이 지방노동위원회의 결정 또는 법원의 확정판결을 이행 한다.

제14조(계약의 해지)

- ① ‘을’은 개인사정에 의해 부득이하게 ‘갑’과의 계약기간을 이행하지 못하는 경우, 해지하고자 하는 날로부터 30일전에 ‘갑’에게 서면 통지하여야 한다.
- ② ‘을’은 계약체결이후 30일 이내 작업이 개시되지 않거나, 작업중단이 30일을 초과하는 경우 계약을 해지할 수 있다.

- ③ ‘갑’이 제6조에 명시된 임금액을 정해진 기일에 전액지급하지 않은 경우 ‘을’은 ‘갑’에게 14일 이내에 의무를 이행할 것을 최고하고, 그 기간 내에 이행되지 않으면 ‘을’은 계약을 해지할 수 있다.
- ④ ‘갑’은 회사의 사실상의 도산, 촬영한 필름의 망실, 주요 배우 및 주요 스태프의 사망 또는 질병, 기타 천재지변 등 불가항력적인 여건으로 인하여 본 건 영화의 제작이 더 이상 불가능 할 때 계약을 해지할 수 있다.
- ⑤ 위 제2항, 제3항, 제4항의 계약해지의 효력은 제9조 및 제13조에도 불구하고, 상대방이 계약해지 통지서를 받은 즉시 발생한다.

제15조(금품청산)

‘갑’은 계약기간이 만료되었거나 본 계약이 해지된 경우 그 만료일 또는 해지일로 부터 14일 이내에 ‘을’에게 임금 등 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만 계약기간 연장 등 특별한 사정이 있는 경우에는 청산기일에 관하여 당사자 간의 서면합의하에 별도로 정할 수 있다.

제16조(계약의 전속)

- ① ‘을’은 본인의 근로제공을 ‘갑’의 동의 없이 제3자에게 대리·대행케 할 수 없다.
- ② ‘갑’은 ‘을’의 동의 없이 본 계약상 사용자의 지위를 제3자에게 이전하지 않는다.

제17조(크레딧 명기)

- ① ‘갑’은 본 건 영화의 극장상영 프린트를 포함한 모든 제작물에 ‘을’의 소속부서, 직위와 성명을 명기한다. 계약기간 도중에 계약이 해지된 경우에는 ‘을’의 근로제공기간을 고려하여 ‘갑’과 ‘을’이 협의하여 결정한다. 다만 제13조 제2항 단서에 의거 징계 해고된 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 크레딧 표기의 크기, 위치, 표시방법은 한국영화계의 관례에 따라 ‘갑’이 결정한다.
- ③ ‘갑’은 극장 상영 프린트를 포함한 모든 영상제작물의 엔딩크레딧에 노조명을 명시하며, 구체적인 표시물은 노사 합의한 규격의 로고로 한다.

제18조(권리의 귀속)

- ① 본 건 영화와 관련하여 ‘을’이 제공한 모든 근로의 결과물은 ‘갑’에게 영구적으로 귀속된다. ‘갑’은 국내외를 포함하여 본 건 영화의 극장 상영 및 재상영, 홈비디오, 공중파 TV 및 유료·무료를 불문한 케이블 TV, 위성방송의 방영, 비디오CD, DVD, OST 음반의 제작 및 배포, 인터넷 전송, 모바일 서비스, 게임, DMB 전송, 도서의 출판, 캐릭터의 사용, 속편의 제작, 리메이크권을 포함한 2차적 저작권의 작성권, 해외 수출 등 본 건 영화로부터 발생 및 파생 가능한 직간접적인 모든 지적재산권의 유일하고 독점적인 권리자가 된다.
- ② ‘갑’은 본 건 영화의 배급, 개봉, 홍보를 위하여 ‘을’의 이름, 목소리, 초상, 자전적 자료 등을 사용할 수 있다.

제19조(신의성실과 사정변경)

‘갑’과 ‘을’은 이 계약에서 정한 바를 성실하게 이행할 의무가 있다. 다만 사정변경에 의하여 계약기간 도중 임금 및 기간 기타 근로조건의 변경이 필요한 경우에는 ‘갑’과 ‘을’이 합의하여 정한다.

제20조(분쟁의 해결)

본 계약과 관련하여 ‘갑’과 ‘을’ 사이에 발생한 분쟁에 대해서는 우선 ‘영화인신문고’를 통한 해결을 모색

하도록 한다. 다만 부득이하게 민사소송이 제기된 경우 서울중앙지방법원을 전속 관할법원으로 한다.

제21조(준용)

본 계약서에서 명시되지 아니한 사항은 ‘갑’의 취업규칙, 단체협약 및 노동관계법령, 민법 등 기타법령 그리고 한국영화계의 관행에 의한다.

“상기 계약의 성립을 증명하기 위하여 ‘갑’과 ‘을’은 본 계약서를 2부 작성하여 각각 서명 또는 날인한 후 각 1부씩 보관한다.”

20 년 월 일

[갑] 사업체명 : (인)
사업자등록번호 :
대 표 :
소재지 :
전화 :

[을] 성 명 : (인)
주민등록번호 :
주 소 :
전화 :

별지 2.

[영화산업 표준근로계약서-포괄임금용]

사용자(이하'갑') (대표)와 근로자(이하'을') 는 아래와 같이 근로 계약을 체결하고 성실히 이행할 것을 약속한다.

아 래

제1조(계약의 목적)

본 계약은 근로조건에 관한 기준과 양 당사자 간의 권리의무를 명확히 정하기 위함이다.

제2조(계약의 대상)

① 본 계약의 대상이 되는 영화(이하 '본 건 영화'라 함)의 정보는 다음 각 호와 같다.

1. 영화제목 :
2. 감독 :
3. 런닝타임 :
4. 화면 :
5. 사운드 :
6. 본 건 영화의 주요 촬영지역 :
7. (예상)회차 :
8. (예상)제작기간 : 20 . . . ~ 20 . . .

| 프리프로덕션 | 프로덕션 | 포스트프로덕션 |
|--------|------|---------|
| ~ | ~ | ~ |

② 전항의 제6호 내지 제7호가 변경되는 경우 '갑'은 '을'에게 사전 고지하여야 한다.

제3조(계약의 기간)

①본 건의 영화계약기간은 영화를 제작하는 프리프로덕션 단계, 프로덕션 단계, 포스트프로덕션 단계에 관하여 한정한다.

②전항에 따른 계약기간은 20 년 월 일부터 20 년 월 일까지로 한다. 단, '갑'의 계약연장 또는 갱신의 통지가 없는 한 계약기간 만료로 이 계약에 기초한 근로관계는 종료된 것으로 본다.

제4조('을'의 종사업무)

① '갑'과 '을'은 본건 영화에 필요한 '을'의 소속부서(직위) 및 담당업무에 관하여 다음 각 호와 같이 정한다.

1. 소속부서 :
2. 직 위 :
3. 담당업무 :

② '갑'은 각 제작단계별 '을'의 세부업무에 관하여 다음 각 호와 같이 정한다.

1. 프리프로덕션 단계 :
2. 프로덕션 단계 :
3. 포스트프로덕션 단계 :

제5조(근로시간 및 휴게)

① 근로시간

1. 법정기준 근로시간은 1주 40시간제를 적용하되, 영화산업 노사 단체협약에 따라 주 40시간을 초과하여 연장근로 할 수 있다.
2. 영화산업 1일 근로시간은 12시간, 1주 근로시간은 52시간을 원칙으로 한다.
3. 1일 포괄근로시간, 1주 근로일수를 아래와 같이 약정한다.

| 구분 | 프리 프리덕션 | 프리덕션 | 포스트 프로덕션 |
|-----------|---------|------|----------|
| 1일 포괄근로시간 | 시간 | 시간 | 시간 |
| 1주 근로일수 | 일 | 일 | 일 |

4. 다음 각 호의 경우는 이를 근로시간으로 본다. 단, 근로시간 중의 휴게시간, 통상적인 출퇴근시간(서울 및 경기도 권역내 편도1시간이내)은 근로시간이 아니다.
 - 1) 통상적으로 출퇴근시간(편도1시간, 경기도 권역)이 아닌 원거리 로케이션으로 인한 이동시간
 - 2) 촬영을 위한 준비, 정리, 대기, 이동시간 등
 - 3) ‘갑’의 지휘 하에서 ‘을’이 근로를 제공한 시간
 - 4) 개별노사간에 협의하여 승인한 시간)
- ② ‘갑’은 ‘을’에게 근로시간이 4시간인 경우 30분이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ③ 본 건 영화제작을 이유로 갑이 채용한 근로자들 중 과반수를 대표하는 자(근로자 대표)와 서면합의 하여 다음 각 호의 사항을 시행할 수 있다.
 1. 1일 12시간 및 1주 52시간 초과하는 연장근로
 2. 주휴일 및 휴게시간 변경
 3. 기타 위임사와 합의할 사항
- ④ 근로시간 및 휴게시간의 측정은 ‘갑’이 기록하며, ‘을’이 확인한 후 인정한다.

제6조(임금)

①월 포괄임금 내역

| 구분 | 프리 프리덕션 | 프리덕션 | 포스트 프로덕션 |
|---------|---------|------|----------|
| 시간급 | 원 | 원 | 원 |
| 기본급 | 원 | 원 | 원 |
| 연장근로수당 | 원 | 원 | 원 |
| 월 포괄지급액 | 원 | 원 | 원 |

*기본급 : {(시간급×8시간×1주 평균근로일수)+주휴 8시간}×4.345주
 **연장근로수당 : 시간급×(1일 약정 포괄근로시간-8시간)×1.5×1주 평균근로일수×4.345주
 ***월 포괄지급액 : 기본급+연장근로수당

② 임금구성항목 및 계산방법

1. 매월 1회 지급되는 임금은 주단위로 산정된 임금의 합으로 한다. 단, 개별노사가 합의한 1일 근로시간에 미달하는 경우에는 약정한 포괄근로시간으로 근로한 것으로 하며, 개별노사가 합의한 1일 근로시간을 초과하는 경우에는 노사단체협약에 따라 아래 임금계산방법에 따라 초과 근로에 대한 수당을

제9조('을'의 의무)

- ① '을'은 본 건 영화제작이 원활하게 진행될 수 있도록 업무수행에 최선을 다하여야 한다.
- ② '을'은 업무와 관련하여 '갑' 또는 '갑'이 위임한 상급자의 지시를 따라야 한다.
- ③ '을'은 '갑'의 동의가 없는 한 근로계약기간 중 관련업에 겸직하거나 제3자와 거래할 수 없으며, '갑'의 경영상 이익에 반하는 행위를 하지 않는다.
- ④ '을'은 업무수행 중 습득한 모든 정보에 대해 기밀로 유지하여야 하며, 계약기간 만료 후에도 '갑'의 동의 없이 관련정보를 유출해서는 안 된다.
- ⑤ '을'은 일신상의 사유로 사직하는 경우 사직일로부터 30일 이전에 사직의 의사를 '갑'에게 서면으로 통지하고, 사직일 까지 성실히 근무하며 업무 인수인계를 완료한다.
- ⑥ '을'은 한국영화계의 일반적인 제작 및 배급방식에 따라 진행되는 메이킹필름의 제작, DVD 등의 제작, 영화의 홍보 및 광고물의 제작 등을 위하여 필요한 촬영 및 코멘터리 작업 등을 위한 '갑'의 협조요청에 응할 수 있다.

제10조(계약의 변경 및 갱신)

- ① '갑'은 제3조의 계약기간을 연장 또는 단축하여야 할 업무상 사유가 발생할 경우, 사유발생일로부터 30일 이전에 '을'에게 통보하도록 한다.
- ② 계약기간 도중 임금 및 기간 기타 근로조건에 변경이 필요한 경우 '갑'과 '을'이 협의하여 정하며, 임금, 계약기간, 근로시간 변경사항에 대해서는 별도 서면으로 작성하여야 한다.
- ③ 본건의 계약기간이 만료되었음에도 불구하고 '을'의 근로제공에 관하여 '갑'이 이의를 제기하지 않는 경우에는 동 계약은 기간의 정함이 없는 계약으로 변경된 것으로 본다.
- ④ 제3항의 묵시적으로 갱신된 계약을 '을'은 언제든지 해지할 수 있다.
- ⑤ 묵시적으로 갱신된 계약의 근로조건은 종전의 계약과 동일한 것으로 본다.

제11조(4대 보험 가입)

- ① '갑'은 본 근로계약에 따라 '을'에 대한 4대 보험 취득신고를 하며 관련 업무를 차질 없이 이행하도록 한다.
- ② '갑'은 '을'이 자신의 4대 보험 가입정보에 관한 확인을 요청할 경우 이에 응한다.

제12조(산업안전과 재해보상 조치)

- ① '갑'은 '을'이 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 책임을 다한다.
- ② '갑'은 위험한 장면 촬영 등 작업안전상 위해요소 발견이 예상되는 경우 직종과 업무에 적합한 검정 합격품의 안전장구 지급하여 '을'에 대한 안전배려의무를 다해야 한다. 또한 '을'은 안전보건조치에 관한 '갑'의 제반 지시를 성실히 따라야 한다.
- ③ '갑'은 '을'이 업무상 재해를 입은 경우, 산업재해보상보험법에 따라 보상받을 수 있도록 관련 업무처리에 성실히 협조한다.
- ④ '갑'은 재해발생시 '을'이 영화인신문고에 산업재해 관련절차의 처리를 의뢰하는 경우 영화인신문고의 절차진행에 협조하여야 한다.

제13조(징계와 손해배상책임)

- ① '갑'은 '을'이 제9조의 의무를 다하지 않은 경우 그 경중에 따라 경고, 감봉, 해고 등의 징계를 할 수 있다. 이때 노조 또는 스태프(근로자)대표가 포함된 징계위원회를 구성하여 징계대상자에게 소명기회

를 부여하여야 한다.

- ② ‘갑’은 ‘을’을 해고하고자 하는 경우 해고일로부터 30일 전에 ‘을’에게 그 의사를 서면 통지해야 한다. 다만 ‘을’이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ ‘을’의 고의 또는 중과실로 인하여 ‘갑’에게 재산상 손해가 발생한 경우 ‘을’은 제1항의 징계조치와 별도로 손해배상책임을 부담한다. 다만 ‘을’의 업무의 특성상 손해발생의 위험이 상존하는 경우이거나 손해발생의 원인이 업무와 관련된 정당한 행위로 인한 것이라면 그 책임이 감면될 수 있다.
- ④ 징계 및 해고가 지방노동위원회 또는 확정판결에서 부당하다고 인정되었을 경우, ‘갑’은 재심청구나 항소여부에 관계없이 지방노동위원회의 결정 또는 법원의 확정판결을 이행 한다.

제14조(계약의 해지)

- ① ‘을’은 개인사정에 의해 부득이하게 ‘갑’과의 계약기간을 이행하지 못하는 경우, 해지하고자 하는 날로부터 30일전에 ‘갑’에게 서면 통지하여야 한다.
- ② ‘을’은 계약체결이후 30일 이내 작업이 개시되지 않거나, 작업중단이 30일을 초과하는 경우 계약을 해지할 수 있다.
- ③ ‘갑’이 제6조에 명시된 임금액을 정해진 기일에 전액지급하지 않은 경우 ‘을’은 ‘갑’에게 14일 이내에 의무를 이행할 것을 최고하고, 그 기간 내에 이행되지 않으면 ‘을’은 계약을 해지할 수 있다.
- ④ ‘갑’은 회사의 사실상의 도산, 촬영한 필름의 망실, 주요 배우 및 주요 스태프의 사망 또는 질병, 기타 천재지변 등 불가항력적인 여건으로 인하여 본 건 영화의 제작이 더 이상 불가능 할 때 계약을 해지할 수 있다.
- ⑤ 위 제2항, 제3항, 제4항의 계약해지의 효력은 제9조 및 제13조에도 불구하고, 상대방이 계약해지 통지서를 받은 즉시 발생한다.

제15조(금품청산)

‘갑’은 계약기간이 만료되었거나 본 계약이 해지된 경우 그 만료일 또는 해지일로부터 14일 이내에 ‘을’에게 임금 등 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만 계약기간 연장 등 특별한 사정이 있는 경우에는 청산기일에 관하여 당사자 간의 서면합의하에 별도로 정할 수 있다.

제16조(계약의 전속)

- ① ‘을’은 본인의 근로제공을 ‘갑’의 동의 없이 제3자에게 대리·대행케 할 수 없다.
- ② ‘갑’은 ‘을’의 동의 없이 본 계약상 사용자의 지위를 제3자에게 이전하지 않는다.

제17조(크레딧 명기)

- ① ‘갑’은 본 건 영화의 극장상영 프린트를 포함한 모든 제작물에 ‘을’의 소속부서, 직위와 성명을 명기한다. 계약기간 도중에 계약이 해지된 경우에는 ‘을’의 근로제공기간을 고려하여 ‘갑’과 ‘을’이 협의하여 결정한다. 다만 제13조 제2항 단서에 의거 징계 해고된 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 크레딧 표기의 크기, 위치, 표시방법은 한국영화계의 관례에 따라 ‘갑’이 결정한다.
- ③ ‘갑’은 극장 상영 프린트를 포함한 모든 영상제작물의 엔딩크레딧에 노조명을 명시하며, 구체적인 표시물은 노사 합의한 규격의 로고로 한다.

제18조(권리의 귀속)

