

단체협약서

2016. 11. 24.

재단법인 서울디자인재단

전국공공운수사회서비스노동조합



단체협약서

전 문

민주노총 전국공공운수노동조합연맹 전국공공운수사회서비스노동조합(이하 '조합'이라고 함)과 재단법인 서울디자인재단(이하 '재단'이라 함)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건 그리고 조합활동의 여건을 유지·개선함으로써, 조합원의 정치·경제·사회·문화적 지위를 향상시킴과 더불어 노동 생활의 민주적·자율적 발전을 기하고, 나아가 디자인 문화를 만들어 감에 있어 자율성, 창조성, 공공성을 실현하고자 이 협약을 체결하며, 상호 신의와 성실로써 준수·이행할 것을 약속한다.

제1장 총 칙

제1조(노동조합 아닌 단체와의 교섭 불가 및 효력 무효) 재단은 노동조합 이외의 직원협의회, 노사협의회, 동호회, 상조회 등의 단체와 교섭할 수 없으며 그 단체와의 협의나 합의 등은 효력이 없다. 단, 교섭창구 단일화에 관해서는 노동관계법에 따른다.

제2조(협약의 우선) 이 협약에 정한 기준은 근로기준법, 재단의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약 기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약 기준에 따른다.

제3조(균등처우) 재단은 직원에 대하여 성별, 국적, 신앙 또는 사회적 신분, 근로형태, 고용형태를 이유로 고용 및 근로 조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

제4조(협약의 적용범위) 재단은 단체협약의 모든 규정을 인사규정상의 모든 직원에게 동등하게 적용한다.

제5조(조합원의 자격과 가입) ① 조합가입 대상자의 범위는 조합규약에 따른다. 단, 보직자는 조합원으로서의 자격을 정지한다. 보직자의 범위는 팀장, 본부장으로 한다.

② 조합가입 대상자가 조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴했을 때 그 직원은 즉시 조합원의 자격을 상실한다.

제6조(기존의 노동조건과 기득권 저하금지) 재단은 이 협약에 규정되어 있지 않거나, 누락되거나 기타 어떠한 명목으로도 조합이 이미 확보하였거나 관행으로 실시해온 조합활동 권리와 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.

제2장 노동조합

제7조(조합활동의 보장) 재단은 직원의 조합활동을 보장하고, 어떠한 이유로도 조합운영에 개입해서는 아니 되며, 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.

제8조(근무시간 중 조합활동) ① 조합원의 조합 활동은 근무시간외에 하는 것을 원칙으로 한다. 재단은 조합원이 다음 각 호에 해당하는 활동에 참여하고자 할 경우에는 이를 유급으로 인정하며, 조합은 필요한 사항을 회사에 사전 통보하여야 한다.

1. 조합 및 본부의 대의원회, 중앙위원회, 지부장회의, 운영위원회 등 규약에 근거한 회의
 2. 상급단체의 회의, 교육, 행사
 3. 지부(지회)의 총회, 상집
 4. 기타 노사 협의된 경우
- ② 회사는 조합활동과 관련된 상급단체와 조합홈페이지 접속 등을 보장한다.

제9조(대외활동 인정) 재단은 조합원의 다양한 디자인예술 활동을 위하여 현업에 지장을 초래하지 않는 범위 내에서 대외활동을 인정할 수 있으며, 해당 조합원에게 어떠한 불이익한 처우를 하지 않는다. 단, 조합원의 근무시간 중의 외부활동이나 겸직의 경우는 대표이사의 사전 승인을 받아야한다.

제10조(홍보활동 보장) ① 재단은 조합의 사내 홍보활동을 보장한다.

② 조합은 조합활동에 필요한 사항을 조합원에게 주지시키기 위하여 각종 유인물 및 인쇄물을 노사 양측이 합의한 장소의 게시판에 게시 및 부착할 수 있으며, 조합원들에게 배포할 수 있다.

제11조(전임자의 활동보장) ① 재단은 노동조합 대표가 지정하는 조합원에 대해 '노동조합 및 노동관계조정법'에 따라 노동조합 업무에 전임함을 보장하고, 인사 상 불리한 처우를 하지 않는다.

② 근로시간면제 대상 업무는 노조법 24조 제4항에 의한다.

제12조(조합전임의 처우) 재단은 조합임원에 대하여 근무평정, 승진 등 인사상 불이익을 주지 아니한다. 재단은 전임자의 동일직급, 동일호봉의 조합원과 임금, 복리후생, 기타 처우를 동일하게 대우한다.

제13조(조합원교육시간) ① 재단은 년 16시간의 조합원 교육시간을 유급으로 부여하며 교육 시 기관에 사전 통보 후 시행한다.

② 재단은 신입 직원 입사 시, 노동조합 소개시간을 2시간 부여한다.

제14조(시설편의 제공) ① 재단은 조합에 조합활동에 필요한 최소한의 시설, 비품을 제공하며 그 밖에 필요한 집기 등을 대여할 수 있다.

② 재단은 조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 임시로 조합이 사용하고자 할 때에는 사전에 사용목적, 참가인원 및 사용기간에 대해 재단과 협의해야 한다.

③ 재단은 조합 및 조합원의 정보통신망, CCTV, ERP 등을 이용하여 조합활동을 감시 또는 방해해서는 안 된다.

제15조(조합비 등 일괄공제) 재단은 조합비와 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 임금지급일 다음날까지 공제명세서와 함께 조합에 인도하고, 동일이 휴일일 때는 그 다음날까지 인도한다. 이 경우 조합은 이에 필요한 변경조합원 명단을 임금지급일 5일 전까지 재단에 통보한다.

제16조(열람·복사편의와 자료제공) ① 재단은 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 재단의 제 규정, 규칙을 공시하여야 한다.

② 재단은 조합의 요청이 있을 경우 조합에 문서열람의 편의를 제공할 수 있다. 다만, 재단이 기밀로 정하는 사항 및 개인정보에 관련된 사항은 제공하지 않을 수 있다.

제17조(통지의무) 재단과 조합은 다음 각 호에 해당하는 경우는 이를 조속히 상호문서로 통지하여야 한다.

1. 재단이 통지할 사항

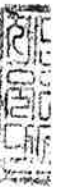
- 가. 정관의 변경과 취업규칙 및 제 규정의 개폐 등에 관한 사항
- 나. 재단 임원의 임면과 보직 변경 등에 관한 사항
- 다. 직원의 채용, 승진, 이동, 퇴직 등 인사 및 상벌에 관한 사항
- 라. 재단의 조직 및 직제 개편에 관한 사항
- 마. 이사회 개최일시, 장소, 회의 안건과 회의 결과에 관한 사항
- 바. 기타 조합이 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항

2. 조합이 통지할 사항

- 가. 규약, 규정의 변경
- 나. 조합 임원 및 전임자의 보직 임명에 관한 사항
- 다. 조합원 제명 등 조합원의 변동사항
- 라. 조합의 상급단체 가입, 변경사항
- 마. 기타 재단이 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항

제3장 단체교섭

제18조(단체교섭의 요구) 조합은 교섭일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시하여 문서로써 단체교섭을 요구할 수 있다.



제19조 (단체교섭의 의무) ① 재단은 단체교섭 요구가 있을 때 이에 응해야 하며 정당한 이유 없이 이를 연기할 수 없다.

② 재단은 부득이한 사정으로 일시를 연기하고자 할 때는 즉시 연기 사유와 함께 연기 일시를 명시하여 통지하여야 한다. 단, 7일 이상 연기할 수 없으며 2회 이상 교섭을 연기할 수 없다.

제20조 (교섭대상) 단체교섭의 대상은 다음과 같다.

1. 조합활동에 관한 사항
2. 고용보장에 관한 사항
3. 임금, 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항
4. 남녀평등, 모성보호에 관한 사항
5. 노동안전보건에 관한 사항
6. 복지후생에 관한 사항
7. 경영성과의 공정분배에 관한 사항
8. 노동강도에 관한 사항
9. 단체협약 해석
10. 기타 회사와 합의된 사항

제21조 (교섭위원 구성) ① 교섭위원은 노사 동수로 각 3명으로 구성하며, 쌍방의 대표자가 대표위원이 되며, 회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.

② 조합이 지정하는 교섭위원의 활동을 보장한다.

③ 재단은 조합 측 교섭위원이 조합과의 단체교섭에 참석한 시간에 한해서 유급으로 인정한다.

제22조(대표위원 의무참석) 노사 양측의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석해야 하고, 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며, 위임장을 제시하여야 한다.

제23조 (간사선임과 회의록의 유지) ① 노·사 쌍방은 간사 1명씩을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록 등을 하도록 하며, 회의종료 시 노·

사 교섭대표의 날인으로 회의록을 채택하여 노·사 1부씩 보관한다.

② 노·사 쌍방은 기록보존차원에서 녹음기 및 비디오촬영을 활용할 수 있다.

제24조 (교섭공개) ① 교섭회의는 공개를 원칙으로 하며 기밀을 요할 시 사전에 상대방의 동의를 얻어야 한다.

② 교섭 시 조합원의 참관을 보장하며 참관시간은 근무한 것으로 간주한다.

제25조 (합의서작성) 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 노사 양측 교섭대표위원 날인과 교섭위원 전원이 서명하여야 한다.

제4장 노동쟁의

제26조(노동쟁의의 원칙) ① 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 단체교섭을 요구하였을 때 이를 거부하여서는 아니 된다.

② 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청해야 하며, 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다.

제27조(쟁의 중 신분보장) 재단은 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 직원과 조합간부를 이간시키는 어떠한 행위도 할 수 없고, 쟁의 기간 중에는 어떠한 징계나 전출 등의 인사 조치를 취할 수 없다. 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 쟁의 후에 어떠한 불이익과 차별을 줄 수 없다

제28조(신규채용 및 대체근무 금지) ① 재단은 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

② 재단은 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

제29조(쟁의기간 중의 시설이용 등) ① 재단은 쟁의행위 중 조합원의 정상적인 일상활동을 유지케 하기 위하여 회사 내 각종 시설의 이용을 제한하지 못한다.
② 재단은 노동조합이 행하는 정당한 단체행동 또는 쟁의행위가 고의에 의한 경우가 아니라면 민·형사 및 인사상의 책임을 직원이나 조합에 묻지 아니한다.

제30조(협정근무자) 쟁의기간중이라도 인명의 위해에 관계되는 안전시설, 장치에 관계되는 직원은 협정근무자로서 작업에 종사하되, 그 수는 필요한 최소인원으로 하여야 한다.

제31조(폭력행위 등의 금지) 쟁의행위는 「노동조합 및 노동관계 조정법」이 정하는 시설을 점거하는 형태로 행할 수 없다.

제5장 기업의 사회적 책무와 경영참여

- 제32조(재단의 사회적 책무)** ① 재단은 사회적 책무를 다하고 공공적 역할을 높여냄으로써 국민들로부터 신뢰받을 수 있도록 적극 노력한다.
② 재단의 경영의 민주성, 자율성, 투명성을 실현하기 위하여 최선을 다하고 잘못된 관행과 부당한 제도를 적극 개선한다.
③ 재단은 직원과 고객, 시민의 인권과 개인정보를 적극 보호한다.
④ 재단은 장애인노동자의 의무고용을 준수하며 사회적 약자의 권익보호에 앞장선다.
⑤ 재단은 재해를 예방하고 직원과 고객의 건강권 보장에 최선을 다한다.

- 제33조(공공성 확립과 경영자율)** ① 노사는 재단의 발전을 위해서는 공공성 확립과 외부에 대한 경영상의 자율성을 확보함이 필수적이라는데 인식을 같이 하며, 이를 위해 상호간에 신의·성실의 원칙에 입각하여 최대한으로 노력한다.
② 노사는 협약내용을 성실히 준수하고 단체교섭을 통하여 상호간의 분쟁사항을 평화적이고 건설적인 방향으로 해결할 수 있도록 노력하여야 한다.

제34조(경영정보와 이사회 공개) ① 재단은 경영공개를 원칙으로 하며 다음 각 호의 자료를 조합에서 확인 요청할 시, 이에 협조하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
 2. 분기별 사업계획과 실적에 관한 사항
 3. 인력계획 및 채용에 관한 사항
 4. 기업의 경제적, 재정적 상황
- ② 노조는 필요 시 대표이사의 동의를 구하여 이사회에 참관할 수 있다.

제6장 인 사

제35조(인사원칙) ① 재단은 합리적이고 공정한 인사제도를 운영하며 조합원임을 이유로 차별 대우를 하지 아니한다.

- ② 인사이동의 경우 조합에 인사 원칙 및 개요 등에 대하여 사전에 통지하여야 하며, 객관적이고 공정하여야 한다. 또한 적재적소에 배치 하도록 최대한 노력한다.
- ③ 조합의 임원 등 간부, 전임자에 대한 인사는 사전에 조합과 합의 후 실시하여야 하여야 한다.
- ④ 재단은 직원의 징계, 해고 등에 대하여는 조합에 사전 통보 하여야 한다.

제36조(인사위원회 참여) 재단은 직원의 징계에 관한 인사위원회 개최에 대하여 사전에 조합에게 알리고, 조합의 참여를 보장한다.

제37조(인사위원회) ① 재단은 합리적이고 공정한 인사제도를 운영함으로써 직원의 채용, 승진, 상벌 등 인사관리 전반에 대해 객관성 및 공정성을 보장한다.

② 재단은 필요한 경우 인사위원회 심의 시 노동조합에서 지정한 자가 참관할 수 있다. 노동조합에서 지정한 참관자는 심의내용을 절대 누설하지 아니한다.

제38조(이의제기) 재단의 인사결정에 이의가 있을 때 해당 직원 또는 위임받은 조합은 인사결정 통보를 받은 날로부터 15일 이내에 이의를 제기할 수 있으며, 이의

가 제기되면 재단은 당해 직원과 조합대표가 참석한 가운데 인사위원회를 열어 15일 이내에 재심의해야 하며 3일 이내에 결정사항을 서면으로 통보하여야 한다. 단, 재심결정시까지 그 인사결정의 효력은 정지되며, 재심은 원심보다 중징계할 수 없다.(휴일 제외)

제39조(채용 및 내부승진원칙) ① 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법을 공개하며, 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.

② 재단은 직원의 인사적체가 없도록 최대한 노력하며, 보직임용과 정원확대 시 내부직원에게 승진의 기회를 우선적으로 제공하도록 한다.

③ 재단은 현재 근무하는 비정규직 직원을 정규직 직원으로 전환 될 수 있도록 노력한다.

④ 전환 시 근속 연수는 그대로 인정하고 경력 산정은 재단내규에 따라 직원에게 유리하도록 적용한다.

제40조(비정규직 채용 제한) 재단은 비정규직 채용을 다음 각 호의 사유로 한정한다.

1. 임신·출산·육아 또는 질병·부상 등으로 발생한 결원을 대체할 경우
2. 한시적 사업의 추진 및 기타 조합과 합의된 경우

제41조(대체휴무 사용) 대체휴무 사용 시 발생 당일 기준일로부터 3주 이내 사용하도록 한다.

제42조(휴직사유와 기간) 재단은 직원이 다음 각 호에 해당되어 휴직을 신청할 경우 휴직을 허가해야 한다.

1. 신체·정신상의 장애로 병가기간이 경과한 후에도 장기요양을 요할 때 : 병가기간이 경과한 날로부터 1년 이내
2. 병역법, 전시동원법 또는 기타 법령에 의해 징집, 소집되었을 때 : 징집, 소집 또는 동원기간
3. 민, 형사사건으로 구속되었을 때 : 구속기간
4. 직무와 관련된 분야의 해외유학을 하거나 국제기구 또는 유관기관에 임시고용

된 경우와 다른 법률이 정하는 업무를 수행하기 위해 직무를 이탈하게 된 때 : 그 기간으로 하되, 단 해외유학의 경우 2년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 1년의 범위 내에서 연장 가능 하며, 인사위원회의 절차에 따라 가부를 결정한다.

5. 사고 또는 질병 등으로 장기간의 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때 : 1년 이내

6. 기타 노사가 합의한 경우

제43조(이직 및 퇴직관리) 퇴직예정자 발생에 적극적으로 초기 대응하여 퇴사방지에 노력하며 퇴직자 관리 시스템을 마련한다.

제44조(징계의 종류) 징계의 종류 및 정의는 재단 규정에 따르며, 재단은 징계규정 개정 시 조합과 합의해야 한다.

제45조(징계절차) 재단이 직원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 한다.

1. 직원을 징계하고자 할 때에는 반드시 내부위원의 1/3이내의 조합원이 인사위원으로 참여하는 인사위원회를 개최해야 하며, 대상자의 인적 사항, 징계사유, 인사위원회 개최일시 및 장소를 명시하며 징계위원회 개최 7일 전까지 징계위원 및 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다.

2. 징계위원회는 징계사유 발생일로부터 15일 이내에 개최해야 하며, 해당 직원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 때는 이를 받아들여야 한다.

제46조(면직, 해고의 예고와 제한) ① 재단이 직원을 면직 또는 해고하고자 할 때는 30일 이전에 본인과 조합에 통보해야 하며, 통보하지 않았을 때는 평균임금의 30일분 이상을 지급하여야 한다.

② 재단은 직원이 다음 각 호에 해당할 때는 절대로 해고할 수 없다.

1. 업무상, 업무 외 부상 또는 질병으로 요양중이거나 완치 후 3개월간
2. 산전산후 유급 휴가 중이거나 그 후 3개월간
3. 조합활동을 이유로 구속, 수배중인 직원

제47조(부당징계와 해고) 징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 직원이 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 판정을 받을 때 재단은 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.

1. 부당징계의 명령서가 접수된 날로부터 징계의 원처분을 무효 처분한다.
2. 징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 출근 시 당연히 받았을 물가상승률이 포함 된 평균임금을 즉시 지급하고, 소송 등에 수반된 제 경비는 판결문에 따른다.
3. 재단이 해당 기관의 판정에 불복하여 재심을 청구하거나 행정소송을 제기하더라도 초심 결정에 따라 7일 이내에 즉시 복직 시켜야 한다.

제7장 고용보장

제48조(적정인력 확보와 정원유지) ① 재단은 책정된 적정인력을 유지하도록 노력한다.

② 재단은 경영합리화, 조직개편 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소할 수 없으며, 이를 조정하고자 할 경우 노동조합과 합의해야 한다.

③ 자연감소 등의 이유로 인원에 결원이 생겼을 때 재단은 부족인원을 충원해야 한다.

④ 조합은 노동강도 강화, 작업방식 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있으며, 노사는 정원확보를 위해 공동으로 노력한다.

⑤ 재단은 비정규직 노동자들에 대한 차별철폐와 고용안정을 위해 적극 노력한다.

제49조(재단의 분할, 합병, 양도, 정리해고) ① 재단을 분할, 합병하거나 사업의 전부 또는 일부를 타인에게 양도하고자 할 때 재단은 조합에 통보한 뒤 조합의 합의를 얻어야 하며, 중재를 위해 노력한다.

② 재단은 기업경영환경에 중대한 변화가 생길 경우 즉시 노사동수로 '비상경영대책위원회'를 구성하여 근로자의 고용안정과 기업희생방안에 대해 협의하도록 한다.

제8장 임금

제50조(임금의 원칙) ① 재단은 직원의 문화생활을 보장하는 수준의 임금 지급과 매 1년 단위로 물가변동 및 호봉상승분에 따라 생계비가 확보될 수 있도록 실질임금 확보에 최선을 다하여야 한다.

② 재단은 직종, 직급간의 임금격차를 해소하도록 노력한다.

③ 재단은 법정 최저임금보다 낮은 임금을 지급받는 직원이 없도록 해야 한다.

④ 재단은 연봉체계에 있어 불합리한 부분이 있으면 이를 개선하도록 적극 노력한다. 단, 조합의 개선 요청이 있을 시 이를 즉시 검토하고 개선하도록 적극 노력한다. 임금체계를 개편하려 할 때에는 사전에 조합과 협의한 뒤 시행하여야 한다.

⑤ 재단은 차기년도 예산서를 작성할 시, 임금 및 복리후생에 관한 사항은 사전에 조합측의 의견을 청취하여 반영할 수 있도록 한다.

⑥ 연봉테이블은 매년 물가상승분을 반영하여 수정하여야 한다.

제51조(임금의 정의와 구성) 임금이란 노동력의 재생산비로서 노동자에게 지급하는 일체의 금품을 말하며 그 용어의 정의는 다음과 같다.

① 기본연봉 : 연봉계약기간 동안 받는 직무와 관련된 기본적인 기본급

② 연봉조정급 : 직원의 개인별 평가에 따라 지급하는 급여

③ 통상임금 : 기본연봉 중 기본급 및 정기적으로 지급되는 수당으로 연봉급, 직급급, 직책수당, 급식보조비, 자격수당 및 특정 업무 수당 등과 같이 실제 근무일이나 실제 수행한 임금이 구애됨이 없이 고정적이고 일률적으로 지급하는 임금

④ 평균임금 : 이를 산정해야할 사유가 발생한 날 이전 3개월간의 그 직원에 대하여 지급된 급여의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액으로 취업 후 3개월 미만도 이에 준한다. 다만, 산출된 금액이 당해 직원의 통상임금보다 적을 경우에는 통상임금액이 평균임금임

⑤ 부가급여 : 일근무수당, 시간외근무수당, 연차휴가수당, 가족수당, 학비보조수당, 직급수당 등 각종 수당

제52조(임금저하 금지) 재단은 징계에 의하지 아니하고는 임금을 저하시킬 수 없다.

제53조(임금인상) 직원의 임금인상은 매년 1월 1일부로 인상하며 임금교섭을 통하여 결정한다. 다만, 인상내역은 별도의 임금협약서에 의하며, 임금교섭이 지연될 때에는 소급 적용한다.

제54조(연봉의 산정) 재단은 근속년수와 경력을 반영한 연봉산정세부기준표를 바탕으로 직원의 연봉을 산정한다.

제55조(자격수당 및 특정 업무 수당) 재단은 직원 중 자격증 소지자 및 특정 업무 근무자에게는 예산범위 내에서 수당을 지급한다. 수당지급은 공무원 수당 지급규정 등을 준용한다.

제56조(위로금 특례) 재단은 직원이 다음 호에 해당하는 경우 퇴직금 이외에 특별 위로금을 지급하여야 한다.

1. 순직한 자 : 기준지급률 10할 가산

제9장 노동시간·휴일 휴가

제57조(노동시간) 노동시간은 1주 40시간을 원칙으로 한다.

제58조(초과근로의 보상) 재단은 직원이 연장 및 휴일노동 시 관련규정에 따라 이에 상응하는 초과근로수당 및 대체휴가로 부여한다.

제59조(임금수준유지) 재단은 주40시간제 시행과 관련하여 어떠한 경우든 임금수준이 저하됨이 없게 한다.

제60조(연차휴가) ① 재단은 1년간 8할 이상 출근한 자에 대하여 15일의 유급

휴가를 주어야 한다. 그 밖에 사항은 재단 내부규정에 따른다.

② 직원이 연차휴가를 사용하지 못한 경우 재단은 당해 연도 12월 임금 지급일에 연차수당으로 보상한다.

제61조(특별휴가) ① 재단은 직원의 경조사에 대해소정의 특별휴가를 유급으로 부여하고 노사 합의로 정한 소정의 경조비를 지급한다.

② 직원의 경조사에 철야 참석 시 조합에서 인정하는 범위에 한하여 회사는 익일 유급휴가를 부여한다.

제62조(병가) 직원이 업무 외 질병, 부상, 불임, 난임치료를 위한 시술로 3일 이상의 입원과 5일 이상의 요양이 필요할 경우 60일까지 병가를 부여하며, 동기간에 대해서는 통상임금을 지급한다.

제63조(장기근속휴가) 재단은 직원에게 유급으로 근속기간 매 7년마다 7일의 장기근속휴가를 실시하여 직원의 사기진작과 근로의욕 고취 및 복지여건 개선에 적극 참여한다.

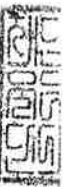
제10장 성 평등과 여성권 보장

제64조(성 평등과 차별금지) ① 재단은 고용과 모든 노동조건에서 특정 성을 이유로 직·간접적인 불이익한 처우를 하지 않고, 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하여야 한다.

② 재단은 노동자가 행정기관 또는 사법기관, 그에 준하는 기관으로부터 차별을 인정받았을 경우 원상회복 또는 시정하여야 하며, 당해 직원에게 손해배상을 하여야 한다.

③ 재단은 헌법의 평등 이념에 입각하여, 성차별로 인해 저평가되고 부차화된 여성의 노동조건을 향상시켜 사회의 남녀평등에 기여해야 한다.

제65조(성폭력 예방과 처벌) ① 성폭력이라 함은 사용자, 다른 노동자 및 업



무에 관련한 제3자에 의한 강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행 등의 행위와 원하지 않는 성적 의미가 포함된 육체적, 언어적, 시각적 표현이나 표현물에 의한 각종 형태의 성희롱을 포함한다.

- ② 재단은 성폭력 등을 예방하기 위해 연 1회 이상 정기적인 교육을 실시하여야 한다.
- ③ 직장 내에서 성폭력, 폭언, 폭행 사건에 대한 진정이나 해결의 요구가 들어올 경우에 재단은 즉시 노조와 공동으로 이를 조사하고 즉각적이고 효과적인 시정조치를 취하여야 한다.
- ④ 성폭력 등을 행사한 자에 대해서는 직위 · 직급을 막론하고 여성직원 대표가 참여하는 인사위원회에 회부하고, 신속한 징계조치를 취해야 한다.
- ⑤ 사건이 접수되는 즉시 피해자에 대해서는 피해자 보호를 위하여 조사과정에서 피해자에 대한 사건 해결 시점까지의 유급보호휴가나 가해자에 대한 격리조치를 취해야 한다.
- ⑥ 재단은 성폭력, 폭언, 폭행 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 모든 발언을 심각하고 진지하게 청취하고 모든 비밀을 지키며 피해자와 증인을 가해자의 보복으로부터 보호해야 한다.
- ⑦ 재단은 성폭력, 폭언 · 폭행의 피해에 대하여 피해자에게 배상책임을 진다.
- ⑧ 재단은 성폭력 사건 이후 가해자가 피해자와의 접촉을 시도하거나, 제3자에 의해 피해자를 음해하는 등 부당한 피해를 주는 행위가 발생했을 경우 이를 '2차 성폭력 가해'로 규정하고, 그 처리는 위 3, 4, 5, 6, 7항에 준하여 한다.
- ⑨ 직장 내 성폭력, 폭언 · 폭행을 이유로 피해자에게 해고 기타 불이익한 조치를 취하여서는 아니 된다.

제66조(임신·출산 여성 보호 등) ① 재단은 임신 중인 여성 직원이 요구할 경우 본인의 의사에 따라 경미한 작업으로 배치 전환하여야 한다.

- ② 재단은 임신 중인 여성과 산후 1년 미만의 여성에 대하여 시간외·야간·휴일 노동을 시킬 수 없다. 다만, 법에서 정한 요건을 갖춘 경우에는 예외로 한다.
- ③ 여성근로자는 매 생리기와 임신한 경우 검진을 위해 매월 1일의 여성보건 휴가를 얻을 수 있다. 다만, 생리로 인한 여성보건휴가는 무급으로 한다.
- ④ 생후 1년 미만의 영아를 가진 직원의 경우는 1일 1시간의 육아시간을 얻을 수 있다.

- ⑤ 재단은 유급 유·사·조산휴가의 사용을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가 등과 관련하여 불리한 처우를 하지 않는다.
- ⑥ 불임·난임 치료를 위하여 치료당일 1일 유급휴가를 보장한다.
- ⑦ 재단은 직원의 계속 취업을 지원하기 위하여 직장보육시설을 설치, 운영하도록 노력한다.

제67조(산전산후/유산휴가) ① 재단은 임신 중의 여성직원에게는 그 출산 전·후를 통하여 본인이 원하는 기간에 90일의 유급휴가를 주어야 하며, 인사 등과 관련하여 기타 불이익한 처우를 하지 않는다. 특히 임신 초기의 모성 보호에 필요한 대책마련에 적극 노력하여야 한다.

- ② 재단은 유사산한 여성노동자에 대하여 다음과 같이 유급휴가를 주어야 한다.
 1. 임신 16주 이상 21주 이내에 유산 또는 사산하였을 경우에 30일, 22주 이상 27주 이내인 경우에 60일, 28주 이상인 경우 90일의 유급휴가를 준다.
 2. 임신 16주 미만에 유산하였을 때는 2주(14일)의 유급휴가를 준다.

제68조(육아휴직) ① 재단은 만 8세 이하(취학 중인 경우 초등학교 2학년 이하)의 자녀를 가진 남녀 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.

- ② 육아휴직 기간은 최대 2년까지 사용 가능하며, 이 기간은 근속기간에 포함한다.
- ③ 재단은 육아휴직 기간 만료 후 즉시 원직에 복직시켜야 하며 직원에게 직무배치, 승진, 경력, 임금 등 불이익한 처우를 하지 않는다.
- ④ 재단은 노동자가 입양을 한 경우에도 육아휴직의 제 규정을 적용한다.

제69조(유연근무) 재단은 만 8세 이하(취학 중인 경우 초등학교 2학년 이하)의 자녀를 가진 남녀 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 상황에 맞게 유연근무를 신청할 수 있도록 유연근무의 형태를 다양화하고 이를 위해 노력하여야 한다.



제11장 복지후생

제70조(복지후생시설) 재단은 모든 직원이 동등하고 손쉽게 이용할 수 있도록 식당, 휴게실, 탁아소, 수유시설, 의무실, 샤워장, 탈의실, 도서실, 개인사물함, 휴양소, 각종 운동시설 등을 충분히 마련하도록 노력한다.

제71조(근무복) 재단은 직원의 근무조건을 고려하여 근무복을 1년에 전 직원에게 예산의 범위 내에서 지급한다.

제72조(자녀 학비보조) 재단은 교육법 제81조 규정에 의한 중, 고등학교에 재학 중인 자녀학비 전액을 지원한다.

제73조(후생복지제도 운영) 재단은 직원의 복지수요를 충족시키기 위하여 예산범위 내에서 매년 선택적 복지 포인트 및 휴양시설 포인트 등 확대를 위해 노력한다.

제74조(창립기념일) 재단은 재단창립일 및 DDP 개관일, 노조창립일에 직원들의 노고와 사기진작을 위한 소정의 기념품을 지급한다.

제75조(명절선물) 재단은 직원 사기진작을 위해 예산범위 내에서 설날, 추석 명절 선물을 지급한다.

제12장 교육훈련

제76조(교육훈련계획 수립) ① 재단은 재단의 발전과 직원의 자질향상을 위하여 직원들의 수요에 맞는 교육계획을 수립하여 1/4분기 내 수립·공지를 위해 노력한다.

② 재단은 예산 범위 내에서 1년 1회에 한하여 직원 중 10인 이내로 선발하여

11조
은수
비스
임우

12조
은수
비스
임우

해외선진기관 연수프로그램을 계획·시행을 위해 노력한다.

③ 재단은 부서별, 전공별, 성별, 직종별, 직급별로 공평한 교육훈련기회를 제공을 위해 노력한다.

④ 재단은 직원을 위한 직무능력향상교육을 수립 시행을 위해 노력한다.

⑤ 재단은 직급, 직책 및 리더십 역량 향상 교육을 실시하도록 노력하며, 그 교육결과는 평가, 승진 등 인사자료로 활용을 위해 노력한다.

제77조(취학의 편의) 재단은 취학 중인 직원에게 근무시간 외에 근무에 지장이 없는 범위 내에서 취학 편의를 부여할 수 있으며, 예산 범위 및 교육비 범위 내에서 학비를 지원하도록 노력한다. 이때 취학 후 1개월 이내에 확인자료를 재단에 제출해야 한다.

제13장 교육안전보건

제78조(사업주의 재해예방의무) ① 노동자의 안전과 건강에 대한 책임은 재단에게 있으며, 재단은 노동자의 안전과 건강을 유지·증진시키기 위해 최선의 노력을 하여야 한다.

② 재단은 알려진 위험요인에 의해 노동자에게 사고나 질병이 발생하지 않도록 해야 하며, 아직 파악하지 못한 위험요인이 있는지에 대해 끊임없이 조사하고 문제를 찾아내어 예방해야 한다.

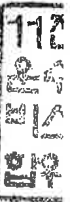
③ 재단은 직원에게 관계 법령에 따라 안전보건교육을 받도록 한다.

④ 직원의 건강관리와 재해발생시 응급처치, 간이치료를 위한 부속 의무실을 설치·운영하도록 노력한다.

⑤ 재단은 산업안전 및 보건에 관한 사항에 대하여 산업안전보건법에 따른다.

제79조(건강진단) 재단은 직원에 대하여 매년 건강진단을 실시한다.

제80조(재해보상) 재단은 직원이 업무상 재해를 입었을 경우 산업재해보상보험법에 따른다.



제14장 노사협의회

제81조(노사협의회) ① 재단과 조합은 각 3명의 위원으로 노사협의회를 구성하고, 분기마다 정기적으로 회의를 소집하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 임시 회의를 소집하고 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

② 노사협의회 운영은 노사협의회 운영내규를 준수하며, 해당내규 개정 시 노조와 합의해야 한다.

제82조(의결사항의 효력) 노사협의회 의결사항은 단체협약 기준을 저해하거나, 단체협약이 정한 내용과 상충하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

제15장 부 칙

제1조(유효기간) ① 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

② 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다.

③ 본 협약이 유효기간이 만료되더라도 갱신체결 시까지 본 협약의 효력은 지속된다.

제2조(협약갱신) 노사 양측 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 30일전에 갱신 요구 안을 제출하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동 갱신된 것으로 간주한다.

제3조(보충협약 및 재교섭) ① 사회적 · 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 협약의 내용 중 구체화 시킬 필요가 있거나 수정 · 보충되어야 할 사항에 대하여는 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 조합이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 재단은 이에 응하여야 한다.

③ 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭할 수 있다.



제4조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 제반 노동관련 법규 및 관례에 따른다.

제5조(불이행 책임) 재단과 조합은 본 협약과 본 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 진다. 재단은 본 협약 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임을 진다.

제6조(협약의 보관) 본 협약을 증명하기 위해 2부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관한다.



2016. 11. 24.



전국공공운수사회서비스노동조합

(재)서울디자인재단

교섭대표 조 상

代 署 長



교섭대표 이

근

