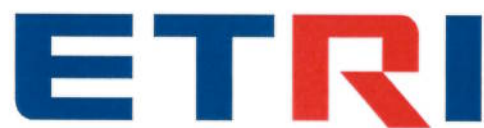


단 체 협 약 서



2019. 11. 13.

한 국 전 자 통 신 연 구 원
한국전자통신연구원노동조합

목 차

전 문	2
제1장 총 칙	
제1절 협약체결권 및 적용범위	2
제2절 단체교섭권	2
제2장 조합활동	
제1절 조합활동의 보장 및 원칙	4
제2절 전임자 및 근로시간면제	5
제3절 시설의 사용 및 편의제공	6
제4절 조합비의 공제	7
제3장 인 사	
제1절 인사의 원칙	7
제2절 징계 및 해고	9
제3절 휴 직	11
제4절 연구원의 합리적 운영	12
제4장 근로조건	
제1절 근로시간 및 임금	14
제2절 휴 가	15
제3절 연장근무 및 휴일근무	17
제4절 보 상	18
제5절 안전과 보건	18
제6절 체 육	19
제7절 후 생	20
제8절 퇴직 및 퇴직금	21
제5장 교육훈련	22
부 칙	23

전 문

한국전자통신연구원(이하 “연구원”이라 한다)과 교섭대표 노동조합인 한국전자통신연구원 노동조합(이하 “대표조합”이라 한다)은 연구원이 국가과학기술발전을 위한 공익연구기관임을 인식하고 상호 이해와 신뢰로써 헌법과 노동관계법의 근본정신에 입각하여 교섭에 참여한 모든 노동조합(이하 “조합”이라 한다)에 소속된 조합원(이하 “조합원”이라 한다)의 경제적, 사회적 지위향상과 복리증진에 노력하고 나아가 연구원과 조합의 민주적 운영 및 자율권 신장을 통한 연구원의 건전한 발전을 위하여 이 단체협약(이하 “협약”이라 한다)을 체결하고 상호 신의와 성실로써 엄정히 준수 이행한다.

제1장 총 칙

제1절 협약체결권 및 적용범위

제1조 (협약체결권) 조합은 조합원을 대표하여 이 협약을 체결한다.

제2조 (적용범위) 이 협약은 교섭창구단일화에 참여한 모든 노동조합의 조합원에게 동등하게 적용된다.

제3조 (조합원의 범위) 연구원 직원은 누구든지 자유로이 조합에 가입할 수 있다. 다만, 조합원 가입범위는 조합 규약으로 정하되, 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자는 제외하며, 동 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 부서장
2. 기타 사용자의 이익을 대표하는 직원으로 노사협의로 정한 자

제4조 (성실의무) ①연구원과 조합은 상호 이해와 신뢰로써 신속하고 원만한 협약체결을 위하여 성실하게 교섭을 하여야 한다.

②연구원과 조합은 이 협약과 이 협약에 기하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수·이행할 의무를 진다.

제5조 (불이행책임) 이 협약을 이행하지 않는 데서 발생하는 법적, 도의적 책임은 불이행을 한 당사자에게 있다.

제6조 (효력) 연구원과 조합이 체결한 본 협약의 효력은 본 협약에 저촉되는 취업규칙이나 기타 제 규정의 효력에 우선하며, 조합원과 맺은 여타의 개별적 노동계약에 우선한다.

제2절 단체교섭권

제7조 (단체교섭권) ①연구원은 조합이 조합원을 위하여 임금, 복지, 근로시간, 휴일·휴가, 재해보상, 안전보건 등의 제반 근로조건에 관하여 단체협약을 체결하는 교섭단체임을 인정한다.

②연구원과 조합은 단체교섭권을 상급단체에 위임할 수 있으며, 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

제8조 (단체교섭) ①연구원과 조합은 상대방에게 제7조(단체교섭권)와 관련되는 제반문제에 관하여 일시를 지정 단체교섭을 요구할 수 있다.

②전항의 단체교섭 요구가 있을 때 이에 반드시 응해야 하며, 부득이한 사정으로 일시를 변경할 필요가 있을 때에는 7일을 초과하지 않도록 하되, 사전에 협의하여 조정할 수 있다.

③연구원과 조합은 성실하게 단체교섭에 응하여야 한다.

④연구원과 조합은 단체교섭을 통하여 상호간의 분쟁사항을 평화적이고 건설적인 방향으로 해결하도록 노력하여야 하며, 쟁의 중일지라도 어느 일방의 단체교섭 요청이 있을 경우 이를 거부하여서는 안 된다.

⑤노사 양측이 교섭을 성실히 수행했음에도 불구하고 교섭이 결렬되어 노동쟁의가 발생되었을 경우 노사 쌍방이 함께 노동위원회에 중재 신청을 할 수 있다.

제9조 (단체교섭의 요구) ①연구원과 조합은 단체교섭을 요청하고자 할 때에는 회의개최 예정 7일전에 교섭내용, 교섭일시, 장소 등을 정하여 단체교섭 요구서를 제출하여야 한다.

②연구원과 조합은 필요할 경우 쌍방의 합의에 의하여 실무교섭을 활용할 수 있다.

제10조 (교섭위원 구성) ①교섭위원은 노사 각 8명으로 구성하며 쌍방 대표자는 대표위원이 된다.

②회의시 의장은 최초교섭을 요청한 측부터 시작하여 노사 각 1회씩 윤번으로 돌아가며 의장직을 수행한다.

③연구원과 조합은 단체교섭 요구시 안건에 따라 미리 상대방의 특정인을 참고인으로 요청할 수 있으며, 해당자는 특별한 사정이 없는 한 교섭에 참석하여야 한다.

제11조 (교섭회의) ①교섭회의는 공개회의를 원칙으로 하되, 상호합의에 의하여 이를 공개하지 아니할 수 있다.

②연구원과 조합의 대표위원은 특별한 사정이 없는 한 단체교섭 회의에 참석하여야 하며 부득이한 사정으로 참석할 수 없을 때에는 대리 대표위원을 지정하여 교섭에 관한 권한을 서면으로 위임하여야 한다.

③연구원과 조합은 효율적인 교섭회의 진행을 위하여 당초에 제시한 교섭(안)을 유지토록 노력한다.

제12조 (자료제시) 어느 일방이 교섭에 필요한 근거자료를 요구할 시 상대방은 이를 제시하여야 한다. 단, 제시된 자료는 쌍방 합의에 의해 공개할 수 있다.

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 기록보존차원에서 기록장치(녹음기 및 영상시설 등)를 활용할 수 있다. 단, 영상시설 활용시에는 상대방의 동의를 구하며, 기록장치의 저장자료는 제8조(단체교섭) 제5항과 같이 분쟁조정 기관 중재 등을 위한 목적으로만 사용하여야 한다.

제14조 (합의서 작성) 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 연구원과 조합이 서명 날인하여야 한다. 단, 동일 교섭건에 대하여 합의에 이르기까지 수차에 걸쳐 교섭이 진행될 때는 매 교섭마다 합의된 사항을 문서로 작성하고 참석한 쌍방 대표위원이 서명 날인하여야 한다.

제15조 (가입·제명·탈퇴자의 확인) 연구원은 직원이 조합에 가입하거나 탈퇴하는 데 간여할 수 없으며, 조합에 가입·탈퇴하는 것과 조합이 제명한 것에 대한 확인은 조합 통보에 의한다.

제16조 (근로조건의 저하금지) 이 협약기준 중 근로기준법에 미달하는 부분은 무효로 하고 근로기준법에 따르며, 협약에 누락 또는 근로기준법보다 상회함을 이유로 기존에 실시하고 있는 근로조건을 저하시킬 수 없다.

제17조 (연구원 규정 변경) 연구원은 제7조(단체교섭권)에 명시된 사항 중 협약내용과 관련된 규정, 요령 및 규칙조항을 변경하고자 할 때에는 사전에 조합과 협의하여야 한다.

제18조 (통지의무) 연구원과 조합은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 이를 사전에 상호 통지하여야 한다.

1. 연구원의 통지사항

- 가. 명칭의 변경
- 나. 정관의 변경
- 다. 임원의 변동
- 라. 예산서 및 결산서 결산서(재무제표) 등 결산결과
- 마. 직장폐쇄의 개시 및 종료에 관한 사항
- 바. 직할부서단위 조직의 변경 및 주요 사업장을 연구원 본원 이외의 지역으로 이전할 경우

2. 조합의 통지사항

- 가. 명칭의 변경
- 나. 규약의 변경
- 다. 조합임원, 간부, 대의원의 변동
- 라. 상급단체 가입 및 변동사항
- 마. 상급단체 임원으로서의 임면
- 바. 노동쟁의의 발생, 쟁의행위의 개시 및 종료에 관한 사항

제2장 조합활동

제1절 조합활동의 보장 및 원칙

제19조 (조합활동의 보장) ① 연구원은 조합원의 자유로운 조합활동을 인정하며, 조합활동을 한 것을 이유로 차별대우 또는 불이익을 주지 아니한다.

② 노사합의로 기존에 확보한 조합활동 권리는 노사합의 없이는 저하시킬 수 없다.

③ 연구원은 해고의 효력을 다루고 있는 조합원에 대해 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 조합원으로서의 신분이나 활동에 불이익한 처분을 하거나 제한을 가할 수 없다.

제20조 (부당노동행위) ①연구원은 노동조합 및 노동관계조정법 제81조의 부당노동행위를 하지 아니한다.

②연구원은 정상적인 노사관계 정립의 필요성을 공감하며 부당노동행위 부분에 대해서 미연에 방지하도록 각 부서장 회의를 통하여 충분히 주지시키고 부당노동행위에 대해서는 노사공동의 조사위원회 등을 통하여 철저히 규명토록 하여 엄중 조치토록 한다.

제21조 (원내 홍보활동) ①연구원은 조합이 원내에서 조합홍보활동을 할 수 있도록 협조하여야 한다.

②연구원은 신입직원 오리엔테이션시 2시간 이내의 조합 홍보시간을 부여한다.

③연구원은 신입직원 오리엔테이션 계획을 사전에 조합에 통보토록 한다.

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, 조합원 간담회, 연구원측과 하는 회의 및 협상
3. 총회(정기 년1회, 임시 년2회), 대의원대회(년6회)
4. 회계감사(년2회), 선거
5. 조합의 문화행사 또는 체육행사(년2회)
6. 운영위원/대의원 수련회(각 년2회)
7. 조합 창립 기념식 및 조합원 보고대회 등 기타 노사가 협의한 사항

②조합은 제1항 제5호 및 제6호의 조합활동에 대하여 사전에 연구원에 통지하여 시행하도록 한다.

③연구원은 제1항의 조합활동에 대하여 불이익을 줄 수 없다.

제2절 전임자 및 근로시간면제

제23조 (전임자) ①조합 대표자는 조합 업무만을 수행하는 전임자를 지명할 수 있으며, 그 인원수에 대해서는 노사가 협의하여 정한다.

②연구원은 전임자의 정당한 조합활동을 보장하여야 하며, 그 전임기간동안 급여를 지원하여서는 아니된다.

③전항의 급여의 범위에 대해서는 노동조합 및 노동관계조정법 등 관계법령에서 정한 바에 따른다.

제24조 (근로시간면제 시간 및 인원) ①연구원은 노동조합의 전임자 이외에 연간 10,000시간의 근로시간면제를 인정하며, 연간 한도에서 노동조합간 자율적으로 정하여 사용하되 근로시간 면제 기준 인원 한도는 노동조합 및 노동관계조정법 등 관계법령 및 기준에서 정한 바에 따른다.

②근로시간면제 사용가능 인원 산정을 위한 연간 소정근로시간은 2,000시간(1인)을 기준으로 한다.

③조합은 파트타임을 포함한 근로시간면제대상자의 명단 및 각 근로시간면제한도를 사전에 연구원에 서면으로 통보하여야 한다.

④본 조에서 정한 사항은 조합원 수 변동 등의 사유에도 불구하고 협약유효기간 동안에는 유효한 것으로 한다.

제25조 (근로시간면제 및 유급 인정) ①제24조 제1항에 따라 근로시간면제 대상으로 지정된 조합원은 임금의 손실없이 노동조합 및 노동관계조정법 등 관련법령에 따른 업무를 수행할 수 있으며, 유급 인정 대상 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 연구원과의 교섭, 협의, 고충처리, 산업안전 활동 등 노동조합 및 노동관계조정법 또는 다른 법률에서 정하는 업무
2. 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무
3. 기타 연구원 발전 및 노사공동의 이해관계에 속하는 업무로 노사협약에 의한 노사공동위원회 등의 업무

②연구원과 조합의 공동 이해관계에 속하는 상급단체 활동은 근로시간면제 한도에 포함한다.

제26조 (전임자 및 근로시간면제대상자의 처우) ①조합 전임자의 전임기간은 근속년수 산정기간에 포함하며, 기타 인사상 처우에 대하여는 노동조합 및 노동관계조정법 등 관련법령에 따른다.

②연구원은 근로시간면제대상자의 정당한 활동시간을 통상근무로 간주하고, 근로시간면제를 이유로 임금 등 근로조건에 있어서 일체의 불이익한 처우를 하지 아니한다.

③근로시간면제대상자의 활동기간 중 인사상의 처우는 평가결과의 평균등급에 준하도록 한다.

④연구원은 전임자 및 근로시간면제대상자의 원직복귀 시 원래의 직에 복귀하도록 하여야 하며, 직무 또는 부서배치에 대하여 본인의 의사를 반영하도록 한다.

⑤연구원은 조합 전임 또는 근로시간면제 활동으로 인해 연구원 업무 현장에서 제외된 조합원의 원직복귀 시 본인의 의사를 반영하여 전문적 지식의 습득을 위한 국내·외 교육기관의 교육기회를 제공하도록 노력한다.

⑥전임자의 조합 활동으로 인한 업무상 재해 및 보상은 산업재해보상보험법에 따른다.

제27조 (상급단체의 전임 인정) 조합은 연구원과 협의하여 조합의 전임자 수 범위 내에서 조합의 상급단체 또는 조합과 관련 있는 노동단체의 전임활동을 하게 할 수 있다.

제3절 시설의 사용 및 편의제공

제28조 (연구원 시설의 사용) ①연구원은 조합사무실 및 조합활동에 필요한 시설, 집기, 사무용기기 등을 제공하고, 조합전용으로 사용하도록 한다. 집기 및 사무용기기 제공은 연구원 지급기준에 따른다.

②조합이 시설사용을 요청할 시에는 행사에 관한사항(일시, 장소, 내용, 참석자 등)을 사전에 통지하여야 하며, 연구원은 적극 협조하여야 한다.

③연구원은 조합이 요구할 경우, 조합과 관련된 상급단체 등 타 조합의 간부 및 조합원이 자유롭게 조합사무실을 출입할 수 있도록 보장한다.

제29조 (문서 및 간행물의 배포) 연구원은 연구원에서 발행하여 전 부서에 배포하는 간행물 1부를 조합에 배포한다.

제30조 (문서열람 및 자료제공) ①조합은 제7조(단체교섭권)에 명시된 사항과 조합원의 근로환경 개선에 관련된 제반사항에 대하여 문서열람 및 자료제공을 요구할 수 있으며 연구원은 조합과 협의한 기한내에 제공해야 한다.

②연구원은 조합 및 조합원에 대한 개인정보를 임의로 유출할 수 없으며, 개인정보보호법에 따라 조합원의 개인정보보호를 위하여 노력한다.

제4절 조합비의 공제

제31조 (조합비의 일괄공제) ①연구원은 조합의 의뢰가 있을 때 매월 급여지급일에 조합원의 급여에서 조합비 및 기타 조합원이 동의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 공제내역과 함께 급여일 익일 까지, 동 일이 휴일일 때에는 그 다음날까지 조합에 인도한다.

②조합은 조합원 명단 및 공제내역의 변경사항을 매월 10일까지 연구원에 통보하여야 하며, 연구원은 매월 10일 이후 통보된 공제내역의 변경사항에 대하여는 익월에 추가하여 처리한다.

제3장 인 사

제1절 인사의 원칙

제32조 (인사의 원칙) ①연구원은 조합원에 대한 인사제도를 운영함에 있어 조합원의 신분보장 및 공정한 인력관리를 위하여 최대한 노력한다. 협약내용과 관련된 인사제도의 수립 및 변경시에는 사전에 조합과 협의하여 시행한다.

②연구원은 조합원의 직종 및 적성, 전공, 경력, 의사를 최대한 존중해서 적재적소에 배치함을 원칙으로 한다.

③연구원은 조합원의 인사에 관련된 원칙, 기본방향 설정 및 규정, 규칙, 방침 등의 제정, 개정, 폐지시에는 조합과 충분히 협의하되, 필요시 노사협력회의에 안건으로 상정할 수 있다.

④연구원은 계약직원의 채용 및 간접고용인력 활용을 최소화하며 해당 근로자의 근로조건을 개선하고, 우수계약직원의 정규직 채용의 기회를 확대하는 등 고용개선을 추진한다.

제33조 (임금피크제) 연구원과 조합은 임금피크제 개선을 위해 협의한다.

제34조 (정년연장) 연구원과 조합은 정년연장을 위해 노력해야 한다.

제35조 (인사제도 개선 등) ①연구원과 노동조합은 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.

③연구원과 조합은 조합원에 대한 동기부여와 효율적인 인사·조직관리를 위하여 직급체계 개선방안 마련에 노력하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

<p>제36조 (직급승진) ①연구원은 능력과 객관적인 업적평가 결과를 기준으로 상위직급 자격기준에 부합할 경우 조합원의 직급승진을 실시한다.</p> <p>②직급승진에 관한 세부 시행방법 및 직급승진에 따른 연봉가산방법은 노사간 협의하여 정한다.</p> <p>③책임 승급자에 대한 직무교육의 기회를 부여하며, 교육에 관한 세부 내용은 노사간 협의하여 정한다.</p>
<p>제37조 (조합간부의 인사 등) ①연구원은 조합간부(임원, 운영위원, 대의원)의 인사이동 시에는 사전에 조합과 충분히 협의하여 정한다.</p> <p>②연구원은 조합간부의 조합 활동의 공익성을 인정하여 인사상 불이익을 줄 수 없으며, 조합 집행간부(임원, 운영위원, 대의원)의 인사상 처우는 평가결과의 평균등급 대비 불이익을 주지 않는다.</p>
<p>제38조 (신분변동 등) ①연구원은 운영상 불가피한 사정 등에 의하여 인원을 정리하고자 할 경우에는 사전에 계획을 조합에 통보하고 대상인원, 보상 및 사후대책 등에 관하여 조합과 충분히 협의하여 결정한다.</p> <p>②연구원은 부 단위 이상의 조직개편이 있을 경우 이를 사전에 조합에 통지한다.</p> <p>③연구원은 휴·폐업, 해산, 분할양도, 이전, 부처이동 등으로 인하여 조합원의 신분에 변동이 예상될 때는 그 대책을 충분히 조합과 협의한다.</p>
<p>제39조 (인사고충의 처리) 연구원은 조합원의 고충을 원만하게 해결하기 위하여 고충처리위원을 활용하는 등 제반 노력을 다하도록 한다.</p>
<p>제40조 (원내 공모실시) 연구원은 조합원에 대한 원내 공모실시 기준 및 시기를 사전에 조합과 협의하여 실시한다.</p>
<p>제41조 (개인평가) ①연구원과 조합은 개인평가제도가 공정하고 합리적으로 정착할 수 있도록 공동의 노력을 기울인다.</p> <p>②개인평가 결과의 적용은 합리적인 인사관리의 기준으로 적용함을 원칙으로 한다.</p> <p>③연구원은 개인평가 결과를 피평가자에게 통보하며 본인이 확인 및 이의신청 절차에 따라 이의신청을 할 수 있다.</p>
<p>제42조 (직종직급변경) 연구원은 조합원이 근무기간 중 교육훈련, 학업, 직무수행경력 등으로 관련 직능분야에 자격 및 학위를 취득한 후 희망하는 경우에는 직무자격 변경심사 후 직종 혹은 직급을 바꿀 수 있다.</p>
<p>제43조 (양성평등과 모성보호) ①연구원은 「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.</p> <p>②연구원은 모집과 채용에 있어서 채용기회, 면접, 고용형태 등에서 성별에 따른 차별을 하지 않고 평등한 기회를 주어야 한다.</p> <p>③연구원은 교육·연수, 배치, 승진 시 성별을 이유로 불리한 처우를 한 사실이 인정되는 경우 즉시 시정조치를 취해야 한다.</p> <p>④연구원은 혼인, 출산 등을 이유로 퇴직을 강요할 수 없으며, 혼인, 출산 등을 이유로 퇴직을 강요한 사실이 인정되는 경우 즉시 시정조치를 취해야 한다.</p>

제2절 징계 및 해고

제44조 (조합원의 징계) ①조합원에 대한 징계사유가 발생하였을 때는 별도의 징계위원회를 구성하고, 징계위원회의 의결을 거쳐 징계할 수 있다.

②전항의 징계위원회는 조합원에게 소명의 기회를 주어야 하며 증인을 신청할 시 이를 승인하여야 한다.

③연구원은 외부의 요구에 의한 조합원 징계에 대해서는 조합원 보호를 위하여 노력한다.

제45조 (징계사유) 연구원은 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 있을 때를 제외하고는 직원을 징계할 수 없다.

1. 직무관련 관계법령, 제 규정, 계약 및 정당한 지시사항을 위반한 때
2. 직무상 의무를 위반하거나 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

제46조 (징계의 종류 및 효력) ①징계의 종류는 견책, 감봉, 정직, 강등, 해임으로 한다.

②견책은 징계처분된 행위에 대하여 훈계하고 뇌우치게 한다.

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.

④정직은 1개월 이상 6개월 이하의 기간으로 하고, 그 기간 중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 월급여의 3분의 2를 감한다.

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.

⑥해임은 그 직에서 면직되고 처분일로부터 3년간 재임용할 수 없다.

⑦징계처분을 받은 직원은 그 처분을 받은 날 또는 그 집행이 끝난 날부터 중징계는 12개월, 경징계는 6개월 이상 보직 및 승진할 수 없다.

제47조 (징계절차) ①조합원에게 징계사유가 있다고 인정될 때에는 소속부서장 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.

②징계요구서를 접수받은 인사담당부서에서는 징계사유를 조사하여 징계위원회에 부의하여야 한다.

③징계대상자 출석은 출석통지서에 의해 최소한 출석예정일 7일전에 본인에게 직접 송부한다.

④전항에 있어서 본인에게 직접 송부할 수 없을 때에는 소속부서장을 통해 출석통지서를 교부할 수 있다. 다만, 이 경우 소속부서장은 즉시 징계위원회에 교부 상황을 회보하여야 한다.

제48조 (재심청구) ①징계대상자 및 징계요구자는 징계통보를 받은 날로부터 15일 이내에 인사담당 부서에 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.

②전항의 기한내에 재심청구를 하지 아니하는 경우는 징계의결에 승복한 것으로 간주한다.

③재심청구는 서류 등 요식행위 결여 등을 이유로 기각되거나 접수가 거부될 수 없다.

④조합원 징계의 경우, 동일사안에 대한 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며, 재심 결정시까지 원심의 효력은 정지된다.

제49조 (부당징계 및 면직) ①연구원이 조합원에 대하여 징계 처분한 내용이 고용노동부, 노동위원회 또는 법원으로부터 부당징계로 판명되었을 때에는 연구원은 다음과 같은 조치를 취하여야 한다.

1. 부당징계의 판정서 또는 결정서가 접수된 날로부터 징계를 무효처분하고 원직에 복귀시킨다. 단, 원직이 소멸되었을 경우에는 동등 직종 및 직급으로 복귀시키도록 한다.

2. 징계로 인하여 미지급된 금액에 대하여는 판결내용에 따라 즉시 지급하며 징계처분 기간은 근속년수에 산입한다.

3. 연구원이 판정에 불복하여 재심청구하거나 행정소송을 청구하더라도 초심결정에 따라 전1, 2호를 즉시 시행하여야 한다.

②전항 2호에서 "미지급된 금액에 대하여는 판결내용에 따라 즉시 지급한다"라 함은 최소한 미지급기간의 평균임금은 보장하도록 하되, 감봉이나 기타 임금지급에 관하여 판결이 있을 경우에는 판결에 따른다.

제50조 (입증책임) 징계사유에 대한 입증책임은 징계를 요청한 측에 있으며, 이를 증명하지 못하고는 징계할 수 없다.

제51조 (면직의 제한) 연구원은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 이외에는 면직할 수 없다.

1. 본인이 사의를 표명하였을 시

2. 본인이 사망하였을 시

3. 정년이 되었을 시

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.

5. 금치산 또는 한정치산 선고를 받았을 시

6. 계약기간 만료시

7. 휴직기간이 만료되어도 30일 이내에 복직하지 아니할 때

8. 담당하는 업무 없이 대기명령을 받은 후 3개월이 경과되었을 때

9. 다음사항으로 징계위원회 또는 인사위원회의 결의에 의할 시

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 뉘우치는 마음이 없다고 인정된 때

6) 노동조합 및 노동관계조정법 제81조의 부당노동행위를 한 자

7) 천재지변, 불가항력적인 사고에 의하지 아니하고 10일 이상 무단 결근하였을 때

제3절 휴 직

제52조 (휴직사유 및 그 기간) ①연구원은 다음 각 호에 대하여 휴직을 명할 수 있다.

1. 병역법 또는 전시동원법에 의하여 징집, 소집, 동원되었을 때
2. 형사사건으로 구속 기소되었을 때
3. 직무수행으로 인한 질병으로 6개월 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 육아휴직을 하고 있는 경우에는 그러하지 아니한다.
6. 학위취득, Post-Doc.과정 또는 능력향상교육을 위하여 조합원의 요구가 있을 때
7. 출산 장려를 위해 합리적인 사유(산부인과 전문의 소견서 첨부 등)로 조합원의 요구가 있을 때
8. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자와 동반하기 위하여 조합원의 요구가 있을 때
9. 사고나 질병, 노령 등으로 인하여 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 조합원의 요구가 있을 때
10. 정당한 사유로 조합원의 요구가 있을 때
11. 정부부처 등 유관기관에 임시로 고용될 때(단, 연구원이 업무상 필요하다고 인정 하는 경우에 한함.)

②휴직기간은 그 사유와 실정에 맞추어 정하되, 24개월을 초과할 수 없다.

③전항에 불구하고 제1항의 제1호의 경우에는 징집 또는 소집 및 동원완료일까지, 제2호의 경우에는 판결확정시까지, 제3호, 제9호의 경우에는 관계법령에서 정하는 기간까지, 제5호의 경우에는 자녀 1명당 3년 이내, 제11호의 경우에는 고용기간까지로 한다. 제6호의 경우는 다음과 같다.

1. 박사학위 : 5년 이내(부득이한 경우 1년 연장 가능)
2. 석사학위 : 2년 이내(부득이한 경우 1년 연장 가능)
3. Post-Doc.과정 : 1년 이내(부득이한 경우 1년 연장 가능)
4. 능력향상교육 : 참여사업(과제) 종료시점에서 1년 이내(참여사업 종료기준은 원내공모 기준을 준용한다.)

제53조 (휴직기간의 처리) ①휴직기간은 근속년수에 산입한다. 다만, 제51조 제1항의 6호 내지 8호, 10호 및 11호의 무급휴직은 근속기간에서 제외하되, 9호의 경우는 근속년수에 산입하며 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

②육아휴직 기간은 3년 이내로 하되, 6회에 한하여 분할 사용할 수 있으며, 자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초 1년을 근속기간에 포함한다.

제54조 (휴직자의 급여) 휴직자에 대한 급여는 관계법령에서 정한 경우를 제외하고는 연구원의 규정에 따른다.

제55조 (휴직기간의 영향) 업무상 부상 또는 질병으로 휴직한 경우에는 인사상 불이익한 영향을 받지 아니한다.

제56조 (복직) 연구원은 조합원이 휴직기간 만료일 이전이라도 휴직사유가 해소되어 복직청원을 하거나 휴직기간 만료 후 30일 이내에 복직원을 제출하였을 때는 휴직기간 동안 원래의 휴직사유 이외의 사유로 전용한 경우를 제외하고는 즉시 복직시켜야 한다.

제4절 연구원의 합리적 운영

제57조 (각종 위원회 참여) ①연구원은 연구원의 합리적 운영 및 직원의 복리증진을 위하여 조합의 의견을 수렴토록 한다.

②연구원이 상정하는 이사회 안건이 확정될 경우 조합에 통보한다.

③연구원은 인사위원회(징계위원회) 개최시 안건제목, 일시, 장소 등은 3일 전에, 결과는 즉시 조합에 통보한다.

④조합원의 징계시 조합대표자가 지명하는 2인이 징계위원회에 참관하여 발언할 수 있다.

제58조 (노사협력회의) ①연구원과 조합은 바람직한 노사문화 정착 및 효율적인 기관운영을 위하여 노사협력회의를 구성하고 노사 동수로 각 7인 이내의 위원으로 매 분기별로 정기적인 회의를 개최하며, 필요시 상호 협의하여 임시회의를 개최한다.

②노사협력회의의 의장은 조합 위원과 연구원 위원 중에서 윤번제로 의장을 한다.

③노사 쌍방은 연구원 주요사항, 조합원의 고충 및 각종 노사현안문제 등 제반사항을 노사협력회의에 상정하여 협의하며, 의제 중 미합의 사항은 지속적인 협의를 통하여 시행하도록 한다.

④노사협력회의 의제 중 노사현안문제 해결을 위해 심도있는 연구와 정책 발굴이 필요한 경우, 노사 쌍방은 협의하여 노사공동과제를 수행하며 관련 예산이 수반되는 경우, 노사협의를 통해 예산을 분담하도록 한다.

제59조 (직장내 성희롱과 폭력 금지) 연구원은 직장 내에서 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적 등 각종 형태의 성희롱 및 폭력을 금지하고, 성희롱 또는 폭력을 행사한 자는 직위, 직급을 박탈하고 당사자의 요청이 있는 경우 징계위원회에 회부하고, 사실이 인정될 경우 중징계에 처함을 원칙으로 한다.

제60조 (고용안정) 노사 쌍방은 조합원의 고용안정과 고용변동, 능력개발 등과 관련된 사항을 노사협력회의에 상정하여 협의토록 한다.

제61조 (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.

②연구원은 경영상의 이유로 인한 해고 이후 2년 동안은 해당 업무에 비정규직 직원으로 대체해서는 안 된다.

제62조 (연구성과의 공정 배분) 연구원은 연구산출물에 대한 기여도 및 기술료가 공정하고 합리적으로 배분되고, 연구수당이 지속적으로 지급될 수 있도록 노력하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

제63조 (연구환경 안정화) ①연구원은 행정지원 강화 등 조합원의 연구몰입도 개선을 추진하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

②연구원은 조합원의 1인 1과제 참여를 원칙으로 하고, 이를 반영하기 위해 대내외 노력한다.

③연구원은 조합원의 인건비 확보를 위해 노력하여야 한다.

④연구원은 조합원의 연구환경 개선을 위해 회의 공간을 마련하고, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

제64조 (개인정보의 수정과 파기) ①연구원은 다음 각호에 해당하는 개인정보 자료에 대해 수정, 파기하여야 한다.

1. 사전에 조합원의 동의없이 연구원이 수집, 관리하고 있는 개인정보
2. 사실과 일치하지 않은 개인정보
3. 법령에 의하지 않고 수집된 개인정보

②연구원은 조합원의 개인정보의 사용 목적이 소멸되었을 경우 혹은 보존 기한이 종료되었을 경우 즉시 파기하여야 한다. 다만, 다른 법률 및 조합원이 유지를 요구할 때는 그러지 아니한다.

③인원 및 차량 출입정보, CCTV기록 보존 기간은 노사가 협의하여 별도로 정한다.

제65조 (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.

②부득이 감시 장비를 설치해야 할 때는 조합과 조합원을 감시의 대상으로 해서는 안되며, 외부의 위협으로부터 보호할 목적으로만 설치, 운영하여야 한다.

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.

④부득이 감시 장비를 설치, 운영할 경우 그 범위를 최소화하여야 하며 다음 각호의 사항을 준수하여야 한다.

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.

제66조 (연구활동지원) 연구원은 조합원이 과제미참여기간동안 신규과제 기획, 종료과제 평가 등을 위한 연구활동 지원을 위해 노력한다.

제67조 (사회적 책무) ①연구원은 조합원들이 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써 보람과 긍지를 느끼며 일하고 국민들로부터 신뢰를 받을 수 있도록 적극 노력하여야 한다.

②연구원은 공정한 직무수행을 해치는 부당한 명령을 하지 않으며, 만일 사용자가 이를 위배한 경우 조합원은 이를 거부할 수 있는 정당한 권리를 갖는다.

③연구원은 부정행위에 대하여 거부, 제보, 고발한 조합원에게 신분상의 어떠한 불이익조치를 할 수 없다.

제68조 (일·가정양립 실현) 연구원은 근무시간 이외에 전화, 문자, SNS 등을 이용한 업무지시를 자제하는 등 조합원의 일·가정양립과 사생활 보호를 위하여 노력해야 한다.

제4장 근로조건

제1절 근로시간 및 임금

제69조 (근로시간) ① 근로시간은 1일 8시간, 주 5일 근무, 1주일에 40시간을 기준으로 한다.

②제1항에도 불구하고 선택적 근로시간제 등 유연근무제를 적용하는 직원은 별도로 정한 기준에 따른다.

제70조 (유연근무제) ①연구원은 합리적 사유가 있을 경우 소속부서의 업무 특성을 고려하여 유연근무제(시차출퇴근제, 재량근무제, 선택적 근로시간제, 간주근로시간제 등)를 인정하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

②연구원은 조합원의 모바일 연구환경 구축을 위하여 노력하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

제71조 (육아기 및 임신기 근로시간 단축) ①연구원은 만8세 이하의 자녀 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위하여 조합원이 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우와 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 조합원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

②육아기 단축근무 근로시간은 노사가 협의하여 정한다.

③연구원은 근로시간 단축에 따라 발생하는 결원에 대하여 인력운영계획과 연계하여 인력 충원 방안을 마련해야 한다.

제72조 (임금협약) 임금에 관한 세부사항은 별도의 보충협약으로 정한다.

제73조 (임금의 원칙) ①연구원은 조합원의 임금을 정함에 있어 매1년 단위로 물가변동, 경제성장을 및 성과향상분 등을 반영한 임금인상을 통하여 실질 임금수준이 확보 및 지급될 수 있도록 노력하여야 한다.

②연구원은 조합원이 비과세 혜택을 받을 수 있도록 최대한 노력하며, 사용자는 실질임금 하락 방지를 위하여 예산의 범위 내에서 조합과 협의하여 대책을 마련한다.

③임금은 매월 급여일에 지급함을 원칙으로 한다.

제74조 (통상임금의 정의) 통상임금이라 함은 정기적·일률적으로 소정근로에 대한 대가로 지급하는 임금을 말한다.

제75조 (평균임금의 정의) 평균임금이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수(90일)로 나눈 금액을 말하며, 취업 후 3개월 미만도 이에 준한다.

제76조 (임금의 임의공제 금지) 연구원은 조합원의 임금 중에서 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 임의로 공제할 수 없다.

1. 법령으로 정한 사항 (제세금, 의료보험, 국민연금, 고용보험 등)
2. 노동조합비
3. 연구원의 지급보증으로 대출 받은 원금 상환액 및 이자
4. 과학기술인 연금 개인부담금 및 연구원 신용협동조합의 출자금, 정기적금, 대출원리금, 물품구입대금 등 기타 연구원과 조합이 특별히 합의한 사항

제2절 휴 가

제77조 (유급휴일) 연구원은 다음 각 호의 1을 유급휴일로 할 수 있다.

1. 토요일, 일요일
2. 관공서의 공휴일에 관한 규정에 의한 공휴일 및 대체공휴일
3. 근로자의 날(노동절)
4. 연구원 창립기념일(창립기념일이 휴일인 경우 그 익일을 휴일로 한다)
5. 기타 정부에서 수시로 정하는 날
6. 기타 연구원과 조합이 협의하여 정한 휴일

제78조 (휴가의 종류) 연구원은 조합원에게 다음 각호의 휴가를 준다.

1. 법정휴가
2. 특별휴가
3. 병가
4. 공가
5. 출산전후 및 보호휴가
6. 보상휴가

제79조 (법정휴가) ①연구원은 조합원에게 다음의 법정휴가를 준다.

1. 연차휴가 : 현재 연봉과는 별도로 법정연차휴가(15일 ~ 25일)를 부여하고 휴가 사용을 장려하되, 휴가를 사용하지 못하게 할 경우 수당으로 지급한다.
2. 생리휴가 : 조합원이 생리휴가를 청구하는 경우에는 무급휴가를 부여한다.

②연차휴가일수는 당해년도 중에 한하여 적치 또는 분할하여 사용할 수 있다.

제80조 (특별휴가) ①조합원이 경조사가 있는 경우에는 다음 각 호에 의한 휴가를 부여한다.

구분	대상자	휴가일수
결혼	본인	5일
	자녀	1일
출산	배우자	10일
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

단, 입양은 「입양특례법」에 따른 입양에 한한다.

②연구원은 다음 각 호에 해당하는 지역의 조합원과 자원봉사를 하고자 하는 조합원에게 5일 이내의 재해구호휴가를 허가할 수 있다.

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. 특별재난지역으로 선포된 장소에 자원봉사하고자 하는 조합원

③특별휴가 시 목적지가 원격지인 경우에는 휴가에 실제로 필요한 왕복 소요일수를 가산할 수 있다.

④연구원은 조합원의 불임치료를 위한 시술당일에 1일의 휴가를 부여한다. 단, 체외수정시술의 경우 1일의 휴가를 추가로 부여한다.

⑤연구원은 조합원이 자녀의 학교활동에 원활히 참여할 수 있도록 연간 2일(자녀가 3명 이상인 경우에는 3일)의 유급휴가를 제공한다.

제81조 (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.

제82조 (공가) 연구원은 조합원이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 필요한 기간동안 공가를 준다.

1. 병역법 기타 다른 법령에 의한 징병검사, 소집, 검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가하려 할 때
2. 국회, 법원, 검찰 기타 국가기관의 공무로 인하여 소환될 때
3. 법률에 의하여 투표에 참가하려 할 때
4. 천재, 지변, 교통차단 기타의 사유로 출근이 불가능할 때
5. 연구원이 실시하는 건강검진을 받을 때(연 1회에 한함)

제83조 (출산전후 및 보호휴가) ①연구원은 임신중인 조합원에게는 정기검진 등을 위하여 매월 1일의 유급 보호휴가를 부여하며, 출산 전후에는 다음에 해당하는 휴가를 부여한다.

1. 출산 시(임신기간 28주 이상 유산, 사산포함) : 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)
2. 임신 22주 이상 27주 이내의 유산, 사산 시 : 60일 이내
3. 임신 21주 이내의 유산, 사산 시 : 45일 이내

②전항 제2호 및 제3호의 경우라도 의사의 진단 및 소견이 이를 상회할 경우에는 90일 이내의 휴가를 부여한다.

③제1항 제1호, 전항의 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되도록 한다.

④연구원은 임신중인 조합원이 다음 각호의 사유로 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 부여한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

1. 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
2. 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
3. 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

⑤제1항 내지 제4항의 휴가기간 60일 이내에는 유급, 60일을 초과하는 기간에 대하여는 무급으로 한다.(한 번에 둘 이상 자녀를 임신하여 출산한 경우에는 75일)

제84조 (휴가기간중의 휴일) 휴가기간중의 휴일은 그 휴가 일수에 산입하지 아니한다. 다만, 휴가 일수가 1개월 이상 계속되는 경우에는 그러하지 아니한다.

제85조 (연차저축제) 연구원은 조합원이 사용하지 아니하고 남은 연가 일수를 이월, 저축하여 사용할 수 있는 연차저축제를 도입하며, 세부사항은 조합과 협의하여 정한다.

제3절 연장근무 및 휴일근무

제86조 (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 조합원의 동의를 구하여 실시한다.

②연구원은 인사부서의 명령에 의한 조합원의 연장·휴일·야간근무시 관계법령에 따라 수당을 지급한다.

③연장근로에 대한 보상휴가제는 조합의 동의 후 시행하며, 초과근로 수당은 통상임금의 50%를 할증한다.

④연구원은 휴일을 다른 날로 변경하여 대체근무하고자 할 때에는 사전에 조합과 협의하여야 한다.

⑤연구원은 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.

제4절 보 상

제87조 (직업병) 연구원은 조합원에게서 발견되는 다음 각호의 질병에 대하여 업무상 질병으로 인정 하되 업무상 질병은 근로복지공단 질병판정위원회에서 판정한다.

1. 시력장애
2. 경견완증후군(목, 어깨, 팔, 다리의 통증) 등 근골격계 질환
3. 손목터널증후군
4. 업무상 과로 또는 스트레스로 인한 뇌혈관질환, 심장질환 또는 신경정신질환
5. 그밖에 유해인자 또는 화학물질에 의한 질병

제88조 (재해 및 보상) ①연구원은 중식시간, 휴게시간 중 연구원내에서 발생한 재해나 연구원 행사 도중 발생한 재해를 업무상 재해로 인정하며, 조합원이 업무상 재해로 인해 부상 또는 질병에 걸 리거나 사망한 경우 이에 대한 보상은 산업재해보상보험법에 따른다.

②연구원은 조합원이 업무상 부상 또는 질병에 걸려 완치 후 신체에 장애가 있는 경우에는 관계법령 이 정하는 바에 의하여 장애보상을 하여야 한다.

③연구원은 재직중인 조합원 사망시 노사대표를 공동위원장으로 장례위원회를 구성한다. 단, 불가피 한 경우 장례위원장을 위임할 수 있으며, 장의지원에 관한 세부사항은 연구원 관련 규정 및 지침 에 따른다.

④연구원은 수재, 화재, 자연재해 등 기타 재해로 인해 재산상의 손해를 입은 조합원에게 특별용자 제도를 통해 무이자 융자하여 줄 수 있으며, 상환방법 등 구체적 사항은 노사간 협의하여 정한다.

제89조 (다른 보상과의 관계) 연구원은 조합원이 법령에 의하여 보상금을 받은 때에는 동일한 사유 에 대하여 보상받은 상당액만큼 감액 지급한다.

제90조 (관계법령 준용) 이 협약에서 정하지 않은 기타 재해보상에 관한 사항은 관계법령의 정하는 바에 따른다.

제5절 안전과 보건

제91조 (안전 및 보건관리) 연구원은 관계법령이 정하는 바에 따라 조합원의 안전관리와 보건향상에 노력하여야 한다.

제92조 (건강관리실 설치 등) ①연구원은 재해 발생시 응급처치를 취하고 조합원이 안정을 취할 수 있는 건강관리실 시설 또는 공간을 둔다.

②연구원은 조합원의 건강 증진 및 예방을 위하여 의사 초빙 기회 확대 등 의료진 강화 및 건강관리 실 환경개선을 추진한다.

제93조 (휴식공간의 확보) ①연구원은 조합원의 동호인회 활동을 지원하기 위하여 동호인 모임의 장 소를 확보토록 한다.

②연구원은 여조합원 전용의 휴식공간을 확보·제공토록 노력한다.

③연구원은 조합원의 휴식을 위하여 각 연구동 층별로 1개 이상의 휴게공간을 확보토록 노력한다.

제94조 (영유아보육지원 및 보육시설 운영) 조합원 자녀 중 6세 미만의 취학 전 아동의 보육지원을 위하여 연구원은 영유아보육법에 따라 육아에 필요한 보육시설의 설치·운영 및 보육지원에 대한 필요한 사항은 노사간 협의하여 정한다.

제95조 (건강진단 및 이의제기) ①연구원은 조합과 협의(진료기관, 건강진단 항목 포함)하여 조합원에 대하여 년1회 이상 건강진단을 실시하여야 한다.

②연구원은 병원선정 및 건강검진 항목 등 제반사항이 포함된 건강검진 추진계획 수립시 노사간 협의하여 정한다.

③전항에 의한 건강진단의 명을 받은 조합원은 정당한 이유가 없는 한 이에 응하여야 하며, 연구원은 본인에게 건강진단 결과를 통보하여야 한다.

④건강진단 결과 업무상 질병으로 의심되는 질병이 발견된 때에는 연구원은 연구원 부담으로 전문진단기관에서 정밀진단을 실시하여야 한다.

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.

⑥연구원 노사는 조합원 건강증진 방안을 마련하기 위해 노사공동위원회를 구성한다.

⑦연구원은 조합원의 정신건강(직무스트레스 진단 등) 증진을 위해 노력하여야 하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

⑧연구원에서 시행하는 단체보험에 가족 전용 단체보험 상품을 개발하여 조합원이 희망시 그 가족(배우자, 직계비속)에 대한 실손의료비(입원,통원)보험 계약이 가능하도록 노사간 협의하여 정한다.

제96조 (작업환경 측정) 연구원은 산업안전보건법 및 기타 관계법령이 정하는 바에 따라 작업환경을 측정하여야 한다. 단, 조합은 작업환경 측정시 입회할 수 있다.

제97조 (안전 및 보건교육) 연구원은 조합원에 대하여 필요하다고 인정할 때에는 담당업무에 관하여 안전 및 보건에 관한 교육을 실시한다.

제6절 체 육

제98조 (직장체육진흥) ①연구원은 국민체육진흥에 관한 관계법령이 정하는 바에 따라 조합원의 체육진흥을 위하여 연구원 체육시설 및 산책로 개선 등 필요한 조치를 강구하되 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

②연구원은 조합원의 체육활동 진흥을 위하여 실내 체육시설에는 별도 냉난방시설 구축에 노력한다. 단, 에너지 절감을 위하여 가동시간의 제한 등은 노사간 협의하여 정한다.

제99조 (체육행사) ①연구원은 조합원의 체력을 증진하기 위하여 필요한 실내·외 체육시설을 설치·운영토록 노력한다.

②연구원은 체육대회를 년1회 이상 실시하도록 노력한다.

제7절 후 생

제100조 (복지후생시설 지원) ①연구원은 조합원의 복리후생을 위하여 필요한 제반시설을 하도록 노력하며, 조합원은 이에 따른 제 규정 및 지시를 존중하여 직장환경의 정비에 노력한다.

②연구원은 식당 등에 사용되는 주·부식에 친환경 우리 농산물을 사용하도록 노력한다.

③연구원은 조합원의 복리후생 증진을 위하여 노력하며, 연구원과 조합은 식비단가 조정에 대하여 협의한다.

④연구원은 조합원의 원활한 소비조합 이용 및 복리후생을 위하여 조합과 협의하여 장소와 시설을 지원하며, 소비조합에서 운영하는 각종 사업을 적극 지원한다.

⑤조합은 소비조합 운영에 필요한 경비 및 조합원 복리후생 사업비 등을 제외한 수익금을 연구원과 협의하여 전 직원 복리후생에 사용한다.

제101조 (휴양지 운영) ①연구원은 조합원들의 체력단련과 휴양을 위한 콘도를 구입하여 운영한다.

②여름 휴가철 성수기를 대비하여 연구원은 하계휴양소를 별도로 운영한다.

③연구원은 콘도 및 휴양지를 지속적으로 확대 운영하기 위하여 노력하여야 하며, 세부 운영 방안 및 계획에 대해서는 노사간 협의하여 정한다.

제102조 (경조금 확대) ①연구원은 조합원이 다음 표에 해당하는 경우 상조회를 통해 경조금을 지급하며, 경조금 개선 및 확대를 위해 지속적으로 노력한다.

구분	대상자	경조금
결혼	본인	20 만원
	자녀	10 만원
회갑	본인	10 만원
	본인 및 배우자의 부모	10 만원
칠순	본인 및 배우자의 부모	10 만원
사망	본인	1,000 만원
	배우자	500 만원
	본인 및 배우자의 부모	50 만원
	형제자매	20 만원
	자녀	100 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.

제103조 (선택적 복지제도 운영) ①연구원과 조합은 조합원들의 복지를 증진시키기 위하여 노사간 상호 합의하여 선택적 복지제도를 운영한다.

②연구원은 조합원의 사기진작 및 후생복지의 질적 향상을 위하여 선택적 복지에산을 확보하여 지급할 수 있도록 최선을 다한다.

제104조 (피복지급) 연구원은 조합원에게 업무와 관련한 피복을 정기적으로 지급한다.

제105조 (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.

③연구원은 자녀학자금 지원과 관련하여 노사간 사전에 협의하여 변경할 수 있다.

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.

제106조 (변호인의 조력) 연구원은 조합원이 근무 중 정당한 업무수행과 관련한 사고로 인하여 피의자가 된 경우, 관련 예산범위 내에서 관련부서를 경유하여 연구원 자문변호사의 법률자문을 받을 수 있다.

제107조 (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.

제108조 (홍보관 및 주차장 확보) 연구원은 ETRI 홍보관(박물관 포함)을 건설할 수 있도록 노력해야 하며, 조합원의 편의 향상을 위해 주차장 건축 등 주차공간확보를 위한 방안을 강구하여야 한다.

제109조 (지역센터 활성화) ①연구원은 본원과 지역센터의 인력교류 활성화 방안을 마련하며, 이에 대한 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

②연구원은 지역센터 운영 활성화를 위하여 지역센터 조합원을 위한 사택 마련을 위해 노력한다.

③연구원은 본원 수준을 고려하여 지역센터 실정에 맞는 문화행사를 지원한다.

제110조 (기념품 지급) 연구원은 조합원의 사기 진작을 위하여 창립기념일에 기념품(온누리상품권 등)을 지급한다.

제111조 (출퇴근버스 운영) 연구원은 조합원의 출퇴근 편의성을 위해 제공하는 출퇴근 버스 증편 등 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

제112조 (동호회 지원) 연구원은 조합원의 체력단련 및 취미활동을 목적으로 조직된 동호인단체의 활동을 지원하고 세부적인 지원 방법은 노사간 협의하여 정한다.

제113조 (문화·체육·봉사의 날) 연구원은 매월 1회 하루 중 오후를 문화·체육·봉사의 날로 정하고 조합원의 자율적인 활동을 보장한다. 세부적인 사항은 조합과 협의하여 정한다.

제8절 퇴직 및 퇴직금

제114조 (정년) 조합원의 정년퇴직 시점은 정년이 종료되는 날로 한다.

제115조 (퇴직급여제도) ①연구원은 퇴직하는 조합원에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 퇴직금제도와 퇴직연금제도를 설정한다.

②조합원은 자유의사에 따라 퇴직금제도와 퇴직연금제도 중 하나의 퇴직급여제도를 선택하여 가입할 수 있다.

③연구원은 퇴직금제도를 선택한 조합원이 퇴직하는 경우, 계속근로년수 1년에 대하여 30일분의 평균임금을 퇴직하는 조합원에게 지급한다. 단, 계속근로년수가 1년 미만인 경우에는 지급하지 아니한다.

④퇴직연금제도를 선택·가입한 조합원이 퇴직하는 경우, 퇴직금은 퇴직연금사업자가 퇴직하는 조합원에게 연금 또는 일시금으로 지급한다.

⑤연구원은 과학기술인 공제회 퇴직연금제도 외에 근로자퇴직급여보장법상 다른 퇴직연금사업자가 운용하는 퇴직연금제도를 둘 수 있다. 다만, 복수의 퇴직연금제도 운영의 시행여부 및 세부내용은 별도의 노사합의를 통하여 정한다.

제116조 (퇴직금 중간정산제) ①연구원은 관련법에서 정한 요건에 해당하는 조합원의 요구가 있는 경우에는 퇴직하기 전에 당해 조합원이 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다.

②이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로년수는 정산시점부터 새로이 기산한다.

제117조 (근속기간) ①근속기간의 계산은 발령일 또는 선임된 날로부터 기산하여 만12개월을 1년으로 하고, 1년 미만의 조과월수에 대하여는 월할 계산하며 월 미만의 경우에는 1개월로 한다.

②근속기간의 계산에 있어서 제외기간은 연구원 관련 규정에 따른다.

제118조 (명예퇴직) ①연구원에 20년 이상 근속한 조합원으로서 정년 잔여기간이 1년 이상인 자가 퇴직을 희망할 경우에는 명예퇴직을 하게 할 수 있다.

②명예퇴직자의 퇴직금 가산지급에 관하여는 따로 정한다.

③명예퇴직대상자는 연구원 교육프로그램의 일환으로 명예퇴직 확정일로부터 3개월 이내의 퇴직준비 프로그램에 참여할 수 있다.

④연구원은 명예퇴직제도가 개선될 수 있도록 노력하며 세부사항은 노사가 협의하여 정한다.

제119조 (사망자의 퇴직금 지급) 사망으로 인한 퇴직자의 퇴직금은 유족에게 지급한다.

제5장 교육훈련

제120조 (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>제121조 (시간제 정규교육) ①연구원은 직할부서별 현원의 10% 범위 내에서 석박사 학위과정 수학을 위한 시간제 정규교육을 실시한다.</p> <p>②전항의 시간제 정규교육시 주1일(반일로 구분 사용 가능) 근무시간 중 수학을 허용한다.</p> <p>③연구원은 제1항에 의한 학위취득과 별개로 야간, 휴일 등 근무시간외 여가시간을 활용하여 취득한 학위에 대하여 조합원이 신청시 인사기록에 반영하되, 구체적인 사항은 연구원 관련 규정 및 지침에 따른다.</p>
<p>제122조 (국내·외 직무교육) 연구원은 자기계발 및 재충전의 기회를 부여하기 위하여 국내·외 직무교육을 적극 실시한다. 단, 국내·외 직무교육 활성화를 위한 방안은 노사협력회의에 상정하여 협의토록 한다.</p>
<p>제123조 (창의연수) ①연구원은 조합원의 연구역량 강화 및 창의력 향상을 위하여 연차휴가를 사전 적립 및 사용하여 1개월의 창의연수를 부여한다.</p> <p>②연구원은 연차휴가 사전적립일수를 최대 20일까지 확대하고, 창의연수 사용기한을 3년으로 확대하며, 연차저축제 등과 연계하여 창의연수제도의 활성화를 위해 노력하여야 하며, 세부사항은 노사 간 협의하여 정한다.</p>
<p style="text-align: center;">부 칙</p>
<p>제1조 (협약의 해석) 이 협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 노사간에 의견의 불일치가 있는 때에는 노사 쌍방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.</p>
<p>제2조 (협약의 유효기간) ①이 협약의 유효기간은 협약체결일로부터 2년으로 한다.</p> <p>②이 협약의 유효기간 만료 후에도 새로운 협약이 체결되지 않았을 때에는 종전 협약의 효력은 유지된다.</p>
<p>제3조 (보충협약) ①이 협약의 유효기간 중에는 이 협약을 개정 또는 폐지하지 않는다.</p> <p>②전항에도 불구하고 노사 쌍방이 필요하다고 인정하는 경우에는 이 협약에 저촉되지 않는 범위 내에서 보충협약을 체결할 수 있다.</p> <p>③전항의 보충협약은 이 협약의 효력 상실과 동시에 효력을 상실한다.</p>
<p>제4조 (명칭변경 후 효력) 이 협약의 유효기간 중 연구원 또는 조합의 명칭이 변경되었으나, 실질적인 승계일 경우 이 협약은 유효하다.</p>
<p>제5조 (협약의 보관) 이 협약을 증거하기 위해 3부를 작성하여 연구원과 조합은 각각 1부씩 보관하고, 1부는 행정관청에 신고한다.</p>
<p>제6조 (관계법령의 준용) 이 협약에 규정되지 아니한 사항은 제반 노동관계 법규 및 판례에 따른다.</p>