

## KIAT 단체협약 개정(2014.9.29) 신규대비표

현	행	개	정
제9조(근무시간 중의 유급조합활동) ① 조합원의 조합활동은 조합집행부(임원 및 상집간부)를 제외하고는 근무시간 외에 행함을 원칙으로 하되, 다음 각 호 중의 하나에 해당하는 경우에는 근무시간 중이라도 조합활동을 할 수 있다.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 단체교섭 및 열린경영협의회 참석시</li> <li>2. 조합규약에 의거한 대의원 대회 및 총회 참석시</li> <li>3. 조합이 주관하는 각종 선거시</li> <li>4. 연 1회의 조합체육행사</li> <li>5. 기타, 노동조합과 기관이 합의한 경우</li> </ol>	제9조(근무시간 중의 유급조합활동) ① 조합원의 조합활동은 <b>근로시간면제자</b> 를 제외하고는 근무시간 외에 행함을 원칙으로 하되, 다음 각 호 중의 하나에 해당하는 경우에는 근무시간 중이라도 조합활동을 할 수 있다.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. &lt;현행유지&gt;</li> <li>2. &lt;현행유지&gt;</li> <li>3. &lt;현행유지&gt;</li> <li>4. &lt;삭제&gt;</li> <li>5. 기타 노사가 협의하여 필요하다고 인정하는 경우</li> </ol>
② 기관은 조합원이 정당한 조합활동을 한 것을 이유로 임금, 승진 및 인사상 차별대우 및 불이익을 주어서는 안된다	② 기관은 조합원이 정당한 조합활동을 한 것을 이유로 임금, 승진 및 인사상 차별대우 및 불이익을 주어서는 안된다	② <현행 유지>	② <현행 유지>
단체협약 제19조(조합원의 신분변동) ① 기관은 기관의 해산, 분할, 합병, 소관부처 이동, 민영화, 조직개편 등으로 인하여 조합원의 신분변동이 예상되는 경우 50일전에 조합과 충분히 협의하여야 하며, <b>불리하게 변동되는 경우 사전에 조합의 동의를 구하여야 한다.</b>	단체협약 제18조(조합원의 신분변동) ① 기관은 기관의 해산, 분할, 합병, 소관부처 이동, 민영화, 조직개편 등으로 인하여 조합원의 신분변동이 예상되는 경우 50일전에 조합과 충분히 협의하여야 한다. <b>불리하게 변경되는 경우에는 근로기준법 94조(규칙의 작성, 변경절차)가 정하는 바에 따라 처리한다.</b>	단체협약 제18조(조합원의 신분변동) ① 기관은 기관의 해산, 분할, 합병, 소관부처 이동, 민영화, 조직개편 등으로 인하여 조합원의 신분변동이 예상되는 경우 50일전에 조합과 충분히 협의하여야 한다. <b>불리하게 변경되는 경우에는 근로기준법 94조(규칙의 작성, 변경절차)가 정하는 바에 따라 처리한다.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 기관은 기관의 해산, 분할, 합병, 소관부처 이동, 민영화, 조직개편 등으로 인하여 조합원의 신분변동이 예상되는 경우 50일전에 조합과 충분히 협의하여야 한다. <b>불리하게 변경되는 경우에는 근로기준법 94조(규칙의 작성, 변경절차)가 정하는 바에 따라 처리한다.</b></li> <li>② &lt;현행유지&gt;</li> </ol>
② 전항의 경우 기관은 충분한 사후대책, 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 승계를 보장하여야 하며, 구체적인 보장 방법은 조합과 협의한다.	② 전항의 경우 기관은 충분한 사후대책, 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 승계를 보장하여야 하며, 구체적인 보장 방법은 조합과 협의한다.	② <현행유지>	② <현행유지>
단체협약 제49조(고용안정) 기관은 조합원의 고용안정 및 고용변동과 관련된 제반사항을 조합 동의하에 처리한다.	단체협약 제46조(고용안정) 기관은 조합원의 고용안정 및 고용변동과 관련된 제반사항을 조합 동의하에 처리한다. <b>불리하게 변경되는 경우에는 근로기준법 94조(규칙의 작성, 변경절차)가 정하는 바에 따라 처리한다.</b>	단체협약 제46조(고용안정) 기관은 조합원의 고용안정 및 고용변동과 관련된 제반사항을 조합 동의하에 처리한다. <b>불리하게 변경되는 경우에는 근로기준법 94조(규칙의 작성, 변경절차)가 정하는 바에 따라 처리한다.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 기관은 조합원의 고용안정 및 고용변동과 관련된 제반사항을 조합 동의하에 처리한다. <b>불리하게 변경되는 경우에는 근로기준법 94조(규칙의 작성, 변경절차)가 정하는 바에 따라 처리한다.</b></li> </ol>

현행	개정
<p>단체협약 제76조(학자금보조비) ① 기관은 조합원의 중·고등학생 자녀 학자금을 자녀 1인당 최대 200만원 한도 내 실비로 지원한다.</p> <p>② 지급기준 등 세부사항은 조합과 협의하여 정한다.</p>	<p>단체협약 제69조(학자금보조비) ① 기관은 조합원의 고등학생 자녀 학자금을 안전행정부 장관이 정하는 서울특별시에 있는 국립 또는 공립학교의 평균지급액을 초과하지 않는 범위 내에서 지원한다.</p> <p>② (현행유지)</p>
<p>제77조(상해보험 가입) 기관은 조합원 전원에 대하여 소멸성 상해보험에 가입하여야 한다. 다만 보험의 선정은 조합과 협의하여 결정한다.</p>	<p>제70조(상해보험 가입) 기관은 조합원의 동의가 있을시 복지포인트 등을 활용하여 조합원 전원에 대하여 소멸성 상해보험에 가입하여야 한다. 다만 보험의 선정은 조합과 협의하여 결정한다.</p>
<p>단체협약 제83조(경조 휴가) 기관은 조합원이 경조사가 있는 경우에는 다음 각 호에 따라 휴가를 부여한다. 단, 목적지가 원격지인 경우, 왕복소요시간(일수) 등을 고려하여 연장할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 결혼 <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 본인 : 7일</li> <li>나. 자녀 : 2일</li> <li>다. 본인 및 배우자의 형제자매, (외)3촌 이내의 조카 : 1일</li> </ul> </li> <li>2. 회갑 <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 본인 및 배우자 : 3일</li> <li>나. 본인 및 배우자의 부모 : 2일</li> </ul> </li> <li>3. 칠순 <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 본인 및 배우자의 부모 : 2일</li> <li>나. 본인 및 배우자의 조부모 : 1일</li> </ul> </li> <li>4. 사망 <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 배우자, 본인 및 배우자의 부모 : 7일</li> <li>나. 자녀, 본인 및 배우자의 조부모 : 5일</li> <li>다. 본인 및 배우자의 형제자매 : 3일</li> <li>라. 자녀의 배우자 : 3일</li> <li>마. 본인 및 배우자의 (외)백숙부모, 본인의 외조부모 : 3일</li> <li>바. 본인 및 배우자의 형제자매의 배우자 : 3일</li> </ul> </li> <li>5. 탈상 <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 배우자 : 2일</li> <li>나. 본인 및 배우자의 직계존속, 조부모, 형제자매 및 그 배우자 : 1일</li> <li>다. 본인 및 배우자의 백숙부모 : 1일</li> </ul> </li> <li>6. 출산 <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 배우자 : 3일</li> </ul> </li> </ol>	<p>단체협약 제73조(경조 휴가) 기관은 조합원이 경조사가 있는 경우에는 다음 각 호에 따라 휴가를 부여한다. 단, 목적지가 원격지인 경우, 왕복소요시간(일수) 등을 고려하여 연장할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 결혼 <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 본인 : 5일</li> <li>나. 자녀 : 1일</li> <li>다. &lt;삭제&gt;</li> </ul> </li> <li>2. &lt;삭제&gt;</li> <li>3. &lt;삭제&gt;</li> <li>4. 사망 <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 배우자, 본인 및 배우자의 부모 : 5일</li> <li>나. 자녀, 본인 및 배우자의 (외)조부모 : 2일</li> <li>다. 본인 및 배우자의 형제자매 : 1일</li> <li>라. 자녀의 배우자 : 2일</li> <li>마. &lt;삭제&gt;</li> <li>바. &lt;삭제&gt;</li> </ul> </li> <li>5. &lt;삭제&gt;</li> <li>6. &lt;현행유지&gt;</li> </ol>

현행	개정
<p>단체협약 제104조(재해보상) ① <u>기관은 중식시간과 휴게시간 중 기관에서 발생한 재해, 팀워크의 날 행사도중 발생한 재해 및 출장기간의 순로 중에 발생한 재해를 업무상 재해로 인정한다.</u></p> <p>② 기관은 조합원이 업무상 재해를 당한 경우 근로기준법, 산재보상보험법 및 관계법령의 규정에 따라 보호하여야 하며 기타 세부사항은 노경협약에 따른다.</p> <p>③ <u>기관은 조합원이 업무상 재해로 인하여 장애1급(보건복지부 고시기준) 이상을 판정받고 퇴직하였을 경우 그 가족에 대하여 평균임금의 180일분에 해당하는 금액을 지급한다.</u></p> <p>④ <u>기관은 조합원이 업무상 사망(순직)하였을 경우 그 유가족에 대하여 평균임금의 365일분에 해당하는 유족보상을 하고, 1천만원 이내의 실비범위에서 장례비를 지급한다.</u></p>	<p>단체협약 제92조(재해보상) ① <b>기관은 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 있는 재해를 업무상 재해로 인정한다.</b></p> <p>② (현행유지)</p> <p>③ <b>&lt;삭제&gt;</b></p> <p>④ <b>&lt;삭제&gt;</b></p>
<p>단체협약 제107조(쟁의중의 시설이용) 기관은 쟁의중이라도 다음 각호의 시설 이용을 보장해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 조합사무실 및 부속시설</li> <li>2. 게시판,</li> <li>3. 강당 및 회의실</li> <li>4. 기타 조합 활동에 필요한 장소 및 제반 시설</li> </ol>	<p>단체협약 제96조(쟁의중의 시설이용) 기관은 <b>정당한</b> 쟁의중이라도 다음 각호의 시설 이용을 보장해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 조합사무실 및 부속시설</li> <li>2. 게시판,</li> <li>3. 강당 및 회의실</li> <li>4. 기타 조합 활동에 필요한 장소 및 제반 시설</li> </ol>
<p>단체협약 제108조(쟁의 기간 중의 신규 채용 및 대체 근무금지) 기관은 <u>정당한 쟁의 기간 중 <b>관련업무의 신규채용 등 타인으로 하여금 대체 근무를 시킬 수 없다.</b></u></p>	<p>단체협약 제97조(쟁의 기간 중의 신규 채용 및 대체 근무금지) 기관은 <b>정당한 쟁의 기간 중 <u>그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관련없는 자의 채용 또는 대체할 수 없다.</u></b></p>
<p>단체협약 제109조(출입보장) 기관은 <u>쟁의기간 중 조합원과 조합의 상급단체 간부, 기타 조합 방문자에 대한 출입의 자유를 보장한다.</u></p>	<p>단체협약 제98조(쟁의중의 시설이용) 기관은 <b>정당한 쟁의 행위 기간 중</b> 조합원과 조합의 상급단체 간부, 기타 조합 방문자에 대한 출입의 자유를 보장한다.</p>