

연구개발특구진흥재단 단체협약서

2022. 11

연구개발특구진흥재단 연구개발특구진흥재단 노동조합

전 문

연구개발특구진흥재단(이하 '재단' 이라 한다)과 연구개발특구진흥재단노동조합(이하 '조합' 이라 한다)은 헌법과 노동관계법의 근본 취지에 입각하고 조합이 기관 발전에 필수적 동반자라는 경험적 인식을 바탕으로 상호 이해와 신뢰로서 조합 활동의 제반 여건을 유지·개선하고, 근로조건 및 제반 제도의 개선과 기관의 민주적이고 합리적인 운영을 통해 직장의 민주화와 자율적인 근무환경을 조성함으로써, 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위 향상을 꾀하고 올바른 기관으로서 발전시키고 사회 공공성 강화에 기여하기 위해 이 단체협약을 체결하며 쌍방의 신의와 성실로써 엄정히 준수·이행할 것을 약속한다.

제1장 총 칙

제1조(교섭단체 인정) 재단은 노동관계법령에서 정하는 기준에 따라 조합만이 조합원의 인사·임금·복지·연구관련 활동 및 제반노동조건과 관련된 모든 사항에 관하여 교섭하고 협약을 체결할 수 있는 단체임을 인정한다.

제2조(효력) ① 재단과 조합이 체결한 단체협약에 정한 근로조건 기타 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

제3조(적용범위) 본 협약은 조합소속 사업장에 종사하는 모든 조합원에게 동등하게 적용된다.

제4조(성실의무) ① 재단과 조합은 상호 이해와 신뢰로써 신속하고 원만한 합의도출을 위해 성실하게 최선을 다할 의무를 갖는다.

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

제5조(불이행 책임) 협약을 이행하지 않는 데서 발생하는 모든 사태의 도의적, 민사상, 형사상의 책임은 불이행을 한 당사자가 진다.

제6조(근로조건 저하금지) 기존에 확보된 근로조건은 본 단체협약에 누락되었다거나 관련 법규상의 기준을 상회하였음을 이유로 쌍방이 합의하지 않는 한 이를 저하시킬 수 없다.

제7조(조합원 가입범위) 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’) 제2조의 사용자인 다음 각 호에 해당하는 자의 경우 조합에 가입할 수 없다.

1. 본부장(전문위원 포함)
2. 인사·노무, 기획·예산, 회계 등의 관리자 및 담당자

제2장 조합활동

제8조(조합활동 보장) 재단은 조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 조합을 조직하려고 하였거나 기타 조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 직원을 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위를 할 수 없다.

제9조(근로시간면제자) ① 재단은 노조법에 따라 노동조합 근로시간 면제자를 인정하며, 근로시간면제자 수 등에 대해서는 노사가 별도로 합의하여 정한다.
② 근로시간면제제도의 운영방안은 별도 합의서로 정하되, 유효기간은 단체협약과 동일하다.

제10조(근로시간면제자의 급여) 면제근로시간에 적용되는 임금의 지급기준은 면제자가 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여로서 임금의 손실 없이 통상적인 급여 기준을 토대로 지급하며 재단이 이를 부담한다.

제11조(인사 및 활동보장 등) 재단은 조합 간부(위원장, 사무국장) 등의 조합 활동 공익성 보장을 위하여 인사상 불이익을 줄 수 없다.

제12조(시설제공 등) 재단은 조합의 사무실을 제공하며, 조합과 관련된 자는 조합사무실을 출입할 수 있다.

제13조(조합비의 일괄공제) 재단은 해당 조합 등의 조합비 일괄공제 의뢰에 대하여 매월 급여일에 조합원의 급여에서 조합비 및 기타 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 조합에 인도한다.

제14조(통지의무) 사용자와 조합은 다음 각 호에 해당하는 경우 이를 신속히 서로에게 통지한다.

1. 재단의 통지사항
 - 가. 명칭을 변경할 경우
 - 나. 근로조건에 관한 제규정의 개폐
 - 다. 조합원의 채용, 승진, 전보, 상벌 등 인사조치 사항

라. 이사회 자료(개최 1일전)

※ 법, 정관, 시행령, 규정, 방침, 지침, 계획 등을 제정 또는 개정하여 시행할 경우, 예산·결산의 기본적인 재무 제표, 조직·사업장을 변화시킬 경우이며 재단의 경영권 및 인사권을 침해할 수 있는 안건 제외

2. 조합의 통지사항

가. 명칭의 변경

나. 규약의 변경

다. 전임자의 변동, 간부의 이동

라. 조직의 변경

마. 조합의 유관단체 가입, 탈퇴 사항

바. 조합원의 조합과 관계있는 단체 임원 취임

사. 조합원의 제명

제15조(차별대우의 금지) 재단은 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하며, 조합 활동을 한 것을 이유로 차별대우 또는 불이익을 주지 아니한다.

제16조(근무시간중의 유급조합활동) 근로시간면제자를 제외한 조합원의 조합활동은 근무시간 외에 행함을 원칙으로 한다. 다만 조합 정기 총회(연 1회/8시간)에 대해서는 근무한 것으로 간주한다.

제17조(가입 제명 탈퇴자의 확인) 재단은 모든 종사자들이 조합에 신규 가입하거나 탈퇴하는데 간여할 수 없다.

제18조(조합원 자격의 지속) 재단은 해고의 효력을 다투고 있는 조합원에 대해 조합원 자격이 지속하여 유지됨을 인정하며, 신분이나 활동에 불이익한 처분을 하거나 제한을 가할 수 없다.

제19조(신입직원 교육) 재단은 신입직원에 대하여 교육을 행할 시 조합간부 및 조합에서 지정한 사람(재단 직원)이 조합을 소개할 수 있도록 교육시간을 배정한다.

제20조(홍보활동 보장) 재단은 적법한 범위 내에서 자유로운 홍보활동을 보장한다. 다만, 유인물 게시, 사내방송 등의 홍보활동은 재단과 협의 후 이용이 가능하며, 전자통신망을 통한 홍보활동은 별도의 노조소식란을 개설하여 실시할 수 있다.

제21조(조합원의 신분변동) ① 재단은 기관의 해산, 분할, 합병, 민영화 등으로

인하여 조합원의 신분변동이 예상될 때에는 반드시 90일전에 조합에 통보하여야 하며 조합과 협의하여야 한다.

② 전항의 경우 재단은 충분한 사후대책, 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 승계를 보장한다.

제3장 단체교섭

제22조(단체교섭의 원칙) 재단과 조합은 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다.

제23조(단체교섭의 요구) ① 재단과 조합은 일시를 지정하여 상대방에게 단체교섭을 요구할 수 있다.

② 재단과 조합이 단체교섭을 요청하고자 할 때에는 회의개최 5일 전에 교섭일시, 장소 등을 지정하여 단체교섭 요구서를 제출해야 한다.

③ 전항의 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.

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

제24조(단체교섭의 대상) 단체교섭의 대상은 다음 각 호로 한다.

1. 임금 및 근로조건에 관한 사항
2. 복리후생에 관한 사항
3. 단체협약의 개폐에 관한 사항
4. 본 협약에 명시된 조합활동에 관한 사항

제25조(교섭위원 구성) 재단과 조합은 각 대표가 위촉하는 자로 교섭위원을 구성하며, 대표를 포함하여 노사 동수로 구성한다. 교섭은 상급단체 또는 사용자단체에 위임할 수 있다.

제26조(간사선임과 회의록의 유지) ① 노·사 쌍방은 간사 1명씩을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록 등을 하도록 하며, 회의 종료시 노·사 교섭대표의 날인으로 회의록을 채택하여 노·사 1부씩 보관한다.

② 노사 쌍방은 기록보존 차원에서 녹음기 및 비디오 촬영을 활용할 수 있다.

제27조(회의의 공개) 교섭의 진행은 공개하는 것을 원칙으로 하며, 노사 쌍방 합의에 의하여 비공개로 할 수 있다.

제28조(자료제공) 재단은 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 재단의 제·규정, 규칙을 게시 또는 공시하여야 하며, 필요시 조합에 제공할 수 있다.

제29조(합의서 작성) 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방 교섭위원 전원이 서명 또는 날인하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 재단 이사장과 조합 위원장은 반드시 서명 날인하여야 한다.

제30조(보충협약, 기타) ① 협약에 누락되었거나 사회·경제적 제도 및 여건의 변화로 수정이 필요할 경우 협약의 유효기간 중일지라도 상호 합의하여 보충협약을 체결할 수 있다.

② 재단과 조합은 추가로 교섭하여 협약을 체결한 경우 재단과 조합이 기 체결한 협약과 중복되는 부분은 최근 체결한 협약을 우선하여 적용하며, 누락된 부분과 상충되지 않는 부분은 협약으로서 효력을 지닌다.

제31조(협약의 준수 및 위반사의 처리) ① 재단은 단체협약을 준수할 것을 약속한다.

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

제4장 경 영

제32조(사회적 책무) ① 재단은 조합원들이 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써 보람과 긍지를 느끼며 일하고 국민들로부터 신뢰를 받을 수 있도록 적극 노력하여야 한다.

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

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

④ 재단은 정기적으로 직장내 괴롭힘 및 청렴도 조사를 실시하고, 노사는 공정하고 신뢰받는 조직문화를 형성하는데 노력한다.

제33조(경영자립과 경영자율) ① 재단과 조합은 기관의 발전을 위해서는 경영자립 기반 확립과 자율성을 확보함이 필수적이라는 데 인식을 같이하며, 이를 위하여 상호간에 신의와 성실의 원칙에 입각하여 최대한으로 노력한다.
② 노사협의회 운영은 관계 법률에 따른다.

제5장 인 사

제34조(인사의 원칙) ① 재단은 조합원의 배치, 전보, 파견, 승격, 포상, 휴직, 정년, 퇴직, 징계, 해고 등의 인사에 대하여 신중공정하게 실시하며, 일체의 외부압력을 배제한다.
② 재단은 조합원의 전공, 경력, 적성 및 본인 의사를 최대한 반영하여 적재·적소에 배치하여야 하며, 배치전환시 사전 본인의 의견을 청취해야 한다.
③ 재단은 조합원 본인이 본인의 인사고과 관련 자료 열람을 요청할 경우 이에 응하여야 한다.
④ 재단은 조합규약에 의한 조합의 임원에 대한 인사(지역 간 이동 포함)시 미리 조합과 협의 하여야 한다.

제35조(내부승진 원칙) ① 재단은 조합원의 인사적체가 없도록 최대한 노력한다.
② 재단은 보직 임용 시 내부승진을 원칙으로 하며, 채용 후 1년 이상 근무자를 대상으로 한다.

제36조(파견, 휴직 및 복직) ① 재단은 파견 또는 휴직 시 그 사유와 기간을 밝혀 해당자에게 통보하고 기간만료 시 파견, 휴직사유가 소멸되어 해당조합원이 복귀, 복직을 원할 시 즉시 원직에 복귀, 복직 시킨다. 이 경우 원직이 소멸되었을 때에는 본인의 의사를 존중하여 동일 직종, 직급으로 복직시킨다.
② 휴직자는 휴직 사유가 해소된 때 또는 휴직기간 만료 후 10일 이내에 복직원을 제출해야 한다.
③ 재단은 복직원 제출일로부터 7일 이내에 복직발령을 내야하며, 미발령시는 8일째 되는 날 당연 복직된 것으로 한다.

제37조(휴직사유) 재단은 다음 각 호의 1에 해당하고 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. 전시동원법에 의하여 동원되었을 때
4. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 직원이 그 아이의 양육을 위한 기간이 필요 할 때
5. 천재지변 또는 기타 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불분명하게 되었을 때
6. 기타 정당한 사유로 직원의 요구가 있었을 때

제38조(휴직기간의 연장) 휴직기간의 만료 후에 휴직사유가 해소되지 않은 경우에는 휴직 만료일 이후 10일 이내에 휴직기간 연장원을 제출하여 3개월 범위 내에서 연장할 수 있다.

제39조(징계제한) 인사위원회에서 징계에 대한 표결결과가 가부 동수일 때에는 부결로 간주하며, 해고의 경우는 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.

제40조(고용안정) 노사 쌍방은 조합원의 고용안정과 고용변동, 능력개발, 인력 관리 등과 관련된 제반사항을 조합과 협의하여 처리한다.

제41조(적정인력 확보와 정원유지) ① 재단은 책정된 적정인력을 유지하여야 한다.

② 재단은 경영합리화, 조직개편 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니되며 불가피한 경우에는 노사 협의하에 정원을 축소 조정할 수 있다.

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

제42조(정리해고) ① 근로기준법 등 관계법령에 따라 재단이 급박한 경영상의 사유로 조합원을 해고하고자 할 경우에는 적어도 60일 이전에 조합에 통보하고, 조합과 협의하여야 한다. 이 때 사용자는 해고사유, 해고회피 또는 해고자를 최소화하기 위한 조치, 해고대상 선정기준과 방법, 해고 대상자수와 예정 일, 보상금 등 관련된 모든 정보를 조합에 제공하여야 한다.

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

③ 해고를 하기에 앞서 재단은 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.

④ 해고를 하고자 할 때 재단은 조합원의 연령, 근속년수, 부양가족 수 등을 종합적으로 고려하여 조합과 협의하에 합리적인 해고대상 선정기준을 정해야 한다. 합리적인 해고대상 선정기준을 정하지 않았거나 사전에 정한 선정기준에 따라 대상자를 공정하게 선별하지 않은 해고는 무효이다.

⑤ 해고가 불가피한 경우 사용자는 50일전에 해고를 예고하여야 한다. 해고수당은 3개월분 이상의 평균임금을 지급한다.

제43조(노동시간) ① 노동시간은 1일 8시간 주 5일 근무, 1주일에 40시간을 기준노동시간으로 한다.

② 재단은 휴일을 다른 날로 변경하여 대체 근무하고자 할 때에는 사전에 조합과 협의하여야 한다.

제6장 교육훈련

제44조(교육, 훈련 등) ① 재단은 조합과 공동으로 조합원의 자질과 연구역량 등을 향상시키기 위한 제반 제도의 제정·개선·변경 등에 관한 사항에 대해 협의하여 시행토록 한다.

② 재단은 조합과 공동으로 연구·관리능력 제고 및 정책·행정 전문인력의 육성을 위한 제반 제도의 제정·개선·변경 등에 관한 사항에 대해 협의하여 시행토록 한다.

제7장 임 금

제45조(임금의 원칙) ① 재단은 조합원의 표준생계비를 기준으로 하는 임금의 지급 및 매 1년 단위로 물가변동 및 실질경제성장률에 따른 임금인상을 통하여 실질임금에 반영되도록 한다.

② 재단은 정당한 이유없이 임금을 종전보다 저하시킬 수 없다.

제46조(임금의 정의) 협약에서 통상임금과 평균임금에 대한 정의는 다음 각 호에 의한다.

1. 통상임금이라 함은 조합원에게 정기적, 일률적으로 소정근로에 대하여 지급하기로 정하여진 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.

제47조(임금의 지급) 임금 지급에 관한 사항은 별도 협약에 따른다.

제48조(비상시 지불) 재단은 조합원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 임금 지급일 전이라도 기왕의 근로에 대한 본인 또는 직계가족의 임금 지급 청구가 있으면 해당 월 통상임금한도 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

제49조(임금의 임의공제 금지) 재단은 조합원의 임금 중에서 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 임금을 임의로 공제하지 못한다.

1. 제세금 및 법률에 정한 사항
2. 노동조합비
3. 각종 단체 회비
4. 노동조합 소비조합 매출금 및 총회에서 결의된 사항
5. 사용자에게 대부받은 원금 및 이자
6. 기타 사용자와 조합이 합의한 사항
7. 본인이 공제를 원하는 경우

제50조(휴업지불) 재단은 다음 사유로 휴업하는 기간에는 관련 법령에 따라 지급한다.

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

제8장 복리후생

제51조(각종 후생복지) ① 재단은 조합원의 체력단련과 휴양을 위한 휴양시설

을 제공한다.

② 재단은 조합원의 복리후생을 위하여 적극 노력하며 기타 필요한 제반시설을 갖춘다.

제52조(문화체육활동지원 등) 재단은 조합과 협의하여 조합 창립기념일, 체육행사 및 문화활동과 상호 친목활동을 지원하기 위하여 장소, 시설 등 편의를 제공할 수 있다.

제53조(복리증진) 사용자는 직원의 복리 증진 및 향상을 위하여 최대한 노력한다.

제54조(선택적복리후생) 사용자는 조합원의 사기진작 및 후생복지의 질적 향상을 위하여 선택적 복지예산을 기존 후생복지예산 외에 추가로 확보하여 지급하도록 노력한다.

제55조(사내 복지기금 조성) 재단은 조합원의 생활안정과 복지증진을 위하여 사내복지기금법에 의한 사내복지기금을 설치한다. 다만, 설치시기, 방법 등 세부적인 사항은 별도협약에 따른다.

제9장 노동자 인권·개인정보 보호

제56조(개인정보의 보호 등) 재단은 조합원의 개인정보보호를 위해 최대한 노력하며, 개인정보보호 및 사업장 내 감시 장비의 설치 등에 관하여는 관련 법률에서 정하는 바에 따른다.

제57조(개인정보의 관리) ① 재단은 조합원의 개인정보보호를 위해 최대한 노력하여야 하며, 개인정보를 관리함에 있어 다음 각 호에 대해 조합과 협의하여야 하며 조합원들에게 고지하여야 한다.

1. 보관기간과 방법
2. 처리 및 폐기 방법
3. 담당부서와 담당자

② 재단은 조합원의 개인정보를 해당 조합원의 동의 없이 담당부서와 담당자를 제외한 회사내외의 제3자에게 제공해서는 아니되며, 개인정보유출로 인해 조합원이 당하는 모든 불이익에 대하여 사용자는 피해 당사자에게 변상하여야 한다.

③ 재단은 개인정보 관리를 위해 별도의 규정을 마련하고 그 내용에 대해 조

합과 협의하여야 한다.

제10장 휴 가

제58조(유급휴일) 재단은 조합원에게 다음 각 호의 유급휴일을 준다.

1. 국가지정공휴일 및 임시공휴일
2. 창립기념일(9월1일)
3. 근로자의 날(5월1일)
4. 기타 재단과 조합이 협의하여 정한 임시공휴일

제59조(유급휴가의 종류) 재단은 조합원에게 다음 각 호의 유급휴가를 준다.

1. 법정휴가
2. 경조휴가
3. 병가
4. 공가
5. 재해구호휴가
6. 기타 재단과 조합이 협의하여 정한 휴가

제60조(법정휴가) ① 재단은 조합원에 대하여 연차휴가를 부여한다.

② 재단은 근로기준법 제61조에 따라 연차휴가의 사용을 촉진하여야 한다.

제61조(공가) 재단은 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 피해를 입거나 출근이 불가능할 때
5. 기타 특별한 사정으로 사용자가 인정하였을 때

제62조(법정휴가와 관계) 공가의 기간 및 그 사용 여부는 법정휴가일수에 계산에 영향을 미치지 아니한다.

제63조(휴가기간중의 공휴일) 공휴일은 휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만, 휴가일수가 1개월 이상 계속되는 경우에는 그러하지 아니하다.

제64조(휴가자의 보수) 휴가 규정상의 각종 휴가는 보수에 영향을 미치지 아니

한다.

제11장 여성 및 모성보호

제65조(유산휴가) 재단은 다음과 같이 유급 유산휴가에 관한 사항을 이행한다.

1. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지
2. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
4. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
5. 임신기간이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지

제66조(육아휴직) 재단은 다음 각 호와 같이 육아휴직에 관한 사항을 이행한다.

1. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀의 양육을 위하여 필요할 때 조합원이 그 영유아의 양육을 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 남·녀를 불문하고 이를 허용한다. 단, “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률”에 해당되지 않는 경우는 제외할 수 있으며 육아휴직기간은 무급으로 한다.
2. 육아휴직기간은 1년 이내로 하며, 이 기간은 근속기간에 포함한다.
3. 육아휴직을 이유로 조합원에게 승진대상 제외 및 기타 불이익한 처우를 하지 않는다.
4. 육아휴직 기간 동안의 급여지급은 관련 법령에 따른다.

제67조(보건휴가) ① 재단은 여성조합원에게 본인이 원하는 날에 월간 1일의 보건휴가를 준다.

② 사용자는 임신한 여성조합원이 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우에는 이를 허용해 주어야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 건강진단 시간을 이유로 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

제68조(직장 내 성희롱과 폭행 금지) ① 재단은 직장 내에서 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적 등 각종 형태의 성희롱을 금지하고, 성희롱 또는 폭력을 행사한 자는 직위, 직급을 막론하고 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치

를 하여야 한다.

② 재단은 직장내 성폭력, 폭언·폭행을 예방하기 위해 연 1회 이상 정기적인 교육을 실시하여야 한다.

제69조(민원인 등에 의한 성희롱 방지) 재단은 민원인 등에 의한 성희롱 방지를 위해 근로기준법 및 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 등 관련 법령을 준수한다.

제70조(직원 보호) 재단은 조합원이 업무상 사유로 민원인 또는 제3자로부터 폭언·폭행 피해를 당했을 경우, 관련하여 피해자에 대한 보호조치를 해야 하며, 업무상 고소·고발 사건이 발생하였을 경우에는 변호인 등의 조력을 받을 수 있도록 노력한다.

제12장 안전보건과 재해보상

제71조(안전 및 보건관리 등) 재단은 산업안전 및 보건에 관한 사항을 관계법령에 따라 준수 및 안전교육을 실시하여야 하며 안전장비를 지원하여야 한다.

제72조(건강진단) 재단은 다음과 같이 건강진단을 실시하여야 하며, 건강진단비용은 사용자 부담하고 진단 소요시간은 근무시간으로 간주하며, 병원선정은 조합과 협의한다.

1. 재단은 신규채용 시 건강진단을 실시하며, 조합원 본인에 대해 매년 건강진단을 실시하고 그 결과를 당사자에게 통보하며, 필요시 수시로 임시 건강진단을 실시한다. 이 경우 검진 항목 및 절차, 방법 등에 대해서는 별도로 협의하여 정한다.
2. 재단은 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. 재단은 정기건강진단 시 각 종 성인병에 관련된 내용을 포함 시킨다.
4. 재단은 해당 조합원이 건강을 회복할 시는 지체 없이 원직에 복귀시킨다.

제13장 노동쟁의

제73조(재단과 조합의 책무) 재단과 조합은 노동쟁의가 발생한 때에는 이를 자

주적으로 해결하도록 노력하여야 한다.

제74조(쟁의발생) 조합과 조합에 속한 지부·분회의 단체교섭 요청을 재단이 정당한 이유 없이 거부, 지연시키거나, 단체교섭을 가졌음에도 불구하고 의견의 불일치가 있을 때 조합은 노동쟁의를 할 수 있다.

제75조(쟁의중의 시설이용) 재단은 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

제76조(출입보장) 재단은 쟁의기간 중 조합원과 조합의 상급단체 간부, 기타 조합 및 조합 소속의 지부·분회 방문자에 대한 출입의 자유를 보장한다.

제77조(쟁의 중 신분보장) 재단은 노동쟁의나 쟁의행위에 대해 간섭·방해행위 및 조합원과 조합집행부를 이간시키는 행위를 할 수 없으며, 쟁의기간 중에는 징계나 전근 등 인사 조치를 할 수 없다. 또한 조합원의 쟁의 행위로 조합원에게 불이익한 행위를 할 수 없다.

제78조(합의 중재 신청) 행정관청 및 노동위원회에 신고된 노동쟁의가 조정에서 실패하여 중재를 필요로 할 시에는 반드시 재단과 조합 쌍방의 명의로 신고를 하여야 하며, 어느 한쪽의 일방적 신고는 무효로 간주한다.

제79조(평화의무) 재단과 조합은 분쟁사항을 단체교섭을 통하여 평화적으로 해결할 수 있도록 노력하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 이를 거부할 수 없다.

부 칙

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

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

③ 협약은 사용자 및 노동조합의 명칭 또는 대표자가 변경되었을 때에도 유효

하다.

제2조(유효기간) ① 협약의 유효기간은 2022년 11월 15일부터 3년으로 한다.

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

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

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

위의 사실을 확인하고 아래와 같이 서명함.



2022. 11. 15.

연구개발특구진흥재단

이사장

연구개발특구진흥재단 노동조합

위원장