

2024년 임금 및 단체교섭 방침

WAGE AND COLLECTIVE BARGAINING POLICY 2024



KUPST.org
공공과학기술연구노동조합

□ 차 례 □

쪽	제목		
1	1. 교섭 목표		
2	2. 교섭 방침		
3	3. 요구안		
3	1) 임금협약 요구안		
6	2) 단체협약 요구안		
6	(1) 공동요구안	21	(2) 권장요구안
6	○ 총칙	21	○ 조합활동
7	○ 조합 활동		
10	○ 단체교섭	21	○ 사회적 책무, 기후정의, 경영 등
12	○ 경영		
12	○ 인사	23	○ 인사
13	○ 비정규직	25	○ 교육, 훈련
14	○ 고용안정 및 고용보장		
16	○ 임금	26	○ 임금
16	○ 노동자 인권·개인정보 보호와 감시	27	○ 복리후생
		28	○ 휴가
18	○ 성평등, 여성권 보장, 모성보호	30	○ 성평등, 여성권 보장, 모성보호
19	○ 노동쟁의	34	○ 안전보건과 재해보상
20	○ 부칙		
36	4. 임단협 요구안과 잠정 합의안 심의 절차		

공공과학기술연구노동조합

2024년 임금 및 단체교섭 방침

1. 교섭 목표

1) 임금교섭

① 실질임금 인상

- 공공부분 인상률 2.5%, 2024년 최저임금 2.5% 인상
- 2024년 경제성장률 2.6%, 물가인상률 2.6%, 금리 등 전반적인 경제 여건을 고려한 실질임금 인상

② 임금 격차, 차등폭 축소 등 불평등 구조 개선

- 직종, 직급에 따른 격차 해소
- 연봉, 성과급 차등제도 철폐와 차등폭 축소

③ 직무급제 도입 등 임금제도 개악 저지

- 윤석열 정부가 공공부분 도입을 강요하는 직무급제 저지
- 각종 임금제도 개악 저지

2) 단체교섭

- ① 차별 철폐: 직종, 직급에 따른 차별 제도 철폐, 비정규직, 무기계약직에 대한 임금, 인사, 교육훈련, 복지 등 차별 철폐

- ② 노동조합 활동 및 권리 확대: 각종 위원회 등 인사경영 참여
- ③ 조합원 권리 보호 확대: 직장내괴롭힘, 성희롱 사건 등 고충 사건 피해자 보호제도 강화 등
- ④ 출산 및 육아 관련 권리 확대: 출산 휴가일수 및 수당 확대, 육아 휴직, 근로시간 단축제도 확대
- ⑤ 정년 연장: 국민연금 수급 연령에 맞춘 정년 개정, 정년 후 재고용 제도 확대
- ⑥ 근무제도 개선: 재량근무제, 탄력근무제 등 근로시간 제도 개선
- ⑦ 근로시간 단축: 주 4.5일제 등 근로시간 단축 적극 검토
- ⑧ 기후위기 대응을 위한 노사 역할 강화

2. 교섭 방침

1) 임금교섭

- ① 임금 인상 요구안: 총액 대비 2.5% + ∞
 - 과학기술계 출연연은 과기부 6월 활성화 방안 중 인건비 경직성 완화 부분을 최대한 활용하여 최대 인상 요구
 - 과학기술 특성화 대학은 공공기관 해제 이후 자율성 최대 활용해 요구
 - 그 외 사업장은 경제성장률, 물가인상률, 소득분배 개선에 근거 6.6% 이상 인상 요구
- ② 동종 유사 업무에 종사하는 정규직과 무기계약직 임금 차별 해소
 - 무기계약직 인건비 인상률 상향 조정 등으로 임금 차별 해소
- ③ 평가에 따른 연봉, 성과급 등 임금의 차등을 철폐하거나 차등폭 대폭 축소
- ④ 윤석열 정부가 추진하는 직무급제 도입 등 임금제도 개악 저지

- 정부 지침 등에 따른 어떠한 형태, 명목이 있더라도 직무급제 또는 이와 유사한 임금제도 도입은 절대 불가
- 정부 보고용으로 직무급제 명칭 도입도 불가

2) 단체교섭 방침

- ① 단체교섭 갱신, 신규 체결의 경우 우리 노조 모범안(첨부) 요구
- ② 지부 요구안의 경우 노조 모범안과 상충 불가, 중앙위원회 승인 후 확정
- ③ 차별 철폐 등 단체교섭 주요 목표 쟁취를 위한 조합원 교육, 선전홍보, 투쟁 계획 함께 수립해 진행

3. 요구안

1) 임금협약 요구안

전 문

공공과학기술연구노조(이하 '조합'이라 한다)과 000원(이하 '사용자'라 한다)은 헌법과 노동관계법의 근본 취지에 따라 상호 이해와 신뢰로 조합 활동의 제반 여건을 유지·개선하고, 노동조건 및 관련 제도를 개선함으로써 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위 향상을 꾀하며, 공공성과 공익성에 기반한 공공·연구기관의 올바른 위상 확립과 안정적인 발전을 도모하기 위하여 이 임금협약을 체결하며 쌍방의 신의와 성실로써 엄정히 준수·

이행할 것을 약속한다.

제1조 (효력) ① 이 협약의 효력은 이에 저촉되는 취업규칙의 효력에 우선하며, 조합원과 맺은 여타의 개별적 노동계약에 우선한다.

② 단체협약과 이 협약의 각 조항이 상충하는 경우 조합 또는 조합원에게 유리한 조항이 유효한 것으로 본다.

제2조 (적용범위) 이 협약은 000원에 종사하는 모든 직원에게 정규직·비정규직을 불문하고 동등하게 적용된다.

제3조 (임금의 원칙) ① 사용자는 조합원의 표준생계비를 기준으로 하는 임금의 지급 및 매 1년 단위로 물가변동 및 실질경제성장률에 따른 임금인상을 통하여 실질임금에 반영하도록 한다.

② 사용자는 임금 및 임금과 관련된 모든 취업규칙을 제정 또는 개정할 때에는 조합과 합의하여야 한다.

③ 사용자는 조합원의 임금을 어떠한 명목과 이유로도 종전보다 저하시킬 수 없다.

제4조 (임금의 정의) 이 협약에서 통상임금과 평균임금에 대한 정의는 다음 각 호에 의한다.

① 통상임금이라 함은 조합원에게 정기적, 일률적으로 소정 노동에 대하여 지급하기로 정한 임금을 말한다.

② 평균임금이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 간에 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며, 취업 후 3개월 미만도 이에 준한다. 다만 연 단위로 산정되는 임금은 그 총액을 월할 계산하여 임금총액에 산입한다.

제5조 (적용기간) 조합원의 임금인상은 매년 임금 또는 단체교섭을 통하여 결정하며, 타결시점과 무관하게 매년 1월 1일부터 소급 적용한다.

제6조 (임금인상) 사용자는 조합원의 임금을 전년도 총액대비 6.6% + α 인상한다.

제7조 (임금의 임의공제 금지) 사용자는 조합원의 임금 중에서 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 임금을 임의로 공제하지 못한다.

- ① 제 세금 및 법령에 정한 사항
- ② 노동조합비
- ③ 상조회 회비
- ④ 노동조합에서 결의된 사항
- ⑤ 건강보험, 고용보험, 국민연금 등 법정공제액
- ⑥ 사용자에게 대부 받은 원금 및 이자
- ⑦ 기타 사용자와 조합이 합의한 사항

지부별(특성별) 보충협약¹⁾

제8조(성과 차등에 관한 노사합의)²⁾

제9조(선택적 복지제도)

제10조(각종 수당).....

.....

부 칙

제1조 (명칭변경) 이 협약은 조합과 사용자의 명칭 또는 대표자가 변경되

있을 때에도 유효하다.

제2조 (협약의 해석과 효력) ① 이 협약의 해석을 위하여 회의록을 두며, 조합과 사용자 쌍방의 견해가 다른 경우에는 일방이 임의로 해석할 수 없으며, 노동위원회에 해석을 의뢰할 경우 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청해야 한다.

② 이 협약 이전에 기 체결된 협약의 효력에 대해서는, 이 협약과 상충·중복되는 부분은 이 협약을 적용하며, 이 협약에서 다루지 않았거나 해당 사업장에 국한된 내용에 대해서는 해당 사업장과 체결한 협약을 적용한다.

제3조 (유효기간) 이 협약의 유효기간은 2023년 12월 31일까지로 한다. 다만 유효기간 만료 후에도 새로운 협약이 체결되지 않았을 때에는 종전협약의 효력은 유지된다.

제4조 (협약의 보관) 이 협약을 증거하기 위해 3부를 작성하여 조합과 사용자는 각각 1부씩 보관하고, 1부는 행정관청에 신고한다.

제5조 (관계법령의 준용) 이 협약에 명시되지 아니한 노동조건은 제반 노동관계 법규 및 관례에 따른다.

2024. 0. 0

공공과학기술연구노조

한국0000연구원

교섭대표 최 연 택 (서 명)

교섭대표 0 0 0 (서 명)

교섭위원 0 0 0 (서 명)

- 1) 지부별(특성별) 보충협약의 내용은 지부별로 정하되 본 협약과 상충되지 않아야 하며 사용자에게 제출하기 전 위원장에게 제출하여야 함
- 2) 능률성과급 및 성과급 배분등급과 차등률, 과제인센티브 배분, 기술료 배분 등 차등 지급되고 있는 임금 관련 모든 사항에 대한 노사가 합의해야 한다는 원칙을 명확하게 하고, 가능하면 구체적인 기준까지 임금협약에 포함해야 함

2) 단체협약 요구안

(1) 공동요구안

○ 총칙

제00조(단체교섭권) 사용자는 조합이 직원의 인사.임금.복지.연구관련 활동 및 제반노동조건 등 직원과 관련된 모든 사항에 관하여 교섭하고 협약을 체결하는 교섭단체임을 인정한다.

제00조(효력) 사용자와 조합이 체결한 이 협약의 효력은 해당 협약에 저촉되는 취업규칙이나 기타 제 규정의 효력에 우선하며, 조합원과 맺은 여타의 개별적 노동계약에 우선한다.

제00조(적용범위) 협약은 000지부 모든 조합원에게 동등하게 적용된다.

* 공동협약의 경우 조합 소속 모든 지부·분회의 사업장에 종사하는 조합원에게 동등하게 적용된다.

제00조(성실의무) ① 사용자와 조합은 상호 이해와 신뢰로써 신속하고 원만한 합의도출을 위해 성실하게 최선을 다할 의무를 갖는다.

② 사용자와 조합은 협약과 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수 이행 할 의무를 갖는다.

제00조(불이행 책임) 협약을 이행하지 않는 데서 발생하는 모든 사태의 도의적, 민사상, 형사상의 책임은 불이행을 한 당사자가 진다.

제00조(기득권 및 조합 활동, 권리 저하 금지) 사용자는 조합과 체결한 협약을 갱신한다는 이유로, 또는 해당협약에 누락되었다든가 관련 법규상의 기준보다 상회 또는 미달한다거나 하는 등의 어떠한 이유와 방법으로도 기존에 확보했거나 관행으로 실시해온 조합 활동에 관한 권리, 기존의 노동조건, 후생복지를 쌍방이 합의하지 않는 한 저하시킬 수 없다.

제00조(균등처우) ①사용자는 조합원에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙, 사회적 신분 또는 장애를 이유로 근로 조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

②사용자는 근로기간, 근로시간, 기타 고용상의 차이를 이유로 고용 및 노동 조건상의 차별처우를 하지 못한다.

③사용자는 동일 사업 또는 사업장 내의 동일 가치 노동에 대하여 동일 임금을 지급하여야 한다.

④제3항의 동일가치 노동의 판단기준은 직무수행에 따른 능력, 기능, 경력, 업무의 성과 등을 종합하여 합리적 기준에 의하여 판단한다. 그러나 조합원 또는 조합으로부터 이의제기가 있을 경우에 사용자는 조합과 합의하여야 한다.

○ 조합 활동

제00조(근로시간면제자) ①사용자는 조합의 대표가 지명하는 인원이 관련법에 따라 연간 최대한도인 0,000시간의 근로시간면제시간을 사용함을 인정한다. 단 그 해당 인원은 조합의 결정에 따르되 연도 중에는 기존의 근로시간면제시간 등을 축소하지 아니한다.

②사용자는 전항의 근로시간면제시간은 조합 등에 상근으로 파견되었을 때에도 그 사용을 인정한다.

③조합은 사용자에게 확정된 근로시간면제자 명단을 통보하여야 한다.

④사용자는 근로시간면제자의 대체인력을 조합이 요구할 시 우선 검토한다.

⑤기타 근로시간면제제도와 관련하여서는 노조법 또는 기타 관계 법률에 따른다.

제00조(전임자 자율성 보장) 사용자는 조합 전임자(근로시간면제자)가 조합 활동의 업무에 전념할 수 있도록 사용자의 지휘감독 하에 제공해야 할 근

로계약 상의 근로제공의무를 면제하여 노동조합의 자주성을 확립하도록 보장한다.

제00조(무급 전임자의 활동 보장) ①사용자는 조합 대표가 지정하는 무급 전임자는 전임기간을 근속기간으로 인정하며, 인사상 불리한 처우를 하지 않는다.

제00조(공직취임 등의 인정)사용자는 조합원이 조합의 우의단체의 임원 및 공직에 상임 또는 비상임으로 취임하는 것을 인정하며, 동 활동으로 인하여 근무하지 못한 기간은 근속기간으로 인정한다.

제00조(간부 등에 대한 인사 및 징계) 사용자는 조합 임원 및 지부의 간부(지부장, 상집, 감사 및 대의원)의 조합활동과 관련한 인사 및 징계에 대하여 조합과 합의하여야 하며 그러하지 아니한 경우 무효로 한다.

제00조(시설편의 및 사무인력 제공) ①사용자는 조합 활동에 필요한 사무실, 집기, 전화, PC, 비품 및 사무편의 등을 제공한다.

②사용자는 조합 활동에 필요한 장소 및 시설을 제공한다.

③사용자는 조합 관계자, 조합과 관련된 우의단체나 타 노조의 간부 및 조합원의 자유로운 조합 사무실 및 지부 . 분회 사무실의 출입을 보장한다.

④사용자는 조합이 행사, 교육, 대외활동 등으로 교통편의를 요청할 시 부득이한 경우를 제외하고는 업무용 차량을 포함하여 교통편을 제공한다.

제00조(문서 및 개인정보) ① 사용자는 조합이 자료를 요청할 경우나 제출된 자료에 대해 설명을 요청할 경우 이에 응해야 한다.

②사용자는 사용자 및 사용자단체에서 발행하는 각종 간행물과 회람용 문서, 노동조건 등에 관한 문서를 1부씩 조합에 배부한다.

제00조(조합비의 일괄공제) 사용자는 조합비 일괄공제 의뢰에 의해 매월 급여일에 조합원의 급여에서 조합비 및 기타 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 조합에 인도한다.

제00조(통지의무) 사용자와 조합은 다음 각 호에 해당하는 경우 이를 신속히 서로에게 통지 한다.

1. 사용자의 통지사항

- 가. 명칭을 변경한 경우
- 나. 연구원 운영 제반 규정의 변경
- 다. 직원을 징계 처분한 경우
- 라. 조직, 사업장을 변화한 경우
- 마. 예산, 결산의 기본적인 재무제표
- 바. 기타 조합이 알아야 할 사항으로 노사가 합의한 사항

2. 조합(지부 포함)의 통지사항

- 가. 명칭의 변경
- 나. 조합 규약의 변경 및 조합 운영에 관한 제반 규정 변경
- 다. 조합의 임원, 간부의 이동
- 라. 조합의 상급단체 가입 및 탈퇴
- 마. 조합의 연구원내 일반 행사에 관한 사항

제00조(차별대우의 금지) ①사용자는 조합원의 자유로운 조합 활동을 보장하며 조합 활동을 한 것을 이유로 차별대우 또는 불이익을 주지 아니한다.

제00조(부당노동행위금지) ①사용자는 노동조합 및 노동관계 조정법에서 정한 부당노동행위 및 조합에 불이익한 행위를 하여서는 아니 된다.

②다음 각 호 1에 해당하는 행위를 한 경우에는 조합대표가 이의 시정을 요구할 경우, 사용자는 사실여부를 즉시 파악하여 사실인 경우에는 이를 시정하고 그 결과를 조합에 통보한다. 단, 관계 기관이 부당노동행위로 인정한 경우에는 그 행위자를 징계위원회에 회부한다.

- 1. 부당노동행위 및 부당하게 조합에 불이익한 행위를 한 때
- 2. 부당하게 조합의 업무를 방해하거나 위해를 가한 때
- 3. 조합원의 조합 활동에 대해 상급자가 부당하게 위해를 가하거나 방해한 때
- 4. 단체협약을 위반하였을 때

제00조(근무 시간 중의 유급 조합 활동) ①조합원의 조합 활동은 조합간부를

제외하고는 근무시간외에 행함을 원칙으로 하되, 다음 각 호에 해당하는 경우에는 근무시간 중이라도 조합 활동을 할 수 있다.

1. 단체교섭 및 노사협의회 참석 시
2. 조합규약에 의거한 정기(임시) 총회 및 대의원대회
3. 조합이 주관한 각종 선거 시
4. 조합의 각종, 교육, 수련회 등
5. 지부 정기(임시) 총회 및 대의원대회, 상집위원회
6. 기타 조합이 요청하는 경우

②사용자는 조합원이 제1항의 각 호에 해당하는 근무 중의 조합 활동에 대하여는 근무한 것으로 간주하며, 어떠한 이유로도 조합 및 조합원에게 불이익을 줄 수 없다.

제00조(가입 제명 탈퇴자의 확인) 사용자는 해당 기관의 모든 종사자들이 조합에 신규 가입하거나 탈퇴하는데 간여할 수 없다. 조합에 가입.탈퇴하는 것과 조합이 제명한 것에 대한 확인은 조합 또는 지부의 통보에 의한다.

제00조(조합원 자격의 지속) 사용자는 해고의 효력을 다투고 있는 조합원에 대해 조합원 자격이 지속하여 유지됨을 인정하며, 신분이나 활동에 불이익한 처분을 하거나 제한을 가할 수 없다.

제00조(신입직원 교육) 사용자는 신입직원에 대하여 교육을 행할 시 조합간부가 조합을 소개할 수 있도록 충분한 교육시간을 배정한다.

제00조(홍보활동 보장) 사용자는 조합의 자유로운 홍보활동을 보장한다.

제00조(제 규정 등의 변경 및 제정)①사용자는 조합원의 노동조건, 임금 및 복리후생에 관한 제 규정 및 방침을 제정, 개정, 변경할 경우에는 조합과 합의하여야 한다.

②사용자는 기관의 예산 편성 및 결산작업 시 이사회 안건을 조합에 설명한다.

제00조(조합원의 신분변동) ①사용자는 기관의 해산, 분할, 합병, 소관 부처 이동 및 민영화 등에 따른 조직 개편으로 인하여 조합원의 신분변동이 예정된 때에는 반드시 90일 전에 조합에 통보하여야 하며 60일 전에 조합과 합의 하여야 한다.

- ②사용자는 제1항의 사유로 인한 구조조정을 제한하기 위하여 최대한 노력하되, 특별히 불가피한 경우 조합과 합의 하여야 한다.
- ③제 1항에 따라 노사가 합의 한 경우 그 대상자, 보상에 대해서는 충분한 사후 대책, 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 승계를 보장하여야 하며 구체적 보장 방법은 조합과 합의 하여야 한다.

○ 단체교섭

제00조(단체교섭의 요구) ①사용자와 조합은 일시를 지정하여 상대방에게 단체교섭을 요구할 수 있다.

②사용자와 조합이 단체교섭을 요청하고자 할 때에는 회의 개최 5일 전에 교섭 일시, 장소 등을 지정하여 단체교섭 요구서를 제출해야 한다.

③전항의 단체교섭 요구가 있을 시 상대방은 이에 즉시 응해야 하며 부득이한 사정으로 일시를 변경할 필요가 있을 경우, 지정한 날짜 이전에 변경사유와 일시를 교섭 2일전까지 서면으로 통보하여야 한다. 다만, 변경일시는 지정된 기일로부터 5일(공휴일 제외)을 초과할 수 없으며 변경은 쌍방합의에 의한다.

④교섭 시 필요할 경우 노·사 쌍방의 합의에 의해 실무교섭을 활용할 수 있다.

제00조(산별 통일교섭) 사용자는 통일교섭 또는 집단 교섭의 제도적 틀 구축 및 관련 사용자단체를 구성하도록 최대한 노력한다.

제00조(교섭위원 구성) ①사용자와 조합은 각 대표가 위촉하는 자로 교섭위원을 구성하며, 대표를 포함하여 노사 동수로 구성한다. 교섭은 상급단체 또는 사용자 단체에 위임할 수 있다.

②조합은 단체교섭 요구 시 안건에 따라 사용자의 특정인을 교섭 위원으로 요청할 수 있으며, 해당자는 특별한 사정이 없는 한 교섭위원에 포함되어야 한다.

③조합은 단체교섭 요구 시 안건에 따라 사용자 및 사용자 단체의 관련자에

대하여 설명을 요청할 수 있으며 사용자는 이에 성실히 응하여야 한다.

제00조(간사선임과 회의록의 유지) ①노.사 쌍방은 간사 1명씩을 두어 교섭에 필요한 사전 준비, 교섭 진행 사항 기록 등을 하도록 하며, 회의 종료 시 노.사 교섭대표의 날인으로 회의록을 채택하여 노.사 1부씩 보관한다.

②노.사 쌍방은 기록보존 차원에서 음성녹음 및 영상촬영을 활용할 수 있다.

제00조(회의의 공개) 교섭의 진행은 공개하는 것을 원칙으로 하며, 노.사 쌍방 합의에 의하여 비공개로 할 수 있다.

제00조(자료제출) 조합이 교섭 등에 필요한 자료 제출을 요구 할 경우 사용자는 성실히 이에 응하여야 하며, 제출된 자료의 처분에 관해서는 노.사 쌍방 합의에 의한다.

제00조(합의서 작성 및 배부) ①단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방 교섭위원 전원이 서명 또는 날인하여야 한다. 다만, 사용자 대표와 조합의 위원장은 반드시 서명 날인하여야 한다.

②사용자는 교섭 체결 후 15일 이내에 제 1항의 문서를 전 사업장에 1부씩 배부하여야 한다.

제00조(보충 협약, 기타) ①협약에 누락되었거나 사회·경제적 제도 및 여건의 변화로 수정이 필요 할 경우 협약의 유효 기간 중일지라도 보충협약을 체결할 수 있다.

②보충협약은 협약과 동일한 효력을 가지며, 노.사 양쪽 중 어느 한 쪽이 보충협약 체결을 위해 교섭을 요구하면 다른 한 쪽은 응해야 한다.

③협약에서 위임되었거나 누락된 사항 및 해당 지부.분회에서 필요한 사항이라고 판단하여 조합이 요구하는 경우, 사용자와 조합은 보충협약을 체결한다.

④조합이 사용자와 추가로 교섭하여 협약을 체결한 경우 조합이 사용자와 기 체결한 협약과 중복되는 부분은 추가 체결한 협약을 우선하여 적용하며, 누락된 부분과 상충되지 않는 부분은 해당 기관에서 협약으로서 효력을 지닌다.

제00조(협약의 준수 및 위반시의 처리) ① 사용자는 단체협약을 준수할 것을 약속한다.

②사용자가 단체협약을 위반한 경우 조합은 상당한 기간을 정하여 그 위반행위의 중지 및 원상회복을 요구할 수 있으며 이 경우 사용자는 즉시 필요한 조치를 취해야 한다.

○ 경영

제00조(경영 자립과 경영 자율) ①사용자와 조합은 기관의 발전을 위해서는 경영 자립 기반 확립과 자율성을 확보함이 필수적이라는데 인식을 같이하며, 이를 위하여 상호간에 신의와 성실의 원칙에 입각하여 최대한으로 노력한다.
②정관 또는 내부 규정에 의거하여 설치, 운영되고 있는 이사회를 비롯한 각종 위원회 등의 개최 장소, 일시, 부의 안건 등은 회의 시작 3일 전에, 그 회의 결과는 회의 종료 후 3일 이내에 문서로 조합에 통지하며, 각종 위원회에 조합이 참여(참관)하여 발언할 수 있다.

○ 인사

제00조(인사의 원칙) ①사용자는 조합원의 배치, 전보, 파견, 승격, 포상, 휴직, 정년, 퇴직, 징계, 해고 등의 인사에 대하여 신중공정하게 실시하며, 일체의 외부 압력을 배제한다.

②사용자는 조합원의 전공, 경력, 적성 및 본인 의사를 최대한 반영하여 적재.적소에 배치한다.

③ 사용자는 조합원이 본인 및 조합(본인의 동의가 있는 경우)이 인사고과 관련 자료의 열람을 요청할 경우 이에 응하여야 한다.

제00조(인사계획의 공유) 사용자는 직원채용, 승진, 교육훈련 등의 인사 계획의 자료를 조합에 제공하여야 한다.

제00조(직원의 채용) ①직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 한다.

②사용자는 직원 채용 시 대상, 시기, 규모, 방법 등 제반 사항을 조합과 사전 합의한다.

③사용자는 인원 결원 시 내부 승격 및 승진과 비정규직의 정직원화를 우선한다.

④사용자는 기관의 자율성을 저해하는 특별채용을 하지 아니한다. 다만, 특별한 사유로 인하여 특별채용을 실시할 경우에는 사전에 조합과 협의에 의하여 시행되어야 하며 특별채용 사유, 자격 및 방법 등을 공개하여 투명성이 확보되도록 한다.

제00조(개인평가제도와 승진제도 개선) ① 사용자는 개인평가제도와 승진제도 개선에 대한 구체적인 사항은 조합과 합의하여 시행한다.

② 사용자는 임금 항목 중 개인평가 결과에 따른 성과급의 차등을 없앤다.

* 성과연봉, 평가성성과급 등 명칭 여하 불구

제00조(파견, 휴직 및 복직) ① 사용자는 파견 또는 휴직 시 그 사유와 기간을 밝혀 해당자에게 통보하고 기간 만료 시 파견, 휴직 사유가 소멸되어 해당 조합원이 복귀, 복직을 원할 시 즉시 원직에 복귀, 복직시킨다. 이 경우 원직이 소멸되었을 때에는 본인의 의사를 존중하여 동일 직종, 직급으로 복직시킨다.

②휴직자는 휴직 사유가 해소된 때 또는 휴직 기간 만료 후 10일 이내에 복직원을 제출해야 한다.

③사용자는 복직원 제출일로부터 7일 이내에 복직발령을 내야하며, 미발령시는 8일째 되는 날 당연 복직된 것으로 한다.

제00조(징계사유와 입증책임) 징계사유에 대한 입증 책임은 징계를 요청한 측에 있으며, 이를 결하고는 징계할 수 없다. 또한 해당 조합원이 징계의 부당성을 입증하지 못함을 이유로 징계사유 입증을 대신할 수 없다.

제00조(징계제한) 인사위원회에서 징계에 대한 표결결과가 가부 동수일 때에는 부결로 간주하며, 해고의 경우는 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.

제00조(부당 징계와 해고) 사용자는 징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동위원회, 법원의 초심결정에 따라 부당해고 등의 판정을 받았을 때 복직을 포함해서 징계를 결정한 날로 소급하여 무효처리한다.

○ 비정규직

제00조(비정규직 채용 제한 및 정규직 채용 확대) ①사용자는 비정규직 규모와 고용 형태, 노동조건 등 전반적 현황과 문제점에 대한 정확한 실태파악을 조합과 공동으로 실시한다.

②사용자는 비정규직 문제해결의 기본원칙으로서 비정규직 확산을 방지하고 그 비율을 축소하기 위하여 비정규직 채용을 엄격히 제한하고 정규직 채용을 확대한다.

③ 사용자는 다음 각 호의 경우를 제외하고는 상시적인 고용이 필요한 정규직 일자리를 비정규직으로 대체하거나 비정규직을 고용할 수 없다.

1. 출산·육아, 휴직 또는 질병·부상 등으로 결원이 발생하여 해당 노동자가 복귀할 때 까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우(6개월 이내)

2. 계절적 사업의 경우(3개월 이내)

3. 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우

4. 그밖에 일시적·임시적 고용이 필요할 시 노사가 합의하는 경우(1년 이내)

④ 사용자는 제3항이 정한 사유에 의해 비정규직 노동자를 사용하는 경우 그 목적과 기간, 인원, 노동조건, 계약조건 등에 대해 조합과 합의해야 한다. 또한 매월 해당사유 소멸 여부를 서면으로 조합에 통보하여야 한다.

⑤ 사용자는 상시업무 또는 직접고용업무를 「직업안정법」 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에서 정하는 경우 외에는 외주, 용역, 도급에 담당하도록 해서는 안 된다.

⑥ 사용자는 기간제 및 파견·용역 노동자 채용시 반드시 사전에 노·사 동수로 구성된 비정규직 채용 사전심사위원회에 채용 계획을 제출하여 1항의 사용 사유 해당 여부 및 인원 및 기간 적정성, 예산 적정성에 대한 심의를 거쳐야 한다.

제00조(상시지속 업무 비정규직 정규직 전환) 사용자는 00년 0월 0일 현재 상시지속 업무를 담당하고 있는 비정규직 000명을 전원 직접고용 정규직으로 전환 채용한다.

제00조(비정규직 동일노동 동일임금 원칙 적용 및 확산 방지) ①사용자는 비정규직 노동자의 임금, 복지, 휴가 등 노동조건의 차별을 철폐하기 위해 동일노동 동일임금 적용을 원칙으로 한다.

②사용자는 비정규직 현황을 매분기 조합에 제출하고, 비정규직을 정규직화하기 위한 구체적인 절차는 별도의 노사협약에 따른다.

제00조(임금인상 재원 확보) 사용자는 자회사 및 하청(파견·용역업체)의 임금인상 재원을 보장한다.

제00조(비정규직 노동자 노조활동 보장) 사용자는 비정규직 노동자가 조합에 가입하거나 결성하는 등 노동조합 관련 활동을 이유로 고용계약 및 계약해지와 기타 불이익한 처분을 하지 못한다.

○ 고용안정 및 고용보장

제00조(고용안정) 노사 쌍방은 조합원의 고용안정과 고용변동, 능력개발 등과 관련된 제반사항을 조합과 합의하여 처리한다.

제00조(적정인력 확보와 정원유지) ①사용자는 책정된 적정인력을 유지하여야 한다.

②사용자는 경영합리화, 조직개편 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니 되며 불가피한 경우에는 노사 합의 하에 정원을 축소 조정할 수 있다.

③자연감소 등의 이유로 결원이 생겼을 때에는 사용자는 인원을 충원함을 원칙으로 한다.

제00조(정리해고)①사용자가 급박한 경영상의 사유로 조합원을 해고하고자 할 경우에는 적어도 90일 이전에 조합과 충분히 협의하여 의견일치가 이루어지도록 하여야 한다.

이 때 사용자는 해고사유, 해고회피 또는 해고자를 최소화하기 위한 조치, 해고 대상 선정기준과 방법, 해고 대상자수와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 정보를

조합에 제공하여야 한다.

②제1항에서 말하는 “급박한 경영상의 사유”란 해고를 하지 않으면 안 될 정도의 경영위기가 현실적으로 존재하여야 하고, 사용자의 경영악화로 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 경영상의 필요가 급박한 경우를 말한다.

③해고를 하기에 앞서 사용자는 경영방침이나 조직운영의 합리화, 신규채용의 금지, 교육훈련 및 재교육을 통한 다른 부서로의 전환배치, 연장노동시간 제한과 정상 노동시간 단축, 일시휴직 및 희망퇴직 활용 등 해고를 회피하거나 최소화하기 위한 제반 노력을 기울여야 한다.

④해고를 하고자 할 때 사용자는 조합원의 연령, 근속년수, 부양가족 수 등을 종합적으로 고려하여 합리적인 해고대상 선정기준을 조합과 충분히 합의 하여야 한다.

합리적인 해고대상 선정기준을 정하지 않았거나 사전에 정한 선정기준에 따라 대상자를 공정하게 선별하지 않은 해고는 무효이다.

⑤해고가 불가피한 경우 사용자는 근속년수 2년 미만인 자는 적어도 30일, 근속년수 2년 이상 3년 미만인 자는 60일, 근속년수 3년 이상 10년 미만인 자는 90일, 근속년수 10년 이상인 자는 180일 전에 그 해고를 예고하여야 한다. 해고수당은 3개월 분 이상의 평균임금을 지급하고, 근속년수 10년 이상인 자는 6개월분 이상의 평균임금을 지급해야 한다.

⑥신규채용 시 사용자는 해고 노동자 본인이 희망할 시 최우선적으로 재고용해야 한다

제00조(근로시간제) ①사용자는 변형근로 형태를 도입하고자 할 경우 조합과 사전 합의하여 실시할 수 있다.

②필수 근무시간제는 합의하에 시행한다.

제00조(노동시간) ①노동시간은 1일 8시간 주 5일 근무, 1주일에 40시간을 기준 노동시간으로 한다.

②사용자는 조합원에게 연장근무 및 휴일근무를 시킬 경우, 조합의 동의를 얻어야 한다.

③사용자는 휴일을 다른 날로 변경하여 대체 근무하고자 할 때에는 사전에 조합과 합의하여야 한다.

○ 임금

제00조(임금의 원칙) ①사용자는 조합원의 표준생계비를 기준으로 하는 임금의 지급 및 매 1년 단위로 물가변동 및 실질경제성장률에 따른 임금인상을 통하여 실질임금에 반영되도록 한다.

②사용자는 임금을 어떠한 명목과 이유로도 종전보다 저하시킬 수 없다.

제00조(임금의 정의) 협약에서 통상임금과 평균임금에 대한 정의는 다음 각 호에 의한다.

1. 통상임금이라 함은 조합원에게 정기적, 일률적으로 소정근로에 대하여 지급하기로 정하여진 수당을 포함한 임금을 말한다.
2. 평균임금이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말하며, 취업 후 3개월 미만도 이에 준한다. 다만 연 단위로 산정되는 임금을 그 총액을 월할 계산하여 임금총액에 산입한다.

제00조(임금의 지급) 임금 지급에 관한 사항은 매년 별도의 임금협약에 따른다.

○ 노동자 인권·개인정보 보호와 감시

제00조(개인정보의 관리) ①사용자는 조합원의 개인정보를 관리함에 있어 다음 각 호에 대해 조합과 사전 합의하여야 하며 조합원들에게 고지하여야 한다.

1. 보관 기관과 방법

2. 처리 및 폐기 방법

3. 담당부서와 담당자

②사용자는 조합원의 개인정보를 해당 조합원의 동의 없이 담당 업무 관련자를 제외한 기관내외의 제 3자에게 제공해서는 아니 된다.

③사용자는 조합 또는 해당 조합원이 감시 장비에 의해 기록된 내용을 포함하여 개인정보의 열람 및 사본 복사를 요구할 경우 이에 응해야 하며 비용을 부담한다.

④사용자는 개인정보 관리를 위해 별도의 규정을 마련하고 그 내용에 대해 조합과 사전 협의하여야 한다.

⑤보안 또는 출입 통제를 위해 설치된 장비에서 획득된 모든 자료는 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.

제00조(개인정보의 수정과 폐기) ①사용자는 조합 또는 조합원이 다음 각 호의 1에 해당하는 자료에 대해 개인정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 이에 응해야 하며 그 결과를 통보해주어야 한다.

1. 조합과 합의 없이 수집, 관리되고 있는 개인정보

2. 사실과 다른 개인정보

3. 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보

②사용자는 개인 정보에 대하여 보관 기간이 종료되었을 때는 폐기해야 하며, 해당 조합원에게 통보해주어야 한다. 단, 다음 각 호의 경우는 그렇지 아니한다.

1. 조합 또는 해당 조합원이 개인정보의 유지를 요구한 경우

2. 조합과 해당 조합원이 개인정보 유지에 명시적으로 동의하는 경우

3. 법률에 의해 개인정보의 유지가 요구되는 기간

제00조(감시 장비) ①사용자는 조합 또는 조합원을 감시할 목적으로 컴퓨터, 전화, 비디오카메라, 지문, 홍채, 정맥 등 생체인식기기 및 기타 정보통신·음향·영상기술을 이용하여 조합원의 이동, 작업과정을 기록·저장할 설비 및 소프트웨어(이하 감시 장비)를 설치하여서는 아니 된다. 단, 노동안전, 도난 등 위험·사고방지를 위해 장비를 설치할 경우에는 다음 각 호에 대해 조합과 사전 협의하여야 하며 사용 중에는 조합원에게

인지할 수 있는 조치를 취해야 한다.

1. 설치 목적과 사용 기간
2. 설치방법, 설치장소와 기록 내용
3. 감시 장비의 종류와 기술 내용
4. 담당부서와 담당자

②사용자는 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시 장비를 설치해 조합원의 사생활을 침해해서는 아니 된다.

③사용자는 조합과 사전합의 없이 설치한 감시 장비가 법령 및 단체협약에 위배되는 경우 및 설치목적이 소멸하거나 사용기간이 만료된 경우에는 감시 장비를 즉시 철거해야 하고 그 결과를 조합에 통보해야 한다.

제00조(사생활 침해 금지) 사용자는 근무시간 외에 전화, 문자 등을 이용한 업무지시를 자제한다.

○ 성평등, 여성권 보장, 모성보호

제00조(양성 평등과 차별 금지)①사용자는 헌법의 평등이념과 남녀고용평등법 등에 따라 고용과 모든 노동조건에서 특정 성을 이유로 직.간접적인 불이익한 처우를 하지 않고 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하여야 한다.

②조합과 사용자는 모성보호나 현존하는 차별을 해소하기 위하여 여성을 우대하는 것을 남녀차별로 보지 아니하며 남녀평등을 달성하기 위한 다양한 여성 우대제도를 도입한다.

③사용자는 조합원이 행정기관 또는 사법기관, 그에 준하는 기관으로부터 차별을 인정받았을 경우 원상회복 또는 시정하여야 한다.

제00조(모집, 채용, 교육, 배치 등에서의 성차별 금지) ①사용자는 모집, 채용, 승진, 승급, 교육 등에 있어서 학력과 성별 및 성정체성을 이유로 차별

하여서는 아니 된다.

②사용자는 성별을 이유로 노동과정의 차별(잡무, 호칭, 유니폼 등)을 하여서는 안 된다.

제00조(성 차별적 우선 해고 금지)①사용자는 해고의 기준과 대상자를 선정하는데 있어서 남녀의 성별 및 성정체성을 이유로 차별해서는 안 된다.

②사용자는 혼인, 출산, 유산, 임신 시술, 입양, 육아 및 성정체성 등을 이유로 퇴직을 강요하거나 해고할 수 없다.

③사용자는 합리적이고 공정한 기준 없이 긴급한 경영상의 이유로 사내부부나 맞벌이부부, 여성 집중 부서를 퇴직의 우선순위로 삼을 수 없다. 또한 여성 집중 부서를 외주화해서도 안 된다.

제00조(직장 내 성희롱과 폭행 금지) ①사용자는 직장 내에서 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적 등 각종 형태의 성희롱을 금지하고, 성희롱 또는 여성에게 폭력을 행사한 자는 직위, 직급을 막론하고 당사자 또는 조합의 요청이 있는 경우 징계위원회에 회부하여야 한다.

②사용자는 직장 내 성폭력, 폭언, 폭행을 예방하기 위해 연 1회 이상 정기적인 교육을 실시한다

제00조(고충처리(심의)위원회 설치) 사용자는 노동조건(성폭력 등)과 관련한 고충을 처리하기 위하여 고충처리심의위원회를 설치한다. 고충처리심의위원회는 노사 각각 3명 이상으로 구성하며, 남녀 동수로 구성한다.

○ 노동쟁의

제00조(쟁의발생) 조합과 조합에 속한 지부·분회의 단체교섭 요청을 사용자가 정당한 이유 없이 거부, 지연시키거나, 단체교섭을 가졌음에도 불구하고 의견의 불일치가 있을 때 조합은 노동쟁의를 할 수 있다.

제00조(쟁의중의 시설이용) 사용자는 쟁의중이라도 다음 각 호의 시설 이용을

보장해야 한다.

1. 조합사무실 및 부속시설
2. 통근버스 운행과 급식 등 복리후생 및 시설을 평상시처럼 보장한다.
3. 게시판, 방송
4. 강당 및 회의실
5. 기타 조합 활동에 필요한 장소 및 제반 시설

제00조(출입보장) 사용자는 쟁의기간 중 조합원과 조합의 상급단체 간부, 기타 조합 및 조합 소속의 지부·분회 방문자에 대한 출입의 자유를 보장한다.

제00조(쟁의 중 신분보장) 사용자는 노동쟁의나 쟁의행위에 대해 간섭· 방해행위 및 조합원과 조합집행부를 이간시키는 행위를 할 수 없으며, 쟁의 기간 중에는 어떠한 징계나 전근 등 인사 조치를 할 수 없다. 또한 조합원의 쟁의 행위로 조합원에게 불이익한 행위를 할 수 없다.

제00조(단체행동, 쟁의행위의 면책) 사용자는 조합의 단체교섭 또는 쟁의 행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에게 그 배상을 청구할 수 없다.

제00조(합의 중재 신청) 행정관청 및 노동위원회에 신고 된 노동쟁의가 조정에서 실패하여 중재를 필요로 할 시에는 반드시 사용자와 조합 쌍방의 명의로 신고를 하여야 하며, 어느 한쪽의 일방적 신고는 무효로 간주한다.

제00조(평화의무) 사용자와 조합은 분쟁사항을 단체교섭을 통하여 평화적으로 해결할 수 있도록 노력하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 이를 거부할 수 없다.

○ 부칙

제1조(협약의 해석) ①협약의 해석을 위하여 간사회의록을 두며 이에 대한 사용자와 조합 쌍방의 견해가 다른 경우에는 일방이 임의로 해석할 수 없다.

②간사회의록의 효력은 단체협약 해당 조항에 대하여 단체협약과 동등한 효력을 가진다.

③협약 이전에 기 체결된 협약의 효력에 대해서는 이 협약과 상충 중복되는 부분은 이 협약을 적용하며, 나머지 부분은 향후 새로운 교섭을 통해 변경 합의 되지 않는 한 효력을 잃지 아니한다.

④단체협약을 해지 통고할 경우에는 단체교섭을 위한 일시, 장소, 교섭위원을 동시에 통고하고 즉시 교섭에 돌입하여야 한다.

⑤협약은 사용자 및 조합의 명칭 또는 대표자가 변경되었을 때에도 유효하다.

⑥이 협약과 기존 협약이 상이한 경우 불리한 규정은 무효로 되며 그 무효로 된 부분은 유리한 협약 규정에 의한다.

제2조(유효기간) ①협약의 유효기간은 조인한 날로부터 2년으로 한다.

②협약의 유효기간 만료 후에도 새로운 협약이 체결되지 않았을 때에는 종전 협약의 효력을 유지한다.

* 2020년 노동법 개악에 따른 유효기간 3년 연장 금지

제3조(협약의 보관) 협약을 증거 하기 위해 3부를 작성하여 사용자와 조합이 각각 1부씩 보관하고, 1부는 행정관청에 신고한다.

제4조(관계법령의 준용) 협약에 명시되지 아니한 근로조건은 제반 노동관계 법규 및 관례에 따른다.

제5조(단체협약의 이행) ①협약에 의거하여 이의를 제기하는 제 규정은 노사 합의하여 즉시 개정한다.

(2) 권장요구안

- 지부별 특성 및 조건을 고려하여 문구 조정 가능
(우리 노동조합 임단협 심의절차 준수)

○ 조합활동

제00조(근로시간 면제자에 대한 처우) 근로시간 면제자의 인사상 처우는 별도의 협약에 따른다.

* 근로시간 면제자 평가 관련 평균 이상 징취

제00조(지부행사 지원) 사용자는 지부창립기념일, 각종 체육행사 및 간부수련회 등의 행사시간을 할애하고 필요한 제반 사항을 지원한다.

제00조(노조 운영비 지원) 사용자는 노조 운영비를 지원하며, 세부사항은 별도로 정한다.

○ 사회적 책무, 기후정의, 경영 등

제00조(사회적 책무) ①사용자는 조합원들이 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써 보람과 긍지를 느끼며 일하고 국민들로부터 신뢰를 받을 수 있도록 적극 노력하여야 한다.

②사용자는 경제윤리, 사회윤리에 어긋나는 부당한 명령을 하지 않으며 만일 사용자가 이를 위배할 경우 조합원은 이를 거부할 수 있는 정당한 권리를 갖는다.

③사용자는 사용자의 반사회적인 행동을 거부, 제보, 고발한 조합원에게 신분상의 어떠한 불이익 조치를 할 수 없다.

④사용자는 과학기술계 전반과 소속 기관에 적용할 과학, 기술 윤리강령을 노사합의로 제정하여 시행하여야 한다.

제00조(사용자의 사회공공성 강화 책무) ①사용자는 교통, 의료, 교육, 주

거, 환경, 보육 등의 지역사회내 공공서비스부문의 발전과 사회공공성 강화를 위해 공공기관의 지역사회 기여도 제고를 위한 적절한 조치를 취해야 한다.

②전항의 공공서비스부문의 사회공공성 강화를 위해 사용자는 노조의 참여, 지방자치단체와의 적극적 제휴를 강구해야 한다.

제00조 (기후정의)

① 노사는 기후변화에 대응하는 정의로운 전환을 위해 성실히 협의하고 공동 노력한다.

② 노사는 사업장 및 사업 운영 과정에서 발생하는 온실가스 배출을 감축하기 위한 연간 및 중장기 계획과 실행방안을 마련한다.

③ 노사는 정의로운 전환을 위해 필요한 중앙정부 및 지방정부 차원의 산업정책 전환 등 관련 대책과 지원방안을 공동으로 마련해 요구한다.

제00조 (기후정의위원회의 설치)

① 노사는 기후위기 대응, 산업전환에 있어서 노동자의 참여를 통한 정의로운 전환을 위해 다음 각 호에 관한 사항을 심의·의결하는 기후정의위원회를 둔다.

1. 기후변화에 대한 노동자 정기 교육 계획 수립
2. 사용자의 온실가스 배출 실태 파악 및 공개 계획 수립
3. 사용자의 온실가스 배출 감축 계획 수립
4. 기후위기 대응을 위한 사업 전환·투자·조달 계획 수립
5. 기후변화 및 산업전환에 의한 노동자 피해에 대한 대책 수립
6. 기후위기 대응 및 산업전환을 위한 산업정책 등 대정부 요구안 수립
7. 기타 기후위기 대응 및 산업전환을 위해 필요한 사항

제00조 (기후정의위원회의 구성 및 운영)

① 기후정의위원회는 노사 양측이 추천하는 각 00명으로 노사동수 구성을 원칙으로 하며, 노사 동수 추천을 통하여 다음 각 호의 외부 위원을 추가 위촉할 수 있다.

1. 공공서비스 수급자(이용자)
2. 공익을 대표하는 관계 전문가
3. 환경·기후·에너지 분야의 시민사회단체 활동가

② 기후정의위원회는 노사 대표가 선정한 각 1인을 위원장으로 선임하고, 돌아가면서 회의를 주재한다.

③ 기후정의위원회 회의는 구성원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 심의·의결한다.

제00조(기후정의 녹색협약)

① 사용자는 사업장에 태양광 패널, 지열설비 등 대체에너지 시설을 설치하고, 에너지효율을 높이기 위해 건물·시설 설비를 개선한다.

② 노사는 모든 업무공간, 작업장, 사무실, 화장실, 탕비실, 사내 식당 등 기관 내 모든 장소에서 일회용품 사용량을 획기적으로 줄이기 위한 구체적인 계획을 수립한다.

③ 사내 비품 중 플라스틱과 비닐 재질용품은 재생 종이 재질로 대체한다.

④ 사용자는 업무용 법인차량(노조 제공차량)을 전기차로 대체하고, 사내 주차장에 전기차량 충전시설을 확충하며, 업무에 따른 출장 및 이동시 철도 등 저탄소 교통수단을 이용하도록 적극적으로 장려한다.

⑤ 사용자는 사내식당 주부식에 사용되는 식자재를 지역 생산물로 대체한다.

제00조(정부지침, 경영평가의 민주적 개선) ① 사용자는 공공부문의 예산편성지침, 경영혁신추진지침, 경영평가 등이 민주적으로 개선될 수 있도록 최대한의 노력을 강구한다. 이를 위해 사용자는 노, 사 합동의 제도개선을 위해 최대한 노력한다.

② 사용자는 경영평가와 관련하여 성과급을 지급하는 경우 그 지급방식에 대해 조합과 합의하여야 한다.

제00조(노동이사제) ① 사용자는 상임이사(비상임이사)로 노동조합이 추천한 00인을 노동이사로 포함시켜야 한다.

② 노동이사가 비상임이사일 경우 일반적인 비상임이사로서의 권한 외에 이사회에 안건을 부의할 권한을 가진다.

③ 사용자는 노동이사의 활동보장을 위해 활동시간 보장 및 사무공간, 인력 지원등 필요한 조치를 취해야 한다.

제00조(노사협의회) ① 경영 참여와 협력을 위해 사용자와 조합은 노사 동수로 각 3인 이상 10인 이내의 위원으로 노사협의회를 구성하고, 매 3개월마다 정기

적으로 회의를 소집하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 임시 회의를 소집한다.

②노사협의회의 의장은 사용자 위원과 조합 위원 중에서 각 1인을 공동의장으로 하고, 회의 주재는 회의를 요청한 측에서 한다.

③노사협의회 노동자 위원 선임권은 조합이 보유한다.

④노사협의회 안전과 협의 결과가 단체 협약과 충돌하거나 차이가 있을 경우 단체협약이 우선한다.

○ 인사

제00조(휴직사유) 사용자는 다음 각 호에 해당하는 사유로 조합원이 신청하는 경우 휴직을 허용하여야 한다.

1. 직무수행으로 인한 경우를 제외한 신체상 또는 정신상의 중대한 상병으로 인하여 2개월 이상의 요양이 필요할 때
2. 병역의무를 위하여 징집 또는 소집 되었을 때
3. 전시 동원법에 의하여 동원되었을 때
4. 천재지변 또는 기타 사유로 인하여 생사나 소재가 불분명하게 되었을 때
5. 국외 학위과정 수학 또는 연수자로 선정되었을 때. 다만, 국내의 경우에는 별도의 협약에 따른다.
6. 창업지원규정 등 관련규정에 의거 창업자로 선정되었을 때
7. 기타 정당한 사유로 직원의 요구가 있었을 때

제00조(휴직기간의 연장) 휴직기간의 만료 후에 휴직사유가 해소되지 않을 경우에는 휴직 만료일 10일 이전에 휴직기간 연장원을 제출하여 3개월 범위 내에서 연장할 수 있다.

제00조(순환근무제) 사용자는 조합원의 능력을 고루 함양시키기 위하여 특정업무를 제외하고 3년 이상 동일한 업무를 담당하고 있는 조합원에게는 동일직종의 업무범위 내에서 순환근무를 원칙으로 한다.

제00조(징계위원 구성) 사용자는 조합원에 대한 징계위원회 구성 시 노사동수로 위원을 구성하며 외부위원이 필요하다고 판단되는 경우 노사합의하에 외부위원을 노사가 추천한 인사 중에서 선정한다.

제00조(일터 괴롭힘 행위 발생시 조치)

① 누구든지 일터 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 상담창구 등을 통해 사용자에게 신고할 수 있다. 사용자는 피해자나 신고 노동자의 의사를 물어 신원을 보호해야 한다.

② 피해자는 신고 접수 후 진행되는 절차에서 피해자를 지원하고 대리할 수 있는 대리인을 정하거나 노동조합에 대리를 요청할 수 있다. 이 경우 사용자는 대리인의 활동을 유급으로 보장한다.

③ 노사는 공동으로 사용자의 인사조직과 독립적인 조사위원회와 괴롭힘심의회를 구성한다.

④ 사용자는 제3항에 따른 조사 기간 동안 일터 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 노동자 또는 피해를 입었다고 주장하는 노동자(이하 “피해자등”이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해자 등의 의사를 최대한 반영해야 하며 그 의사에 반하는 조치를 하여서는 안 된다.

⑤ 사용자는 제3항에 따른 조사 결과 일터 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑥ 사용자는 제3항에 따른 조사 결과 일터 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.

⑦ 사용자는 일터 괴롭힘 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제00조(괴롭힘심의위원회의 설치 및 구성)

- ① 노사는 일터 괴롭힘 사안의 처리 심의 및 방지 조치 수립·시행을 위해 독립적인 괴롭힘심의위원회를 구성한다.
- ② 전항의 위원회는 노동조합 추천 00인과 인사부서 부서장을 포함한 사용자 추천 00인의 노사동수로 구성한다.
- ③ 위원장은 노동조합 임원과 인사부서 담당 임원이 공동으로 맡는다.
- ④ 상기 위원 외에 노사합의에 따라 외부 전문가를 위원으로 위촉·추가할 수 있다.
- ⑤ 위원 중 남성 또는 여성 어느 한 쪽의 비율이 전체위원의 10분의 7을 초과하지 않도록 해야 한다.
- ⑥ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 괴롭힘 상담원으로 한다.

제00조(징계)

- ① 사용자는 일터 괴롭힘 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 해야 한다.
- ② 사용자는 행위자에 대한 징계 등 괴롭힘심의위원회의 권고를 이의 없이 수용하여 시행하여야 한다.
- ③ 일터 괴롭힘 사건을 은폐하거나 피해자에게 노동권, 학습권 등 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.
- ④ 조사 중인 일터 괴롭힘 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 안 된다.

○ 교육, 훈련

제63조(교육, 훈련 등) ① 사용자는 조합과 공동으로 조합원의 자질과 역량 등을 향상시키기 위한 제반 제도의 제정·개선·변경 등에 관한 사항에 대해 협의하여 시행토록 한다.

- ②사용자는 조합과 공동으로 전문 인력의 육성을 위한 제반 제도의 제정.개선.변경 등에 관한 사항에 대해 협의하여 시행토록 한다.
- ③사용자는 10년 이상 근속한 조합원이 신청할 경우 매 5년마다 10일 이내에 사무능력 및 자질향상 훈련을 실시한다.

○ 임금

제00조(실질임금 하락방지) 사용자는 조합원이 비과세 혜택을 받을 수 있도록 최대한 노력하며, 사용자는 실질임금 하락 방지를 위하여 예산의 범위 내에서 조합과 합의하여 대책을 마련 한다.

제00조(비상시 지불) 사용자는 조합원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 임금 지급일 전이라도 기왕의 근로에 대한 본인 또는 직계가족의 임금 지급 청구가 있으면 해당 월 통상임금 한도 내에서 임금을 지급할 수 있다.

1. 배우자 또는 본인 출산 시
2. 본인 및 직계가족이 사망하였거나 질병 및 재해 사고를 당하였을 때
3. 본인 및 자녀 결혼 시
4. 천재지변 기타 이에 준하는 사고로 객관적인 타당성을 사용자와 조합 쌍방이 인정하는 경우

제00조(임금의 임의공제 금지) 사용자는 조합원의 임금 중에서 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 임금을 임의로 공제하지 못한다.

1. 제세금 및 법률에 정한 사항
2. 조합비
3. 각종 단체 회비
4. 노동조합 소비조합 매출금 및 대의원대회에서 결의된 사항
5. 사용자에게 대부받은 원금 및 이자
6. 기타 사용자와 조합이 합의한 사항

7. 본인이 공제를 원하는 경우

제00조(휴업지불) 사용자는 다음 사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 100%를 지급한다.

1. 정전, 단수로 인한 휴업기간
2. 기계나 건물 보수 및 점검으로 휴업하는 기간
3. 기타 사용자의 귀책사유로 휴업하는 기간

○ 복리후생

제00조(각종 복리후생) ① 사용자는 조합원의 복리 후생을 위하여 필요한 제반 시설을 갖춘다.

② 사용자는 조합 또는 지부에서 운영하는 각종 사업을 적극 지원한다.

③ 기타 복리후생 시설에 관하여는 별도의 협약으로 정한다.

제00조(문화.체육.봉사의 날) ① 사용자는 국민체육진흥에 관한 관계 법령이 정하는 바에 따라 조합원의 체육진흥을 위하여 필요한 제반 시설을 설치 운영한다.

② 사용자는 조합원의 체력증진을 위하여 필요한 시설을 설치하고 관리 운영하여야 한다.

③ 사용자는 조합원의 체육 및 문화 활동과 상호 친목활동을 지원하기 위하여 장소, 시설 등 편의를 제공한다.

④ 사용자는 매월 1회 하루 중 오후를 문화.체육.봉사의 날로 정하고 세부 사항은 별도의 협약에 따른다.

제00조(우리 농산물 이용) 사용자는 식당 등에 사용되는 주.부식을 우리농산물(지부 소재 지역)로 이용토록 노력한다.

제00조(재해특별융자금) 사용자는 조합원이 수재, 화재, 기타 재해로 인하

여 재산상의 손해를 받은 경우, 특별 용자제도를 통하여 재해특별용자금을 지급한다. 다만, 상환 기간 및 조건은 별도로 정한다.

1. 주택이 완전 유실된 경우 : 본인소유 2,000만원, 본인거주 1,000만원
2. 주택건물의 1/3이상이 소실, 유실, 파괴된 경우 : 본인소유 800만원, 본인거주 300만원
3. 주택건물의 1/5이상이 소실, 유실, 파괴된 경우 : 본인소유 500만원, 본인거주 200만원

제00조(각종 후생복지) 사용자는 매년 조합원의 체력단련과 휴양을 위한 휴양시설을 설치, 운영한다. 다만 세부사항은 별도의 협약에 따른다.

제00조(복리후생비) 사용자는 조합원의 복리증진 및 향상을 위하여 복리후생비를 지급할 수 있다. 다만 세부사항은 별도의 협약에 따른다.

제00조(선택적 복리후생) ①사용자는 조합원의 사기진작 및 후생복지의 질적 향상을 위하여 선택적 복지예산을 기존 후생복지예산 외에 추가로 확보하여 지급하되, 구체적인 사항은 노사 합의로 정한다.

②선택적 복리후생제도는 비정규직에게 동일하게 확대 적용 될 수 있도록 한다.

제00조(안식년) 사용자는 조합원의 자기계발 및 재충전 기회를 부여하기 위한 안식년 제도를 도입할 수 있다. 다만, 세부사항은 별도의 협약에 따른다.

제00조(사내 복지기금 조성) 사용자는 조합원의 생활안정과 복지증진을 위하여 사내 복지기금법에 의하여 사내복지기금을 설치하되, 실시시기 등 구체적인 사항은 노사 합의로 정한다.

제00조(상해보험 가입) 사용자는 조합원 전원에 대하여 상해보험에 가입하여야 한다. 다만 부보내용에 대하여는 조합과 합의하여 결정한다.

○ 휴가

제00조(유급휴일) 사용자는 조합원에게 다음 각 호의 유급휴일을 준다.

1. 토요일(일요일)

* 임금체계에 따라 통상임금 변경으로 인한 시간 외 수당 차이 발생을 고려하여 결정

2. 국가가 지정하는 공휴일 또는 임시 공휴일
3. 노동절 (5월1일)
4. 기관 창립기념일
5. 정부 또는 사용자가 지정하는 임시공휴일
6. 기타 사용자와 조합이 협의하여 정한 임시휴일

제00조(유급 휴가의 종류) ①사용자는 조합원에게 다음 각 호의 유급 휴가를 준다.

1. 법정휴가
2. 경조휴가
3. 병가
4. 공가
5. 재해구호휴가

② 사용자는 조합과 서면합의 없이 휴가를 단축할 수 없다

제00조(법정휴가) ①사용자는 조합원에 대하여 연차 휴가를 부여한다.

②조합원이 전항의 연차휴가를 사용하지 못한 경우 사용자는 임금으로 보상한다. 다만 근로기준법에서 정한 연차유급휴가의 사용촉진을 한 경우에는 그러하지 아니한다.

③ 퇴직자의 마지막 해 근무에 대한 연차휴가는 그 1년의 근무를 마치는 날 발생하는 것으로 본다.

제00조(연차 저축제) 사용자는 조합원이 사용하지 아니하고 남은 연가 일수를 이월, 저축하여 사용할 수 있는 연차저축제를 도입할 수 있다. 다만, 세부적인 사항은 별도의 협약에서 확정한다.

제00조(병가) 조합원이 부상 또는 질병으로 인하여 출근이 불가능할 경우에는 연간 2개월 범위 내에서 병가를 주며, 의사의 진단서를 첨부하여 연장 신청할 경우에는 4개월을 연장할 수 있으며, 동 기간에 대해서는 평균임금의 100%를 지급한다.

제00조(공가) 사용자는 조합원이 다음 각 항 중의 하나에 해당하는 경우에는 필요한 기간 동안 공가를 준다.

1. 병사관계로 근무할 수 없는 경우
2. 국가기관의 공무로 인하여 소환될 때
3. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하거나 기타 업무를 수행할 때
4. 천재지변, 화재, 교통차단, 기타 재해의 사유로 출근이 불가능할 때

5. 정기 건강진단 시(당일) <신설>

6. 기타 특별한 사정으로 사용자가 인정하였을 때

제00조(재해구호 휴가) 사용자는 풍해, 수해, 화재 등 재해로 인하여 피해를 입은 직원에 대하여 5일 이내의 재해구호휴가를 허가할 수 있다.

제00조(공로연수) 사용자는 정년퇴직 예정인 조합원에 대하여 퇴직예정일 전 1년이 되는 날부터 퇴직예정일 전까지 공로연수를 허가할 수 있다. 다만 세부적인 사항은 별도의 협약에서 정한다.

* 사업장 특성에 따라 교육훈련 조항으로 변경 가능

제00조(법정휴가와와의 관계) 휴가의 기간 및 그 사용 여부는 법정휴가일수에 계산에 영향을 미치지 아니한다.

제00조(휴가 기간 중의 공휴일) 공휴일은 휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만, 휴가일수가 1개월 이상 계속되는 경우에는 그러하지 아니하다.

제00조(휴가자의 보수) 휴가 규정상의 각종 휴가는 보수에 영향을 미치지 아니한다.

○ 성평등, 여성권 보장, 모성보호

※ [휴직] [가족돌봄휴가] [경조사휴가] [배우자 출산휴가] [가족돌봄을 위한 노동시간 단축] [가족수당] 등

(항 신설) 본 조항에서 ‘배우자’는 법률상 혼인여부와 상관없이 사실혼 관계의 배우자 및 동거인을 포함하며, ‘가족’은 법률상 혼인으로 성립된 가족 형태에 국한하지 않고 성적 지향, 성별 정체성 등을 고려한 다양한 가족 형태를 포함한다.

제00조(명예고용평등감독관) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제24조에 따른 명예고용평등감독관은 기관 내 고용평등 이행상태 점검과 차별관행의 개선을 위하여 조합이 추천하는 여성조합원 1인을 명예고용평등감독관을 둘 수 있으며, 활동에 필요한 시간 보장 및 활동범위는 별도의 협약에서 정한다.

제00조(보직 할당제) 사용자는 전체 보직자 중 여성 비율을 높이기 위한

정부시책을 달성하기 위해 노력한다.

제00조(동일가치노동에 대한 동일임금)①사용자는 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 하며, 어떠한 임금지급방식에 따르더라도 성을 이유로 한 차별을 할 수 없다. 다음 각 호의 경우는 '동일가치노동에 대한 차별임금'으로 본다.

1. 동일한 직급 내에서 합리적인 근거 없이 특정 성에게 낮은 호봉을 부여하는 것

2. 임금인상이나 호봉승급 시 차이를 두어 특정 성에게 불리하게 하는 것

②사용자는 임금 외에 생활보조적, 복리후생적 금품 및 각종 생활안정자금 등을 지급할 때 성차별 또는 가족상의 지위를 이유로 성차별을 할 수 없다.

제00조(태아검진휴가)①사용자는 임신한 여성조합원에게 유급 태아검진 휴가를 주며, 임신 6개월까지는 월 1회, 임신 7개월부터 월 2회, 9개월부터는 주 1회의 정기 검진휴가를 부여한다.

제00조(임신기 노동시간 단축) 사용자는 임신 중인 여성조합원이 1일 2시간의 노동시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 하며, 근로시간 단축을 이유로 해당 조합원의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

제00조(출산전후휴가)①사용자는 임신 중인 여성 직원에 대하여는 (90)일 이상의 유급휴가를 주어야 하며, 산후에 (45)일 이상이 보장 되도록 하여야 한다. 다만, 다태아 임신의 경우 산전후 (120)일의 유급휴가를 주고 산후에 (60)일 이상 확보되도록 한다.

②임신 중인 여성 직원은 건강상 이유로 필요한 경우 어느 때라도 산전후 휴가를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우에도 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 (45)일 이상이 되어야 한다.

③출산전후휴가 기간 중 최초 60일은 임금은 정상근무와 동일하게 받을 수 있는 금액을 지급하여야 하며, 임금의 일부를 정부 일반회계 또는 고용보험기금에서 지급받았을 경우 그 금액 한도내에서 지급의무가 면제된다.

④사용자는 출산전후휴가 뒤 반드시 원직에 복귀시켜야 하며, 본인의 의사에 반하여 승진·전보·인사고과·경력 등 어떠한 불이익 조치를 해서는 안 된다.

⑤사용자는 직원이 산전후휴가 중인 기간과 그 후 1년 간은 해고할 수 없고 계약기간 범위 내에서 비정규직에게도 동일하게 적용하며, 임신 또는 출산전후휴가를 이유로 계약을 해지하거나 재계약을 거부해서는 안 된다.

제00조(배우자 출산 휴가) ①사용자는 배우자 출산 시 근무일수 기준 20일의 유급 휴가를 준다.

②사용자는 배우자 출산휴가를 의무화한다.

③ 배우자 출산휴가는 노동자의 배우자가 출산한 날로부터 120일 이내에 청구할 수 있다.

④ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다

제00조(유·사산휴가)

① 사용자는 유·사산한 여성에 대하여 다음 각 호와 같이 유급휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 노동자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 16주 이하 : 유산 또는 사산한 날로부터 30일

2. 임신기간이 간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일

3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일

4. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 120일

② 사용자는 산부인과 의사로부터 <임신사실확인서> 또는 <예방적 염증치료에 대한 진단서>를 발급받은 여성 노동자가 유사산 휴가를 신청했을 경우 유급휴가를 주어야 한다.

③ 사용자는 자연적 유·사산인지 또는 인공적 유·사산인지 등 원인 여하를 불문하고 동일하게 유급휴가를 적용하며, 유·사산휴가의 사용을 이유

로 어떠한 인사상의 불리한 처우도 하지 않는다. (신설)

④ 유·사산휴가 기간과 그 기간 중 지급된 임금은 평균임금 산정기간과 임금의 총액에서 각각 제외한다. (신설)

⑤ 상기 제 1호 및 제 2호의 경우, 이후에도 후유증이 있을 때는 의사의 소견 및 진단서를 첨부하여 1개월의 범위 내에서 연장할 수 있으며, 이때에는 평균 임금 100%를 급여로 지급하는 병가를 준다.

⑥ 유산이나 사산의 배우자를 둔 남성 조합원에게 부부가 함께 정신적·신체적 회복을 할 수 있도록 3일의 유급 휴가를 준다.

제00조(임신·출산 여성 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성조합원이 요구할 경우 본인의 의사에 따라 경미한 작업으로 배치 전환하여야 한다.

② 사용자는 임신 중의 여성조합원과 산후 1년 미만의 여성조합원에 대하여 본인의 동의가 없는 한 시간외·야간·휴일 노동을 시킬 수 없다. 다만 본인이 청구할시 노동부장관의 인가를 받아 야간과 휴일근로를 시킬수 있다.

③ 사용자는 임신 중이거나 산후 1년 미만의 여성조합원의 시간외·야간·휴일 노동 금지를 위해 대체고용을 확보하도록 노력한다.

④ 사용자는 임신 중인 여성 노동자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 신청하는 경우 이를 거부할 수 없다.

제00조(육아휴직과 육아기 노동시간 단축) ① 사용자는 조합원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)(다만, '장애인복지법 시행령 제2조'에 따른 장애등급 3급 이상 자녀의 경우에는 만12세 미만 또는 초등학교 5학년이하 재학생)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용한다.

② 육아휴직 기간은 최대 3년까지 사용 가능하며, 이 기간은 근속기간에 포함된다.

③ 사용자는 육아휴직기간 만료 후 즉시 원직복직을 시켜야 하며, 직무배치·승진·경력·임금 등 불이익한 처우를 하지 아니하며, 육아휴직 기간에는 그 조합원을 해고하지 못한다.

④ 사용자는 경력단절 여성의 경력개발을 지원하는 교육 훈련 프로그램을 마련하며, 그 내용과 절차와 관해서는 조합과 합의한다.

⑤ 육아휴직은 연 3회 분할하여 사용할 수 있다.

⑥ 사용자는 조합원이 육아휴직 대신 노동시간 단축을 신청하는 경우 반드시 허용하여야 한다. 다만, 세부사항은 별도의 협약에 따른다.

⑦ 사용자는 육아휴직 및 육아목적의 노동시간 단축제도 사용인원 등을 고려하여 인력운영 계획을 수립하여야 한다.

⑧ 임신기간 중 육아휴직을 사용할 수 있다.

제00조(수유시간 보장) ①사용자는 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우에는 1일 2회 각각 30분 이상의 수유시간을 주어야 한다.

②사용자는 제1항의 수유를 보장하기 위하여 수유실 및 수유를 위한 시설을 제공한다.

제00조(가족돌봄휴직) ①조합원은 가족의 질병, 사고, 노령 등을 이유로 그 가족을 돌볼 필요로 휴직을 요청할 경우 연간 최장 120일의 무급휴직을 보장받을 수 있다.

②가족돌봄휴직은 나누어 사용할 수 있으며, 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.

제00조(난임 휴가, 휴직) ①사용자는 난임 여성조합원의 임신을 위한 시술의 요구가 있을 때 시술 기간 동안 유급휴가를 준다.

②사용자는 제1항의 휴가 사용에도 불구하고 여성조합원이 요구하는 경우 1년의 난임휴직을 허가할 수 있으며, 세부사항은 별도의 협약에 따른다.

③사용자는 난임휴직의 사용을 이유로 인사상 불리한 처우를 하지 않는다.

제00조(육아시간, 자녀돌봄휴가 등) ① 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 조합원은 자녀를 돌보기 위하여 36개월 범위에서 1일 최대 2시간의 육아시간을 받을 수 있다. 육아시간의 사용 기준 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 별도의 협약에서 정한다.

②사용자는 조합원이 자녀의 학교 활동에 원활히 참여할 수 있도록 연간 자녀 수에 1을 더한 일수까지의 유급휴가를 제공한다.

제00조(가족돌봄휴가) 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일(「한부모가족지원법」모 또는 부에 해당하는 조합원의 경우 25일) 이내로 하며 유급으로 한다. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.

제00조(근로시간 단축)① 조합원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.

1. 조합원 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 조합원 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위해
3. 정년 5년 이하의 조합원이 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 조합원의 학업을 위한 경우

② 제1항에 따라 해당 조합원에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야하고 35시간을 넘어서는 아니된다.

③ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제①항 1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 조합원이 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.

④ 근로시간 단축을 이유로 해당 조합원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

⑤ 조합원의 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

제00조(재택근무) 사용자는 직원의 재택근무를 희망하는 경우 업무특성을 감안하여 이를 허용할 수 있다.

○ 안전보건과 재해보상

제00조(안전 및 보건관리) ①사용자는 산업안전 및 보건에 관한 사항을 심의, 수행하기 위하여 조합과 산업안전보건위원회를 설치, 운영하며, 그에 따른 구체적인 사항은 관계법령에 따르되, 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

②사용자는 산업안전보건법에서 규정한 유자격 안전보건관리책임자, 안전 관리자, 보건담당자를 선임하여야 한다.

③사용자는 직원 채용 시 조합원의 작업내용, 변경 시에는 반드시 안전 및 보건에 관한 교육을 실시한다.

제00조(조합의 안전보건활동 보장) 사용자는 조합의 산업안전보건활동이 노동자의 안전과 건강 유지 및 기관의 발전에 반드시 필요함을 인정하여 다음 각 호의 활동을 인정한다.

1. 사업장 내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등 기초 조사

2. 사업장 내 표어, 현수막, 부착 등 홍보활동

3. 사용자는 조합이 사업장 내의 각종 위험의 원인을 조사하고 개선대책을 마련하는데 있어 외부의 전문가가 필요하다고 판단할 경우 자유롭게 조사가 이루어지도록 협조한다.

제00조(산업재해 보상) ①사용자는 조합원이 산업재해를 당해 치료 및 요양 등으로 근무가 어려울 경우 재해 발생 전 3개월 평균임금의 100%를 지급한다.

② 사용자는 산업재해 후유증으로 인한 인체 조직 손상 등에 대한 치료 시술이 필요한 경우 전액 보상한다.

제00조(의무실 설치 등) 사용자는 재해발생 시 응급처치를 위한 응급실을 설치, 운영하고 근무 중 부득이한 사유발생시 조합원이 안정을 취할 수 있는 의무실 시설 또는 공간을 둔다.

제00조(보건관리사 위촉) 사용자는 조합원의 상시 건강관리를 위하여 보건

관리사를 위촉하여야 한다.

제00조(건강진단) 사용자는 다음과 같이 건강 진단을 실시하여야 하며, 건강진단비용은 사용자가 부담하고 진단 소요시간은 근무시간으로 간주하며, 병원 선정은 조합과 협의하여 선정한다. 사용자 부담 금액은 별도의 협약에 따른다.

1. 사용자는 매년 건강진단을 실시하고 그 결과를 당사자에게 통보하며, 필요시 수시로 임시 건강진단을 실시한다. 이 경우 검진 항목 및 절차, 방법 등에 대해서는 별도의 협약에 따른다.

2. 사용자는 위 제1호의 건강진단 결과 업무상 질병으로 의심되는 경우에는 전문 진단기관에 입원시켜 정밀진단을 실시하고, 병세 악화의 우려가 있는 조합원에 대해서는 경미한 작업으로 전환, 배치시켜야 하며, 근무시간단축 등 필요한 조치를 취하고 임금은 종전과 같이 지급한다.

3. 조합원이 업무상 질병으로 의심이 되어 건강진단을 받고자 할 때는 우선 본인 부담으로 실시할 수 있으며, 그 결과 업무상 질병으로 판명된 경우에는 그 비용을 사용자가 부담한다.

4. 사용자는 정기건강진단 시 각 종 성인병에 관련된 내용을 포함 시킨다.

5. 사용자는 해당 조합원이 건강을 회복할 시는 지체 없이 원직에 복귀시킨다.

제00조(방역, 작업환경개선 및 측정) ①사용자는 사업장 내 모든 시설의 청결을 유지하고 수시로 소독을 한다.

②사용자는 조합원의 작업환경(통풍, 조명, 소음, 방음시설 등)을 개선하기 위해 조합이 요구하는 대상 공간의 환경을 측정하고, 조합에게 작업환경 측정결과를 통보하여야 한다.

③사용자는 작업환경 측정결과 이상이 발견되었을 때는 그 결과에 따라 해당시설 및 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 취하여야 한다.

4. 임단협 요구안과 잠정 합의안 심의 절차

① 임단협 요구안 심의 절차

교섭단위(지부) 요구안 작성 → 본부 담당 사무처(1차 검토) → 임원 [→ 재논의 권고 시 요구안 재검토 → 재심의] → 승인 → 교섭단위(지부 및 분회) 대의원회(총회) 등에서 요구안 최종 확정 및 의결

○ 모든 지부는 단체 협약 요구(안), 사측 요구(안)를 본부에 보고한다.

※ 특성본부에 속한 지부는 특성본부 내 논의 절차를 반드시 거친다.

② 임단협 잠정합의안 심의 및 체결 절차

잠정합의안 → 본부 담당 사무처(1차 검토) → 단체교섭위원회 : 보완 필요시 추가교섭 → 임원 검토 및 위원장 승인 → 조합원 간담회, 보고대회 등 내용 설명 -> 조합원총회 또는 대의원대회(찬반투표 :부결되면 다시 교섭) 승인 → 체결(조인식)

※ 긴급한 경우(쟁의 행위 중 잠정 합의 등)에는 위원장의 승인으로 체결할 수 있다.

○ 모든 지부는 교섭 중에 쟁점 사항이 있을 경우 사전에 본부와 협의하여 교섭을 진행하고 각 교섭 회차별 회의록 등을 서면으로 본부에 보고한다.

○ 모든 지부는 잠정합의 시 반드시 지부 총회(또는 대의원대회) 개최 전 본부에 보고한다.

○ 모든 교섭은 본부의 주관 하에 진행하고 최종 서명은 위원장이 한다.

○ 대의원대회(중앙위 포함) 결정에 위배되는 합의 내용은 지부(분회) 총회 심의를 통과했더라도 인정하지 않으며, 그에 따른 조치(책임)를 취한다.

○ 단체교섭이 시작하기 전에 모든 교섭위원들은 이 방침을 숙지하도록

한다.

※ 참고: 단체교섭 원칙 예시(상견례 때 노사 합의 내용)

- ① 교섭은 주 1회 실시하고 노사합의에 의해 조정할 수 있다.
- ② 교섭에는 노사 대표 참석을 원칙으로 하고(실무교섭 별도), 부득이한 사유가 있을 경우 위임장을 제출하고 차상위 대표에게 교섭권을 위임한다.
- ③ 매회 단체교섭 후 교섭 회의록을 작성하고 교섭 후 노사 대표가 서명한다.
- ④ 교섭 장소는 노동조합과 사용자가 지정하는 장소 각 1회씩 순회함을 원칙으로 하고, 교섭 일시와 장소는 전차회의에서 결정한다.
- ⑤ 교섭은 공개를 원칙으로 하고, 쌍방의 합의하에 녹음기, 녹화기기 등을 사용하여 기록할 수 있다.
- ⑥ 사용자는 노조의 요청이 있을 시 자료를 지체 없이 제공하고, 열람과 복사에 협조해야 한다.
- ⑦ 기타 명시하지 않은 사항은 양측 간사의 협의에 따른다.