

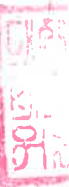


2020. 1.

2019년도 단체협약서



대전도시공사 대전도시공사노동조합



단 체 협 약 서

대전도시공사(이하 “공사”라 한다)와 대전도시공사노동조합(이하“조합”이라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 상호신뢰와 협조로서 현대적 노사관계를 정립하고 근로조건 및 생활조건을 유지, 개선함으로써 조합의 경제적, 사회적, 문화적 지위향상을 도모하며, 나아가 공사의 발전에 기여하고자 본 단체협약(이하 “협약”이라한다)을 체결하고 신의에 따라 상호 성실히 준수·이행할 것을 확약한다.

제1장 총 칙

제1조(목적) 공사와 조합은 상호 유기적으로 협조하여 공사의 번영과 조합의 건전한 발전을 도모하고 조합원의 인권보호와 권리확보에 상호 성실히 이행할 목적으로 본 협약을 체결한다.

제2조(교섭단체) 공사는 조합이 전 직원(환경노조원, 공무원, 특수직제외)의 교섭단체임을 인정한다. 단, 조합이 노동관계법상 상급 단체에 교섭권을 위임할 때는 그러하지 아니한다. <개정:2018.4.5.>

제3조(적용범위) 본 협약은 공사·조합 및 조합원 모두에게 동등하게 적용한다.

제4조(협약의 우선) 본 협약에 정한 기준은 공사가 정한 제규정·내규 및 여타 개별적 근로계약에 우선한다.

제5조(근로조건 저하금지) 공사는 본 협약에 누락됨을 이유로 또는 근로기준법보다 상회함을 이유로 기존 실시되고 있는 근로조건을 조합과의 합의 없이 저하시키지 못하며, 본 협약 기준 중 근로기준법에 미달되는 부분은 그 부분에 대해 무효로 하고 근로기준법에 의한다.

제6조(조합원의 범위) ① 공사 일반직 직원의 조합원 가입은 자유로이 할 수 있다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 직원은 조합원 가입범위에서 제외한다. <개정:2015.12.22., 2018.4.5.>

1. 2급 이상 직급 및 팀장이상의 직책에 임용된 직원

2. 인사·노무·예산 업무담당자(각 1명), 감사팀 직원과 비서·경비 업무 종사자 및 임원차량운전자, 체육팀
 3. 수습임용기간중인 자(3개월)
- ② 조합원이 제1항 단서 각 호에 해당될 경우에는 인사발령일(사무분장일 포함)을 기준으로 조합원 자격을 상실한다.

제7조(제규정등의 변경 및 제정) 공사는 취업규칙을 비롯하여 조합원과 관련된 제규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때 반드시 사전에 조합과 서면 협의한다. 다만 조합원에게 불리하게 변경시에는 사전에 의견 수렴 후 조합의 동의를 득해야 한다.

제2장 조 합 활 동

제8조(조합활동의 보장) 공사는 조합원의 자유로운 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처분도 할 수 없으며 조합 활동 및 운영에 있어서 자주성과 독립성을 보장한다.

제9조(조합원 교육시간) 공사는 조합의 요구가 있을 경우 전체조합원에 대하여 분기당 4시간 범위내의 조합원교육시간을 유급으로 부여한다. 단, 조합은 이를 적치 분할하여 사용할 수 있으며 공사내 조합원의 근무여건을 감안하여 전체 조합원의 교육 또는 사업소별 조합원 교육 등으로 사용할 수 있으며, 조합은 공사에 사전 통보한다.

제10조(근무시간중의 조합활동) 조합은 조합원이 조합규약에 따른 조합업무로 국내외 출장, 각종 회의 및 교육, 기타 행사에 참가하고자 할 때에는 공사와 협의하여야 하며 공사는 이를 유급으로 인정한다.

제11조(조합 전임자) ① 공사는 조합에서 지명하는 자를 조합업무에 전임케 할 수 있다.<개정:2015.12.22.>

② 공사는 조합원이 현행법상 적법한 상급단체의 임원으로 취임함을 인정하며, 전임자가 취임할 경우 추가로 전임자 1명을 인정한다. 그 전임기간의 대우는 제12조에 의한다.

- ③ 조합업무추진에 있어서 조합대표가 임시상근자를 필요로 할 경우 사전 노사 협의를 통하여 처리한다.
- ④ 노동조합은 공사의 사전 동의를 얻어 근로시간면제자외에 노조전임자를 지정할 수 있다. <신설:2015.12.22.>

제12조(조합 전임자 및 임원의 대우) ① 전임기간과 근로시간면제기간은 근속년수에 포함시키며 인사, 급여, 복지후생 등의 대우는 원직과 동일하게 대우하고, 근무평정과 성과관리평정, 교육평정의 기준은 당해연도 해당 직급·직렬의 평균평정 이상이 되도록 한다.<개정:2012.5.14., 2015.6.12.>

- ② 조합 전임자는 조합이 정하는 바에 따라 직무를 수행하며, 근로시간 면제자는 별도의 운영합의서에 따라 직무를 수행한다.
- ③ 공사는 전임자와 근로시간면제자가 정당한 조합활동 과정에서 재해를 당했을 시 업무상 재해로 인정한다.
- ④ 전임자와 근로시간면제자의 임기 만료시 원직에 복귀시키거나 본인의사를 존중하여 동등직 또는 그 이상의 직에 복귀시킨다.
- ⑤ 조합임원 및 근로시간면제자가 조합원 범위를 벗어나는 직급으로 승급 또는 부서로 전보될 경우 후임자가 결정될 때까지 조합활동을 계속하되 1개월 이내로 한다.

제12조의 1(근로시간 면제 시행) 공사는 노동조합 및 노동관계조정법 제24조 제4항에 따른 근로시간 면제에 관한 세부사항은 노사협의로 별도 시행한다. <신설:2012.5.14.>

제13조(조합비 공제인도) 공사는 매월 조합원의 임금지급시 조합이 정하는 금액의 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄공제하여 조합이 지정하는 계좌에 불입한다. 단, 조합은 변동사항이 있을 시 매월 10일전까지 공사에 제출하여야 한다.

제14조(시설물 이용 및 편의제공) 조합은 조합활동에 필요한 사무실, 집기, 비품, 운영차량 및 통신 등의 이용과 각종 회의, 교육, 행사를 위하여 공사의 시설 및 장소를 사용할 수 있다. <개정:2020.01.30.>

제15조(문서열람, 복사, 자료제공) ①공사는 조합의 업무에 필요한 문서 및

자료의 열람과 제공을 요청한 경우 이를 제공한다. 다만 사규상 기밀유지를 위해 필요하다고 인정하는 경우에는 공사와 조합이 상호 협조한다.

② 공사는 공사가 발행하는 각종 간행물과 내부 업무보고사항을 포함한 시 및 의회 업무보고자료, 이사회 및 징계위원회 회의자료를 조합에 1부씩 배부 하여야 하며, 조합은 조합소식지, 정기간행물 등을 공사에 1부씩 배부 한다.

제16조(감사청구) ① 조합은 공사내 제반문제에 대하여 필요한 경우 감사를 청구할 수 있다.

② 조사결과 문제점으로 지적된 사항은 즉시 개선 대책을 수립하여 시행한다.

③ 공사는 감사를 시행함에 있어 노동조합원이불이익을 당하거나 조합이 불합리성을 지적할 때 이를 대변할 수 있도록 보장하여야 한다.

제17조(투명경영의 실현) ① 공사는 투명경영 실현을 위해 업무구상보고, 각종업무보고, 심사분석, 이사회 등 각종 위원회에 조합대표 또는 조합대표가 지정하는 자가 참석할 수 있으며, 인력이 수반되는 중대한 신규사업 참여 및 기존 사업의 철수시 사전에 조합과 서면협의 한다.

② 공사의 임원으로 취임된 자는 경영계획서를 제출하여야 하며 노사협의 하에 공사경영 정책에 대한 설명회를 취임 3개월 이내에 개최한다.

제18조(통지의 의무) 공사와 조합은 다음 각호의 경우에는 이를 상대방에게 통지하여야 한다. 단, 노사가 협의 또는 합의된 사항의 변동시에는 통지로 갈음할 수 없다.

① 공사의 통지 사항

1. 공사에 관련된 제 법규 및 규정, 지침의 제정, 개폐에 관한 사항
2. 임·직원의 인사에 관한 사항
3. 당해년도 예산서 및 결산서
4. 주요 행사, 교육, 회의
5. 공사의 장·중·단기 사업계획서 및 심사분석내용

② 조합의 통지사항

1. 상급단체에의 가입·탈퇴 및 조합명칭을 변경할 때
2. 규약의 제정·개정 및 폐지사항
3. 조합의 전임자·임원 및 대의원의 변동이 있을 때
4. 조합 및 상급단체의 각종 행사 또는 기타 중요한 사항
5. 조합원중 조합과 관계 있는 단체의 임직원이 되었을 때

- 6. 조합원이 가입, 탈퇴 및 제명되었을 때 (인사발령 제외)
- 7. 해당 업무에 영향을 미칠 우려가 있는 노동조합 전반활동
- 8. 기타 공사와 관련된 활동내용

제19조(홍보활동) ① 공사는 조합의 적법하고 건전한 사내활동을 보장한다.
 ② 공사는 전용게시판을 조합이 지정하는 장소에 설치하며 조합은 공사구내에서 적법하고 건전한 사내방송과 통신망이용, 인쇄물게시, 유인물을 배포하거나 현수막을 부착할 수 있다.

제3장 근로조건

제20조(근로조건의 결정) ① 공사와 조합은 근로조건에 대하여 대등한 입장에서 상호 서면협의로 결정한다. 다만 근로조건을 불리하게 변경할 때는 사전에 조합의 동의를 구한다.

② 공사는 이 협약 결정 당시의 조합원의 근로조건 및 임금기준을 저하시키지 못한다.

③ 공사는 사업소별 작업환경을 점검 및 측정하여 근무환경을 개선하여야 한다.

제21조(조합원 인권보호) ① 공사는 조합원을 담보로 하는 재정보증 및 기타 연대보증을 세울 수 없다. 단, 필요한 경우 공사의 비용부담으로 보증보험사에 가입할 수 있다

② 공사는 조합원의 요청에 의해 발급하는 제증명의 용도란은 조합원의 요청시에만 기재하고 그 외에는 불문 하여야 한다. 단 법인인감 사용시에는 예외로 한다.

제21조2(감시장치 설치규제) 공사는 생체인식기기 및 정보기술 등을 이용한 감시장비는 설치·운영할 수 없다. 단, 직원의 안전·도난방지 및 위험·사고 예방을 위한 장비는 조합과 충분한 사전협의 후, 설치·운영할 수 있다. <신설:2015.12.22.>

제22조(균등대우) 공사는 성별, 혼인여부, 사회적 신분, 신앙, 신체장애, 고용형태 등을 이유로 근로조건상의 차별대우를 하지 못하며, 그 능력에 따라 동등하게 기회를 부여한다.

제23조(순환보직 근무) 공사는 업무능력 향상과 직원의 능력개발 및 효율적인 인력관리를 위하여 특수분야를 제외한 동일부서에서 3년 이상 근무한 직원은 순환보직을 원칙으로 하며, 정기 인사시에 희망근무 의견청취를 반영하되 그 방법 및 절차에 대하여 조합과 서면 협의한다.<개정:2020.01.30.>

제24조(부당한 직무명령에 대한 조치) ① 공사는 상급자의 하급자에 대한 인권침해, 부당한 직무명령, 부당한 대우등이 발생되지 않도록 적절한 조치를 강구한다.

② 공사와 조합은 제1항에 불구하고 인권침해, 부당한 근무명령, 부당한 대우등이 있는 경우에는 즉시 노사합동으로 진상조사위원회를 구성하여 조사를 실시하며, 가해자에 대하여는 징계위원회에 회부등 적절한 조치를 취하여야 한다.

③ 공사는 피해조합원에 대하여 피해의 상담, 고충 신고등을 이유로 어떠한 불이익 조치도 취하여서는 아니 된다.

제 4 장 조 직 및 인 사 관 리

제25조(징계위원회 위원구성) 공사는 투명한 인사행정 실현을 위해 인사위원회 내에 징계위원을 별도로 구성한다. 징계위원은 노사협의 하에 위원장을 포함하여 5인으로 하며 위원장을 제외한 위원을 양측에서 각 2인씩(변호사, 노무사 등 전문가) 선임한다.

제26조(인사의 원칙) ①공사는 직원의 인사(채용, 승진, 승급, 휴직, 전직, 전보, 배치전환, 징계, 해고등) 원칙에 대하여 조합과 서면협의한다.

② 인사는 공정하고 객관적이어야 하며 조합원의 학력, 경력, 적성, 능력, 의사 등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다.

③ 공사는 조합원의 신분을 보장하며 조합활동을 한다는 이유로 인사의 불합리한 행정을 할 수 없으며 정당한 이유없이 징계를 할 수 없다.

④공사는 조합 임원의 인사와 간부 및 대의원의 40%이상을 일시에 인사시에는 반드시 조합과 사전 협의한다.

제27조(승진 및 승진후보자 명부순위 공개) ① 공사는 일반직 4급까지 일정한

기간이 경과하면 우대승진 한다.

② 공사는 공정하고 객관적 투명한 인사관리 위하여 승진대상을 직급별, 직렬별로 3배수 내로 반기별 공고할 수 있다.

제28조(인사고과 평정) ① 공사는 객관적이고 투명하게 인사고과를 평정하여야 한다.

② 제1항에 의한 평정 방법은 근무성적(다면평가 포함), 경력평정, 훈련성적 평정, 기타자격가점 등으로 승진후보자 명부를 작성하여야 하며, 그 방법 및 절차 비율은 노사 협의를 통해 개선할 수 있다.

③ 제2항 훈련성적 평정에 대하여 교육기관의 평정방법 변경의 대책을 마련한다.

제29조(채용) ① 공사 직원의 채용은 공개채용을 원칙으로 하되, 그 외의 방법으로 채용할 시에는 채용인원, 전형방법, 절차를 조합과 협의하여 시행하여야 한다.<개정:2012.5.14.>

② <삭제:2014.9.24.>

제30조(직종변경의 기회) ① 공사는 조합원중 전직 자격을 갖춘 직원이 전직을 희망하는 경우 충원사유 발생시 전직 시킬수 있다.

② 전직을 실시함에 있어 모든 조합원에게 균등한 기회를 보장하고 공정성과 객관성을 유지하여야 한다.

제31조(징계절차) 공사가 직원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 따르지 않을 경우 징계는 무효로 한다.

1. 직원을 징계하고자 할 때는 반드시 인사위원회를 개최하여야 하며, 대상자의 인적사항, 징계사유, 개최일시 및 장소를 명시하고, 인사위원회 개최 3일전까지 인사위원 해당조합원 및 조합에 서면으로 통보하여야 한다.
2. 인사위원회는 해당 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 인사위원회 개최 1일전까지 증인을 신청할 때는 이를 받아들여야 한다.
3. 인사위원회 개최시 조합의 대표 또는 조합대표가 지정하는 자가 참석하며, 의견을 제시할 수 있다.
4. 기타 징계에 관한 사항은 공사규정에 따른다.

제32조(면직과 면직의 예고) ① 공사는 조합원이 다음 각호에 해당하는 경우에는 면직할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 임용권자의 승인을 얻어야 한다.

1. 사의를 표명하였을 때
 2. 정년에 도달한 때
 3. 사망한 때
 4. 제31조(징계절차)를 충족하여 해임되었을 때
 5. 형사사건으로 기소된 자가 금고형 이상의 유죄판결이 확정된 때
 6. 7일이상 계속하여 무단 결근 하였을 때
 7. 복직 신청기간내에 복직신청하지 아니한 때
 8. 신체, 정신상의 장애로 1년이상 직무를 담당 할 수 없을 때
 9. 직위해제된 자가 6개월이 경과하여도 직위를 부여받지 못하였을 때
(재판 계류중인자 제외)
 10. 공사의 재산 및 공금을 횡령하였을 때
- ② 공사는 제1항 4호내지 10호에 해당하는 조합원을 면직하고자 할 때에는 30일 전에 예고하여야 하며, 30일전에 예고를 하지 아니한 때에는 30일분의 통상임금을 지급하여야 한다.

제33조(면직 및 해고의 제한) 공사는 제32조를 제외하고는 어떠한 방법으로도 조합원을 면직 할 수 없으며, 다음 각호의 경우에는 절대로 면직 할 수 없다. 단, 근로기준법 제87조에 규정된 요양보상으로 일시보상을 행하였을 경우 또는 사업을 계속 할 수 없을 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 부상 또는 질병으로 요양중이거나 완치후 30일간
2. 출산전후 휴가 중이거나 그 후 30일간<개정:2018.4.5.>

제34조(부당 징계와 면직) 징계에 의한 면직 등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당면직 등의 판정을 받았을 때, 공사는 다음과 같이 조치를 취하여야 한다.

1. 부당 징계에 대한 최종 확정판결이 접수된 날로부터 무효처리 하며, 구제 명령의 이행을 결정 하였을때 그에 따른다.
2. 노동위원회나 법원에 의해 무혐의로 판정시 부당해고로 인해 지급받지 못한 보수는 물론 복리후생적 경비도 모두 지급하여야하고 소송수행에

수반된 법정경비도 모두 지급한다.

제35조(징계기록말소) ①징계에 의한 승진제한기간의 2배를 경과한 경우 인사 기록카드를 제외한 제반서류에서 징계기록을 기재하지 아니한다.

②공사는 노사합의를 통해 징계기록 말소기간을 단축할 수 있는 방안을 마련한다.

제36조(정년) 직원의 정년은 2015년까지는 59세로, 2016년부터는 60세로 한다.
<개정:2013.1.23., 2015.12.22.>

①~ ③ <삭제>

제 5 장 고 용 보 장

제37조(적정인력 확보와 정원유지) ①공사는 적정인력을 유지하여야 하며 부족인원 발생시 인사규정 제8조의2 및 관련 법에 의거 충원을 원칙으로 하되 부득이한 경우 노사협의 하에 조정할 수 있다.<개정:2020.01.30.>

②공사는 일시적인 경기침체, 경영합리화, 사업구조조정 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니되며, 불가피한 경우에는 노사간 충분한 협의를 거쳐 정원을 축소 조정해야 한다.

③ 조합은 노동강도 강화, 사업다각화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대 조정을 요구 할 수 있으며, 공사는 정당한 이유 없이 이를 거부하지 못한다.

제38조(직원의 감원, 공사의 분할·합병·양도) ① 공사는 긴박한 경영상의 사유로 직원을 해고 또는 감원하려 할 때는 적어도 90일 전에 조합에 통보하여야 하며, 60일 전에 조합과 다음 각호의 사항에 대하여 충분히 협의하여 의견일치가 이루어지도록 하여야 한다. 이때 각호의 사항에 대한 모든 정보를 조합에 제공하여야 한다. <개정:2015.12.22.>

1. 해고회피 방법
2. 해고대상자의 선정기준 및 해고예정인원
3. 경영상 해고 사유
4. 해고 후 우선재고용 노력의무에 대한 사항
5. 해고의 일정

6. 퇴직, 해고의 조건(해고 예고, 해고에 대한 보상등)

② 제1항에서 “긴박한 경영상의 사유”란 경영실패 등 공사의 귀책사유가 아닌 경우로서 공사의 도산, 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병 등으로 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도의 급박한 경우를 말한다.

③ 공사는 타기관에 양도, 분할, 합병 정리 시에는 고용승계, 임금저하방지, 근로조건, 단체협약이 승계되도록 최대한 노력한다.

④ 공사는 노동조합과 충분히 협의된 해고회피의 성실한 노력에도 불구하고 경영상 이유에 의한 해고가 불가피할 경우, 이 경우 노동자의 연령, 근속연수, 부양가족수, 근무실적, 근로능력 등을 종합적으로 고려하고, 조합과 충분히 협의하여 의견일치가 이루어지도록 하여야 한다. 합리적인 해고대상 선정 기준을 정하지 않았거나 사전에 정한 선정기준에 따라 대상자를 공정하게 선별하지 않은 해고는 무효이다.<개정:2015.12.22.>

⑤ 경영상의 사유로 인한 해고가 불가피한 경우 해고를 하기에 앞서 공사는 경영방침이나 조직운영의 합리화, 신규채용 금지, 교육훈련 및 재교육을 통한 다른 부서로의 전환배치, 연장노동시간 제한과 정상 노동시간 단축, 일시휴직 및 희망(명예)퇴직활용 등 해고를 회피하거나 최소화하기 위하여 조합과 충분히 협의하여 의견일치가 이루어져야 한다. 또한 고용보험법상의 고용안정 사업지원금 등을 신청하여 최소 3개월 이상의 전직훈련 및 창업훈련을 실시하여야 한다.<개정:2015.12.22.>

⑥ 경영상의 사유로 인한 해고 이후 3년동안은 해당업무를 파견근로자나 비정규직 고용으로 대체하여서는 아니된다.

⑦ 공사는 경영상의 이유로 해고한 날로부터 3년 이내에 해고된 조합원과 동일한 업무종사자를 신규채용 할 때에는 해고자가 희망할 경우 재고용해야 한다.

⑧ 공사는 긴박한 경영상의 사유가 아닌 분할, 합병, 양도, 조직개편, 사업변경 등의 사유로 조합원의 신분이 변동이 예상되는 경우 조합과 사전 충분히 협의하여 의견일치를 이루어 정원을 조정해야 한다.<개정:2015.12.22.>

제39조(계약, 파견, 용역근로자 사용제한) 공사는 불가피하게 계약, 파견, 용역근로자를 채용할 때는 채용여부, 업종, 대상, 기간 등에 대해서 조합과 사전에

서면협의 한다.

제 6 장 임 금

제40조(임금) ① 공사는 조합원의 임금을 정함에 있어 표준생계비 및 물가의 변동을 감안하여 실질임금 수준이 확보되도록 노력한다.

② 공사는 노동시간의 단축 등으로 임금총액을 저하시킬 경우 사전 조합과 합의한다.

③ 공사는 다음 각 호에 대하여 본인의 청구가 있을 때에는 급료 지급일 전이라도 기왕의 근로일수에 대한 임금을 지급한다.

1. 본인퇴직시
2. 본인 또는 그 가족중 결혼·출산·사망·질병 등으로 지출이 필요한 때
3. 예기치 않은 재해로 긴급한 지출이 필요한 때
4. 자녀 진학시(의무진학은 제외)
5. 휴직 하였을 때
6. 본인 입대시
7. 천재지변 기타 돌발적인 사고 등 객관적인 타당성을 노사 쌍방이 인정할 때

제41조(임금협약) 공사와 조합은 조합원의 임금에 관한 제반사항을 임금 협약으로 정한다. 단, 임금협약의 유효기간은 1년으로 하며 1월부터 소급 적용한다. (신설수당도 소급적용 할 수 있다.)

제42조(임금공제 항목) 공사는 조합원의 임금중에서 다음 각 호의 금액을 공제할 수 있다.

1. 관계법에 의하여 부과되는 각종 조세 공과금
2. 노동조합비
3. 본인부담 각종 보험료
4. 사우회비
5. 기타 노사간 합의된 사항

제43조(퇴직금) ① 퇴직금은 근로자퇴직급여보장법에 의한다.<개정:2015.12.22.>

② <삭제:2015.12.22>

제43조의 2(명예퇴직) 명예퇴직수당을 지급받을 수 있는 자는 공사 직원으로서 “20년이상 근속(공사 직원으로서 5년이상근무)하고 정년이 1년 이상 남은자 중 자진하여 퇴직하는 경우”

※ 근속년수는 재직 전 공무원 및 군 경력과 공기업 근무 경력을 합산가능. 단, 재직 전 기관에서 명예퇴직 수당을 기 지급받은 경우는 근속연수 산정 시 제외 하며, 행안부로부터 청산, 통폐합 등의 경영 개선명령 또는 설립자치단체의 구조조정 계획에 따라 인력감축이 필요한 경우 자치단체장과 협의하여 한시적(예,1회, 1년등)으로 근속기간을 15년(해당기관에 5년 이상 근무)까지 확대 가능하며, 지급기준에 따라 명예퇴직수당을 지급 한다.

제 7 장 근 로 시 간 및 휴 식

제44조(근로시간) ① 직원의 근무시간은 1일 8시간, 1주 40시간, 1주 5일 근무를 원칙으로 한다.

② 근로기준법상의 기본시간을 준수하되, 사업장별 특성에 따라 시업 및 종업시간을 달리 할 수 있다.

③ 근무시간이라 함은 교대시간, 업무준비시간, 조회시간, 실제업무시간, 청소 시간, 교육시간등 공사의 통제하에 있는 시간과 공사가 주관하는 각종행사 시간을 말한다.

④ 공사가 시업시간, 종업시간 등 근무시간 변경이나 탄력적 근로시간을 적용하고자 할 때에는 최소한 10일 전에 조합과 협의하여야 한다.

제45조(휴식시간) ① 조합원의 휴식시간은 12시부터 13시까지 함을 원칙으로 하고 사업장 여건에 따라 휴식시간을 달리 정할 수 있다.

② 제①항에 의한 휴식시간은 조합원이 자유롭게 사용할 수 있다. 단 업무형편상 제1항의 기본시간을 확보하지 못한 조합원에 미달하는 휴식시간은 기본근무시간에 포함하고, 근무여건이 개선될 수 있도록 방안을 강구 한다.

제46조(초과근무, 야간근무, 일·숙직 근무) ① 통상임금 기준 등 구체적 수당 산정방식은 본 협약 제40조 등을 반영하여 임금협약에서 정한다.

② 임신 중인 여성직원은 근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)에 의거 고용노동부 장관의 인가를 득한 후 휴일근로 실시(지원(담당)부서가 일괄 접수 및 신청한다)

제47조(잡무금지) 공사는 근무시간외 잡무를 강요하지 못하며, 조합원이 동원되는 행사시 사전에 조합의 동의를 득한다.

제48조(유급휴일) ① 다음 각 호의 해당일을 유급휴일로 한다.<개정:2018.4.5.>

1. 주휴일(토요일, 일요일)
2. 법정 공휴일
3. 근로자의 날
4. 공사 창립기념일
5. <삭제:2018.4.5.>
6. 기타 정부 또는 노사협의로 지정한 날

② 제1항 제1호의 유급휴일을 적용함에 있어 교대근무자의 유급휴일은 2일 연속하여 실시하되, 사업장 여건에 따라 지정된 일자 또는 개인별 휴무일로 한다.

제49조(휴가 등) ① 연차휴가 : 근로기준법 및 공사규정에 따르되, 시간단위로 사용할 수 있으며, 8시간은 1일로 계산하고, 2005년 1월 1일부터 개정된 근로기준법에 의한 연차일수를 부여하며, 휴가일수 부여방법은 1월 1일부터 12월 31일까지로 한다. <개정:2015.1.14., 2018.4.5>

② 연차유급휴가 의무사용 : 개인별 연차휴가 부여일수에서 50%는 의무사용한다.<개정:2015.1.14.>

③ 공가 : 조합원이 다음 각 호에 해당할 때에는 당해 기간중 공가를 받을 수 있다.

1. 병역검사나 소집 또는 검열, 단기 비상소집에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때
2. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가할 때
3. 천재지변, 화재, 수해 등 부득이한 사유로 출근이 불가능할 때
4. 공사직무와 관련하여 국가기술자격법에 의해 보수교육 참가시
5. 업무상 질병 또는 상해로 병가 중에 있을 때

6. 공무로 국가기관에 소환될 때
 7. 건강(재) 검진을 받을 때
 8. 혈액관리법시행령 제2조(헌혈의 권장)의 규정에 의하여 헌혈에 참가할 때
 9. 구속될 경우 기소전까지는 공가처리
- ④ 병가 : 조합원이 질병 또는 상해로 인하여 출근이 불가능한 때에는 연누계 60일 범위안에서 병가를 청구 할수 있다. <개정:2020.01.30.>
- ⑤ 청원휴가 : 공사는 조합원에게 축하 또는 기복휴가를 실시하며, 경조사별 휴가일수는 공사규정에 따른다. 다만, 휴가지역에 따라 왕복소요일수를 추가할 수 있고, 휴가기간이 2일이상인 경우에는 그 사유가 발생한 날을 포함하여 전후에 연속하여 실시하여야 하며, 휴가기간중의 유급휴일은 휴가일수에 제외한다.
- ⑥ 포상휴가 : 공사 규정에 따르며, 조합에서 공사업무에 공이 있는자를 포상 추천할 수 있다.
- ⑦ 퇴직준비휴가 : 공사 인사규정에 의한 정년퇴직, 명예퇴직 및 조기퇴직을 할 직원은 퇴직예정일 전 3월이 되는 날로부터 퇴직예정일 전일까지 퇴직준비유급휴가를 얻을 수 있다. 이 경우 퇴직금 산정을 위한 평균임금은 휴가 전 임금을 기준으로 한다.
- ⑧ 재해구호휴가 : 공사 규정에 따른다.

제50조(보상휴가제, 연차유급휴가의 사용촉진, 연차유급휴가의 대체) 보상휴가제, 연차유급휴가의 사용촉진 및 연차유급휴가의 대체적용은 노사 합의 후 시행한다.

제 8 장 남 녀 평 등 과 모 성 보 호

제51조(남녀평등과 모성보호) ① 공사는 헌법의 평등이념 및 남녀고용평등법에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 여성근로자들의 지위향상과 복지증진에 기여한다.

② 공사는 근로자의 모집과 채용, 임금, 교육, 배치, 승진, 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우나 또는 결과적으로 여성에게 현저히 불리하게 작용하는 제도, 규정, 조치 등을 취해서는 아니 된다.

③ 공사는 여성이 가정과 직장을 조화롭게 양립함으로써 실질적인 평등권과 근로권을 실현할 수 있도록 해야 한다.

제52조(배치) 공사는 업무배치에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별 대우하지 않으며 다음 각 호를 준수한다.

1. 일정한 직무의 배치대상에 여성조합원을 전적으로 배제하지 아니한다.
2. 여성조합원이 혼인, 임신, 출산, 연령 등의 이유로 근로장소, 근로계약, 고용형태 등 근로조건을 불이익하게 변경해서는 아니된다.
3. 업무배치에 있어서 동일학력, 경력의 여성을 남성과 차별하지 아니한다.
4. 새로운 인사제도의 도입시 성별 기준에 따라 재배치하지 아니한다.

제53조(교육훈련) 공사는 교육훈련에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별 대우하지 않으며 다음 각 호를 준수한다.

1. 교육대상자 선정에 있어서 여성을 제외하거나 남성에 비해 불합리한 조건을 부과하지 않는다.
2. 직무수행에 필요한 교육훈련의 내용에 있어서 성을 이유로 차별하지 않는다.

제54조(승진·승급) 공사는 승진, 승급에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별 대우하지 아니한다.

1. 승진·승급에 필요한 기회, 조건, 절차에 있어서 성에 의한 차별을 하지 않는다.
2. 남성보다 상대적으로 불리한 조건, 절차를 적용하지 않는다.
3. 여성에게 승진한계를 차등 적용하지 않는다.
4. 여성 직급을 세분화하여 차별하지 않는다.

제55조(수유시간) 공사는 생후1년미만의 유아를 가진 여성조합원에게 1일 2회 각 30분의 유급수유 시간을 부여하며, 출·퇴근시간을 1시간 조정하여 사용할 수 있다.

제56조(보건, 태아검진, 출산전후휴가 등) ① 공사는 여성조합원의 보건, 태아 검진, 출산전후휴가를 주어야 하며, 그 기준은 다음 각 호와 같다. <개정:2018.4.5>

1. 보건(생리) 휴가 : 월 1회(무급)
 2. 출산전후휴가 : 90일(산후휴가가 45일 이상이어야 하며, 60일만 유급임)
 3. 임신한 조합원이 조산·유산 또는 사산한 경우 의료기관의 진단서를 첨부하여 신청하여야 한다. 단, 휴가일수는 근로기준법 시행령에 의한다.
가. ~ 다. <삭제:2015.12.22>
 4. 전항의 유효기간이 만료되었는데도 추가 요양을 요하는 의사의 진단서가 있는 경우 병가로 대체 한다.
 5. 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기 건강진단 시간을 요청하는 경우 이를 허용하여야 한다.
가. 임신 28주까지 : 4주마다 1회
나. 임신 29주에서 36주까지 : 2주마다 1회
다. 임신 37주 이후 : 1주마다 1회
 6. 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 하며, 근로시간 단축을 이유로 임금을 삭감하여서는 아니된다.
- ② 제1항 제2호내지 제3호의 유급휴가시 보수는 보수규정 및 복리후생규정에서 정하는 보수를 지급하되, 초과근무수당은 제외한다.

제57조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축) 공사는 다음과 같이 육아휴직에 관한 사항을 이행한다.<개정:2018.4.5>

- ① 공사는 다음과 같이 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 사항을 이행한다.
1. 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하인 자녀(입양한 자녀 포함)의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 남녀를 불문하고 이를 허용한다. 다만, 남녀고용평등법에서 정한 적용제외 대상자는 예외로 한다.
 2. 1호의 육아휴직 및 제 2항의 육아기근로시간 단축근무는 자녀 1명에 대하여 1년 이내로 하되, 최초 1년에 한하여 근속기간에 산입한다. (단, 셋째 자녀 이후의 육아휴직 기간은 전 기간을 근속 기간에 산입한다.)
 3. 육아휴직을 이유로 조합원에게 호봉승급을 누락시키지 않으며, 승진대상 제외 및 기타 불이익한 처우를 하지 않는다.
 4. 휴직은 무급으로 한다.

② 공사는 제 1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 신청하는 경우 1년 이내의 범위에서 이를 허용하여야 하며, 기타사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 의한다.

제58조(보육시설 설치) ① 공사는 조합원의 자녀양육에 필요한 수유 및 보육 시설을 설치, 운영할 수 있도록 노력한다.

② <삭제:2014.9.29>

제59조(직장내 성희롱 폭행금지) ① 공사는 직장내에서 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적 등 각종 형태의 성희롱 및 폭력행위를 금지시킨다.

② 공사는 성폭력을 행사한 자에 대하여 직위·직급을 막론하고 인사위원회에 회부할 수 있으며, 성폭력의 정도와 피해자의 피해정도에 따라서 해고, 정직, 휴직, 대기발령, 견책, 감봉, 부서이동, 각서쓰기 등의 조치를 취한다.

제9장 산업안전보건 및 재해보상

제60조(산업안전보건의 의무) ① 공사는 산업안전보건법령에서 정하는 산업 안전재해예방을 위한 기준을 준수하여야 하며, 당해 사업장의 안전보건에 관한 정보를 조합원에게 제공하고, 근로조건의 개선을 통하여 적절한 작업 환경을 조성함으로써 조합원의 생명보전과 안전 및 보건을 유지·증진 시켜야 한다.

② 조합원은 산업안전보건법령에서 정하는 산업재해예방을 위한 기준을 준수 하여야 하며, 공사와 기타 관련단체에서 실시하는 산업재해의 방지에 관한 조치에 따라야 한다.

제61조(산업안전보건위원회) ① 공사는 조합원의 안전 및 보건에 관한 사항을 심의하기 위하여 노사 동수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성한다.

② 공사는 조합원의 안전 및 건강상태와 환경조건을 수시로 조사하여 안전이 위태롭거나 위생에 해로운 시설개선 등 건강유지에 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 노사협의회를 산업안전보건위원회로 본다.

제62조(업무상 재해보상 및 재해인정기준) 공사는 조합원이 업무상 부상 또는

질병에 걸리거나 사망한 경우에는 근로기준법, 산업재해보상보험법 및 관계 법령에 따라 보상하여야 하며, 공사와 조합은 “업무상재해의 기본원칙”을 준수한다.

제63조(공상자 및 기타 재해자의 대우) 공사는 업무상 재해 또는 모든 업무의 재해로 인하여 치료후 정상적인 현행 업무수행이 곤란한 조합원에 대해서는 당해 조합원의 의사에 따라 타직종 등으로 전환시킬 수 있다.

제63조2(치료비 부담) ① 공사는 조합원이 업무상 부상, 질병에 걸렸을 경우 그 치료비를 부담한다. 단, 산업재해보상보험법에 의한다.

② 산재처리시 검진과 관련된 비급여 부분은 영수증 제출시 연50만원 한도내 공사가 부담한다.

③ 업무상 부상으로 산업재해보상보험법에 의한 치료를 요하지 않는 경미한 부상으로 치료를 요하는 경우 의료비를 지급한다.

제63조3(재직중 순직자 유가족에 대한 금전적 지원) ① 공사는 재직중 순직자에 대하여 산업재해보상보험법에 따라 유족급여 및 장의비를 지급한다.

<개정:2015.3.20.>

② <삭제:2015.1.14.>

제64조(피해보상의 면제) 공사는 조합원이 업무집행 및 작업중 공사의 재산에 손해를 입혔을 경우, 본인의 고의 및 중대한 과실이 입증되었을 경우를 제외 하고는 그 조합원에 대하여 피해변상을 시키지 아니한다.

제65조(휴업급여 지급) 공사는 업무상 재해로 인하여 요양 중에 있는 조합원에 대하여 산업재해보상보험법에 의한 휴업급여를 지급한다.<개정:2015.1.14.>

제 10 장 복 리 후 생

제66조(후생시설) ① 공사는 조합원의 휴식을 위해 옥내 및 각 사업장에 휴게실 등을 설치, 운영토록 노력한다.

② 공사는 조합이 조합원의 복지증진을 위한 수익사업에 협조하며, 세부 사항은 노사합의로 정한다.

제67조(후생비 지급) 공사는 직원의 복리증진을 위하여 예산의 범위내에서 다음과 같이 지급한다.

1. 급식보조비
2. <삭제:2015.1.14.>
3. 학비보조금 (대학생자녀 학자금 대부가능)
4. <삭제:2015.1.14.>
5. <삭제:2015.1.14.>
6. 기타 필요한 후생비

제68조(장학금, 대부금, 자녀 입학축하금 및 출산장려금 등) 지급에 관한 사항은 “근로복지기금”운영규정에 따른다.

제69조(건강진단) ① 공사는 조합원에 대한 건강진단을 산업안전보건법에 의거 매년 실시한다.

② 공사는 건강진단을 실시함에 있어 국민건강보험공단에서 실시하는 항목을 포함하여 1인당 20만원 이상의 예산을 확보 정밀검사를 실시하여야 하며 검사대상, 방법, 비용부담 및 검진기관 선정은 노사가 합의로 정한다.

③ <삭제:2014.9.29>

제70조(근로복지기금) 공사는 “근로복지기금법”에서 정하는 내용에 따라 “근로복지기금”을 운영하여야 한다.

제 11 장 단 체 교 섭

제71조(단체교섭의 원칙) 단체교섭은 상호 대등한 입장에서 신의성실의 원칙에 따라 평화적으로 행해져야 한다.

제72조(교섭절차) 단체교섭을 하고자 하는 경우에는 가급적 15일전에 일시, 장소, 목적사항, 위원명단을 첨부하여 문서로써 요구하여야 한다. 다만, 긴급을 요할 시는 예외로 할 수 있다.

제73조(교섭의무) 어느 일방의 단체교섭 요구가 있을 때 다른 일방은 이에

응할 의무가 있으며, 부득이한 사정으로 일시를 연기할 때는 즉시 연기 사유와 함께 연기일시를 통보하여야한다. 단, 5일 이상을 연기할 수 없다.

제74조(교섭사항) 단체교섭내용은 다음 각 호와 같다.

1. 임금 및 근로조건에 관한 사항
2. 단체협약 개·폐에 관한 사항
3. 조합활동에 관한 사항
4. 인사원칙에 관한 사항
5. 고용안정에 관한 사항<개정:2012.5.14.>
6. 안전보건 및 재해, 작업환경에 관한 사항
7. 복지후생에 관한 사항
8. 기타 공사와 조합이 필요하다고 인정하는 사항

제75조(교섭위원 구성) ① 단체교섭 위원은 노사간 각 3인 이상 7인 이내 동수로 구성하며 쌍방의 대표자는 대표위원이 된다.

② 노사의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 불참시에는 대리 대표위원에게 결정권을 부여하며 상대방에게 위임장을 제출한다.

③ 노사 쌍방은 간사 1명을 두어 사전, 사후 조치를 취한다.

④ 어느 일방이 근거 자료를 요구할 시 상대방은 이를 제시하여야 한다.

제76조(합의서 작성 및 효력) ① 단체교섭의 합의사항은 문서로 작성하여 쌍방의 대표자가 서명날인하고 교섭위원 전원이 연서한다. 단, 수차에 걸친 교섭이 진행될 때에는 매 교섭마다 합의된 사항을 문서로 작성하고 참석한 쌍방 간사에 확인 후 교섭대표가 서명 날인하여야 한다.

② 제1항의 합의사항은 단체협약의 효력을 갖는다.

③ 단체교섭의 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 공사는 조합의 요청이 있을시 교섭기간 중에 교섭위원 전원의 전임을 인정한다.

제 12 장 노 사 협 의 회

제77조(노사협의회) 조합과 공사는 공동이익의 증진 및 노사협력에 관한사항을 협의하기 위하여 “노사협의회”를 두며, 구성, 협의사항 및 운영은 “근로자

참여 및 협력증진에 관한법률”에 따른다.

제78조(간사선임) 노사쌍방은 간사 1명을 각각 두어 협의회에 필요한 사전 준비, 협의회 진행사항 기록, 협의회 후 사후 조치 등을 취하게 된다.

제79조(협의회 운영) ① 협의회는 매년 분기별 1회 협의회를 개최한다.

② 협의회는 필요시 일방에서 임시협의회 개최를 요청할 수 있으며, 특별한 사정이 없는 한 이에 응하여야 한다.

제80조(성신행) 노사협의회 협의 사항은 성실하게 이행하여야 한다.

제81조(합의서 작성과 효력) 노사협의회 합의사항은 협의회위원 전원이 서명 날인으로 문서를 작성해야 효력을 갖는다. 다만, 합의사항은 단체협약 기준을 저하하지 않아야 한다.

제 13 장 노 동 쟁 의 및 조 정

제82조(노동쟁의) 단체교섭과정에서 노사간의 교섭사항 불일치로 노동쟁의가 발생할 시 공사와 조합은 제반 노동관계법에 따른다.<개정:2015.12.22.>

제83조(사전통보) 노사 일방이 노동위원회에 조정신청을 하고자 할 때에는 사전에 통보하여야 한다.

제84조(신규채용) 공사는 쟁의권 침해를 목적으로 하지 않는 자연감소 인원의 보충이나 사업확장 등으로 인한 신규채용 등은 할 수 있다.

제85조(쟁의행위중 시설이용 보장) 공사는 쟁의행위중 공사직무에 지장이 없는 범위내에서 조합원의 공사 시설이용을 보장한다.<개정:2015.12.22.>

제86조(손해배상 청구의 제한) 공사는 정당한 쟁의행위로 인하여 손해를 받은 경우에 조합 또는 조합원에 대하여 손해배상을 일절 청구할 수 없다.

제87조(협정 의무자) 조합은 쟁의행위를 하고자 할 경우 동물의 생육에 지장이 없도록 선량한 관리자로서 주의의무를 다한다.

제88조(비상시의 협력) 조합은 쟁의행위중이라도 천재지변이나 중대한 재해 등이 발생하였을 때에는 일단 중지하고 재해 진압에 대처한다.

제89조(쟁의행위중 신분보장) 공사는 정당한 쟁의행위나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 조합간부의 단결을 저해 시키는 어떠한 행위도 할 수 없다. 또한, 쟁의행위중 사회통념상 인정 할 수 있는 행위에 대하여는 불이익을 줄 수 없다.<개정:2015.12.22.>

부 칙 [2003. 1. 7]

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제2조(효력유지) ①본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결 될 때까지는 종전협약의 효력은 유지된다.

②본 협약은 공사 및 조합의 명칭 또는 대표자가 변경되었을 때에도 유효하다.

제3조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 규정 및 노동관행에 따른다.

제4조(보충협약) 보충협약이라 함은 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 협약의 내용중 구체화시킬 필요가 있거나 수정, 보충되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

1. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
2. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭 할 수 있다.

제5조(협약의 보관) 본 협약을 증거키 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

부 칙 [2004. 6. 17]

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제2조(시행일) 개정된 협약은 2004년 7월 1일부터 적용한다. 다만, 개정된 근로기준법에 의한 연차유급휴가일수 부여는 2005년 1월 1일부터 적용한다.

제3조(최초 협약서의 부칙규정 계속 적용) 2003년 1월 7일 협약한 제2조(효력유지), 제3조(준용), 제4조(보충협약), 제5조(협약의 보관)의 규정은 종래의 협약내용을 계속 적용한다.

부 칙 [2005. 6. 15]

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제2조(효력유지) ① 본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결 될 때까지는 종전협약의 효력은 유지된다.

② 본 협약은 공사 및 조합의 명칭 또는 대표자가 변경되었을 때에도 유효하다.

제3조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 규정 및 노동관행에 따른다.

제4조(보충협약) 보충협약이라 함은 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 협약의 내용중 구체화시킬 필요가 있거나 수정, 보충되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

1. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
2. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭 할 수 있다.

제5조(협약의 보관) 본 협약을 증거키 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

부 칙 [2007. 7. 18]

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제2조(효력유지) ① 본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결 될 때까지는 종전협약의 효력은 유지된다.

② 본 협약은 공사 및 조합의 명칭 또는 대표자가 변경되었을 때에도 유효하다.

제3조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 규정 및 노동관행에 따른다.

제4조(보충협약) 보충협약이라 함은 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 협약의 내용중 구체화시킬 필요가 있거나 수정, 보충되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

1. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
2. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의

일부를 재교섭 할 수 있다.

제5조(협약의 보관) 본 협약을 증거키 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

부 칙 (2008. 12. 31)

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제2조(효력유지) ① 본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결 될 때까지는 종전협약의 효력은 유지된다.

② 본 협약은 공사 및 조합의 명칭 또는 대표자가 변경되었을 때에도 유효하다.

제3조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 규정 및 노동관행에 따른다.

제4조(보충협약) 보충협약이라 함은 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 협약의 내용중 구체화시킬 필요가 있거나 수정, 보충되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

1. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
2. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭 할 수 있다.

제5조(협약의 보관) 본 협약을 증거하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

부 칙 (2009. 12. 24)

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제2조(효력유지) ① 본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결 될 때까지는 종전협약의 효력은 유지된다.

② 본 협약은 공사 및 조합의 명칭 또는 대표자가 변경되었을 때에도 유효하다.

제3조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 규정 및 노동관행에 따른다.

제4조(보충협약) 보충협약이라 함은 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 협약의 내용중 구체화시킬 필요가 있거나 수정, 보충되어야 할

사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

1. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
2. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭 할 수 있다.

제5조(협약의 보관) 본 협약을 증거하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

부 칙 [2011. 1. 12]

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제2조(효력유지) ① 본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결 될 때까지는 종전협약의 효력은 유지된다.

② 본 협약은 공사 및 조합의 명칭 또는 대표자가 변경되었을 때에도 유효하다.

제3조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 규정 및 노동관행에 따른다.

제4조(보충협약) 보충협약이라 함은 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 협약의 내용중 구체화시킬 필요가 있거나 수정, 보충되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

1. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
2. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭 할 수 있다.

제5조(협약의 보관) 본 협약을 증거하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

부 칙 [2012. 5. 14]

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제2조(효력유지) ① 본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결 될 때까지는 종전협약의 효력은 유지된다.

② 본 협약은 공사 및 조합의 명칭 또는 대표자가 변경되었을 때에도 유효

하다.

제3조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 규정 및 노동관행에 따른다.

제4조(보충협약) 보충협약이라 함은 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 협약의 내용중 구체화시킬 필요가 있거나 수정, 보충되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

1. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
2. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭 할 수 있다.

제5조(협약의 보관) 본 협약을 증거하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

부 칙 [2013. 1. 23]

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제2조(효력유지) ① 본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결 될 때까지는 종전협약의 효력은 유지된다.

② 본 협약은 공사 및 조합의 명칭 또는 대표자가 변경되었을 때에도 유효하다.

제3조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 규정 및 노동관행에 따른다.

제4조(보충협약) 보충협약이라 함은 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 협약의 내용중 구체화시킬 필요가 있거나 수정, 보충되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

1. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
2. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭 할 수 있다.

제5조(협약의 보관) 본 협약을 증거하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

부 칙 [2014. 9. 29]

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제2조(효력유지) ① 본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결 될 때까지는 종전협약의 효력은 유지된다.

② 본 협약은 공사 및 조합의 명칭 또는 대표자가 변경되었을 때에도 유효하다.

제3조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 규정 및 노동관행에 따른다.

제4조(보충협약) 보충협약이라 함은 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 협약의 내용중 구체화시킬 필요가 있거나 수정, 보충되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

1. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
2. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭 할 수 있다.

제5조(협약의 보관) 본 협약을 증거하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

부 칙 [2015. 1. 14]

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제2조(효력유지) ① 본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결 될 때까지는 종전협약의 효력은 유지된다.

② 본 협약은 공사 및 조합의 명칭 또는 대표자가 변경되었을 때에도 유효하다.

제3조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 규정 및 노동관행에 따른다.

제4조(보충협약) 보충협약이라 함은 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 협약의 내용중 구체화시킬 필요가 있거나 수정, 보충되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

1. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
2. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의

일부를 재교섭 할 수 있다.

제5조(협약의 보관) 본 협약을 증거하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

부 칙 [2015. 3. 20]

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제2조(효력유지) ① 본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결 될 때까지는 종전협약의 효력은 유지된다.

② 본 협약은 공사 및 조합의 명칭 또는 대표자가 변경되었을 때에도 유효하다.

제3조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 규정 및 노동관행에 따른다.

제4조(보충협약) 보충협약이라 함은 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 협약의 내용중 구체화시킬 필요가 있거나 수정, 보충되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

1. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
2. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭 할 수 있다.

제5조(협약의 보관) 본 협약을 증거하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

부 칙 [2015. 12. 22.]

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제2조(효력유지) ① 본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결 될 때까지는 종전협약의 효력은 유지된다.

② 본 협약은 공사 및 조합의 명칭 또는 대표자가 변경되었을 때에도 유효하다.

제3조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 규정 및 노동관행에 따른다.

제4조(보충협약) 보충협약이라 함은 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 협약의 내용중 구체화시킬 필요가 있거나 수정, 보충되어야 할

사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

1. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
2. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭 할 수 있다.

제5조(협약의 보관) 본 협약을 증거하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

부 칙 [2018. 4. 5.]

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제2조(효력유지) ① 본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결 될 때까지는 종전협약의 효력은 유지된다.

② 본 협약은 공사 및 조합의 명칭 또는 대표자가 변경되었을 때에도 유효하다.

제3조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 규정 및 노동관행에 따른다.

제4조(보충협약) 보충협약이라 함은 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 협약의 내용중 구체화시킬 필요가 있거나 수정, 보충되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

1. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
2. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭 할 수 있다.

제5조(협약의 보관) 본 협약을 증거하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

2020. 1. 30.

대전도시공사



대표교섭위원
 사장 유영균
 교섭위원
 교섭위원
 교섭위원
 교섭위원

유영균
 최국관
 박영호
 김동원
 김홍준

대전도시공사노동조합



대표교섭위원
 위원장 조성민
 교섭위원
 교섭위원
 교섭위원
 교섭위원

조성민
 장수권
 양영재
 백승권
 차야기