

2017년 단체협약 신규비교표

2015년 단체협약	2017년 단체협약
제 1 장 총 칙	
제2절 단체교섭권	
제7조 (단체교섭권) ①연구원은 조합이 조합원을 위하여 임금, 복지 등 근로 조건 기타 사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정한다. 다만, 교섭창구 단일화가 필요한 경우에는 노동조합 및 노동관계조정법에 따른다. ②연구원과 조합은 단체교섭권을 상급단체에 위임할 수 있으며, 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보 하여야 한다.	제7조 (단체교섭권) ①연구원은 조합이 조합원을 위하여 임금, 복지, 근로시간, 휴일·휴가, 재해보상, 안전보건 등의 제반 근로조건에 관하여 단체협약을 체결하는 교섭단체임을 인정한다. ② (좌동)
제13조 (간사 선임 및 회의기록 유지) ①노사 쌍방은 간사 각 1명씩을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록 등을 하도록 하며, 본교섭 종료후 노사 간사의 확인으로 회의록을 작성하여 노사 1부씩 보관한다. ②노사 쌍방은 기록보존 차원에서 녹음기를 활용할 수 있다.	제13조 (간사 선임 및 회의기록 유지) ① (좌동) ②노사 쌍방은 기록보존차원에서 기록장치(녹음기 및 영상시설등)를 활용할 수 있다. 단, 영상시설 활용시에는 상대방의 동의를 구하며, 기록장치의 저장자료는 제8조(단체교섭) 제5항과 같이 분쟁조정 기관 중재 등을 위한 목적으로만 사용하여야 한다.
제 2 장 조 합 활 동	
제1절 조합활동의 보장 및 원칙	
제22조 (근무시간중의 조합활동) ①전임자 및 근로시간면제대상자를 제외한 조합원의 조합활동은 근무시간 외에 행함을 원칙으로 한다. 다만 다음 사항에 대해서는 근무시간중이라도 조합활동을 할 수 있으며 근무한 것으로 간주한다. 1. 단체교섭, 노사협력회의(교섭 및 회의 준비시간, 개최시간, 정리시간) 2. 운영위원회 3. 총회(정기 년1회, 임시 년2회), 대의원대회(년6회)	제22조 (근무시간중의 조합활동) ① (좌동) 1. (좌동) 2. 운영위원회, 조합원 간담회, 연구원측과 하는 회의 및 협상 3.~4. (좌동)

2015년 단체협약	2017년 단체협약
<p>4. 회계감사(년2회), 선거</p> <p>5. <u>조합의 체육행사(년1회)</u></p> <p>6. 운영위원/대의원 수련회(각 년2회)</p> <p>7. 조합 창립 기념식 및 조합원 보고대회 등 기타 노사가 협의한 사항</p> <p>②조합은 제1항 제5호 및 제6호의 조합활동에 대하여 사전에 연구원에 통지하여 시행하도록 한다.</p> <p>③연구원은 제1항의 조합활동에 대하여 불이익을 줄 수 없다.</p>	<p>5. 조합의 <u>문화행사 또는 체육행사(년2회)</u></p> <p>6~7. (좌동)</p> <p>② (좌동)</p> <p>③ (좌동)</p>
제2절 전임자 및 근로시간면제	
<p>제24조 (근로시간면제 시간 및 인원) ①연구원은 <u>전임자 이외에 연간 6,000 시간의 근로시간면제를 인정하며, 조합은 이를 풀타임 기준 3인 이내, 파트타임 포함 시 최대 6인을 한도로 근로시간면제 인원을 지정 운영할 수 있다.</u></p> <p>②근로시간면제 사용가능 인원 산정을 위한 연간 소정근로시간은 2,000시간(1인)을 기준으로 한다.</p> <p>③조합은 파트타임을 포함한 근로시간면제대상자의 명단 및 각 근로시간면제한도를 사전에 연구원에 서면으로 통보하여야 한다.</p> <p>④본 조에서 정한 사항은 조합원 수 변동 등의 사유에도 불구하고 협약유효기간 동안에는 유효한 것으로 한다. (신설)</p>	<p>제24조 (근로시간면제 시간 및 인원) ①연구원은 <u>노동조합의 전임자 이외에 근로시간면제를 인정하며, 풀타임 또는 파트타임 근로시간 면제 기준인원 한도는 노동조합 및 노동관계조정법 등 관계법령 및 기준에서 정한 바에 따른다.</u></p> <p>②~③ (좌동)</p> <p>④본 조에서 정한 사항은 조합원 수 변동 등의 사유에도 불구하고 협약유효기간 동안에는 유효한 것으로 한다. 근로시간면제 기준인원 한도는 협약시점에 따른다.</p>
제3절 시설의 사용 및 편의제공	
<p>제28조 (연구원 시설의 사용) ①연구원은 <u>조합활동에 필요한 사무실 등을 제공하고 조합전용으로 사용케 한다.</u></p> <p>②조합이 시설사용을 요청할 시에는 행사에 관한사항(일시, 장소, 내용, 참석자 등)을 사전에 통지하여야 하며, 연구원은 적극 협조하여야 한다.</p> <p>③연구원은 조합이 요구할 경우, 조합과 관련된 상급단체 등 타 조합의 간부 및 조합원이 자유롭게 조합사무실을 출입할 수 있도록 보장한다.</p>	<p>제28조 (연구원 시설의 사용) ①연구원은 <u>조합사무실 및 조합활동에 필요한 시설, 집기, 사무용기기 등을 제공하고, 조합전용으로 사용하도록 한다. 집기 및 사무용기기 제공은 연구원 지급기준에 따른다.</u></p> <p>②~③ (좌동)</p>
제 3 장 인 사	

2015년 단체협약	2017년 단체협약
제1절 인사의 원칙	
제33조 (임금피크제 도입) 연구원과 조합은 임금피크제 도입을 실시한다. 도입 시기, 절차, 방법은 노사가 별도로 합의하여 정한다.	제33조 (임금피크제) 연구원과 조합은 임금피크제 개선을 위해 협의한다.
제34조 (인사제도 개선 등) ①연구원과 노동조합은 혁신위원회에서 도출된 인사·제도 부문의 각종 개선방안이 연구현장에 안정적으로 정착될 수 있도록 최대한 노력한다. ②연구원은 인사제도와 사업기획 체계 개선을 지속적으로 추진하며, 필요시 노사협력회의에 상정하여 노사가 합의하여 정한다. ③(신설)	제34조 (인사제도 개선 등) ① (좌동) ② (좌동) ③(신설)연구원과 조합은 조합원에 대한 동기부여와 효율적인 인사·조직관리를 위하여 직급체계 개선방안 마련에 노력하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.
제36조 (조합간부의 인사 등) ①연구원은 전공·경력과 무관한 전보 등 조합 활동을 방해할 목적으로 조합간부(임원, 운영위원, 대의원)의 인사를 하지 아니하며, 인사이동 시에는 사전에 조합과 충분히 협의한다. ②연구원은 조합간부의 조합 활동의 공익성을 인정하여 인사상 불이익을 줄 수 없으며, 조합 집행간부(임원, 운영위원)의 인사상 채우는 동일직급 평균 대비 불이익을 주지 않는다.	제36조 (조합간부의 인사 등) ① 연구원은 조합간부(임원, 운영위원, 대의원)의 인사이동 시에는 사전에 조합과 충분히 협의하여 정한다. ②연구원은 조합간부의 조합 활동의 공익성을 인정하여 인사 상 불이익을 줄 수 없으며, 조합 집행간부(임원, 운영위원, 대의원)의 인사 상 채우는 동일직급 평균 대비 불이익을 주지 않는다.
제39조 (원내 공모실시) 연구원은 조합원에 대한 원내 공모실시 기준을 사전에 조합과 협의하여 실시한다. (신설)	제39조 (원내 공모실시) 연구원은 조합원에 대한 원내 공모실시 기준 및 시기를 사전에 조합과 협의하여 실시한다. 제42조 (양성평등과 모성보호) ④연구원은 「헌법」의 평등이념과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 고용과 모든 노동조건에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하며, 성별에 의한 차별 없이 그 능력을 직장생활에서 최대한 발휘할 수 있도록 보장하여야 한다. ②연구원은 모집과 채용에 있어서 채용기회, 면접, 고용형태 등에서 성별에 따른 차별을 하지 않고 평등한 기회를 주어야 한다. ③연구원은 교육·연수, 배치, 승진 시 성별을 이유로 불리한 처우를 한 사실이 인정되는 경우 즉시 시정조치를 취해야 한다. ④연구원은 혼인, 출산 등을 이유로 퇴직을 강요할 수 없으며, 혼인, 출산 등

2015년 단체협약	2017년 단체협약
	을 이유로 퇴직을 강요한 사실이 인정되는 경우 즉시 시정조치를 취해야 한다.
제2절 징계 및 해고	
<p>제43조 (징계사유) 연구원은 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 있을 때를 제외하고는 직원을 징계할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 연구원 규정을 위배하였을 때 2. 직무상의 의무를 위배하였거나 태만히 하였을 때 3. 사회적으로 연구원의 위신을 손상시키거나 연구원 재산상의 피해를 가져오는 행위를 하였을 때 4. 연구원의 기밀이나 직무상 지득한 중요사항을 무단으로 타에 누설하였을 때 5. 단체협약을 위배하였을 때 	<p>제44조(징계사유) 연구원은 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 있을 때를 제외하고는 직원을 징계할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직무관련 관계법령, 제 규정, 계약 및 정당한 지시사항을 위반한 때 2. 직무를 태만히 하였을 때 3. 직무의 내외를 불문하고 연구원 명예나 위신을 손상하는 행위를 한 때 4. 연구원 재산상의 피해를 가져오는 행위를 하였을 때 5. 단체협약을 위배하였을 때
<p>제44조 (징계의 종류) ①징계의 종류는 견책, 감봉, 정직, 강등, 해임, 파면으로 한다.</p> <p>②견책은 경위서를 제출한다.</p> <p>③감봉은 직무에 종사하게 하되 급여를 감액 지급하며, 그 감액은 1회의 액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을 초과하지 못하고, 월 감봉총액이 월급여의 10분의 1을 초과하지 못한다.</p> <p>④정직은 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하고 월급여의 2분의 1이내를 감액 지급하며, 그 기간은 1개월 이상 3개월 이내로 한다.</p> <p>⑤강등은 직원의 신분은 보유하나 3개월 간 직무에 종사하지 못하고 동 기간동안 월급여의 2분의 1이내를 감액 지급하며, 징계확정 후 최초로 도래하는 연봉인상 시 인상 전 연봉의 100분의 1을 연봉인상액에서 감액한다. 단, 감액분이 연봉인상액을 초과하는 경우 당기 연봉인상액을 우선 감액하고 차기 연봉인상 시 잔여분을 감액한다.</p> <p>⑥해임은 그 직에서 면직되고, 퇴직금을 지급한다.</p> <p>⑦파면은 그 직에서 즉시 면직되고 법률상의 책임을 가할 수 있으며, 퇴직금</p>	<p>제45조(징계의 종류 및 효력) ①징계의 종류는 견책, 감봉, 정직, 강등, 해임으로 한다.</p> <p>②견책은 징계처분된 행위에 대하여 훈계하고 뉘우치게 한다.</p> <p>③감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 직무에 종사하게 하되, 급여를 감액 지급하며, 그 감액은 1회의 액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 감봉 총액이 월급여의 10분의 1을 초과하지 못한다.</p> <p>④정직은 1개월 이상 6개월 이하의 기간으로 하고, 그 기간 중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 월급여의 3분의 2를 감한다.</p> <p>⑤강등은 5년 이내에서 1계급 아래로 직급을 내리고, 신분은 보유하나 6개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 월급여의 3분의 1을 감한다. 다만, 직급을 구분하지 아니하거나 강등이 불가능한 직원에 대해서는 강등을 적용하지 아니한다.</p> <p>⑥해임은 그 직에서 면직되고 처분일로부터 3년간 재임용할 수 없다.</p> <p>⑦징계처분을 받은 직원은 그 처분을 받은 날 또는 그 집행이 끝난 날부터</p>

2015년 단체협약	2017년 단체협약
을 제한 지급할 수 있다.	중징계는 12개월, 경징계는 6개월 이상 보직 및 승진할 수 없다.
<p>제45조 (징계절차) ①조합원에게 징계사유가 있다고 인정될 때에는 소속부장 또는 관계부서장은 징계요구서를 작성하여 인사담당부서에 징계를 요구할 수 있다. 소속조합원이 징계사유가 있음에도 불구하고 본 항의 절차에 따른 징계요구를 하지 아니할 경우 부서장을 징계할 수 있다.</p> <p>②징계요구서를 접수받은 인사담당부서에서는 7일 이내에 징계사유를 조사하여 인사위원회에 부의하여야 한다.</p> <p>③징계대상자 출석은 출석통지서에 의해 최소한 출석예정일 7일전에 본인에게 직접 송부한다.</p> <p>④전항에 있어서 본인에게 직접 송부할 수 없을 때에는 소속부서장을 통해 출석통지서를 교부할 수 있다. 다만, 이 경우 소속부서장은 즉시 인사위원회에 교부 상황을 회보하여야 한다.</p>	<p>제46조 (징계절차) ①(좌동)</p> <p>②징계요구서를 접수받은 인사담당부서에서는 징계사유를 조사하여 징계위원회에 부의하여야 한다.</p> <p>③ (좌동)</p> <p>④전항에 있어서 본인에게 직접 송부할 수 없을 때에는 소속부서장을 통해 출석통지서를 교부할 수 있다. 다만, 이 경우 소속부서장은 즉시 징계위원회에 교부 상황을 회보하여야 한다.</p>
<p>제46조 (재심청구) ①징계대상자 및 징계요구자는 징계통보를 받은 날로부터 10일 이내에 징계권자에게 재심을 청구할 수 있다. 다만, 형사사건으로 구속, 장거리 여행, 입원, 해외체재 등의 부재사유로 인한 경우에는 그 사유가 해소된 날로부터 10일 이내 재심을 청구할 수 있다.</p> <p>②전항의 기한내에 재심청구를 하지 아니하는 경우는 징계의결에 승복한 것으로 간주한다.</p> <p>③재심청구는 서류 등 요식행위 결여 등을 이유로 기각되거나 접수가 거부될 수 없다.</p> <p>④(신설)</p>	<p>제47조 (재심청구) ①징계대상자 및 징계요구자는 징계통보를 받은 날로부터 15일 이내에 징계권자에게 재심을 청구할 수 있다. 다만, 형사사건으로 구속, 장거리 여행, 입원, 해외체재 등의 부재사유로 인한 경우에는 그 사유가 해소된 날로부터 15일 이내 재심을 청구할 수 있다.</p> <p>②~③ (좌동)</p> <p>④(신설)조합원 징계의 경우, 동일사안에 대한 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며, 재심 결정시까지 원심의 효력은 정지된다.</p>
<p>제49조 (면직의 제한) 연구원은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 이외에는 면직할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 본인이 사의를 표명하였을 시 2. 본인이 사망하였을 시 3. 정년이 되었을 시 	<p>제50조 (면직의 제한) 연구원은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 이외에는 면직할 수 없다.</p> <p>1.~8.호 (좌동)</p>

2015년 단체협약	2017년 단체협약
<p>4. 형사상 금고이상의 유죄의 확정판결을 받았을 시 단, 무면허, 음주, 도주차량 이외의 교통사고로 인한 경우와 뇌물 또는 배임수증 이외의 범죄로 집행유예의 판결을 받은 경우, 선고유예의 판결을 받은 경우는 예외로 한다.</p> <p>5. 금치산 또는 한정치산 선고를 받았을 시</p> <p>6. 계약기간 만료시</p> <p>7. 휴직기간이 만료되어도 30일 이내에 복직하지 아니할 때</p> <p>8. 담당하는 업무 없이 대기명령을 받은 후 3개월이 경과되었을 때</p> <p>9. 다음사항으로 징계위원회의 결의에 의할 시</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 직무를 이용하여 사리를 도모한 때 2) 연구원에 대한 횡령, 배임 또는 사기 등 범죄행위를 한 때 3) 고의 또는 과실로 징계사유가 생기고 그 결과가 극히 중대하여 장차 직원으로서의 신분유지가 곤란한 경우 4) 정신질환 또는 신체상의 장애로 인하여 근무가 불가능할 때 5) 징계처분을 받은 자로서 개전의 정이 없다고 인정된 때 6) 노동조합 및 노동관계조정법 제81조의 부당노동행위를 한 자 7) 천재지변, 불가항력적인 사고에 의하지 아니하고 10일 이상 무단 결근 하였을 때 	<p>9. 다음사항으로 징계위원회 또는 인사위원회의 결의에 의할 시</p> <p>1)~4) (좌동)</p> <p>5) 징계처분을 받은 자로서 뉘우치는 마음이 없다고 인정된 때</p> <p>6)~7) (좌동)</p>
제3절 휴 직	
<p>제50조 (휴직사유 및 그 기간) ① 연구원은 다음 각 호에 대하여 휴직을 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 병역법 또는 전시동원법에 의하여 징집, 소집, 동원되었을 때 2. 형사사건으로 구속 기소되었을 때 3. 직무수행으로 인한 질병으로 3개월 이상의 병가를 얻어 업무를 담당할 수 없을 때 4. 정신질환 또는 신체상의 장애로 2개월 이상의 장기 휴양을 요할 때 5. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)가 있는 조합원이 그 자녀의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 남녀를 불문하고 이를 허용한다. 다만, 동일한 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 	<p>제51조(휴직사유 및 그 기간) ① (좌동)</p> <p>1.~2. (좌동)</p> <p>3. 직무수행으로 인한 질병으로 6개월 이상의 병가를 얻어 업무를 담당할 수 없을 때</p> <p>4.~10. (좌동)</p>

2015년 단체협약	2017년 단체협약
<p>을 하고 있는 경우에는 그러하지 아니한다.</p> <p>6. 학위취득, Post-Doc.과정 또는 능력향상교육을 위하여 조합원의 요구가 있을 때</p> <p>7. 출산 장려를 위해 합리적인 사유(산부인과 전문의 소견서 첨부 등)로 조합원의 요구가 있을 때</p> <p>8. 외국에서 근무.유학 또는 연수하게 되는 배우자와 동반하기 위하여 조합원의 요구가 있을 때</p> <p>9. 사고나 질병, 노령 등으로 인하여 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 조합원의 요구가 있을 때</p> <p>10. 정당한 사유로 조합원의 요구가 있을 때</p> <p>11. (신설)</p> <p>② 휴직기간은 그 사유와 실정에 맞추어 정하되, 24개월을 초과할 수 없다.</p> <p>③ 전항에 불구하고 제1항의 제1호의 경우에는 징집 또는 소집 및 동원완료일까지, 제2호의 경우에는 판결확정시까지, 제3호, 제5호 및 제9호의 경우에는 관계법령에서 정하는 기간까지로 한다. 제6호의 경우는 다음과 같다.</p> <p>1. 박사학위 : 5년 이내(부득이한 경우 1년 연장 가능)</p> <p>2. 석사학위 : 2년 이내(부득이한 경우 1년 연장 가능)</p> <p>3. Post-Doc.과정 : 1년 이내(부득이한 경우 1년 연장 가능)</p> <p>4. 능력향상교육 : 참여사업(과제) 종료시점에서 1년 이내(신설)</p>	<p>11. 정부부처 등 유관기관에 임시로 고용될 때(단, 연구원이 업무상 필요하다고 인정 하는 경우에 한함.)</p> <p>② (좌동)</p> <p>③ 전항에 불구하고 제1항의 제1호의 경우에는 징집 또는 소집 및 동원완료일까지, 제2호의 경우에는 판결확정시까지, 제3호, 제9호의 경우에는 관계법령에서 정하는 기간까지, 제11호의 경우에는 고용기간까지로 한다. 제6호의 경우는 다음과 같다.</p> <p>1.~3. (좌동)</p> <p>4. 능력향상교육 : 참여사업(과제) 종료시점에서 1년 이내(참여사업 종료기준은 원내공모 기준을 준용한다.)</p>
<p>제51조 (휴직기간의 처리) ① 휴직기간은 근속년수에 산입한다. 다만, 제50조 제1항의 6호 내지 10호의 무급휴직은 근속기간에서 제외하되, 9호의 경우는 근속년수에 산입하며 평균임금 산정기간에서는 제외한다.</p> <p>② 육아휴직 기간은 1년 이내로 하되, 1회에 한하여 분할 사용할 수 있으며, 그 기간은 근속기간에 포함한다.</p>	<p>제52조 (휴직기간의 처리) ① 휴직기간은 근속년수에 산입한다. 다만, 제51조 제1항의 6호 내지 8호, 10호 및 11호의 무급휴직은 근속기간에서 제외하되, 9호의 경우는 근속년수에 산입하며 평균임금 산정기간에서는 제외한다.</p> <p>② 육아휴직 기간은 3년 이내로 하되, 6회에 한하여 분할 사용할 수 있으며, 자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초 1년을 근속기간에 포함한다.</p>
제4절 연구원의 합리적 운영	
제55조 (각종 위원회 참여) ① 연구원은 연구원의 합리적 운영 및 직원의 복	제56조 (각종 위원회 참여) ①~② 좌동

2015년 단체협약	2017년 단체협약
<p>리증진을 위하여 조합의 의견을 수렴토록 한다.</p> <p>②연구원이 상정하는 이사회 안건이 확정될 경우 조합에 통보한다.</p> <p>③연구원은 인사위원회 개최시 안건제목, 일시, 장소 등은 3일 전에, 결과는 즉시 조합에 통보한다.</p> <p>④조합원의 징계시 조합대표자가 지명하는 2인이 징계위원회에 참관하여 발언할 수 있다.</p>	<p>③연구원은 인사위원회(징계위원회) 개최시 안건제목, 일시, 장소 등은 3일 전에, 결과는 즉시 조합에 통보한다.</p> <p>④ (좌동)</p>
<p>제59조 (고용조정) ①연구원은 급박한 경영상의 사유로 정리해고 등 고용조정으로 조합원을 해고하고자 할 경우에는 해고하려는 날의 50일 전까지 조합에 통보하고, 해고회피노력을 포함하여 합리적이고 공정한 해고기준을 조합과 성실히 협의하여야 한다.</p> <p>②연구원은 경영상의 이유로 인한 해고 이후 2년 동안은 해당 업무에 비정규직 직원으로 대체해서는 안 된다.</p>	<p>제60조 (고용조정) ①연구원은 급박한 경영상의 사유로 정리해고 등 고용조정으로 조합원을 해고하고자 할 경우에는 해고하려는 날의 75일 전까지 조합에 통보하고, 해고회피노력을 포함하여 합리적이고 공정한 해고기준을 조합과 충분히 협의하여야 한다.</p> <p>② (좌동)</p>
<p>제60조 (연구산출물의 공정 배분) 연구원은 연구산출물에 대한 기여도 및 기술료가 공정하고 합리적으로 배분될 수 있도록 노력하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.</p>	<p>제61조 (연구성과의 공정 배분) 연구원은 연구산출물에 대한 기여도 및 기술료가 공정하고 합리적으로 배분되고, 연구수당이 지속적으로 지급될 수 있도록 노력하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.</p>
<p>제61조 (연구지원 인력 확대) ①연구원은 행정지원 강화 등 조합원의 연구물 입도 개선을 추진하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.</p> <p>②(신설)</p> <p>③(신설)</p>	<p>제62조 (연구환경 안정화) ① (좌동)</p> <p>②(신설)연구원은 조합원의 1인 1과제 참여를 원칙으로 하고, 이를 반영하기 위해 대내외 노력한다.</p> <p>③(신설)연구원은 조합원의 연구환경 개선을 위해 회의 공간을 마련하고, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.</p>
<p>(신설)</p>	<p>제63조 (개인정보의 수정과 폐기) ①연구원은 조합원이 다음 각호에 해당하는 개인정보 자료에 대해 수정, 폐기를 요구할 경우 반영하여야 하며, 그 결과를 통보하여야 한다. 단, 다수 혹은 특정할 수 없는 조합원에 대한 개인정보에 관한 사항은 조합이 연구원과 협의하여 대리할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사전에 조합원의 동의없이 연구원이 수집, 관리하고 있는 개인정보 2. 사실과 일치하지 않은 개인정보 3. 법령에 의하지 않고 수집된 개인정보

2015년 단체협약	2017년 단체협약
(신설)	<p>②연구원은 조합원의 개인정보의 사용 목적이 소멸되었을 경우 혹은 보존 기한이 종료되었을 경우 즉시 폐기하여야 한다. 다만 조합원이 유지를 요구할 때는 그러지 아니한다.</p> <p>제64조 (감시장비의 설치 금지) ①조합원의 사생활보호와 조합 활동의 자율성 보장을 위하여 연구원은 조합과 조합원을 감시할 수 있는 물리적 장비, 소프트웨어적인 도구 등을 설치, 운영하여서는 안된다. 다만 안전, 보안 등의 이유로 부득이 설치, 운영하고자 할 때는 관련 법령 등 근거를 조합과 조합원에게 충분히 설명하여야 하며, 조합과 협의한 후 설치, 운영하여야 한다.</p> <p>②부득이 감시 장비를 설치해야 할 때는 조합과 조합원을 감시의 대상으로 해서는 안되며, 외부의 위협으로부터 보호할 목적으로만 설치, 운영하여야 한다.</p> <p>③감시를 금지해야할 설치 장소와 운영 시간은 조합과 조합원이 주로 활동하는 장소와 시간을 의미하며, 기타 조합 혹은 조합원이 금지를 요구하는 경우 그 범위를 협의하여 확대할 수 있다.</p> <p>④부득이 감시 장비를 설치, 운영할 경우 그 범위를 최소화하여야 하며 다음 각호의 사항을 준수하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 감시 목적과 효용이 소멸되었을 경우 감시 장비 및 감시 장비의 결과물을 즉시 철거, 삭제, 폐기하여야 한다. 2. 감시 목적과 효용이 변경 혹은 축소되었을 경우 지체없이 조합과 협의하여야 한다. 3. 감시 장비의 설치와 운영에 관한 사항을 주기적으로 다양한 방법으로 조합원에게 공지하여 조합원이 감시 상황을 인식할 수 있도록 하여야 한다. 4. 본래 감시 목적과 다른 목적으로 감시 결과물을 활용, 유출할 수 없으며, 다른 목적으로 감시 결과물을 사용하고자 할 때는 조합원과 조합에 알리고 동의를 받아야 한다.
제 4 장 근 로 조 건	

2015년 단체협약	2017년 단체협약																																														
제1절 근로시간 및 임금																																															
제63조 (스마트워크) ①연구원은 합리적 사유가 있을 경우 소속부서의 업무 특성을 고려하여 <u>스마트워크(재택근무 등)</u> 를 인정하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다. ②연구원은 조합원의 모바일 연구환경 구축을 위하여 노력하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.	제66조 (유연근무제) ①연구원은 합리적 사유가 있을 경우 소속부서의 업무 특성을 고려하여 <u>유연근무제(시차출퇴근제, 재량근무제 등)</u> 를 인정하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다. ② (좌동)																																														
제66조 (임금의 원칙) ①연구원은 조합원의 임금을 정함에 있어 매1년 단위로 물가변동, 경제성장률 및 성과향상분 등을 반영한 임금인상을 통하여 실질 임금수준이 <u>확보되도록</u> 노력하여야 한다. ②임금은 매월 급여일에 지급함을 원칙으로 한다.	제69조 (임금의 원칙) ①연구원은 조합원의 임금을 정함에 있어 매1년 단위로 물가변동, 경제성장률 및 성과향상분 등을 반영한 임금인상을 통하여 실질 임금수준이 <u>확보 및 지급될 수 있도록</u> 노력하여야 한다. ② (좌동)																																														
제2절 휴 가																																															
제73조 (특별휴가) ①조합원이 경조사가 있는 경우에는 다음 각 호에 의한 휴가를 부여한다. <table><tr><td>구분</td><td>대상자</td><td>휴가일수</td></tr><tr><td rowspan="2">결혼</td><td>본인</td><td>5일</td></tr><tr><td>자녀</td><td>1일</td></tr><tr><td>출산</td><td>배우자</td><td>5일</td></tr><tr><td>입양</td><td>본인</td><td>20일</td></tr><tr><td rowspan="4">사망</td><td>배우자, 본인 및 배우자의 부모</td><td>5일</td></tr><tr><td>본인 및 배우자의 조부모·외조부모</td><td>2일</td></tr><tr><td>자녀와 그 자녀의 배우자</td><td>2일</td></tr><tr><td>본인 및 배우자의 형제자매</td><td>1일</td></tr></table> 단, 입양은 「입양특례법」에 따른 입양에 한한다. ②연구원은 조합원이 다음 각 호에 해당하는 <u>경우 5일 이내의 재해구호휴가를 부여할 수 있다.</u> 1. 풍해·수해·화재 등 재해로 인하여 피해를 입은 조합원 2. 재난 및 안전관리 기본법에 따라 특별재난지역으로 선포된 지역에 거주하는 조합원의 직계존비속이 재해를 입었을 때 3.(신설) ③특별휴가 시 목적지가 원격지인 경우에는 휴가에 실제로 필요한 왕복 소	구분	대상자	휴가일수	결혼	본인	5일	자녀	1일	출산	배우자	5일	입양	본인	20일	사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	2일	자녀와 그 자녀의 배우자	2일	본인 및 배우자의 형제자매	1일	제76조 (특별휴가) ①조합원이 경조사가 있는 경우에는 다음 각 호에 의한 휴가를 부여한다. <table><tr><td>구분</td><td>대상자</td><td>휴가일수</td></tr><tr><td rowspan="2">결혼</td><td>본인</td><td>5일</td></tr><tr><td>자녀</td><td>1일</td></tr><tr><td>출산</td><td>배우자</td><td>5일</td></tr><tr><td>입양</td><td>본인</td><td>20일</td></tr><tr><td rowspan="4">사망</td><td>배우자, 본인 및 배우자의 부모</td><td>5일</td></tr><tr><td>본인 및 배우자의 조부모·외조부모</td><td>3일</td></tr><tr><td>자녀와 그 자녀의 배우자</td><td>3일</td></tr><tr><td>본인 및 배우자의 형제자매와 그 배우자</td><td>3일</td></tr></table> 단, 입양은 「입양특례법」에 따른 입양에 한한다. ②연구원은 다음 각 호에 해당하는 <u>지역의 조합원과 자원봉사를 하고자 하는 조합원에게 5일 이내의 재해구호휴가를 허가할 수 있다.</u> 1. 풍해·수해·화재 등 재해로 인하여 피해를 입은 조합원 2. 재난 및 안전관리 기본법에 따라 특별재난지역으로 선포된 지역에 거주하는 조합원의 직계존비속이 재해를 입었을 때 3.(신설)특별재난지역으로 선포된 장소에 자원봉사하고자 하는 조합원 ③~④ (좌동)	구분	대상자	휴가일수	결혼	본인	5일	자녀	1일	출산	배우자	5일	입양	본인	20일	사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3일	자녀와 그 자녀의 배우자	3일	본인 및 배우자의 형제자매와 그 배우자	3일
구분	대상자	휴가일수																																													
결혼	본인	5일																																													
	자녀	1일																																													
출산	배우자	5일																																													
입양	본인	20일																																													
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일																																													
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	2일																																													
	자녀와 그 자녀의 배우자	2일																																													
	본인 및 배우자의 형제자매	1일																																													
구분	대상자	휴가일수																																													
결혼	본인	5일																																													
	자녀	1일																																													
출산	배우자	5일																																													
입양	본인	20일																																													
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일																																													
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3일																																													
	자녀와 그 자녀의 배우자	3일																																													
	본인 및 배우자의 형제자매와 그 배우자	3일																																													

2015년 단체협약	2017년 단체협약
<p>요일수를 가산할 수 있다.</p> <p>④연구원은 조합원의 불임치료를 위한 시술당일에 1일의 휴가를 부여한다. 단, 체외수정시술의 경우 1일의 휴가를 추가로 부여한다.</p>	
<p>제74조 (병가) 조합원이 부상 또는 질병으로 인하여 출근이 불가능한 경우에 는 연간 2개월 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다.(단, 병가일이 7일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서 첨부) 단, 업무상 부상 또는 질병으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요한 경우에는 의사의 진단서를 첨부 하여 6개월 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다.</p>	<p>제77조 (병가) 조합원이 부상 또는 질병으로 인하여 출근이 불가능한 경우, 전염병의 이환으로 인하여 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때에는 연간 2개월 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다.(단, 병가일이 7일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서 첨부) 단, 업무상 부상 또는 질병으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요한 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여 6개월 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다.</p>
제3절 연장근무 및 휴일근무	
<p>제78조 (연장·휴일·야간근무) ①연구원은 조합원에게 근로기준법이 정하는 범위 내에서 연구원 업무와 관련하여 연장·휴일·야간 근무를 명할 수 있으며, 연구원과 조합은 조합원이 능률적이고 계속적인 근무를 할 수 있도록 하기 위하여 연장근무 및 휴일근무가 최소한의 범위 내에서 이루어지도록 노력한다. 연장근무 및 휴일근무, 야간근무에 대한 근무시간에 대하여는 월별로 조합원의 동의를 구하여 실시한다.</p> <p>②연구원은 인사부서의 명령에 의한 조합원의 연장·휴일·야간근무시 관계법령에 따라 수당을 지급한다.</p> <p>③연장근로에 대한 보상휴가제는 조합의 동의 후 시행하며, 초과근로 수당은 통상임금의 50%를 할증한다.</p> <p>④연구원은 휴일을 다른 날로 변경하여 대체근무하고자 할 때에는 사전에 조합과 협의하여야 한다.</p> <p>⑤(신설)</p>	<p>제81조 (연장·휴일·야간근무) ①~④ (좌동)</p> <p>⑤(신설)연구원은 조합원이 휴일 업무 또는 출장으로 인한 휴일 근무에 대하여 근무일수 만큼 그다음의 정상근무일의 일부 또는 전부를 대체휴가로 부여 할 수 있으며, 업무형편상 부득이한 경우에는 다른 정상 근무 일자로 대체휴가를 사용하게 할 수 있다. 세부적인 절차, 방법은 노사간 협의하여 정한다.</p>
제4절 보 상	

2015년 단체협약	2017년 단체협약
<p>제79조 (직업병) 연구원은 조합원에게서 발견되는 다음 각호의 질병에 대하여 <u>직업병을 인정한다. 단, 국·공립 의료기관의 소견서 또는 진단서로써 판정한다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 시력장애 2. 경견완장증(목, 어깨, 팔, 다리의 통증) 등 근골격계 질환 3. 수지 경련증 4. (신설) 5. (신설) 	<p>제82조 (직업병) 연구원은 조합원에게서 발견되는 다음 각호의 질병에 대하여 <u>업무상 질병으로 인정한다. 업무상 질병은 근로복지공단 질병판정위원회에서 판정한다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.~3. (좌동) 4. (신설)업무상 과로 또는 스트레스로 인한 뇌혈관질환, 심장질환 또는 신경정신질환 5. (신설)그밖에 유해인자 또는 화학물질에 의한 질병
제5절 안전과 보건	
<p>제87조 (건강진단 및 이의제기) ①연구원은 조합과 협의(진료기관, 건강진단 항목 포함)하여 조합원에 대하여 년1회 이상 건강진단을 실시하여야 한다.</p> <p>②연구원은 병원선정 및 건강검진 항목 등 제반사항이 포함된 건강검진 추진계획 수립시 노사간 협의하여 정한다.</p> <p>③전항에 의한 건강진단의 명을 받은 조합원은 정당한 이유가 없는 한 이에 응하여야 하며, 연구원은 본인에게 건강진단 결과를 통보하여야 한다.</p> <p>④건강진단 결과 업무상 질병으로 의심되는 질병이 발견된 때에는 연구원은 연구원 부담으로 전문 진단기관에서 정밀진단을 실시하여야 한다.</p> <p>⑤조합원이 업무상 질병으로 의심이 되어 건강진단을 받고자 할 때는 우선 본인 부담으로 실시할 수 있으며, 그 결과 업무상 질병으로 판명된 경우에는 그 비용을 연구원이 부담한다.</p> <p>⑥연구원 노사는 조합원 건강증진 방안을 마련하기 위해 노사공동위원회를 구성한다.</p> <p>⑦(신설)</p> <p>⑧(신설)</p>	<p>제90조 (건강진단 및 이의제기) ①~⑥ (좌동)</p> <p>⑦(신설)연구원은 조합원의 정신건강(직무스트레스 진단 등) 증진을 위해 노력하여야 하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.</p> <p>⑧(신설)연구원에서 시행하는 단체보험에 가족 전용 단체보험 상품을 개발하여 조합원이 희망시 그 가족(배우자, 직계비속)에 대한 실손의료비(입원,통원)보험 계약이 가능하도록 노사간 협의하여 정한다.</p>

2015년 단체협약			2017년 단체협약					
제6절 체 육								
제90조 (직장체육진흥) 연구원은 국민체육진흥에 관한 관계법령이 정하는 바에 따라 조합원의 체육진흥을 위하여 필요한 조치를 강구한다.			제93조 (직장체육진흥) ①연구원은 국민체육진흥에 관한 관계법령이 정하는 바에 따라 조합원의 체육진흥을 위하여 연구원 체육시설 개선 등 필요한 조치를 강구하되 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.					
②(신설)			②(신설) 연구원은 조합원의 체육활동 진흥을 위하여 실내 체육시설에는 별도 냉난방시설 구축에 노력한다. 단. 에너지 절감을 위하여 가동시간의 제한 등은 노사간 협의하여 정한다.					
제7절 후 생								
제94조 (경조금 확대) ①연구원은 조합원이 다음 표에 해당하는 경우 상조회를 통해 경조금을 지급하며, 경조금 개선 및 확대를 위해 지속적으로 노력한다.			제97조 (경조금 확대) ①연구원은 조합원이 다음 표에 해당하는 경우 상조회를 통해 경조금을 지급하며, 경조금 개선 및 확대를 위해 지속적으로 노력한다.					
구분	대상자	경조금	구분	대상자	경조금			
결혼	본인	20 만원	결혼	본인	20 만원			
	자녀	10 만원		회갑	본인	10 만원		
회갑	본인	10 만원	회갑		본인 및 배우자의 부모	10 만원		
	본인 및 배우자의 부모	10 만원		칠순	본인 및 배우자의 부모	10 만원		
사망	본인	1,000 만원	사망		본인	1,000 만원		
	배우자	500 만원		배우자	배우자	500 만원		
	본인 및 배우자의 부모	50 만원			본인 및 배우자의 부모	본인 및 배우자의 부모	50 만원	
	형제자매	20 만원				형제자매	형제자매	20 만원
	자녀	100 만원					자녀	자녀
출산	본인, 배우자	20 만원	출산	본인, 배우자	30 만원			
				본인, 배우자(둘째)	50 만원			
					본인, 배우자(셋째이상)	100 만원		
②조합원의 배우자, 그 직계가족의 사망시에는 장례식에 필요한 물품을 지원하되, 세부사항은 노사가 협의하여 정한다.			② (좌동)					
제97조 (자녀학자금) ①학자금 지급대상은 외국인 학교를 제외한 국내 중·고등학교 에 입학 및 재학중인 자녀를 가진 조합원으로 한다.			제100조 (자녀학자금) ①학자금 지급대상은 외국인 학교를 제외한 국내에 소재하는 교육부 인정 교육기관(고등학교) 에 입학 및 재학중인 자녀를 가진 조합원으로 한다.					
②학자금은 분기별로 등록금납부영수증 또는 납입증명서에 의거 지급한다.			②~③ (좌동)					

2015년 단체협약	2017년 단체협약
<p>③연구원은 자녀학자금 지원과 관련하여 노사간 사전에 협의하여 변경할 수 있다.</p> <p>④연구원은 대학생 자녀를 둔 조합원에게 학자금을 무이자로 융자하여 줄 수 있으며, 상환방법 등 구체적인 사항은 연구원 관련 규정 및 지침에 따른다.</p>	<p>④연구원은 대학생 자녀를 둔 조합원에게 학자금을 무이자로 융자하여 줄 수 있으며, 상환방법 등 구체적인 사항은 연구원 관련 규정 및 지침에 따르되, 세부 개선 방안은 노사간 협의하여 정한다</p>
<p>제99조 (연구원 환경 개선에 관한 사항) 연구원은 조합원의 근무환경 개선을 위하여 연구실의 업무용 가구를 교체하며, 조합원의 연구공간 개선을 추진하여야 한다.</p>	<p>제102조 (연구원 환경 개선에 관한 사항) 연구원은 조합원의 근무환경 개선을 위하여 연구실의 업무용 가구를 빠른 시일 내에 교체하며, 조합원의 연구공간 개선을 위한 세부 추진 사항은 노사간 협의하여 정한다.</p>
<p>(신설)</p>	<p>제105조 (기념품 지급) 연구원은 조합원의 사기 진작을 위하여 창립기념일에 기념품(온누리상품권 등)을 지급한다.</p>
<p>(신설)</p>	<p>제106조 (출퇴근버스 운영) 연구원은 조합원의 출퇴근 편의성을 위해 제공하는 출퇴근 버스 증편 등 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.</p>
<p>(신설)</p>	<p>제107조 (동호회 지원) 연구원은 조합원의 체력단련 및 취미활동을 목적으로 조직된 동호인단체의 활동을 지원하고 세부적인 지원 방법은 노사간 협의하여 정한다.</p>
제 5 장 교 육 훈 련	
<p>제108조 (교육훈련) 연구원은 조합원의 직무능력향상 및 기술 교류를 위한 교육훈련 기회를 확대하여야 하며, 정년퇴직을 하는 조합원에 대하여 퇴직 전 3개월 미만의 퇴직준비연수를 실시할 수 있다.</p>	<p>제114조 (교육훈련) 연구원은 조합원의 직무능력향상 및 기술 교류를 위한 교육훈련 기회 확대 및 충분한 교육예산을 확보토록 노력하며, 정년퇴직을 하는 조합원에 대하여 퇴직 전 3개월 미만의 퇴직준비연수를 실시할 수 있다.</p>
<p>제109조 (시간제 정규교육) ①연구원은 직할부서별 현원의 10% 범위 내에서 석박사 학위과정 수학을 위한 시간제 정규교육을 실시한다.</p> <p>②전항의 시간제 정규교육 파견자에게는 주1일 근무시간 중 수학을 허용한다.</p> <p>③(신설)</p>	<p>제115조 (시간제 정규교육) ① (좌동)</p> <p>②전항의 시간제 정규교육시 주1일(반일로 구분 사용 가능) 근무시간 중 수학을 허용한다.</p> <p>③(신설)연구원은 제1항에 의한 학위취득과 별개로 야간, 휴일 등 근무시간 외 여가시간을 활용하여 취득한 학위에 대하여 조합원이 신청시 인사기록에 반영하되, 구체적인 사항은 연구원 관련 규정 및 지침에 따른다.</p>

2015년 단체협약	2017년 단체협약
(신설)	<p>제117조 (창의연수) ①연구원은 10년 이상 근속한 조합원의 연구역량 강화 및 창의력 향상을 위하여 연차휴가를 사전적립 및 사용하여 1개월의 창의 연수를 부여한다.</p> <p>②연구원은 연차휴가 사전적립일수를 최대 20일까지 확대하고, 창의연수 사용기한을 3년으로 확대하는 등 창의연수제도의 활성화를 위해 노력하여야 하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.</p>