선택적 근로시간제 서면합의서

한국전자통신연구원 원장 김명준과 한국전자통신연구원 근로자대표 제동국은 2019.7.14.부 선택적 근로시간제 시행에 관하여 다음과 같이 상호 합의한다.

- 다 음 -

제1조(목적) 본 합의서는 근로기준법 제52조(선택적 근로시간제)와 근무요령 제6조(근무시간)에 의하여 연구원의 선택적 근로시간제 시행에 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용대상) 선택적 근로시간제는 전일제 직원에 대해 적용함을 원칙으로 하며, 각 근로일의 근무시간, 시무시각 및 종무시각을 직원의 결정에 맡기도록 한다. 단, 다음 각 호에 해당하는 자는 적용 대상에서 제외한다.

1. 부서장
2. 전문연구요원
3. 단시간 근무직원[시간선택제, 육아기 단축근무, 초빙연구원, 학생연구원(위촉연구원, UST학생연구원 등), 전문계약직원 등]
   단, 시간선택제/육아기 단축근무/초빙연구원/전문계약직원 중 신청한 직원에 한하여 1차 부서장 승인 후 선택적 근로시간제 적용 가능(완전 선택적 근로시간제)
4. 업무 특성상 선택적 근로시간 적용이 불가능한 직원(기업지원연구직, 차량운전기사, 임원비서, 청원경찰, 실험실 관리, 교대근무 직무 수행직원 등)
5. 단기간 고용계약 직원(총 근로계약 기간이 11개월 이하인 직원 등)
6. 연구원 운영상 선택적 근로시간제 적용이 어렵다고 원장이 정하는 직원

제3조(정산기간) 선택적 근로시간제에 따른 근무시간 정산은 2주 단위로 한다.

제4조(총 근무시간) 정산기간의 총 근무시간은 근무일 기준으로 [총 근무일×8시간]을 기준으로 한다.

제5조(의무근무시간) ①의무근무시간은 다음과 같이 적용한다. 단, 12시부터 13시까지는 휴게시간으로 한다.

1. 연구부서: (화요일~목요일) 10시 ~ 15시
2. 행정부서: (월요일~금요일) 10시 ~ 15시

②연구부서의 경우 의무근무시간이 없는 월요일 및 금요일의 경우에도 출근의무가 면제되는 것은 아니며, 자율적으로 출근하여 1일 최소 3시간 이상의 근무를 하여야 한다.

③의무근무시간에 조퇴·외출이 필요한 경우에는 1차 부서장의 사전 승인을 받아야 하며, 외출은 최대 2시간까지 사용할 수 있으며, 조퇴는 사용 가능 시간을 별도로 두지 않는다. 또한 조퇴·외출을 사용할 경우에는 보상휴가에서 해당 시간만큼 먼저 공제하도록 하고, 보상휴가가 없는 경우에는 근무시간에서 공제하도록 한다. 단, 근로자의 의사에 따라 근무시간에서 공제하지 아니하고 연차휴가에서 공제할 수 있다.

제6조(의무근무시간 면제) 의무근무시간은 필수적으로 근무해야 하는 시간에도 불구하고, 부서특성 등에 따라 다음 각 호와 같이 제5조의 의무근무시간을 면제할 수 있다.

1. **(상시 면제)** 부서특성에 따라 위원회 심의 및 원장 승인 후 부서별 의무근무시간 면제(근무일별 최소 의무근무시간 3시간)
2. **(일시 면제)** 과제기획/종료, 대외기관 긴급 자료요구 등 불가피한 업무량 급증에 따른 야간·휴일 근무시, 1차 부서장의 승인에 따라 다음 근무일에 일회적으로 개인별 의무근무시간 예외적용 가능(근무일별 최소 의무근무시간 3시간)

제7조(선택근무시간) ①선택근무시간은 다음과 같이 적용한다.

1. 연구부서: (월요일, 금요일) 7시 ~ 22시, (화요일 ~ 목요일) 7시 ~ 10시, 15시 ~ 22시
2. 행정부서: (월요일~금요일) 7시 ~ 10시, 15시 ~ 22시

②선택근무시간에 조퇴·외출이 필요한 경우에는 1차 부서장의 별도 승인 없이 사용이 가능하며, 조퇴·외출에 소요되는 시간은 개인별 근무시간에 합산하지 않는다.

제8조(표준근로시간) 휴일, 유급휴가 등의 계산기준으로 사용되는 1일 표준근로시간은 8시간, 9시 ~ 18시로 한다.

제9조(근무원칙) ①정산기간을 평균하여 1주 근무시간을 40시간으로 한다.

②직원은 의무근무시간을 제외한 선택근무시간 범위 내에서 자유로이 출퇴근할 수 있다.

③휴게시간은 1일 1시간 30분(12시~13시, 18시~18시 30분)으로 하며, 휴게시간은 근무시간으로 인정하지 아니한다. 단, 18시 이후 직원이 휴게시간 없이 근무할 경우 근무시간으로 인정한다.

④1일 근로시간은 최대 12시간까지 인정한다.

⑤연구원 전체 행사, 교육 등 업무상 필요를 요하는 경우, 해당 근무시간은 인사담당 부서에서 일괄적으로 적용한다.

제10조(연장, 야간 및 휴일근무) ①직원은 정산기간 동안 총 근무시간을 확인하여 근무시간을 적절히 배분하는 등 근무시간을 효율적·체계적으로 관리해야 한다.

②제1항에도 불구하고 정산기간 종료 전 잔여 의무근무시간을 포함한 실 근무시간이 총 근무시간을 초과할 경우, 다음과 같이 부서장의 사전 승인을 받은 경우에 한하여 직원은 연장근무를 할 수 있다. 이때 최대 연장근무 가능 시간은 실 근무시간을 기준으로 1주 평균 12시간 이내로 한다.

1. 1차 부서장 승인: 정산기간(2주) 내 연장근무 시간이 12시간 이하인 경우
2. 2차 부서장 승인: 정산기간(2주) 내 연장근무 시간이 12시간 초과 ~ 24시간 이하인 경우

③정산기간이 종료하기 전 실 근무시간이 총 근무시간을 초과하는 경우에도 제2항에 따른 절차를 거치지 않은 경우에는 연장근무로 인정하지 아니하며, 해당 근무는 근무시간으로 인정하지 아니한다. 또한 휴일 및 야간근무는 업무상 필요에 의해 2차 부서장의 사전 승인을 받은 경우에만 인정하며, 그 외에는 근무시간으로 인정하지 아니한다. 단, 야간근무 또는 휴일근무 시간이 정산기간 내 총 근무시간(실 근무시간)을 초과하지 않을 경우 해당 시간은 연장근무에 해당하지 않는다.

제11조(복무관리) ①선택적 근로시간제 대상직원은 의무근무시간에는 필수적으로 근무하여야 한다.

②근무가능시간대 이전 출근 시에는 7시에 출근한 것으로 보고, 근무가능시간대 이후 퇴근 시에는 22시에 퇴근한 것으로 본다.

③출퇴근시간 인정은 전산시스템에 출퇴근을 클릭하여 표기되는 시간으로 하며, 정확한 근무시간 산정을 위하여 출퇴근시간 기록은 본원(지역센터의 경우 센터내 IP) IP로만 가능하도록 한다.

④직원이 별도의 휴가·출장·외출·조퇴를 신청하지 않고 의무근무시간 시작 이후에 출근하거나 종료이전에 퇴근하는 경우 의무근무시간을 준수하도록 통지하며, 정산기간 동안 3회 이상 의무근무시간 미준수 시 의무근무시간 미준수 사유서를 작성하여 1차 부서장의 승인을 얻은 후 인사담당부서에 제출해야 한다.

⑤1차 부서장은 업무 공백을 방지하고 직원의 출퇴근 시간을 관리·감독해야 한다.

⑥1차 부서장은 부서원이 근무시간 내(소정근로 또는 연장근무 시) 업무 외 활동을 지양하도록 관리·감독해야 한다.

⑦직원이 본인의 과실로 출·퇴근 기록을 하지 아니한 경우에는 근무한 사실을 입증할 수 있는 증빙서류를 1차 부서장의 승인을 얻은 후 인사담당부서에 제출하여 승인을 얻은 경우에 근무시간으로 인정한다.

⑧직원이 기록된 근무시간을 정정하고자 할 때는 정산기간 이내(부득이한 사유가 있는 때에는 그 사유 해소일로부터 근무일 기준 5일 이내)에 근무시간 정정요청서를 작성하여 1차 부서장의 승인을 얻은 후 인사담당부서에 제출하여야 한다.

⑨직원이 출근기록이 있음에도 퇴근기록이 없는 경우에는 의무근무시간까지만 근무한 것으로 본다. 단, 연구부서의 경우 월, 금요일에 대해서는 3시간 근무한 것으로 본다.

제12조(휴가) ①연차·보상휴가의 경우 1시간 단위로 사용하는 것을 원칙으로 한다.

②연차·보상휴가 외 병가, 공가, 경조휴가 등을 활용하는 경우 1일(8시간) 단위로 활용할 수 있으며, 1일 8시간 근무로 적용한다. 단, 정산기간의 총 근무시간이 초과하는 경우에는 초과하지 않는 시간까지를 근무시간으로 적용한다.

제13조(소정근로 불이행) 정산기간 후 실제 근무시간이 제4조(총 근무시간) 및 제5조(의무근무시간)에 미달된 경우 해당 시간만큼 1시간 단위로 보상·연차휴가에서 공제한다. 단, 보상·연차휴가가 없을 경우, 그 시간만큼 1시간 단위로 임금에서 감액한다.

제14조(부정행위) 원장은 직원이 의무근무시간 미준수 및 타인에게 출퇴근 시간을 대신 기록하게 하는 등 본 기준에 위반되는 부정한 행위를 하는 경우 다음 각 호의 조치를 취할 수 있다.

1. 주의 또는 경고 조치
2. 인사규정 제41조에 의한 징계
3. 부정행위로 인정된 근무시간에 상응한 휴가(보상, 연차) 공제 또는 임금의 감액

제15조(기타사항) 본 기준에서 정하지 아니한 사항은 노동관계법령을 준수하는 범위 내에서 노사합의에 따라 시행한다.

2019. 07. 11.

한 국 전 자 통 신 연 구 원 한 국 전 자 통 신 연 구 원

원 장 김 명 준 (인) 근로자대표 제 동 국 (인)