

단체협약서

2016. 12. 26

(2017.06.28 보충협약 개정)

(2017.12.22 보충협약 개정)

한 국 관 광 공 사

한국관광공사 노동조합

전 문

한국관광공사(이하“공사”라 한다)와 한국관광공사 노동조합(이하“조합”이라 한다)은 국가와 국민생활에 미치는 관광산업의 중요성을 인식하고, 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 조합원의 경제·사회·문화적 지위향상과 노사관계 안정 및 공사의 발전에 기여하고자 본 협약을 체결하며 상호간에 신의와 성실로써 이를 준수할 것을 다짐한다.

제 1 장 총 칙

제1조 [유일교섭단체] 공사는 조합이 소속 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합 활동, 그 외 사항에 관하여 교섭하고, 협약을 체결하는 유일한 단체임을 인정하고 다른 어떠한 제 2의 단체도 인정하지 아니한다. 다만, 조합이 교섭권을 위임할 때와 제2의 조합이 설립된 경우에는 그러하지 아니한다. <2011. 6. 24 개정>

제 2 조 [협약 우선] 이 협약에 의거 제정하는 모든 기준은 근로기준법, 취업규칙 및 공사와 조합원간에 체결되는 모든 협정 또는 계약에 우선하며, 이 기준에 미달 또는 저촉되는 일체의 사항 또는 결의는 무효로 하고 그 부분은 협약기준에 따른다. <2012. 12. 31 개정>

제 3 조 [균등처우] 공사는 조합원의 성별, 국적, 종교 및 신앙, 혼인여부, 사회적 신분 등의 차이를 이유로 본 협약의 적용에 차별대우를 하지 않는다. <2012. 12. 31 개정>

제 4 조 [적용범위] 이 협약은 모든 조합원에게 동등하게 적용되며, 조합원의 신분과 무관한 근로조건은 직원에게도 적용된다.

제 5 조 [조합원의 범위] 다음 각호를 제외하고는 공사에 입사하는 직원 및 상용직은 입사와 동시에 조합원이 된다. <2016. 12. 26 개정>

1. 2급 이상 직원 및 인사평정권과 전결권을 가진 3급 팀장
2. 인사, 노무, 감사직, 임원 비서, 임원의 운전원
3. 수습중인 자 및 인턴사원
4. 기타 공사와 조합의 합의로 제외하기로 한 자

제 6 조 [기득권저하 금지] 공사는 협약의 체결, 갱신시 협약에 누락되었든지 관련 법규상의 기준보다 상회한다거나 하는 등의 이유로 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.

제 7 조 [규정제정과 개폐] ① 공사는 취업규칙 등 조합원의 근로조건에 불이익을 줄 수 있는 제 규정, 규칙, 내규 등을 제정 또는 개폐하거나 조합원의 근로조건에 영향을 미칠 수 있는 조치를 취하고자 할 때에는 사전에 조합의 동의를 얻어 시행한다. <2017. 6. 28 개정>

② 공사는 조합이 규정, 규칙 등의 제정, 개폐를 요구할 시에는 성실하게 협의에 응해야 한다.

제 8 조 [조합원의 신분 변동] ① 공사는 휴·폐업, 합병, 분할, 감원, 조직개편 등의 조치를 취하는 경우 조합원의 고용안정 보장을 위하여 최선의 노력을 다하며, 관련사항에 대해서는 고용안정위원회에서 노동조합과 성실히 협의하여야 한다. <2016. 2. 26 개정>

② 고용안정위원회와 관련하여서는 노사가 정한 바에 따른다. <2016. 2. 26 개정>

제 9 조 [보충협약] 공사와 조합은 이 협약에 누락되었거나 법률개정 등의 변화로 인해 수정되어야 할 사항이 발생할 경우 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있으며 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 갖는다.

제 2 장 조합 활동

제 1 절 조합 활동 보장

제 10 조 [조합 활동의 보장] 공사는 조합원의 자유로운 조합 활동을 보장하고, 어떠한 이유로도 조합 활동에 개입하거나 영향력을 행사하지 않으며, 조합 활동을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.

제 11 조 [부당노동행위의 금지] ① 공사는 노동조합 및 노동관계조정법 제 81조의 규정에 의한 부당노동행위를 하지 아니하며, 적법한 조합 활동 및 운영에 개입하거나 상급자의 직위를 이용하여 방해하지 않는다.

② 공사는 부당노동행위나 정당한 조합활동을 방해하는 자에 대해 징계 등 적절한 조치를 취해야 한다. <2014. 12. 29 개정>

제 12 조 [부당노동행위 등의 구제] 공사는 부당노동행위나 부당징계로 불이익을 당한 조합원에 대해 최종 확정되는 경우, 그 구제명령 또는 판결을 즉시 이행한다. <2015. 12. 24 개정>

제 13 조 [근무시간 중 조합 활동] 조합활동은 조합근로시간면제자를 제외하고는 근무시간 외에 행함을 원칙으로 한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 경우 근무시간 중 조합활동을 인정하며 근무한 것으로 간주한다. <2014. 12. 29 개정>

1. 단체교섭, 노사협의회 및 고충처리, 산업안전보건위원회, 사내근로 복지기금협의회(기금이사 및 기금감사 포함) 활동 <2014. 12. 29 개정>
2. 규약이 정하는 조합원총회(연2회), 대의원대회(연4회), 중앙위원회(연6회), 운영위원회(주6시간), 지부총회(연2회), 위원장·지부장 선거 입후보자의

선거운동기간과 선거관리위원회 해당 선거관련 활동(1년 1회), 회계감사 참석(연4회), 집행간부 워크숍(연3회, 총 6일 이내) 및 고충처리활동 <2014. 12. 29 개정>

3. 조합에서 주관하는 교육·회의·설명회 및 행사로서 공사에 사전협의한 경우 <2014. 12. 29 개정>

4. <삭 제> 2014. 12. 29

제 14 조 [조합간부 징계와 인사] ① 공사는 조합 근로시간면제자와 조합 간부에 대한 징계는 사전에 조합과 협의한다. <2014. 12. 29 개정>

② 공사는 조합 근로시간면제자와 조합간부의 임기 중에는 조합원으로 활동할 수 없는 보직으로의 인사조치 하지 않음을 원칙으로 한다.

단, 조합간부라 함은 조합의 임원 및 운영위원을 말한다. <2014. 12. 29 개정>

제 15 조 [조합원 교육] ① 조합은 조합원 및 대의원에 대한 노조활동 관련 교육을 공사와 협의하여 실시한다.

② 공사는 신입사원 교육 시 노동조합에 관한 이해교육 및 자질교육을 실시하며, 강사는 조합 임원을 우선으로 하나 필요한 경우 외부강사를 초빙할 수 있다.

제 16 조 [공사 내 홍보활동 보장] ① 공사는 조합의 사내 홍보활동을 보장한다.

② 조합은 홍보물을 게시하거나 배포할 수 있으며, 내용에 따라 게시장소를 공사와 협의한다.

③ 조합은 공사에서 정한 절차를 거쳐 사내 방송시설을 이용할 수 있다.

제 2 절 근로시간면제자 처우

제 17 조 [근로시간면제자 등] 공사와 조합은 조합이 지명하는 근로시간면제자 2.5명이 연간 5,000시간(2016.12.26, 조합원 430명 기준)의 근로면제시간을 관련법에서 정한 업무에 사용할 수 있도록 하며, 기타 필요인력에 대하여는 공사와 조합이 협의하여 결정한다. <2016. 12. 26 개정>

제 18 조 [근로시간면제자 처우] 근로시간면제자의 처우는 다음에 의한다. <2014. 12. 29 개정>

1. 근로시간면제자는 관련법에서 정한 업무를 전담하며, 이를 공사 업무와 동일시하고 전임기간은 공사의 근무 기간과 동일 취급한다.
2. 근로시간면제자의 처우는 공사가 부담하며 직원과 달리 불이익한 취급을 하지 않는다.
3. 근로시간면제자가 그 직에서 해제된 때에는 즉시 보직을 부여하며, 보직에 관하여는 노사간에 협의하여 정한다.
4. 공사는 근로시간면제자의 자유로운 현장출입과 외출을 보장한다.

제 19 조 [공직취임 인정] ① 공사는 조합원이 조합의 상급단체 및 조합과 관계가 있는 단체 등의 공직에 취임함을 인정한다.

② <삭 제> 2010. 11. 27

③ <삭 제> 2010. 11. 27

제 3 절 편의제공

제 20 조 [시설편의 제공] ① 공사는 조합활동에 필요한 사무실, 집기, 비품 및 통신 등의 이용편의를 제공한다.

② 공사는 조합이 각종 회의, 교육, 행사 등을 위하여 요청하는 경우 제반 시설 및 장소를 제공한다.

제 21 조 [조합비 등 일괄공제 인도] 공사는 매월 조합원의 임금 지불시 조합이 정하는 금액의 조합비를 일괄 공제하여 조합에 인도한다.

제 22 조 [열람편의와 자료제공] 공사는 조합 활동과 관련하여 조합이 요청할 경우 임금 및 근로조건, 경영계획 및 실적 관련사항 등 제반자료의 열람 및 제공에 최대한 협조해야 한다. 다만, 조합은 공사가 기밀로 분류한 사항에 대해서는 최대한 보안유지에 협조한다. <2012. 12. 31 개정>

제 23 조 [통지의무] 공사와 조합은 다음 각호에 해당하는 경우에는 이를 조속히 상호 문서로 통지하여야 한다.

1. 공사가 통지할 사항

- 가) 정관 및 기구의 변경
- 나) 근로조건에 관한 제 규정의 개폐
- 다) 직원의 채용, 승진, 전보, 상벌 등
- 라) 공사의 주요 행사계획
- 마) 결산 및 재무제표
- 바) 중장기경영계획
- 사) 이사회 안건(단, 공사의 경영권 및 인사권을 침해할 수 있는 안건 제외)

<2014. 12. 29 개정>

- 아) 기타 조합이 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항

2. 조합이 통지할 사항

- 1) 조합명칭 변경
- 2) 조합 규약 변경
- 3) 조합 임원 및 집행간부의 변동
- 4) 조합의 유관단체 가입, 탈퇴 사항
- 5) 조합원의 조합과 관계있는 단체 임원 취임
- 6) 조합원의 제명 <2016. 12. 26 개정>

제 24 조 [조합의사 개진] ① 노동조합위원장은 조합원의 징계시 인사위원회에 참관하고, 변론할 권리를 가진다. 단, 위원장이 참석하지 못할 경우에는 부위원장이 대신할 수 있다. <2012. 12. 31 개정>

② 노동조합위원장 또는 위원장이 지명한 자는 필요시 경영관련 주요회의에 공사와 협의하여 참석할 수 있다. <2017. 12. 22 개정>

제 3 장 인 사

제 25 조 [인사원칙] ① 공사는 조합원의 배치, 직군 변경, 승진, 포상, 파견, 휴직, 징계, 해고 등의 인사에 대해 신중 공정하게 행한다.

② 공사는 조합원의 전공, 경력, 적성 및 본인의 의사를 최대한 고려하여 적재적소에 배치한다.

제 26 조 [채용] 직원의 신규채용 및 특별채용은 공개채용을 원칙으로 하며 채용인원과 전형방법을 공개하고, 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.

제 27 조 [결원의 신속한 충원] 공사는 공사 내에서 결원이 생겼을 경우, 이의 신속한 충원을 위해 노력한다.

제 28 조 [수습기간] 신규직원의 수습기간은 3개월로 하되, 수습기간의 보수는 직원 연봉규정에 정하는 바에 따른다. <2015. 12. 24 개정>

제 29 조 [상용직의 우선채용] <삭 제> 2009. 12. 31

제 30 조 [휴직 사유와 기간] 공사는 조합원이 다음 각호에 해당하는 경우에 휴직을 명할 수 있다.

1. 업무 외 부상, 질병(불임치료 포함)으로 30일을 초과하는 치료를 요할 때 : 1년 이내. 단, 암 등 중병의 경우 1년에 한해 연장 할 수 있다.
<2014. 12. 29 개정>
2. 병역법, 전시 동원법 또는 기타 법령에 의하여 징집, 소집되었을 때 : 복무기간 만료 시 까지
3. 공사의 명예 의하거나 또는 승인을 얻어 일정기간 공사 외의 직무에 종사하게 될 때 : 공사에서 승인 또는 정한 기간
4. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때 : 복무기간 만료 시까지
5. 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가진 직원이 휴직을 신청할 때 : 1년 이내(여성은 2년 이내)
<2016. 12. 26 개정>
6. <삭 제> 2014. 12. 29
7. 공사의 업무와 유관한 분야의 국내외 연수를 자비로 이수하게 될 때 : 국내연수 2년, 국외연수 3년으로 한다. 단, 국외연수는 부득이한 경우 2년 범위 내에서 그 기간을 연장할 수 있다. <2016. 2. 26 개정>
8. 본인 또는 배우자의 부모, 배우자 및 자녀가 사고나 중병으로 간호가 필요할 때 : 1년 이내
9. <삭 제> 2014. 12. 29
10. <삭 제> 2016. 2. 26
11. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때 : 3년으로 하며, 2년 범위 내에서 연장할 수 있다. <2014. 12. 29 신설>

제 31 조 [휴직기간 채우] ① 휴직기간은 근속년수에 포함하며, 공사는 휴직을 이유로 어떠한 불이익처우도 하지 않는다.

② 본 협약 제30조 각호의 휴직기간은 승진 필요년수에는 포함시키되, 경력평정점수 계산에는 제외한다. 단, 2호, 3호에 따른 기간 및 5호에 따른 기간 중 자녀 1인당 1년은 경력평정점수 계산 시에도 포함한다.

<2016. 12. 26 개정>

제 32 조 [징계사유] 공사는 조합원이 다음 각호에 해당될 경우에는 징계할 수 있다.

1. 공사의 위신손상, 명예훼손을 초래하였을 때
2. 명령 또는 지시를 위반했을 때
3. 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때 <2016. 12. 26 개정>
4. 공사 직원으로서 품위손상 및 취업규칙을 위반하였을 때
5. 수익금 처리 소홀 및 사손을 초래하였을 때
6. 직무와 관련된 부정행위를 하였을 때
7. 범죄와 관련되었을 때 <2016. 12. 26 신설>
8. 과실치사 및 사고발생 <2016. 12. 26 신설>
9. 감사원법에 의하여 징계처분 또는 문책 요구가 있을 때
10. 근무평정상 공개제한사항을 위반하였을 때
11. 직장내 성희롱, 언어적, 신체적 폭력을 행사하였을 때
12. 금품 또는 향응을 수수하였을 때

제 33 조 [징계절차] ① 공사가 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음 각호의 절차에 따라야 하며, 이에 의하지 않은 징계는 무효로 한다.

1. 공사는 조합원을 징계 의결하고자 할 때에는 5일전까지 해당 조합원과 조합에 서면으로 통보한다.
2. 인사위원회는 징계혐의자인 조합원에게 진술할 수 있는 기회를 주어야 하며 증인을 신청할 시에는 상당한 이유가 없는 한 위원회는 증인채택을 거부할 수 없다. <2016. 12. 26 개정>
3. 징계혐의 조합원은 인사위원회 위원장 또는 위원 중에 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 기피 신청함으로써 의결 참여를 배척할 수 있다.
4. 공사는 감봉 이상의 징계 처분을 받은 자가 처분통지를 받은 날로부터 7근무일 이내에 재심을 요청하였을 때에는 이를 고려하여 당사자의 진술을 받아 재심한다. <2012. 12. 31 개정>

② 징계대상자가 무혐의로 판정될 경우 징계절차가 진행되기 전으로 소급하여 징계대상자의 지위는 원상회복한다.

제 34 조 [징계 입증책임] 공사가 조합원에 행한 해고와 제반 징계 사유에 대한 객관적 입증책임은 공사 측에 있으며, 이를 결(缺)하고는 징계할 수 없다. 또한 해당 조합원이 징계의 부당성을 증명하지 못함을 이유로 징계사유 입증을 대신할 수 없다.

제 35 조 [징계의 종류 및 처분] ① 징계의 종류는 견책, 감봉, 정직, 면직으로 구분한다. <2016. 12. 26 개정>

② 징계처분은 징계의 종류별로 징계규정에 정하는 바에 따라 효력을 갖는다.

제 36 조 [해고] 공사는 다음 각호에 해당하는 경우에는 조합원을 해고할 수 있다.

1. 정당한 사유 없이 10일 이상 무단결근
2. 징계면직
3. 형사상 금고형 이상의 유죄판결을 받았을때. 단, 교통사고로 인한 형은 예외
<2012. 12. 31 개정>
4. <삭 제> 2012. 12. 31
5. 제30조 제 2호에 해당하는 휴직자로서 직업군인이 될 때
6. 근무성적이 불량하여 취업에 부적당하다고 인정될 때
7. 인사 구비서류를 허위 또는 기타 부정한 방법으로 날조하여 채용된 때
8. 고의 또는 중대한과실로 공사에 손해를 끼쳤거나 명예를 손상하였을 때
<2012. 12. 31 개정>
9. 기타 면직에 해당하는 징계사유를 범하였거나 수차례 징계사유를 범하고도 개선의 정이 없을 때

제 37 조 [해고예고와 제한] ① 공사가 조합원을 해고하고자 할 때는 최소 30일 이전까지 해당 조합원 및 조합에 해고 예고해야하며, 30일 이전까지

예고하지 않았을 때에는 통상임금의 30일분 이상을 지급한다. 다만, 근로기준법 시행규칙에서 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.

<2014. 12. 29 개정>

② 공사는 조합원이 다음 각호에 해당할 때는 해고할 수 없다.

1. 업무상 부상 또는 질병으로 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간 <2016. 12. 26 개정>
2. 출산전후 휴가 중이거나 그 후 30일간 <2016. 12. 26 개정>

제 38 조 [표창] 공사는 조합원이 다음 각호에 해당할 때에는 이를 표창한다.

1. 업무수행에 있어서 창의와 연구를 통해 현저한 효과를 올려 공사발전에 기여한 공로가 있을 때
2. 품행이 방정하고 근무에 성실하며, 타직원의 모범이 될 뿐 아니라, 공사의 명성을 떨치게 한 행위를 한 자
3. 사고 및 재해의 미연 방지 또는 비상사태 하에서 공로가 있을 때
4. 고객에게 우수한 서비스를 공여하여 타의 모범이 된 자 또는 친절봉사로 공사 수입증가에 현저하게 기여했을 때
5. 10년 이상 근속하고 근무성적이 우수하며, 품행이 방정하여 타의 모범이 되었을 때
6. 노사관계 발전에 기여한 자로서 노사 협의를 통하여 선정된 자 (5월 1일 근로자의 날 특별 포상) <2015. 12. 24 개정>
7. 기타 공사 발전에 특히 공로가 있다고 인정할 때

제 4 장 임 금

제 1 절 임금원칙

제 39 조 [임금원칙] ① 공사는 조합원의 건강한 삶과 문화생활을 보

장하는 수준의 임금 지급과 매 1년 단위로 물가변동에 따른 임금인상을 통하여 실질임금수준 확보에 최선을 다한다. <2012. 12. 31 개정>

② 공사는 직군, 직급간의 임금격차를 해소하기 위하여 최선을 다한다.

③ 공사는 차기년도 예산서를 작성할 시, 임금 및 복지후생에 관한 사항은 사전에 조합 측의 의견을 청취하여 최대한 반영한다.

제 40 조 [임금체계 개편] 공사가 임금체계를 개편하려 할 때에는 사전에 조합과 합의한 뒤 시행하여야 한다.

제 41 조 [임금인상] 조합원의 임금 인상은 매년 임금협약을 통하여 결정한다. 단, 인상 내역은 별도의 임금 협약서에 의하며, 임금 교섭이 지연되어 타결될 때에는 1월부터 소급 적용한다.

제 42 조 [임금 중 공제] 공사는 법령에 의한 것 외에 조합원으로부터 임금에서 공제해야 할 사항에 대해서는 쌍방 합의하여 이를 처리한다.

제 43 조 [상용직의 일급 산정] <삭 제> 2016. 12. 26

제 44 조 [퇴직금 중간 정산제] <삭 제> 2007. 12. 1

제 5 장 근로시간, 휴일·휴가

제 1 절 근로시간

제 45 조 [근로시간과 휴게시간] ① 근로시간과 휴게시간은 근로기준법에 의한다.

② 공사는 근로시간 변경시 조합과 사전에 협의한다.

제 45 조의 2 [유연근무제] 공사는 일·가정 양립문화 확산을 위해 조합원이 희망하는 경우 유연근무제를 운영할 수 있다. 단, 유연근무제 관련 세부 사항은 노사 합의를 통해 정한다. <2016. 12. 26 개정>

제 46 조 [연장근로 등] 공사는 업무상 필요한 경우 조합원과 합의하여 연장근로, 심야근무 및 휴일근무를 시킬 수 있다. 이 경우 취업규칙과 직원연봉규정에 의거 처리한다.

제 47 조 [여성 근로자] 여성 근로자에게는 적법한 절차 없이 시간외근무, 심야근무 및 휴일근무를 명하지 아니한다.

제 2 절 휴일·휴가

제 48 조 [유급휴일 및 무급휴무일] ① 조합원의 유급휴일은 다음과 같다.

1. 1주간의 소정근로일수를 개근한 경우 주휴일 1일 (근무지별로 별도로 정하지 않은 경우 일요일을 주휴일로 본다)
2. 정부에서 정한 공휴일
3. 근로자의 날
4. 공사 창립기념일
5. <삭 제> 2015. 10. 12

② 1주간 1일의 무급휴무일을 부여한다. (근무지별로 별도로 정하지 않는 경우 토요일을 무급휴무일로 본다)

제 49 조 [휴일, 휴무 및 휴가의 대체] 공사는 조합과의 서면합의에 따라 본 협약 제48조의 규정에 의한 휴일, 휴무일, 제50조의 규정에 의한 연차휴가 또는 기타 휴가일에 갈음하여 특정근로 일에 직원을 휴무시킬 수 있다.

제 50 조 [연차휴가] 연차휴가는 근로기준법이 정하는 바에 준용하여 운용한다.

제 51 조 [월차휴가] <삭 제> 2004. 6. 24

제 52 조 [특별유급휴가] 공사는 조합원의 경조 및 기타 특별한 경우에는 다음에 해당하는 유급휴가를 준다. 단, 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」에 따른 입양으로 한정하며, 입양 외에 경조사 휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 왕복에 필요한 일수를 더 할 수 있다. <2014. 9. 30 개정>

1. 축하휴가

- 가. 본인이 결혼할 때 5일
- 나. 자녀가 결혼할 때 1일
- 다. 배우자가 출산한 때 5일
- 라. 자녀를 입양한 때 20일

2. 기복휴가

- 가. 배우자 사망, 본인 및 배우자의 부모 사망, 5일
- 나. 본인 및 배우자의 조부모, 외조부모 사망 2일
- 다. 자녀와 그자녀의 배우자 사망 ... 2일
- 라. 본인 및 배우자의 형제, 자매 사망 1일

3. 기타 특별휴가

- 가. 수·화재, 기타 중대한 재해를 당하였을 때 5일
- 나. <삭 제>
- 다. <삭 제>

제 53 조 [휴가실시 요령] ① 휴가기간 중의 제48조에 의한 휴일과 휴무일은 당해 휴가일수에 산입하지 않는다. 다만, 제52조와 제61조에 의한 휴가기간이 7일 이상 계속되는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 조합원이 휴가를 신청할 경우, 회사운영에 심대한 지장이 있는 것을 제외하고는 그 시기를 변경할 수 없다.

제 6 장 남녀평등과 모성보호

제 1 절 남녀평등

제 54 조 [남녀평등과 모성보호] ① 공사는 헌법의 평등이념과 남녀고용평등법에 따라 고용과 모든 노동조건에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 여성의 직업능력을 개발하며 성별에 의한 차별 없이 그 능력을 직장생활에서 최대한 발휘할 수 있도록 보장하여야 한다.

② 공사는 모성보호와 남녀평등을 보장하기 위한 제도의 도입을 위해 노력한다.

제 55 조 [모집과 채용에서의 평등] 공사는 모집과 채용에 있어서 채용기회, 면접, 고용형태 등에서 성에 따른 차별을 하지 않고 남녀에게 평등한 기회를 주어야 한다.

제 56 조 [임금 및 임금이외의 금품 등 차별금지] 공사는 임금 및 임금이외의 조합원의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에 있어서 성을 이유로 한 차별을 두지 않는다.

제 57 조 [교육·배치·승진 등의 평등] ① 공사는 교육훈련 대상자 선정시 여성을 제외하거나 남성에 비해 불리한 조건을 부과하지 않는다.

② 공사는 일정한 직무의 배치대상에 여성조합원을 전적으로 배제하지 않으며 배치에서 동일학력·경력의 여성을 남성과 차별하지 않는다.

제 58 조 [정년·퇴직·해고에서 차별금지] ① 공사는 성별 차등정년을 두거나 혼인, 출산 등을 이유로 한 퇴직을 강요할 수 없다.

② 공사는 합리적이고 공정한 기준 없이 또는 징계사유나 절차 등에서 남성에 비해 불리하게 대우하여 여성을 해고할 수 없다.

제 59 조 [직장 내 성폭력의 금지와 예방] ① 공사는 직장 내 성폭력을 금지하여 조합원이 이로 인한 고용상의 불이익과 성적 굴욕감을 느끼지 않고 안전한 환경에서 일할 수 있도록 해야 한다. 여기서 직장 내 성폭력이라 함은 사용자, 상급자, 다른 노동자 그리고 업무와 관련한 제3자에 의한 원하지 않는 육체적·언어적·시각적 표현·표현물에 의한 성적 행위인 성희롱과 형법 32장에서 규정하고 있는 추행, 강간 등 성적 폭력행위를 말한다.

② 공사는 성폭력 사례가 발생되었을 때에는 관련 규정 및 법률에 의하여 필요한 조치를 취하며 이에 대한 비밀을 유지한다.

③ 공사는 직장 내 성폭력 예방을 위하여 지속적으로 노력한다.

④ 공사는 직장 내 성폭력에 관련하여 피해 당사자에게 고용 등 일체의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

제 2 절 모성보호

제 60 조 [생리휴가] 공사는 여성조합원이 청구하는 때에는 월 1일의 무급 생리휴가를 주어야 한다.

제 61 조 [산전·산후휴가, 유산휴가] ①공사는 여성의 임신, 출산 및 유산·사산 등의 경우 일정기간의 유급휴가를 보장하는 등 여성의 모성보호를 위하여 근로기준법, 취업규칙 등에서 정한 규정을 성실히 이행 한다.

<2012. 12. 31 개정>

② 공사는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 조합원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 하며, 근로시간 단축을 이유로 급여를 삭감하지 않는다. 다만, 1일 근로시간은 6시간 이상이 되어야 한다. <2014. 12. 29 신설> <2016. 12. 26 개정>

제 62 조 [육아휴직] ① 공사는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가진 직원이 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. <2014. 12. 29 개정>

② 육아휴직은 1회에 한해 분할하여 사용할 수 있다. 단, 자녀 1인당 1년을 초과하는 기간에 대해서는 예외를 적용할 수 있다. <2016. 12. 26 개정>

③ 육아휴직 기간만료 후 복직시켜야 하며 육아휴직을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다. <2012. 12. 31 개정>

제 7 장 복지후생

제 63 조 [사내근로복지기금] 공사는 조합원의 복지후생을 위하여 사내근로복지기금을 설치하며, 사무국을 별도 설치하여 사내근로복지기금 운영규정에 의거 운영한다.

제 64 조 [동호회 활동 보장] ① 공사는 조합원의 자유로운 동호회 활동을 보장한다.

② 동호회 활동의 활성화를 위하여 등록 동호회에 대한 활동을 적극 지원한다.

제 65 조 [복지시설 운영] 공사는 체력단련실, 여직원 휴게실, 성수기휴양소, 콘도미니엄 및 건강관리에 관한 프로그램 등을 운영할 수 있다. 단, 콘도관리비는 공사가 부담하되 그 운영방법 및 기준은 노사협의로 정한다.

제 66 조 [통근보조비 지급] 공사는 조합원에 대하여 필요할 경우 통근보조비를 지급할 수 있다.

제 67 조 [급식보조비 지급] 공사는 조합원에 대하여 필요할 경우 급식보조비를 지급할 수 있다.

제 68 조 [문화체육행사와 수련회] 공사는 봄·가을 조합원의 건강증진 및 사기 진작을 위하여 문화체육행사 또는 수련회를 실시한다. <2016. 12. 26 개정>

제 69 조 [교육비 보조] 공사는 조합원의 학자금을 보조하며 이에 대하여는 복지규정에서 정한 바에 따른다.

제 70 조 [경조금 지급] 공사는 조합원의 경조사에 경조금을 지급하되 그 기준은 별도로 정한다.

제 71 조 [주택자금 대출] 공사는 조합원의 주거안정을 위하여 공사 사택 또는 주택구입 및 임차에 관한 기준을 별도로 정한다.

제 72 조 [성과급 지급] 공사는 영업조직에 근무하는 조합원에게 목표달성에 따른 성과급을 지급한다.

제 8 장 교육훈련

제 73 조 [교육훈련계획 수립] ① 공사는 조직의 발전과 조합원의 자질향상을 위하여 중·장기 교육훈련계획을 수립하여 시행한다.

② 중·장기 교육훈련계획에는 교육훈련의 분야, 종류, 대상기관, 대상자 선발기준과 절차 등을 명시한다.

③ 공사는 차기년도 교육훈련계획에 대해 사전에 조합과 협의를 거쳐, 해당연도 1/4분기 내 공고한다. <2012. 12. 31 개정>

④ 공사는 전항의 교육훈련계획이외의 교육훈련기회가 발생할 시에는 즉시 공고하고, 공정한 절차에 의하여 대상자를 선발한다.

제 74 조 [연수] 공사는 공사의 중장기 교육훈련계획에 따라 조합원을 대상으로 연수를 실시하며, 연수의 종류와 범위, 내용 등 세부사항은 노사협의로 정한다.

제 75 조 [단기 해외연수 지원] 공사는 조합원들의 자질 향상을 위하여 매년 단기 해외연수를 실시하며, 세부사항은 노사협의로 정한다.

제 9 장 안전보건과 재해보상

제 1 절 안전·보건관리

제 76 조 [안전과 보건관리] 공사는 관계법령이 정하는 기준에 의거 필요시 안전 관리자·위생 관리자를 두어 안전관리와 보건향상에 철저를 기하고, 조합원은 이에 관한 안전수칙 준수와 보안 조치 등에 최선을 다한다.

제 77 조 [안전보건교육] 공사는 직원채용 시와 조합원의 작업내용 변경 시 안전보건교육을 실시하며, 유해 또는 위험한 작업에 조합원을 배치할 때에는 특별 안전보건교육을 실시하여야 한다. 단, 필요시 공사는 고용노동부장관이 지정하는 교육기관에 위탁하여 실시할 수 있다. <2012. 12. 31 개정>

제 78 조 [건강진단] 공사는 조합원에 대하여 매년 정기적인 건강진단을 실시하고, 그 비용은 공사가 부담한다. 단, 비용부담의 기준은 별도 협의에 의한다. <2014. 6. 30 개정>

제 79 조 [작업환경 개선] ① 공사는 작업환경 개선을 위하여 지속적으로 노력한다.

② 작업환경에 이상이 발견되었을 때는 당해 시설과 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 취하여야 한다.

제 2 절 재해보상

제 80 조 [재해 인정] 공사는 산업재해보상보험법 등에 따른 업무상 재해에 대하여 재해 보상을 위한 신속한 조치를 취한다.

제 81 조 [재해발생시 대책] 공사와 조합은 안전사고 발생시 다음 각호의 사항을 수행한다.

1. 재해자 구호
2. 사고의 원인 분석
3. 재발방지 방안수립

제 82 조 [재해보상] 조합원의 업무상 부상, 질병 및 순직 등 재해에 대하여 근로기준법, 산업재해 보상보험법 등 관련 법률과 공사 관계규정에 따라 성실히 보상업무를 처리한다. <2013. 12. 17 개정>

제 83 조 [위로보상금 지급] <삭 제> 2013. 12. 17

제 84 조 [재해보상보험 등 가입] <삭 제> 2016. 12. 26

제 85 조 [재해부조] 공사는 복지규정에 정한 바에 따라 재해부조를 행한다.

제 86 조 [현업원 특칙] ① 공사는 조합원이 공사 업무수행 중 피의자가 된 경우 임금을 지급하며, 벌과금 및 공사가 지정하는 변호인에 의한 변호비용 등을 포함한 모든 소송비용을 부담한다. 단, 본인의 고의로 인하여 피의자가 된 경우는 제외한다. <2012. 12. 31 개정>

② 공사는 조합원의 공사 업무수행 중 발생한 소송이 패소로 확정된 경우

그 조합원이 배상책임을 부담하지 않도록 하며, 공사가 배상책임을 부담한 경우 해당 조합원에게 구상권을 행사하지 아니한다. 단, 본인이 고의 또는 중대한 과실로 인하여 법령을 위반한 경우는 제외한다. <2012. 12. 31 개정>

제 10 장 단체교섭

제 1 절 교섭원칙과 절차

제 87 조 [교섭요구] 공사와 조합은 어느 일방이 단체교섭을 요구할 때는 교섭일시, 장소, 안전, 교섭위원 명단 등을 명시하여 대표자가 날인한 후 문서로써 교섭일 10일전에 요청하여야 한다.

제 88 조 [교섭의무] ① 공사와 조합은 어느 일방의 단체교섭 요구를 받았을 경우 다른 일방은 교섭에 응해야 하며 정당한 이유 없이 이를 거부 또는 늦출 수 없다.

② 부득이한 사정으로 단체교섭을 연기하고자 할 경우, 연기하고자 하는 측은 연기사유와 연기 일시를 명시하여 교섭 2일전까지 통지하여야 한다. 다만, 10일 이상 연기할 수 없으며 2회 이상 교섭을 연기할 수 없다.

제 89 조 [교섭대상] 단체교섭의 대상은 다음 각 호와 같다.

- ① 임금을 비롯한 근로조건 및 기타 처우에 영향을 미칠 수 있는 제도의 변경에 관한 사항
- ② 구조조정 등에 따른 조합원의 고용안정에 관한 사항 <2016. 12. 26 개정>
- ③ 단체협약 체결 및 개정에 관한 사항
- ④ 조합활동에 관한 사항
- ⑤ 안전 보건 및 재해에 관한 사항

⑥ 복지후생에 관한 사항

⑦ 기타 공사 또는 조합이 필요하다고 인정하는 사항

제 90 조 [교섭위원 구성] 교섭위원은 노사동수 각 5명 내외로 구성하고, 공사는 사장이, 조합은 위원장이 대표교섭위원이 되며, 회의의 의장은 대표교섭위원이 교대로 한다.

제 91 조 [대표교섭위원 의무참석] 쌍방의 대표교섭위원은 단체교섭에 필히 참석해야 하고 부득이한 이유로 참석할 수 없을 경우 대리 대표교섭위원에게 결정권을 위임하여야 하며, 위임장을 제출하여야 한다.

제 92 조 [교체교섭위원] 공사와 조합은 필요한 경우, 3인 이내의 교체교섭위원(대표교섭위원 제외)을 구성할 수 있다.

제 93 조 [교섭공개] 교섭회의는 공개를 원칙으로 하며 기밀을 요할시 사전에 상대방의 동의를 얻어야 한다.

제 94 조 [회의록 작성·보관] 노사양쪽은 교섭위원 외 간사 1명씩을 임명하여 교섭 회의록을 작성토록 하며, 회의 종료 시 노사 교섭대표의 날인으로 회의록을 채택하여 노사 각 1부씩 보관한다.

제 95 조 [임시 상근] <삭 제> 2013. 6. 24

제 96 조 [자료 제출] 어느 한쪽이 근거자료를 요구할 때, 상대방은 이를 제시하여야 한다.

제 2 절 단체협약의 효력

제 97 조 [합의서 작성] 단체교섭 사항이 합의되었을 때에는 협약서(또는 합의서, 협정서 등 명칭불문)를 작성하여 양쪽의 대표위원을 포함한 교섭위원 전원이 서명 또는 기명날인하여야 한다. <2012. 12. 31 개정>

제 98 조 [재교섭] 이 협약은 유효기간중이라도 노사양쪽이 합의할 경우 그 일부 또는 전부를 개정할 수 있다.

제 99 조 [협약의 해석] 공사와 조합은 본 협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 의견의 불일치가 있을 경우 쌍방의 합의에 의해 당사자의 의견 등을 기재하여 노동위원회 또는 노사합의로 정한 제3자에게 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.

제 100 조 [협약갱신] 노사양쪽 중 어느 한쪽이 이 협약을 갱신코자 할 때는 유효기간 만료 30일 이전에 갱신 요구안을 제출하여야 한다.

제 101 조 [불이행 책임] 공사와 조합은 본 협약과 본 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 지며, 불이행으로 인하여 발생하는 모든 도의적, 민사상, 형사상의 책임은 불이행 당사자에게 있다.

제 102 조 [협약보관] 이 협약을 증명하기 위해 2부를 작성하며, 노사가 각각 1부씩 보관한다.

제 11 장 노동쟁의

제 103 조 [노동쟁의 원칙] ① 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다한다.

② 노동쟁의 중재는 관련 법률 및 규정에 의거하여 처리한다.

③ 공사와 조합은 노사 쌍방의 합의하에 노동조합 및 노동관계조정법 제 52조에 의거 사적조정 또는 중재제도를 시행할 수 있다. <2012. 12. 31 개정>

④ 공사는 합법적 쟁의행위에 의하여 손해를 입었을 경우 조합 또는 조합원에 대해 고소·고발하거나 손해배상을 청구할 수 없다. <2012. 12. 31 개정>

제 104 조 [노동쟁의 조정신청] 공사와 조합은 단체교섭에서 해결되지 아니한 사항에 대하여 고용노동부장관과 관할노동위원회에 노동쟁의 발생 신고를 하고자 할 때에는 사전에 서면으로 상대방에게 통보하여야 한다.

제 105 조 [쟁의 중 신분보장] 공사는 합법적 쟁의행위 기간 중에 조합활동을 위축시키는 징계나 전보 등의 인사 조치를 취할 수 없으며, 또한 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다.

제 106 조 [신규채용과 대체근무 금지] 공사는 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없으며 또한 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

제 107 조 [시설이용] 공사는 쟁의행위 기간 중에도 조합원이 정상적인 일상활동을 유지할 수 있도록 공사 내 각종 시설의 이용을 제한하지 아니한다. <2012. 12. 31 개정>

제 108 조 [출입보장] 공사는 쟁의기간 중 조합원과 조합 방문자에 대한 출입을 허용하되, 출입하고자 하는 방문자는 공사의 출입 절차에 따라야 한다. <2016. 12. 26 개정>

제 109 조 [비상조치] ① 조합은 쟁의행위 기간 중이라도 천재지변 등 중대한 사태가 발생하였을 때는 쟁의행위를 일시 중단하고, 사태 해결에 협조하여야 한다.

② 조합은 쟁의행위 중 특수업무에 종사하는 다음 각 호 조합원의 근무를 인정한다.

1. 전산실 근무자 2명
2. 통신시설 근무자 1명

제 12 장 노사협의회

제 110 조 [노사협의회 구성] ① 공사와 조합은 상호 협조정신에 입각하여 공사의 발전과 근로 조건의 유지 향상을 위하여 노사협의회를 구성한다.

② 노사협의회 사항은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 정하는 바에 따른다.

③ 지부의 경우 별도의 지역 노사협의회를 구성하여 운영한다.

제 111 조 [운영] ① 노사협의회는 매년 3, 6, 9, 12월에 정기적으로 개최되, 어느 한쪽이 임시 노사협의회를 요청할 경우 상대방은 이에 응하여야 한다.

② 의장은 노사 윤번제로 한다.

제 112조 [효력] ① 노사협의회 및 지역 노사협의회에서 합의된 사항은 이를 성문화하여 양 대표자가 확인 후 기명날인 또는 서명하여야 하며, 이는 단체협약 기준을 저하하지 않는 한 단체협약과 같은 효력을 지닌다.

② 노사협의회에서 합의되지 못한 사항은 노동위원회의 중재를 신청할 수 있다. <2012. 12. 31 개정>

제 13 장 기타

제 113조 [노사 상생 협력] 공사와 조합은 '최고의 경쟁력과 최상의 일터를 갖춘 KTO창조'를 공동 비전으로 설정하고, 노사 상생과 국민들로부터 신뢰받는 공기업이 되기 위해 적극 협력한다. <2014. 12. 29 신설>

부 칙

제 1 조 [유효기간] ① 본 협약의 유효기간은 협약체결일로부터 2년으로 한다.

② 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다.

③ 이 협약의 유효기간이 만료되더라도 새로운 협약을 갱신하기 위한 교섭이 진행되고 있는 경우 새로운 협약이 체결될 때까지 본 협약의 효력은 지속된다.

제 2 조 [준용] 이 협약에 명시되지 아니한 사항은 노동관계법규와 관례, 그리고 관계 전문가의 유권해석에 따른다.

제 3 조 [경과조치] 공사는 본 협약에 따라 사규에 반영해야 할 사항이 있는 경우 조속히 개정 완료한다.