

# 단 체 협 약 서

(보충협약 개정사항 반영)

2021. 04. 19.

한 전 K P S 주 식 회 사  
한 전 K P S 노 동 조 합

# 목 차

전 문	-----	1
제1장 총 칙	-----	2
제2장 조합활동	-----	5
제3장 인 사	-----	9
제1절 인사의 원칙	-----	9
제2절 채용, 승진 및 정년	-----	11
제3절 휴직 및 복직	-----	13
제4절 포상, 징계 및 해고	-----	16
제5절 교육훈련	-----	19
제4장 근로시간, 휴일 및 휴가	-----	20
제5장 임 금	-----	26
제6장 복지후생	-----	30
제7장 안전보건 및 재해보상	-----	33
제1절 안전보건	-----	33
제2절 재해보상	-----	37
제8장 경 영	-----	38
제9장 노사협의회	-----	39
제10장 단체교섭	-----	41
제11장 노동쟁의	-----	44
제12장 남녀평등 및 여성보호	-----	46
부 칙	-----	48

## 전 문

한전KPS주식회사 (이하 “회사”라 한다)와 한전KPS노동조합 (이하 “조합”이라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 조합원의 근로조건 향상 및 복지증진과 조합활동의 여건을 유지·개선함으로써 경제·사회·문화적 지위를 향상시킴과 더불어 회사의 민주적·자율적 발전을 기하고, 기술자립과 경영 자율성 제고를 통하여 국가산업 발전과 국민생활 향상에 기여하고자 이 협약을 체결하며 상호 신뢰와 성실로써 준수·이행 할 것을 약속한다.

# 제1장 총 칙

## 제1조 【교섭단체의 인정】

회사는 조합이 조합원을 대표하여 단체협약, 임금 및 기타 근로조건에 관하여 교섭권을 보유하는 단체임을 인정한다.

## 제2조 【조합원의 범위】

노동조합 및 노동관계조정법 제2조의 규정에 의한 사용자를 제외한 회사의 4직급, 5직급, 6직급 직원은 조합원이 된다. 다만, 인사, 노무, 감사, 비서, 임원기사, 출장소장 관련 직원은 제외한다.

## 제3조 【조합가입 및 방해금지】

- ① 회사는 제2조에 의한 조합원의 범위를 인정하며, 입사한 날로부터 조합에 가입된 것으로 한다. 단, 회사는 조합원의 조합 탈퇴를 강요하는 행위를 해서는 아니 된다.
- ② 조합의 제명처분 등에 따라 조합원 자격을 상실한 자에 대하여 조합이 회사에 필요한 조치를 요청할 때에는 노사협의를 통하여 적절히 처리한다. 다만, 새로운 노동조합을 설립하거나 다른 노동조합에 가입한 경우는 그러하지 아니하다.

## 제4조 【협약우선】

- ① 이 협약 및 이 협약에 의거하여 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
- ② 근로계약에 규정하지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 본 협약에서 정한 기준에 의한다.

### 제5조 【근로조건 및 조합 활동권리 저하금지】

회사는 이 협약에 규정되어 있지 않거나 누락 또는 법의 최저기준을 이유로 기존의 근로조건을 저하시킬 수 없으며, 이 협약의 유효기간 중 임의로 조합 활동에 관한 권리를 저하시킬 수 없다.

### 제5조의2 【인권보호】

- ① 회사는 조합원의 존엄과 가치를 존중하며, 조합원의 인권과 개인정보 보호를 위해 성실히 노력한다.
- ② 인권침해사항에 대해서는 임직원행동강령 규정에 따라 조치하며, 조합이 인권침해사항의 조사와 시정을 요구할 경우 회사는 이에 성실히 응해야 한다.

### 제6조 【보충협약】

- ① 회사와 조합은 법률의 제정, 개정 또는 사회·경제적 여건의 변화로 인해 수정되어야 할 사항이 발생할 경우 노사쌍방의 동의하에 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.
- ② 제1항의 보충협약은 이 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사 양쪽 중 어느 한쪽이 보충협약 체결을 위한 교섭을 요구하면 다른 한쪽은 이에 응하여야 한다.

### 제7조 【협약 준수의무 및 불이행 책임】

- ① 회사와 조합은 이 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 진다.
- ② 이 협약을 이행하지 않은 당사자는 그 불이행으로 인하여 발생하는 모든 사항에 대하여 책임을 진다.

제8조 【관련규정의 제정 및 폐기】

- ① 회사는 조합원과 관련된 제반 규정, 지침 등을 제정 또는 폐기하고자 할 때에는 사전에 문서로써 조합과 협의하여야 한다. 다만, 취업규칙을 변경하고자 할 때에는 조합과 사전에 합의한다.
- ② 제1항의 조합과 협의 또는 합의를 요하는 제반 규정, 지침 등에 대해서는 노사가 별도로 정한다.

제9조 (삭제 2014. 9. 29.)

제10조 【공민권행사의 보장】

회사는 조합원이 법으로 정한 공민권 행사를 위하여 필요한 시간을 청구할 경우에는 이를 인정한다. 다만, 공민권 행사에 지장이 없는 한 회사는 조합원이 청구한 시각 및 시간을 변경할 수 있다.

## 제2장 조 합 활 동

### 제11조 【조합활동 보장】

- ① 회사는 정당한 조합활동의 권리를 저하시킬 수 없으며, 조합활동을 이유로 불이익한 처분을 하지 않는다.
- ② 회사는 노동조합 및 노동관계조정법 제81조에 정한 부당노동행위를 하지 않는다.
- ③ 회사는 어떠한 이유로도 조합운영에 개입하여서는 안된다.
- ④ 비조합원으로 부당노동행위 또는 건전한 조합활동에 불이익한 행위를 한 자에 대하여 조합은 회사에 징계를 요구할 수 있으며, 회사는 그 결과를 조합에 통보한다.
- ⑤ 회사는 부당노동행위 예방을 위한 교육을 연 1회 시행한다.

### 제12조 【조합활동 편의도모】

- ① 회사는 회사시설의 일부를 조합사무실로 사용함을 인정하며 조합의 요청에 의한 사무기기 및 비품을 대여할 수 있다.
- ② 조합은 회사시설을 이용하고자 할 경우에는 회사의 시설사용 절차에 따라야하며 회사는 정당한 조합활동인 경우에는 적극 협조하여야 한다.

### 제13조 【노사합동 실태조사】

- ① 회사와 조합은 필요하다고 인정할 때에는 노사협의를 거쳐 노사합동으로 조합원의 임금 지급실태, 복무관리, 복리후생시설 등을 조사할 수 있다.
- ② 조사결과 문제점으로 도출된 사항에 대하여는 개선대책을 수립하여 시행한다.

### 제14조 【근로시간면제자 및 노조전임자】

근로시간면제자 및 노조전임자 운영에 대하여는 별도의 노사합의에 따른다.

**제15조 【조합간부의 인사이동】**

조합간부에 대한 인사이동은 회사와 조합이 협의하여 시행한다. 다만, 노조규약 상 조합의 본부임원과 지부위원장은 본인이 희망하는 경우를 제외하고 임기 중 인사이동을 하지 아니함을 원칙으로 한다.

**제16조 【상급단체 및 공직 취임】**

회사는 조합원이 정부가 인정한 노동단체 등 공직에 취임함을 인정하며, 이에 필요한 시간을 요청할 때는 편의를 도모한다.

**제17조 【조합간부의 징계】**

- ① 회사는 조합간부에 대한 징계회부에 대해서는 조합과 사전 협의한다.
- ② 회사는 조합간부의 정당한 노조활동을 방해할 목적으로 위법하게 취득한 정보를 징계 자료로 활용하지 않는다. 다만, 이 경우 정당한 노조활동여부는 제반 노동관계 법령 및 판례를 참고한다.
- ③ 조합간부의 정당한 조합활동에 대하여는 징계 등 불이익처분을 하지 않는다.

**제18조 【홍보활동의 보장】**

회사는 조합의 전용게시판 설치와 사용 및 조합활동에 필요한 홍보물 게시, 통신망 이용, 인쇄물 배포를 인정한다. 다만, 홍보물의 게시는 회사와 조합이 협의하여 지정하는 장소에 한한다.

**제19조 【열람편의 및 자료제공】**

회사와 조합은 필요 시 상호 문서 및 간행물을 제공하고 관련 자료의 요청이 있을 시 열람편의를 제공한다. 다만, 기밀에 속하는 경우에는 누설하여서는 아니된다.

**제20조 【근무시간 중 조합활동】**

근로시간면제자 및 노조전임자를 제외한 조합원의 조합활동은 근무시간 외에 하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 각 호에 해당하는 경우에는 사전에 회사와 협의를 거쳐 근무시간 중에도 조합활동을 할 수 있으며 이에 따른 소요시간은 정상 근무한 것으로 본다. 이 때 조합활동 참가대상자는 관련 사실을 소속장에게 통보하여야 한다.

1. 단체교섭, 노사협의회, 사업소 단위 협의, 고충처리, 산업안전보건위원회, 사내근로복지기금협의회(이사, 감사포함) 위원으로 회의 참석 시 그 기간
2. 노조규약에 의한 정기적인 총회, 대의원대회, 상급단체 대의원대회, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 운영위원회와 회계감사 참석 시 그 기간
3. 노조규약에 의한 위원장 선거 시 후보자, 운동원, 중앙선거관리위원 활동 기간
4. 기타 발전적 노사관계에 필요한 경우로서 노사협의된 활동 기간
5. 제1호에서 제4호의 조합활동에 근태협조가 필요한 경우 조합은 그 기간과 대상자를 명시하여 회사에 요청하고 회사는 이에 협조한다.

**제21조 【조합원의 출장】**

회사는 조합원이 조합활동을 위하여 위원장이 근태협조를 요청할 경우 인정한다.

**제22조 【조합비등 일괄공제】**

회사는 제71조 제2호에 의하여 조합이 요청한 금액을 임금 지불일에 일괄 대행 공제하여 내역서와 함께 조합에 인도한다.

**제23조 【통지의 의무】**

회사와 조합은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 조속히 상호 문서로써 통지하여야 한다.

1. 회사가 통지할 사항

- 가. 정관의 변경 및 조직개편
- 나. 사규 및 지침의 제정, 개폐가 있을 때
- 다. 임원 및 종업원의 인사발령 사항
- 라. 회사의 주요 행사계획
- 마. 이사회 관련 자료 중 조합이 요청하는 자료
- 바. 조직, 인력운용, 근로조건에 관한 주요방침 및 계획의 수립, 변경
- 사. 예산편성 및 결산재무제표
- 아. 근로조건과 관계있는 정부문서 등의 접수 및 대외공문을 시행할 때
- 자. 기타 조합이 알아야 할 사항
- 차. 조합원중 제2조(조합원의 범위)에서 제외되는 자

2. 조합이 통지할 사항

- 가. 규약 및 기구의 변경
- 나. 조합임원 및 전임자의 변경
- 다. 조합의 단체 가입 및 탈퇴
- 라. 조합원의 상급단체 임원 취임
- 마. 조합원의 가입·탈퇴 및 제명
- 바. 조합의 주요 행사계획
- 사. 기타 회사가 알아야 할 사항

# 제3장 인 사

## 제1절 인사의 원칙

### 제24조 【인사의 원칙】

회사는 직원의 채용, 배치, 이동, 승격, 승급, 포상, 휴직, 퇴직, 징계 등의 인사에 관한 사항은 외부의 영향 없이 자율적으로 공정하게 행한다.

### 제25조 【정원 및 조직】

회사는 조합원의 예산정원 책정과 기 책정된 정원 및 조직의 중대한 변경이 필요할 경우 조합과 협의를 거쳐 시행한다.

### 제26조 【인사이동】

- ① 회사는 합리적인 기준에 따라 인사이동을 시행한다.
- ② 회사는 조합원의 인사이동시 사전에 당사자와 가능한 한 협의하고 그 취지를 조합에 통보한다.
- ③ 조합원의 정기 인사이동은 1/4분기에 시행하는 것을 원칙으로 한다.

### 제27조 【인사위원회 구성】

인사위원회(이하“위원회”라 한다)의 운영은 관련규정에 따른다. 다만 조합은 필요시 의견을 제시 할 수 있다.

### 제28조 (삭제 2017. 12. 5)

### 제29조 【인원조정】

- ① 회사와 조합은 회사의 경영체질을 강화하고 지속가능한 경영기반을 확충하는데 적극 협력하며, 조합은 기업경쟁력 제고와 고용안정을 위하여 생산성 향상 및 품질 개선에 적극 노력한다.

- ② 회사는 경영효율 개선을 위한 업무상의 불가피한 사정이 있거나 긴박한 경영상의 부득이한 사유에 의하여 직원을 해고하고자 할 경우 근로기준법 제24조 제1항에 따른 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다.
- ③ 제2항에 따라 해고하고자 하는 경우에는 회사는 해고에 선행하여 신규채용 중단, 휴직, 전직 및 재배치, 상위직 우선퇴직 기준 마련 등 책임성 강화방안, 별도 퇴직기금 마련, 특별 명예퇴직 및 희망퇴직 시행, 업무분야의 개선을 비롯한 근로기준법 제24조 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 노력을 다하여 강제적인 구조조정을 시행하지 않는다.
- ④ 회사는 제3항에 따른 해고를 피하기 위한 방법 및 기준에 대한 사항을 서면으로 작성하여 해고를 하고자 하는 날의 60일 이전에 조합에 통보하고 50일 전부터 성실하게 협의하여야 한다.
- ⑤ 회사와 조합은 제2항 내지 제4항 등 조합원 신분 변동 제반사항과 관련하여 고용안정위원회를 설치한다.
- ⑥ 제2항 내지 제5항에 따른 요건을 갖추지 않은 강제적인 해고는 이를 무효로 한다.
- ⑦ 회사는 경영정상화 또는 효율적인 경영개선이 이루어졌다고 판단될 경우에는 우선적으로 해고된 조합원들을 복직시켜야 한다.
- ⑧ 회사는 분할, 인수, 합병, 양도와 같은 중대한 경영상의 결정사항이 발생할 시 조합원의 고용 승계 및 단체협약의 승계를 보장한다.

### 제30조 【직무의 관리】

조합원의 직무에 관한 제반사항은 회사의 직무에 관한 내용을 정한 관련 규정에 의거 시행한다. 다만, 조합원과 관련되는 직무사항의 변경은 조합과의 협의를 거쳐 결정한다.

## 제2절 채용, 승진 및 정년

### 제31조 【채 용】

- ① 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 한다.
- ② 특별채용의 경우 기준 및 방법 등은 인사규정에 정하는 바에 따른다.

### 제32조 【근무성적평정 원칙】

평정자는 객관, 공정, 타당하게 평정하여야 하며, 피평정자에게는 평정자의 리더십에 대한 의견을 제시할 기회를 부여한다.

### 제33조 【근무성적평정의 공개】

조합원의 근무성적평정 결과는 본인에게 공개함을 원칙으로 하되, 공개방법에 대하여는 관련 규정에 따른다.

### 제34조 【내부승진제】

회사는 신규 사업 등과 관련하여 사내 책임자가 있을 경우 내부 승진을 우선한다.

### 제34조의2 【5직급 및 6직급 직원의 인사관리】

5직급(갑) 및 6직급 중 4직급 채용분야 경력 및 자력 등을 갖춘 자에 대해서는 회사는 인력수급상황을 고려하여 별도로 정한 절차에 따라 4직급으로 전환채용 할 수 있다.

### 제35조 【정 년】

- ① 직원(1~6직급)의 정년은 만 60세로 한다.
- ② 정년을 변경할 때에는 노사가 합의하여야 한다.

제36조 【정년퇴직예정자의 처우 및 고용상 연령차별금지】

- ① 회사는 정년퇴직예정 직원에게 퇴직준비프로그램을 계획하고 시행하며, 정년퇴직예정 직원은 본인의 희망에 의하여 정년퇴직 6개월 내에서 생애설계 교육을 받을 수 있다.
- ② 회사와 조합은 근로자의 연령을 이유로 배치, 승진, 직무 등의 근로조건의 차별이 있어서는 아니되며, 연령을 이유로 명예퇴직 또는 인원조정의 우선대상으로 삼아서는 아니된다.
- ③ 회사는 상기의 이유로 임금, 휴가 등 각종 복리후생 제반 고용조건을 저하 시킬 수 없다.

### 제3절 휴직 및 복직

#### 제37조 【휴직사유 및 기간】

회사는 조합원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 휴직을 명할 수 있다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양을 원할 때 : 1년 이내(부득이한 경우 1년 연장 가능)
2. 병역법 등 기타 법률에 의하여 징·소집 되었을 때 : 그 기간
3. 형사사건으로 구속 기소되었을 때 : 그 기간
4. 공상치료기간이 6개월 이상에 이를 때 : 그 기간
5. 천재지변, 기타 특별한 사유가 발생하였을 때 : 그 기간
6. (삭제 2018. 12. 12.)
7. 회사에서 인정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때 : 2년 이내
8. 국외 유학을 하게 된 때 : 3년 이내(부득이한 경우 2년 범위 내 연장 가능)
9. (삭제 2020. 12. 21.)
10. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때 : 3년 이내(부득이한 경우 2년 범위 내 연장 가능)
11. 난임직원이 임신(인공수정, 시험관 시술 등)을 위하여 의사소견을 첨부 후 그에 따른 휴직을 요청할 때 : 자녀 1명당 1년 이내
12. 5년 이상 재직한 직원이 직무와 관련한 연구과제 수행 또는 자기계발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 때 : 1년 이내(재직기간 중 1회에 한함)

#### 제37조의2 【육아휴직】

- ① 회사는 조합원(남녀불문)이 만8세 이하(취학중인 경우 초등학교 2학년 이하)의 자녀를 양육(입양자녀 포함)하거나 여성 조합원이 임신 또는 출산하게 되어 육아휴직을 신청하는 때에는 휴직을 허가하여야 한다. (1회에 한해 분할 사용 가능)
- ② 제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 자녀 1인에 대하여 3년 이내로 한다.
- ③ 회사는 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

### 제37조의3 【가족돌봄휴직】

- ① 회사는 조합원이 사고, 질병, 노령 등으로 인하여 장기간의 요양을 요하는 조부모, 부모, 배우자, 자녀, 손자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 휴직을 신청하는 경우 이를 허용할 수 있다. 다만, 가족돌봄을 주는 것이 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 조합원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
- ② 제1항 단서에 따라 회사가 휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.
  1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
  2. 연장근로의 제한
  3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
  4. 그 밖에 회사 사정에 맞는 지원조치
- ③ 제1항의 규정에 의한 가족돌봄 휴직기간은 1년 이내(1회 30일 이상)로 하며, 재직기간 중 총 3년 이내(연간 90일까지만 근속기간 산입)로 한다.
- ④ 회사는 가족돌봄휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

### 제38조 【휴직기간의 처우】

- ① 휴직기간의 근속년수 포함여부는 관련규정에 따른다.
- ② 공상으로 인한 휴직자에 대하여는 보상규정에 정한 바에 따라 임금을 지급한다.
- ③ 제37조 제1호에 의한 휴직자에 대하여는 휴직발령 다음 달부터 1일에 휴직당시 연봉월액의 1%를 감액하여 지급하고, 연봉가급은 지급하지 아니한다.
- ④ 제3항 이외의 휴직자에 대하여는 관련규정에 따라 임금을 지급한다.
- ⑤ 휴직 중 사망자, 퇴직자의 평균임금 계산기간은 휴직 전 3개월로 한다.
- ⑥ 복직 후 1년 이내에 퇴직하는 경우의 평균임금 계산은 복직후의 평균임금과 휴직 전 평균임금을 비교하여 퇴직자에게 유리한 것을 적용한다.

### 제38조의2 【재직연수계산】

휴직기간은 근무연수에 산입한다. 다만, 아래 각호의 경우는 다음과 같다.

1. 제37조 제3, 10, 12호의 휴직기간은 근무연수에 산입하지 아니하며, 제3호에 있어서 무죄판결을 받은 경우에는 근무연수에 산입한다.
2. (삭제 2020. 12. 21.)
3. 제37조 제7, 8호의 휴직기간은 총 2년에 한하여 근무연수에 산입한다.
4. 제37조의3의 휴직기간은 연간 90일에 한하여 근무연수에 산입한다.

### 제39조 【복 직】

조합원은 제37조 제1호, 제9호 내지 제11호 및 제37조의2 ①항에 의한 휴직자는 7일 이내, 기타 각 호에 의한 휴직자는 휴직사유 종료 후 30일 이내 소속부서에 복직원을 제출하여야 하며, 회사는 단시일 내에 복직 시켜야 한다. 다만, 휴직기간 만료 후 정상적인 근무가 곤란한 경우 관련 규정에 따라 처리한다.

## 제4절 포상, 징계 및 해고

### 제40조 【포 상】

- ① 회사는 조합원 중 공적이 현저하다고 인정되는 자에 대하여 상별규정이 정하는 바에 따라 이를 포상한다.
- ② 근로자의 날에 노사화합에 현저한 공적이 있는 직원에 대하여 노사협의를 거쳐 포상을 추천할 수 있으며 회사는 인사위원회 심의를 거쳐 포상한다.

### 제41조 【징 계】

회사는 다음 각 호의 1의 경우를 제외하고는 징계할 수 없다.

1. 직무상 의무를 위반하거나 또는 직무에 태만하였을 때
2. 회사의 체면 또는 신용을 손상시켰을 때(단, 공익신고자 보호법에 따른 공익신고 행위는 예외로 한다.)
3. 회사의 기밀을 누설하거나 규율질서를 문란하게 하였을 때
4. 고의 또는 중대한 과실로 인하여 회사에 손해를 끼쳤을 때
5. 고의 또는 이유 없이 즉시 처리하여야 할 문서를 보류, 은닉, 폐기하여 회사 사무 처리에 지연을 초래케 하였을 때
6. 갑질 및 직장 내 괴롭힘 행위를 하였을 때

### 제42조 【징계심 의】

- ① 회사는 제41조의 이유로 조합원을 징계하고자 할 때에는 본인과 조합에 사전 통보하고, 반드시 인사위원회에 본인을 참석시켜 그 경위를 들어야 한다. 다만, 본인이 거부할 때에는 예외로 한다.
- ② 징계가 과중 또는 부당하다고 사료될 때에는 7일 이내에 상급위원회에 재심의를 요청할 수 있으며, 이 때 회사는 재심사하여 결과를 통보하여야 한다.
- ③ 회사는 조합원의 징계결과를 조합에 통보하며, 조합원의 징계에 관한 심의 시 본인이 요청하는 경우 조합은 대표자 1인을 참고인으로 선임하여 본인을 위하여 변호하고 참관하게 할 수 있다.

#### 제43조 【징계의 종류】

징계의 종류는 다음과 같다.

1. 견 책
2. 감 봉
3. 정 직
4. 해 임

#### 제44조 【해고사유】

① 회사는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 이외에는 해고하지 않는다.

다만, 수습직원에 대하여는 관련규정에 따른다.

1. 금고이상의 유죄판결이 확정되었을 때. 다만, 전임자 및 근로시간 면제자가 정당한 조합활동으로 인한 경우에는 예외로 할 수 있다.
  2. 무계결근이 계속 5일 이상에 이르거나, 월간누계 7일 이상에 이를 때
  3. 법률에 의하여 공민권이 정지 또는 박탈되었을 때
  4. 징계심의회에 의하여 해고가 결정되었을 때
  5. 신체의 고장 또는 정신이상으로 직무를 담당하지 못할 때
  6. 성년후견개시, 한정후견개시의 심판 또는 파산선고를 받았을 때
  7. 제39조에 따른 복직원을 제출하지 않았을 때
  8. 고의 또는 중과실로 중대한 채용비리를 일으켰을 때
  9. 기타 특히 정당한 이유가 있다고 노사쌍방이 인정할 때
- ② 업무와 관련하여 횡령, 배임 또는 금품수수로 징역이상의 형의 판결이 확정된 자는 별도의 징계절차 없이 해임할 수 있다.

#### 제45조 【해고의 예고 및 제한】

- ① 회사가 조합원을 해고하고자 할 때는 30일 이전에 본인과 조합에 서면 통보하여야 하며, 미통보 시에는 관련규정에 따라 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.
- ② 회사는 조합원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 해고할 수 없다.
  1. 업무상, 업무 외 부상 또는 질병으로 요양 중이거나 완치 후 3개월간
  2. 출산 전·후 휴가 중이거나 그 후 3개월간
  3. 조합활동을 이유로 구속, 수배중이거나 석방 후 3개월간
- ③ 조합원이 교통사고로 인하여 금고이상의 유죄 판결이 확정되었으나 집행유예를 받아 근무가 가능할 때에는 제44조를 적용하지 아니할 수 있다. 단, 음주로 인한 교통사고의 경우에는 예외로 한다.

#### 제46조 【부당징계 및 해고】

회사의 부당노동행위로 불이익을 받은 조합원이 노동위원회 또는 법원의 판결에 의해 부당노동행위로 판명되었을 시 회사는 즉각 다음의 조치를 취하여야 한다.

1. 판정서 혹은 결정서 접수 당일부로 징계무효 처분한다.
2. 임금 미지급분에 대해서는 출근 시 당연히 받았을 임금을 보상하여야 하며 소송에 수반된 제경비를 지급하여야 한다.
3. 관련행위자는 징계위원회에 회부한다.
4. 회사가 해당기관의 판정에 불복하여 재심을 청구하거나 행정소송을 제기하더라도 일단 초심결정에 따라 출근정지 해제 또는 복직조치를 취하여야 하며 제2호를 시행하여야 한다.
5. 해고의 정당성 여부에 관하여 노동조합 및 노동관계조정법 제82조 및 제84조의 규정에 의하여 노동위원회에 구제신청이 계류 중에 있는 자는 그 다툼이 끝날 때까지 회사 직원 및 조합원으로서의 제반자격을 유지하는 것으로 간주한다.

## 제5절 교육 훈련

### 제47조 【교육훈련】

- ① 회사는 사업의 특수성 기타 업무수행에 필요한 기술, 기능 및 지식을 연마시키기 위한 교육 시설을 충분히 확보하여야 한다.
- ② 회사는 각종 조합원과 관련된 교육계획이 확정되면 우선적으로 조합에 통보하여야 한다.

### 제48조 【교육 중 대우】

회사는 재직 조합원의 교육 중 부여직무의 변경을 행하지 아니한다.

### 제49조 【교육 중 신분보장】

회사는 각종 교육을 통하여 업무능률과 종업원의 자질향상을 도모하여 생산성 증진에 이바지하도록 유도하고 규정에 의하지 아니하고는 교육으로 인한 피교육자의 신분상 불이익한 조치를 행하지 아니한다.

### 제50조 【자격증 보수교육】

회사는 관련법에 의거 자격증 소지자가 국가에서 시행하는 국내보수 교육을 받을 시 보수교육비를 지급하고, 출장(여비불지급)으로 인정한다.

### 제51조 【노조교육】

- ① 회사는 신입사원에 대하여 노동조합에 대한 이해교육 및 기타 자질 교육을 실시할 수 있는 시간을 할애할 수 있다. 다만, 강사는 조합이 추천하는 조합간부를 우선적으로 초빙하여야 하며, 필요한 경우에는 조합과 협의하여 외부 및 내부 강사를 초빙할 수 있다.
- ② 회사는 노동조합이 주관하는 조합원에 대한 교육을 연 4회(1회당 2시간 이내) 배정하며, 반기별 4시간까지 통합 운영할 수 있다. 다만, 사용 시기는 노사가 협의하여 결정한다.

## 제4장 근로시간, 휴일 및 휴가

### 제52조 【근로조건】

근로조건은 회사와 조합이 대등한 입장에서 상호 협의하여 결정한다.

### 제53조 【근로조건의 명시】

회사는 근로계약 체결 시 근로자에 대하여 임금, 근로시간, 기타의 근로조건을 명시하여야 한다.

### 제54조 【근로시간】

근로시간이라 함은 실제의 노동시간 및 회사의 지휘·감독 하에 있는 시간을 말한다.

- ① 통상근무자의 근로시간은 1일에 8시간, 1주 40시간 주5일 근무를 원칙으로 한다. 다만, 유연근무제와 관련된 사항은 따로 정한다.
- ② 1주는 월요일부터 일요일까지로 한다.

### 제55조 【연장근로 및 휴일근로】

- ① 회사는 조합원에게 연장근로와 휴일근로 및 야간근로를 시킬 경우 조합과 사전 협의하여야 한다. 다만, 1주(7일) 40시간의 소정근로시간을 초과하는 연장근로 및 휴일근로는 주 12시간을 한도로 한다.
- ② 연장근로, 휴일근로 및 야간근로에 대한 보상은 직원연봉규정에 따른다.
- ③ 통상근무 후 익일까지 근무한 자에 대하여는 그날을 유급으로 쉬게 한다.
- ④ 임산부와 18세미만자를 오후10시부터 오전6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다.

### 제56조 【근무형태의 변경】

회사는 조합원의 근무형태를 변경할 시 조합과 사전 협의하여야 한다.

### 제57조 【유급휴일】

회사는 다음에 해당하는 날을 유급휴일로 한다.

1. 관공서의 공휴일에 관한 규정에서 정한 공휴일
2. 근로자의 날
3. 회사창립기념일(4월 첫 번째 금요일)
4. 노조창립기념일(10월 네 번째 금요일)
5. 기타 정부 또는 회사가 정하는 임시휴일

### 제58조 【선택적 보상휴가제】

회사는 연장근로 또는 휴일에 근무한 조합원에게는 수당지급을 원칙으로 하되, 연장·휴일·야간근무에 대하여 부득이한 경우 수당을 지급하는 것에 갈음하여 해당 시간의 150% 이상 익일 또는 다른 정상근무일에 대체휴무를 줄 수 있다.

### 제59조 【연차휴가】

회사는 조합원에게 다음과 같이 연차휴가를 준다.

1. 회사는 조합원 중 연간 8할 이상 출근자에 대하여 15일의 유급휴가를 준다.
2. 회사는 계속근로연수가 1년 미만인 조합원 또는 1년간 8할미만 출근한 조합원에 대하여는 1월간 개근 시 1일의 유급휴가를 준다.
3. (삭제 2018. 12. 12.)
4. 3년 이상 근속한 조합원에 대하여는 제1호의 휴가에 최초 1년을 초과하는 근속년수 매2년마다 1일을 가산한 유급휴가를 준다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.
5. 회사는 제1호 내지 제4호에 의한 휴가를 조합원의 청구가 있는 시기에 주어야 한다. 다만, 조합원이 청구한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
6. 조합원의 업무상 부상 또는 질병으로 인한 휴직, 취업규칙에 정한 휴가기간은 출근한 것으로 본다.

7. 연차휴가는 최대 3년까지 이월·저축하여 사용할 수 있으며, 최대 3년의 저축가능기간 이내에 사용하지 아니한 저축연차휴가는 순차적으로 소멸된다. 다만, 회사의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.
8. 연차휴가의 계산기간은 개별 입사일을 기준으로 매년 만 1년이 되는 날까지로 한다.
9. 회사는 제1호 및 제4호 연차휴가에 대하여 조합원에게 연차휴가의 사용을 촉진, 의무사용토록 할 수 있으며, 그럼에도 불구하고 이를 사용하지 아니한 경우, 회사는 그 미사용 휴가에 대하여 보상할 의무를 지지 아니한다.
10. 연차휴가는 반일단위(09시~14시, 14시~18시)를 분리하여 사용할 수 있으며, 반일 연차휴가 2회는 연차휴가 1일로 계상한다.
11. 해당 연차휴가 계산기간 내의 남은 연차휴가일수를 초과하는 휴가사유가 발생한 경우에는 다음 연차휴가 계산기간 내의 연차휴가일수를 미리 사용할 수 있다. 다만, 미리 사용할 수 있는 연차휴가일수는 다음 연차휴가 계산기간 내의 연차휴가 일수의 2분의 1이내로 하며, 1일미만은 절사한다.

#### 제59조의2 【장기휴가 보장】

회사는 조합원이 연차휴가 등을 활용하여 10일 이상 연속된 휴가 사용을 신청한 경우에는 업무 수행에 특별한 지장이 없으면 이를 승인하여야 한다.

#### 제60조 【경조휴가 및 특별유급휴가】

회사는 조합원이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 소정기일의 유급휴가를

준다. 다만, 휴가를 실시함에 있어 왕복소요일수를 가산할 수 있다.

### 1. 경조휴가

구 분		일 수
결혼	본인	5
	자녀	1
출산	배우자	10
사망	배우자	5
	본인 및 배우자의 부모	5
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3
	자녀와 그 자녀의 배우자	3
	본인 및 배우자의 형제·자매	1
입양	본인	20

단, 입양은 입양축진 및 절차에 관한 특례법에 따른 입양에 한정한다.

### 2. 특별휴가

- 가. 수·화재 기타 중대한 재해를 당하였을 때 : 5일 이내
- 나. 전염병, 기타에 의하여 교통을 차단당하였을 때 : 관의 지시 또는 증명하는 기간
- 다. 병무소집 시 : 소집기간
- 라. 특별한 사정에 의하여 회사에서 인정하였을 때 : 인정기간
- 마. 포상을 받았을 때 : 특등급 2일, 1등급 및 2등급 1일
- 바. 산업안전보건법에 따른 건강진단 또는 국민건강보험법에 따른 건강검진을 받을 때 : 그 기간(재검진 포함)
- 사. 학교행사, 병원진료 등 자녀(고등학교 이하) 돌봄이 필요한 경우 : 연간 2일(자녀가 3명 이상일 경우 3일)
- 아. 혈액관리법에 따라 헌혈에 참가할 때 : 연간 2일 이내

3. 질병휴가 : 연간누계 60일 이내의 질병휴가를 부여하되 휴가일수 산정은 연차휴가 계산 기간에 따른다. 다만, 업무상 질병·부상인 경우에는 연간

누계 180일 부여

4. 한국방송통신대학교에 재학 중인 조합원이 한국방송통신대학교 설치령에 따른 출석 수업에 참석할 때 : 연차휴가 일수를 초과하는 출석 수업기간
5. 회사는 조합원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 난임치료휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며(최초 1일은 유급), 난임치료휴가를 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

**제61조 【결근·휴가일수의 산정】**

- ① 결근기간중의 휴일은 결근일수로 간주한다.
- ② 휴가기간 중의 휴일은 휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만, 30일 이상 계속되는 휴가의 경우에는 그러하지 아니한다.

**제62조 【출산전·후 및 유산·사산휴가】**

- ① 회사는 임신 중인 여자 조합원에 대하여 출산 전·후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 보호휴가를 주어야 한다. 다만, 보호휴가는 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상 확보되도록 한다.
- ② 회사는 임신 중인 여성 조합원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 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 출산 전·후 휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
  3. 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
- ③ 유산 또는 사산한 조합원에게 다음 각 호에 정하는 기준으로 유산·사산휴가를 주어야 한다. 다만 인공임신중절수술(모자보건법 관련 규정)

의한 경우 제외)유산의 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 임신 11주 이내인 경우 : 5일
  2. 임신 12주 이상 15주 이내인 경우 : 10일
  3. 임신 16주 이상 21주 이내인 경우 : 30일
  4. 임신 22주 이상 27주 이내인 경우 : 60일
  5. 임신기간 28주 이상 : 90일
- ④ 제1항의 규정에 의한 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다.

#### 제63조 【보건휴가】

- ① 회사는 여성조합원이 청구하는 때에는 월 1일의 생리휴가(무급)를 주어야 한다.
- ② 회사는 임신한 여성조합원이 청구하는 때에는 다음 각 호와 같이 태아검진 휴가(유급)를 주어야 한다.
  1. 임신 28주까지 : 4주마다 1회
  2. 임신 29주에서 36주까지 : 2주마다 1회
  3. 임신 37주 이후 : 1주마다 1회

#### 제63조의2 【가족돌봄휴가】

- ① 직원이 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위하여 필요한 경우 회사의 승인을 받아 휴가(이하 '가족돌봄휴가'라 한다)를 사용할 수 있다.
- ② 가족돌봄휴가는 연간 10일 이내로 사용할 수 있으며, 무급으로 한다.
- ③ 회사는 가족돌봄휴가를 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

#### 제63조의3 【육아시간】

만 5세 이하의 자녀를 둔 조합원은 24개월 범위 내에서 1일 최대 2시간의 육아시간을 받을 수 있다.

## 제5장 임 금

### 제64조 【임금의 원칙】

- ① 회사는 표준생계비를 기준으로 물가변동에 따라 매1년 단위의 임금 인상을 통하여 실질임금수준 확보에 최선을 다한다.
- ② 조합원과 관련되는 임금에 관한 사항의 변경은 사전에 조합과 합의를 거쳐 결정한다. 다만, 조합원의 임금에 영향을 미치는 부분에 대해서는 원칙적으로 기득권을 보장한다.
- ③ 임금 및 복리후생에 관한 예산의 편성은 사전 조합과 협의하여 결정한다.
- ④ 조합원의 임금인상은 매년 단체교섭을 통하여 결정한다. 다만, 인상내역은 별도의 임금 협약서에 의하며, 임금교섭이 지연될 때에는 소급 적용한다.

### 제65조 【임금의 정의】

임금은 노동력의 대가로 조합원에게 지급하는 일체의 금품을 말한다.

### 제66조 【통상임금의 정의】

통상임금이란 직원에게 정기적·일률적·고정적으로 소정근로에 대하여 지급하기로 정하여진 임금을 말하며, 내부평가급을 포함한다.

### 제67조 【평균임금의 정의 및 범위】

- ① 평균임금이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 지급된 임금총액을 월 평균한 금액을 말한다. 다만, 월평균 임금이 통상 임금 보다 낮을 경우에는 통상임금을 월평균임금으로 한다.
- ② 퇴직금 산정을 위한 평균임금의 범위는 다음과 같다.
  1. 연봉월액
  2. 직무급
  3. 연봉가급 : 기술수당, 자격선임수당, 근무환경수당
  4. 연봉외수당 : 연장근로수당·휴일근로수당·야간근로수당, 연차휴가보상금
  5. 성과연봉

#### 제68조 【임금지급】

회사는 조합원의 임금을 매월 25일에 통화로 전액 본인에게 지급한다.  
다만, 지급일이 휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

#### 제69조 【비상시 임금지불】

회사는 다음 각 호의 1의 경우에는 지불기일전이라도 임금을 청구하였을 때에는 기왕의 근로에 대한 임금을 지불한다.

1. 본인 또는 배우자의 출산
2. 본인 또는 부양가족이 부상, 질병 등으로 전지요양을 요할 시
3. 동거가족 및 직계존비속이 사망하였을 시
4. 본인 및 자녀의 결혼
5. 자녀 교육비로 소요될 시
6. 천재지변 기타 돌발적인 사고가 발생하여 노사쌍방이 필요하다고 인정하는 경우

#### 제70조 【결근】

결근자에 대한 임금은 다음과 같이 지급한다.

1. 질병이외의 사유로 인한 30일 이내의 유계결근자에 대하여는 1일에 연봉월액의 1%를 감액하고, 10일을 초과하는 결근일수에 대하여는 연봉가급도 지급하지 아니한다.
2. 질병으로 인한 90일 이내의 유계결근자에 대하여는 1일에 연봉월액 1%를 감액한다.
3. 무계결근자의 결근일수에 대하여는 임금을 지급하지 아니한다.

**제71조 【임금 중에서 공제】**

임금 중 다음 각 호에 해당하는 것 이외에는 임의 공제할 수 없다.

1. 근로소득세, 지방소득세
2. 조합비 및 조합결의에 의한 의무금
3. 법정보험료 (건강보험료, 국민연금, 고용보험료 등)
4. 회사대부금(주택자금, 학자금, 소액대부금 등)
5. 기타 노사가 합의한 것

**제72조 【휴업지불】**

회사는 회사의 귀책사유로 휴업하는 기간에는 근로기준법에 따라 휴업수당을 지급한다.

**제73조 【성과연봉】**

- ① 회사는 내부경영평가 성과급을 연 4회 정기적으로 지급한다.
- ② 회사는 사업소별 차등지급 시 조합과 사전 협의한다.

**제74조 【퇴직금】**

- ① 회사는 만 1년 이상 근속하고 퇴직한 조합원에 대하여는 직원연봉규정에 따라 퇴직금을 지급한다.
- ② 근속년수는 한아공영 입사자는 한아공영 입사일로부터, 한전보수공단 입사자는 한전보수공단 입사일로부터, 한국중공업 입사자는 한국중공업 시설본부 입사일로부터 근속년수를 인정한다.

**제75조 【퇴직금 적립】**

- ① 회사는 조합원을 수익자로 하는 퇴직연금에 가입할 수 있다.
- ② 퇴직금 지급보장을 위한 사외적립 및 퇴직연금 등에 대하여는 조합과 협의한다.
- ③ 적립퇴직금은 조합의 동의 없이 타 용도에 전용될 수 없다.

제76조 【명예퇴직】

- ① 전 조합원은 명예퇴직 할 수 있다.
- ② 명예퇴직할 수 있는 자의 자격요건은 다음 각 호와 같으며 정년 잔여기간이 1년 이상인 자로 한다.
  - 1. 20년 이상 근속자
  - 2. (삭제 2017. 12. 5)
- ③ 명예퇴직금의 지급기준은 직원연봉규정에 따른다.
- ④ 명예퇴직자가 명예퇴직 후 3년이 경과하기 전에 동종 경쟁업체에 취업한 경우에는 즉시 명예퇴직금 등 추가지급액을 반환하여야 하며, 회사는 일반퇴직으로 전환한다.

## 제6장 복 지 후 생

### 제77조 【선택적 복리후생제도】

회사는 조합원의 복지만족도 제고를 위하여 선택적 복리후생제도를 시행한다.

### 제78조 【복지후생시설】

회사는 조합원의 복지를 위하여 본사 및 사업소에 식당, 도서실, 휴게실, 탈의실, 목욕탕, 하계휴양소, 체육오락시설, 사택(기숙사), 기타 필요시설 등 후생시설을 마련한다. 다만, 전력그룹사 및 기타의 시설을 이용하는 것으로 대신할 수 있다.

### 제79조 【복지사업】

회사는 조합이 조합원을 위한 복지사업을 운영함에 있어 제반편의를 제공할 수 있다.

### 제80조 【피 복】

회사는 사규에 의한 피복 및 기타 대여품을 정기적으로 지급하여야 한다. 다만, 사양 및 품질 변경 시는 노사협의로 결정한다.

### 제81조 【교통편의 제공】

회사는 다음과 같이 교통편의를 제공한다.

1. 회사는 조합원의 교통편의를 위하여 통근버스를 운행하며, 운행노선은 조합과 사전 협의 하에 결정한다.
2. (삭제 2018. 12. 12)
3. 조합이 자체행사, 교육 등으로 교통편의를 요청할 시 차량을 지원한다.

**제82조 【체육대회 및 수련회】**

회사는 연 2회 조합원의 체력단련을 위하여 체육대회 또는 수련회를 실시한다.

**제83조 【동호회 활동】**

- ① 회사는 동호회 활동의 활성화를 위하여 등록된 동호회에 한하여 활동보조비를 지원할 수 있다.
- ② 회사는 건전한 동호회 활동의 활성화를 위하여 연간 예산범위 내에서 동호회 활동을 지원한다.

**제84조 【경조금】**

- ① 회사는 조합원의 경조사항에 대하여 경조금을 지급한다.
- ② 경조금은 회사비용예산으로 지급하되 부득이할 경우 사내근로복지기금 협의회의 결정에 따라 사내근로복지기금에서 지급할 수 있다.

**제85조 【주택자금 대부】**

- ① 회사는 무주택 조합원의 주거안정 및 복리후생 지원을 위하여 주택자금을 대부할 수 있다.
- ② 주택자금 대부에 관한 사항은 노사협의 하에 정한다.

**제86조 【사내근로복지기금】**

회사는 조합원의 복지증진을 위하여, 근로복지기본법에 따라 매년 세전이익의 5%를 기준으로 기금협의회에서 협의, 결정하여 출연한다.

**제87조 【근무환경 개선】**

회사는 근무환경개선에 필요한 예산을 확보하여 점진적으로 조합원의 근무환경 개선에 최선을 다한다.

**제88조 【체련의 날】**

회사는 종업원의 체력증진을 위하여 매월 1회 체련의 날 행사를 실시한다.

**제89조 【한전KPS 동우회 활성화】**

회사와 조합은 한전KPS 동우회 활성화를 위해 공동 노력한다.

**제90조 【복지정책】**

회사는 조합원의 복지정책에 관한 다음 사항은 조합과 사전 협의하여 결정한다. 다만, 기시행중인 복지제도의 불이익한 변경에 대하여는 조합과 사전에 합의하여야 한다.

1. 복지비 예산편성에 관한 사항
2. 복지비 운영에 관한 사항
3. 복지제도 신설, 변경에 관한 사항
4. 주거안정 지원에 관한 사항
5. 복지후생시설의 처분에 관한 사항

# 제7장 안전보건 및 재해보상

## 제1절 안전 보건

### 제91조 【안전 및 보건관리】

회사는 관계법령이 정하는 바에 따라 조합원의 안전관리와 보건향상에 노력 하여야 한다.

### 제92조 【산업안전보건위원회】

- ① 회사는 안전보건에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 노사 동수로 구성되는 안전보건위원회를 설치·운영한다.
- ② 산업안전보건위원회의 설치, 운영에 관한 사항은 별도 규정에 따른다.
- ③ 안전보건위원회의 위원장은 3월마다 정기회의를 개최하여야 하며 필요하다고 인정될 때에는 임시회의를 개최할 수 있다.
- ④ 회의는 근로자 위원과 사용자 위원 각각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

### 제93조 【안전·보건관리자 선임】

회사는 산업안전보건법에서 규정된 안전보건관리책임자와 유자격 안전관리자, 보건관리자를 선임하여야 한다. 다만, 보건관리자가 없는 사업장의 보건관리 업무는 보건관리대행기관에 위탁할 수 있다.

### 제93조의2 【명예산업안전감독관】

- ① 회사는 관계 법령이 정하는 바에 따라 명예산업안전감독관의 직무수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니된다.
- ② 안전보건진단 및 작업환경측정에 참여하여 신뢰도 확보 및 실질적인 개선이 이루어질 수 있도록 하여야 한다.
- ③ 회사는 명예산업안전감독관의 산업안전보건활동을 보장하고 그 시간을 근무한 것으로 간주하여야 한다.
- ④ 다른 사업장에서 공사를 위한 파견으로 조합원이 근무할 경우 파견자 소속 명예산업안전감독관이 산업안전보건에 관한 사항으로 활동할 수 있다.

#### 제94조 【안전, 보건교육】

회사는 조합원에 대하여 관계법령이 정하는 바에 따라 안전·보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.

1. 회사는 조합원에 대한 안전보건교육을 근무시간 내에 시행함을 원칙으로 한다.
2. 회사는 안전보건교육에 산업안전보건위원이 참여할 수 있도록 적극 협조한다.

#### 제95조 【안전보건진단 및 작업환경 측정】

회사는 정기 또는 수시로 사업장의 안전보건 진단과 작업환경 측정을 실시하고 근로자 대표의 요청 시 산업안전보건법에 따라 근로자 대표를 참여시켜야 하며, 업무상 재해 방지를 위해 최선을 다한다.

#### 제96조 【작업중지등】

- ① 회사는 산업재해발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 조합원을 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 행한 후 작업을 재개하여야 한다.
- ② 조합원은 산업재해발생의 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피한 때에는 지체없이 이를 직상급자에게 보고하고 직상급자는 이에 대한 적절한 조치를 취하여야 한다.
- ③ 산업재해발생의 급박한 위험이 있다고 믿을만한 합리적인 근거가 있는 때에는 제2항의 규정에 의한 작업을 중지하고 대피한 조합원에 대하여 이를 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니된다.
- ④ 작업중지 해제 시 산업안전보건위원회의 동의를 거쳐 안전이 확보된 객관적 근거에 의거하여 작업을 재개하여야 한다.

### 제97조 【사고조사】

- ① 회사의 업무수행 중 발생한 직원의 사망 등 중대재해에 대하여 노사가 합동으로 조사반을 편성하며, 사고조사 및 대응 등은 산업안전보건 위원회에서 심의·의결한다.
- ② 전력설비계통의 중대한 사고로 회사의 신뢰에 악영향이 우려되는 경우 노사가 합동으로 조사반을 편성하여 사고조사 및 대응 등 제반 활동을 수행할 수 있다.

### 제98조 【건강관리실 설치】

회사는 각 사업장 내에 건강관리실을 설치 운영하고 보건관리자를 두며, 응급조치를 할 수 있는 의료시설과 의약품을 비치한다. 다만, 미설치된 사업장은 전력그룹사의 시설을 이용하는 것으로 대신할 수 있다.

### 제99조 【건강진단】

회사는 정기적으로 조합원에게 다음 각 호와 같이 건강진단을 실시하여 건강유지에 필요한 조치를 취하여야 한다.

1. 근로자 정기건강진단은 산업안전보건법 제43조(건강진단)에 따라 실시한다.
2. 정기건강진단 결과는 즉시 개별 조합원에게 통보하고 기존업무의 계속 수행으로 병세악화의 우려가 있는 조합원에 대하여는 경미한 작업으로 배치전환하고, 근무시간 단축 등 필요한 조치를 취하며 임금은 종전과 같이 지급한다.
3. 회사는 제2호의 해당 조합원이 건강을 회복할 시는 지체없이 원직에 복귀시킨다.
4. 업무상 질병에 대한 판정에 이의가 있을 시 조합은 재진을 요청할 수 있으며, 이 경우 회사는 당사자 및 조합이 재진에 참여할 수 있도록 하여야 한다.
5. 회사는 조합원의 건강유지를 위하여 법정예방접종을 실시한다.
6. 회사는 중대재해 발생 사업장, 고충처리 대상자, 직장 내 괴롭힘 등 조합원의 심리상태를 파악하고, 건전한 여가 활동 지원을 위하여 직원 스트레스 완화 프로그램 및 건강증진 프로그램을 시행한다.

## 제99조의2 【직장 내 괴롭힘의 금지】

직장 내 괴롭힘 발생 시 회사는 관련 규정 및 관계 법령에 따라 조치한다.

## 제100조 【업무상 재해 인정】

회사는 다음 각 호의 1의 사유로 발생한 질병 및 재해에 대하여는 업무상 재해로 인정하여 관계법령에 따라 보상받을 수 있도록 한다. 다만, 업무상 재해의 인정기준은 근로복지공단 판정결과에 따른다.

1. 조합원이 각종 건강진단결과 신체 및 정신결함(VDT증후군 포함)이 발견되었을 때
2. 조합원이 휴게시간 중 사업장 또는 관련 사업장에서 발생한 재해와 출퇴근시간에 발생한 재해
3. 돌발작업 등 회사의 요청으로 자가운전 및 동승하여 출퇴근하는 도중 발생한 교통사고로 인한 재해
4. 과로의 누적으로 인한 질병 재해 시
5. 회사가 주관하거나 지시에 따라 참여한 행사 및 교육 중 발생하는 재해

## 제101조 【안전보호장구 지급】

회사는 작업조건에 적합한 안전보호장구를 조합원에게 지급하여야 한다.

## 제2절 재 해 보 상

### 제102조 【재해보상】

- ① 조합원이 회사업무 수행 중 재해를 당하였을 시 다음과 같이 재해보상을 한다.
1. 업무상 사망, 부상 또는 질병자에 대한 재해보상은 산업재해보상 보험법에 정한 바에 따른다.
  2. 휴업급여는 산업재해보상보험법에 정한 바에 따라 지급한다.
  3. 조합원이 부상을 당하여 종전의 작업은 불가능하나 다른 종류의 작업은 가능하다고 의사가 인정하는 경우에는 조합원이 원하는 타 작업에 종전 임금으로 계속 근무할 수 있다.
- ② 노조전임자 및 근로시간면제자가 정당한 조합활동 중 재해를 당하였을 때는 제1항에 정하는 바에 따른다.

### 제103조 【조합원의 특칙】

회사는 조합원이 회사업무와 관련하여 부득이한 사건·사고로 인하여 피의자로 된 경우 보상규정에서 정한 임금을 지급하며, 회사는 모든 별과금의 변상 및 형사합의금, 관련 규정에 따른 변호비(구속적부심사 포함)를 부담한다.

### 제104조 【산재보험 등 가입】

회사는 조합원이 업무상 사유로 인해 부상, 질병, 신체상 장애를 입거나 사망하였을 경우 재해보상을 위해 산재보험에 가입한다.

## 제8장 경 영

### 제105조 【경 영】

- ① 회사와 조합은 회사의 발전을 위해서는 경영자립기반 확립과 경영 자율성을 확보함이 필수적이라는데 인식을 같이 하며, 이를 위하여 상호간에 신의성실의 원칙에 입각하여 최대한으로 노력한다.
- ② 회사는 공개경영이 회사의 건전한 발전에 필수적임을 인식하고 조합에 경영과 관련된 각종 정보와 자료를 제공한다.
- ③ 회사와 조합은 예산 운영계획 수립에 관한 사항을 협의한다.

### 제105조의2 【노동자의 경영참여】

회사와 노동조합은 법률개정 및 정부정책 추진 결과에 따라 노동이사제 도입 등 근로자 경영참여 확대를 위해 적극 노력한다.

### 제106조 【사회적 책무】

회사와 조합은 기업이 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써 전 직원이 보람과 긍지를 느끼며 일하고 국민들로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 최선의 노력을 다한다.

## 제9장 노 사 협 의 회

### 제107조 【노사협의회 구성 및 운영】

회사와 조합은 노사공동의 이익증진과 노사협조에 관한 사항을 협의하기 위하여 회사에 노사협의회를 두며, 이의 구성 및 운영은 노사협의회 규정에 따른다. 다만, 노사협의회규정의 제정 및 개폐는 노사협의회회의 의결을 거쳐야 한다.

### 제108조 【협의사항】

노사협의회는 다음 각 호의 사항에 관하여 협의한다.

1. 생산성 향상과 성과배분
2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
3. 근로자의 고충처리
4. 안전·보건 기타 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
5. 인사·노무관리의 제도개선
6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
7. 작업 및 휴게시간의 운용
8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도개선
9. 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선
10. 작업수칙의 제정 또는 개정
11. 종업원지주제 기타 근로자의 재산형성에 관한 지원
12. 근로자의 복지증진
13. 직무발명과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
16. 기타 노사협조에 관한 사항

**제109조 【보고사항】**

회사는 정기회의에 다음 각 호의 1에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고, 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 계획 대 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항
4. 기업의 경제적·재정적 사항
5. 협의회에서 보고하도록 합의된 사항

**제110조 【의결사항】**

회사는 다음 각 호의 1에 해당하는 사항에 관하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내근로복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

**제111조 【의결사항 이행】**

회사와 조합은 노사협의회에서 결정된 사항에 대해 단체협약에 준하여 성실히 이행토록 한다.

**제112조 【간사선임】**

회사와 조합은 협의위원 중 간사 1인을 각각 두어 회의 사전준비 및 회의록 작성 등 사후 조치를 취한다.

## 제10장 단 체 교 섭

### 제113조 【단체교섭의 원칙】

단체교섭은 평화적으로 행하여야 하며, 정당한 이유 없이 상대방의 교섭 요구를 거부 또는 해태할 수 없다.

### 제114조 【교섭대상】

단체교섭 내용은 다음과 같다.

1. 조합원의 근로조건, 임금 기타 처우에 관한 사항
2. 단체협약 체결 및 개정에 관한 사항
3. 노동조합 활동에 관한 사항
4. 기타 교섭에 해당하는 사항

### 제115조 【교섭절차】

- ① 단체교섭을 하고자 할 경우에는 늦어도 10일 전에 일시, 장소, 교섭위원 명단, 목적사항을 문서로써 요구하여야 한다. 다만, 긴급을 요할 때는 예외로 할 수 있다. 특별한 사정으로 일시를 연기할 때에는 연기사유와 함께 연기일시를 통보하여야 한다.
- ② 교섭회의를 효율적으로 운영하기 위하여 실무위원을 둘 수 있다.

### 제116조 【교섭위원 구성】

- ① 교섭위원은 노사 각각 9명으로 구성하며, 양쪽 대표자는 대표위원이 된다.
- ② 조합과 회사는 필요한 경우 2인 이내의 교체위원을 둘 수 있다.

### 제117조 【대표위원 의무 참석】

쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석하여야 하며, 특별한 사정으로 불참할 때에는 대리 대표위원에게 결정권을 부여하여야 한다.

**제118조 【교섭 및 체결권한 위임】**

- ① 회사와 조합은 단체교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임할 수 있으며 이 경우 교섭사항과 권한범위를 정하여 위임하여야 한다.
- ② 단체교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 다음 각 호의 사항을 포함하여 상대방에게 통보하여야 한다.
  1. 위임을 받은 자의 성명(위임을 받은 자가 단체인 경우에는 그 명칭 및 대표자의 성명)
  2. 교섭사항과 권한범위 등 위임의 내용

**제119조 【협약체결 및 효력발생】**

단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 쌍방 대표위원이 서명·날인함으로써 효력을 발생한다.

**제120조 【간사선임】**

회사와 조합은 교섭위원 중 간사 1인을 각각 두어 회의의 사전준비 및 회의록 작성 등 사후조치를 취하도록 한다.

**제120조의2 【회의록 작성 및 유지】**

노사 양측의 간사는 매 교섭 시 교섭회의록을 작성하며, 회의 종료 후 노사 간사가 각 1부씩 보관한다.

**제121조 【평화의 의무】**

회사와 조합은 노사협의회와 단체교섭을 통하여 상호간 분쟁사항을 평화적으로 해결하도록 노력하며, 쟁의 중일지라도 어느 일방이 단체교섭을 요청하였을 경우 거부하여서는 아니된다.

**제122조 【비밀보장】**

회사와 조합은 단체교섭 또는 노사협의회에서 지득한 사항 중 기밀에 속하는 부문은 누설하지 않는다.

제123조 【단체협약의 해석】

- ① 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 회사와 조합 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방이 합의하여 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
- ② 제1항에 의하여 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 갖는다.

## 제11장 노 동 쟁 의

### 제124조 【일반원칙】

- ① 회사와 조합은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다한다.
- ② 노동쟁의에 관한 일반원칙은 노동조합 및 노동관계조정법에 따른다.

### 제125조 【조정신청】

회사와 조합이 성의를 다하여 교섭에 임하였음에도 불구하고 상호 의견의 불일치로 더 이상 타협이 어렵다고 인정될 때에는 노사 어느 일방은 노동쟁의가 발생하였음을 서면으로 상대방에게 통보한 후 노동위원회에 조정을 신청할 수 있다.

### 제126조 【시설이용】

- ① 조합은 쟁의행위 중 조합원의 정상적인 일상활동을 유지케 하기 위하여 회사의 시설물 및 복리후생시설을 이용할 경우 사전 회사에 통보하여야 한다. 다만, 조합은 쟁의 중이라 할지라도 이 협약이 정하는 절차에 따라 평소의 범위와 상태로 시설을 계속 사용할 수 있다.
- ② 회사는 정당한 쟁의행위로 인하여 손해를 받은 경우에 조합 또는 조합원에 대하여 손해배상을 청구할 수 없다.

### 제127조 【비상시 조치】

조합은 쟁의행위 중이라도 천재지변이나 중대한 재해발생 및 전력수급 제1호 비상 발호 시(부하조절이 필요한 긴급상황이라고 판단될 때 또는 광역정전 발생 시) 쟁의행위를 일시 중단하고 비상사태에 대처하여야 한다.

제128조 【쟁의행위 중 신분보장】

- ① 회사는 정당한 쟁의행위로 중단된 업무를 위하여 채용 또는 대체근무를 시킬 수 없다.
- ② 회사는 노동쟁의 및 정당한 쟁의행위에 대한 어떠한 간섭이나 방해를 할 수 없다.
- ③ 회사는 정당한 쟁의행위를 이유로 그 조합원을 해고하거나 인사조치 등 기타 불이익한 처우를 할 수 없다.

제129조 【필수유지업무제도】

필수유지업무제도의 원활한 운영에 관한 사항은 노사가 별도로 체결한 필수유지업무협정에 따른다.

## 제12장 남녀평등 및 여성보호

### 제130조 【남녀평등 및 여성보호】

- ① 회사는 헌법의 평등이념과 남녀고용평등과 일, 가정 양립 지원에 관한 법률 등에 따라 고용과 모든 노동조건에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 성별에 의한 차별없이 그 능력을 직장 생활에서 최대한 발휘할 수 있도록 보장하여야 한다.
- ② 조합과 회사는 남녀평등을 달성하기 위한 다양한 제도도입을 위해 노력한다.
- ③ 회사는 임신 중인 여성조합원의 경우 야간 근로 및 휴일근로를 시켜서는 아니된다. 다만 법에서 정한 요건을 갖춘 경우에는 예외로 한다.

### 제131조 【모집과 채용에서의 평등】

- ① 회사는 직원의 모집 및 채용에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.
- ② 회사는 직원 모집, 채용함에 있어서 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모, 키, 체중 등의 신체적조건, 미혼조건 그밖에 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니된다.

### 제132조 【교육, 배치, 승진 등의 평등】

회사는 조합원의 교육, 배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

### 제133조 【정년, 퇴직, 해고의 차별금지】

- ① 회사는 직원의 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.
- ② 회사는 여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하거나 이를 이유로 한 퇴직을 강요할 수 없다.

제134조 【직장 내 성희롱의 금지와 예방】

- ① 회사는 직장 내 성희롱을 금지하여 조합원이 이로 인한 고용상의 불이익과 성적 굴욕감을 느끼지 않고 안전한 환경에서 일할 수 있도록 해야 한다.
- ② 회사와 조합은 성희롱 고발장구를 개설하고 담당자를 두며, 신고가 접수될 경우 회사는 가해자로부터 피해자를 보호하고 조사 시 피해자의 발언에 대한 모든 비밀을 지킬 의무를 진다.
- ③ 회사는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그밖에 이에 준한 조치를 하여야 한다.
- ④ 회사는 직장 내 성희롱에 관련하여 피해 당사자에게 고용 등 일체의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

제135조 【육아기 근로시간 단축】

- ① 회사는 제37조의2 제①항의 육아휴직을 신청할 수 있는 조합원이 육아휴직 대신 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하되, 그 기간은 1년 이내로 한다.
- ② 육아기 근로시간 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 초과해서는 안된다.
- ③ 회사는 임신 중인 여성조합원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 임금삭감 없이 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 직원에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 허용할 수 있다.

제136조 【육아시간】

생후 1년 미만의 유아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우 1일 2회 각각 30분이상의 유급 수유시간을 주어야 한다.

## 부 칙

### 제1조(유효기간)

- ① 이 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다. 다만, 임금협약은 정부 회계연도를 기준하여 1년으로 한다.
- ② 이 협약의 유효기간이 만료되더라도 협약을 갱신하기 위한 교섭이 진행되고 있는 경우 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력은 유효하다.
- ③ 제2항에 불구하고 노사 일방은 단체협약의 해지를 원할 경우 해지하고자 하는 날의 6개월 전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.

### 제2조(경과규정)

종전 제76조 2항 2호 개정 협약은 '18. 1. 1.부터 시행한다.

### 제3조(준 용)

이 협약에 명시되지 아니한 사항은 제반 노동관계 법령 및 관례를 참고하여 노사 협의로 결정한다.

### 제4조(협약의 보관)

이 협약서는 2부를 작성하여 노사가 각각 1부씩 보관한다.

### 제5조(명칭변경)

이 협약은 조합이나 회사의 명칭이 변경되었을 때에도 계속 유효하다.

2020. 12. 21.

한 전 KPS 주 식 회 사  
사 장

한 전 KPS 노 동 조 합  
위 원 장