

2019학년도 대구대학교 단체협약(안)

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
2018학년도 단체협약서 전 문 대구대학교(이하“대학”이라 한다)와 전국 사립대학노동조합연맹 대구대학교 노동조합(이하“조합”이라 한다)은 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동관계법의 기본정신에 입각하여 단체협약을 체결하며 쌍방이 성실과 신뢰로써 이를 준수할 것을 확약한다. 체결된 단체협약은 조합원의 근로조건을 유지개선하고 복지를 증진함으로써 조합원의 정치·경제·사회·문화적 지위향상을 도모하고 나아가 대학행정의 전문화와 대학의 건전한 발전을 통해 교육개혁에 기여하는데 그 목적이 있다.	2019학년도 단체협약서 전 문 대구대학교(이하“대학”이라 한다)와 전국 사립대학노동조합연맹 대구대학교 노동조합(이하“조합”이라 한다)은 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동관계법의 기본정신에 입각하여 단체협약을 체결하며 쌍방이 성실과 신뢰로써 이를 준수할 것을 확약한다. 체결된 단체협약은 조합원의 근로조건을 유지개선하고 복지를 증진함으로써 조합원의 정치·경제·사회·문화적 지위향상을 도모하고 나아가 대학행정의 전문화와 대학의 건전한 발전을 통해 교육개혁에 기여하는데 그 목적이 있다.	2019학년도 단체협약서 전 문 대구대학교(이하“대학”이라 한다)와 전국 사립대학노동조합연맹 대구대학교 노동조합(이하“조합”이라 한다)은 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동관계법의 기본정신에 입각하여 단체협약을 체결하며 쌍방이 성실과 신뢰로써 이를 준수할 것을 확약한다. 체결된 단체협약은 조합원의 근로조건을 유지개선하고 복지를 증진함으로써 조합원의 정치·경제·사회·문화적 지위향상을 도모하고 나아가 대학행정의 전문화와 대학의 건전한 발전을 통해 교육개혁에 기여하는데 그 목적이 있다.	2019학년도 단체협약서 전 문 대구대학교(이하“대학”이라 한다)와 전국 사립대학노동조합연맹 대구대학교 노동조합(이하“조합”이라 한다)은 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동관계법의 기본정신에 입각하여 단체협약을 체결하며 쌍방이 성실과 신뢰로써 이를 준수할 것을 확약한다. 체결된 단체협약은 조합원의 근로조건을 유지개선하고 복지를 증진함으로써 조합원의 정치·경제·사회·문화적 지위향상을 도모하고 나아가 대학행정의 전문화와 대학의 건전한 발전을 통해 교육개혁에 기여하는데 그 목적이 있다.
제 1 장 총 칙 제1조(유일교섭단체) 대학은 본 조합이 모든 조합원을 대표하여 단체교섭권을 가진 유일한 단체임을 인정하며, 조합의 자주적인 단결권 및 단체행동권의 정당한 행사를 보장한다.	제 1 장 총 칙 제1조(유일교섭단체) 대학은 본 조합이 모든 조합원을 대표하여 단체교섭권을 가진 유일한 단체임을 인정하며, 조합의 자주적인 단결권 및 단체행동권의 정당한 행사를 보장한다.	제 1 장 총 칙 제1조(유일교섭단체) 대학은 본 조합이 모든 조합원을 대표하여 단체교섭권을 가진 유일한 단체임을 인정하며, 조합의 자주적인 단결권 및 단체행동권의 정당한 행사를 보장한다.	제 1 장 총 칙 제1조(유일교섭단체) 대학은 본 조합이 모든 조합원을 대표하여 단체교섭권을 가진 유일한 단체임을 인정하며, 조합의 자주적인 단결권 및 단체행동권의 정당한 행사를 보장한다.

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
제2조(협약의 우선 및 기준의 효력) 본 협약은 대학이 정한 제 규정·규칙에 우선하며 본 협약 중 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동관계법에 미달되는 부분은 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동관계법에 따른다. 제3조(근로조건 저하 및 부당노동행위의 금지) 대학은 본 협약에 누락됨을 이유로 이미 시행되고 있는 근로조건 및 급여를 저하시킬 수 없으며, 노동조합 및 노동관계조정법에 규정된 부당노동행위를 하지 아니한다. 제4조(자료의 열람 및 제공) 대학은 조합의 요청이 있을 시 조합업무와 관련된 자료를 열람 및 제공한다. 제5조(조합형태 및 조합원의 범위) 대학의 직원 중 다음 각 호에 해당하는 자를 제외하고 기 임용된 모든 직원(단, 커뮤니케이션팀장, 디지털커뮤니케이션팀장, 협력지원팀장, 경영지원팀장, 교무학사부장, 입학관리부장, 기획예산부장, 총무부장, 정보전산부장은 해당 보직 재임기간 중 조합	제2조(협약의 우선 및 기준의 효력) 본 협약은 대학이 정한 제 규정·규칙에 우선하며 본 협약 중 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동관계법에 미달되는 부분은 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동관계법에 따른다. 제3조(근로조건 저하 및 부당노동행위의 금지) 대학은 <u>경영상의 이유나</u> 본 협약에 누락됨을 이유로 이미 시행되고 있는 근로조건 및 급여를 <u>조합의 동의 없이</u> 저하시킬 수 없으며, 노동조합 및 노동관계조정법에 규정된 부당노동행위를 하지 아니한다. 제4조(자료의 열람 및 제공) 대학은 조합의 요청이 있을 시 조합업무와 관련된 자료를 열람 및 제공한다. 제5조(조합형태 및 조합원의 범위) 대학의 직원 중 다음 각 호에 해당하는 자를 제외하고 기 임용된 모든 직원(단, 커뮤니케이션팀장, <u>디지털커뮤니케이션팀장</u>, 협력지원팀장, 경영지원팀장, 교무학사부장, 입학관리부장, 기획예산부장, 총무부장, 정보전산부장은 해당 보직 재임기간 중 조합	제2조(협약의 우선 및 기준의 효력) 본 협약은 대학이 정한 제 규정·규칙에 우선하며 본 협약 중 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동관계법에 미달되는 부분은 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동관계법에 따른다. 제3조(근로조건 저하 및 부당노동행위의 금지) 대학은 본 협약에 누락됨을 이유로 이미 시행되고 있는 근로조건 및 급여를 저하시킬 수 없으며, 노동조합 및 노동관계조정법에 규정된 부당노동행위를 하지 아니한다. 제4조(자료의 열람 및 제공) 대학은 조합의 요청이 있을 시 조합업무와 관련된 자료를 열람 및 제공한다. 제5조(조합형태 및 조합원의 범위) 대학의 직원 중 다음 각 호에 해당하는 자를 제외하고 기 임용된 모든 직원(단, 커뮤니케이션팀장, <u>디지털커뮤니케이션팀장</u>, 협력지원팀장, 경영지원팀장, 교무학사부장, 입학관리부장, 기획예산부장, 총무부장, 정보전산부장은 해당 보직 재임기간 중 조합	제2조(협약의 우선 및 기준의 효력) 본 협약은 대학이 정한 제 규정·규칙에 우선하며 본 협약 중 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동관계법에 미달되는 부분은 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동관계법에 따른다. 제3조(근로조건 저하 및 부당노동행위의 금지) 대학은 본 협약에 누락됨을 이유로 이미 시행되고 있는 근로조건 및 급여를 저하시킬 수 없으며, 노동조합 및 노동관계조정법에 규정된 부당노동행위를 하지 아니한다. 제4조(자료의 열람 및 제공) 대학은 조합의 요청이 있을 시 조합업무와 관련된 자료를 열람 및 제공한다. 제5조(조합형태 및 조합원의 범위) 대학의 직원 중 다음 각 호에 해당하는 자를 제외하고 기 임용된 모든 직원(단, 커뮤니케이션팀장, 협력지원팀장, 경영지원팀장, 교무학사부장, 입학관리부장, 기획예산부장, 총무부장, 정보전산부장은 해당 보직 재임기간 중 조합활동을 제한한

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
활동을 제한한다.)과 신규직원은 임용과 동시에 조합원이 된다. 1. 3급 이상 2. 대학 학사운영직 3. 계약직 4. 처장, 부처장, 부속기관장 및 소장 제6조(제 규정 규칙의 제정 개폐) 대학은 조합원의 근로조건과 관계되는 제 규정 · 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 경우에는 조합과 협의하여야 한다.	활동을 제한한다.)과 신규직원은 임용과 동시에 조합원이 된다. 1. 3급 이상 2. <u>법인 정규직 외의 직원</u> 3. 계약직 <u>3. 처장, 부처장, 부속기관장 및 소장</u> 제6조(제 규정 규칙의 제정 개폐) 대학은 조합원의 근로조건과 관계되는 제 규정 · 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 경우에는 조합과 협의하여야 한다.	활동을 제한한다.)과 신규직원은 임용과 동시에 조합원이 된다. 1. 3급 이상 2. 대학 학사운영직 3. 계약직 4. 처장, 부처장, 부속기관장 및 소장 제6조(제 규정 규칙의 제정 개폐) 대학은 조합원의 근로조건과 관계되는 제 규정 · 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 경우에는 조합과 협의하여야 한다.	다.)과 신규직원은 임용과 동시에 조합원이 된다. 1. 3급 이상 2. <u>법인 정관상 사무직원(일반직원) 외의 직원</u> 3. 처장, 부처장, 부속기관장 제6조(제 규정 규칙의 제정 개폐) 대학은 조합원의 근로조건과 관계되는 제 규정 · 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 경우에는 조합과 협의하여야 한다.
제 2 장 조합 활동 제7조(조합 활동의 보장) 대학은 조합원의 자유로운 조합 활동을 인정하며, 정당한 조합 활동을 이유로 차별대우 또는 불이익을 주지 아니한다. 제8조(조합 전임자) 대학은 조합이 지명하는 전임자를 둔다. 제9조(근로시간면제제도) ① 대학은 노동조합 및 노동관계조정법 제24조 제4항에 의거하여 노동부 고시에 따른 근로시간 면제한도 내에서 근로를 면제받고 근로시간 면제대상에 속하는 업무를 수행하는	제 2 장 조합 활동 제7조(조합 활동의 보장) 대학은 조합원의 자유로운 조합 활동을 인정하며, 정당한 조합 활동을 이유로 차별대우 또는 불이익을 주지 아니한다. 제8조(조합 전임자) 대학은 조합이 지명하는 전임자를 둔다. 제9조(근로시간면제제도) ① 대학은 노동조합 및 노동관계조정법 제24조 제4항에 의거하여 노동부 고시에 따른 근로시간 면제한도 내에서 근로를 면제받고 근로시간 면제대상에 속하는 업무를 수행하는	제 2 장 조합 활동 제7조(조합 활동의 보장) 대학은 조합원의 자유로운 조합 활동을 인정하며, 정당한 조합 활동을 이유로 차별대우 또는 불이익을 주지 아니한다. 제8조(조합 전임자) 대학은 조합이 지명하는 전임자를 둔다. 제9조(근로시간면제제도) ① 대학은 노동조합 및 노동관계조정법 제24조 제4항에 의거하여 노동부 고시에 따른 근로시간 면제한도 내에서 근로를 면제받고 근로시간 면제대상에 속하는 업무를 수행하는	제 2 장 조합 활동 제7조(조합 활동의 보장) 대학은 조합원의 자유로운 조합 활동을 인정하며, 정당한 조합 활동을 이유로 차별대우 또는 불이익을 주지 아니한다. 제8조(조합 전임자) 대학은 조합이 지명하는 전임자를 둔다. 제9조(근로시간면제제도) ① 대학은 노동조합 및 노동관계조정법 제24조 제4항에 의거하여 노동부 고시에 따른 근로시간 면제한도 내에서 근로를 면제받고 근로시간 면제대상에 속하는 업무를 수행하는

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
근로시간면제자를 두며, 구체적인 운영 방법은 조합과 협의한다. ② 제①항의 근로시간면제자는 노동조합에서 지명하는 자로 한다. ③ 대학은 근로시간면제자의 급여, 승진, 승급에 있어서 타 직원과 차별대우를 하지 않고 근로시간면제 해제 시 본인의 의사를 존중하여 업무에 복귀시킨다. ④ 근로시간면제자는 다음 각 호의 활동에 대해서는 유급처리 한다. 1. 사용자와의 협의 · 교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무 2. 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지 · 관리업무 ⑤ 대학은 근로시간면제자가 제④항의 활동으로 인하여 재해를 당한 경우 업무상 재해로 인정받을 수 있도록 재해사실에 근거하여 최대한 협조한다. 제10조(상급단체 전임자) ① 대학은 조합원이 상급단체의 전임자로 선임되었을 경우에는 이를 인정한다. ② 상급단체의 전임자는 상급단체 위원장, 수석부위원장, 사무처장 직급 중 1인에 한한다. 제11조(근무시간 중 조합 활동) 조합의	근로시간면제자를 두며, 구체적인 운영 방법은 조합과 협의한다. ② 제①항의 근로시간면제자는 노동조합에서 지명하는 자로 한다. ③ 대학은 근로시간면제자의 급여, 승진, 승급에 있어서 타 직원과 차별대우를 하지 않고 근로시간면제 해제 시 본인의 의사를 존중하여 업무에 복귀시킨다. ④ 근로시간면제자는 다음 각 호의 활동에 대해서는 유급처리 한다. 1. 사용자와의 협의 · 교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무 2. 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지 · 관리업무 ⑤ 대학은 근로시간면제자가 제④항의 활동으로 인하여 재해를 당한 경우 업무상 재해로 인정받을 수 있도록 재해사실에 근거하여 최대한 협조한다. 제10조(상급단체 전임자) ① 대학은 조합원이 상급단체의 전임자로 선임되었을 경우에는 이를 인정한다. ② 상급단체의 전임자는 상급단체 위원장, 수석부위원장, 사무처장 직급 중 1인에 한한다. 제11조(근무시간 중 조합 활동) 조합의	근로시간면제자를 두며, 구체적인 운영 방법은 조합과 협의한다. ② 제①항의 근로시간면제자는 노동조합에서 지명하는 자로 한다. ③ 대학은 근로시간면제자의 급여, 승진, 승급에 있어서 타 직원과 차별대우를 하지 않고 근로시간면제 해제 시 본인의 의사를 존중하여 업무에 복귀시킨다. ④ 근로시간면제자는 다음 각 호의 활동에 대해서는 유급처리 한다. 1. 사용자와의 협의 · 교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무 2. 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지 · 관리업무 ⑤ 대학은 근로시간면제자가 제④항의 활동으로 인하여 재해를 당한 경우 업무상 재해로 인정받을 수 있도록 재해사실에 근거하여 최대한 협조한다. 제10조(상급단체 전임자) ① 대학은 조합원이 상급단체의 전임자로 선임되었을 경우에는 이를 인정한다. ② 상급단체의 전임자는 상급단체 위원장, 수석부위원장, 사무처장 직급 중 1인에 한한다. 제11조(근무시간 중 조합 활동) 조합의	근로시간면제자를 두며, 구체적인 운영 방법은 조합과 협의한다. ② 제①항의 근로시간면제자는 노동조합에서 지명하는 자로 한다. ③ 대학은 근로시간면제자의 급여, 승진, 승급에 있어서 타 직원과 차별대우를 하지 않고 근로시간면제 해제 시 본인의 의사를 존중하여 업무에 복귀시킨다. ④ 근로시간면제자는 다음 각 호의 활동에 대해서는 유급처리 한다. 1. 사용자와의 협의 · 교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무 2. 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지 · 관리업무 ⑤ 대학은 근로시간면제자가 제④항의 활동으로 인하여 재해를 당한 경우 업무상 재해로 인정받을 수 있도록 재해사실에 근거하여 최대한 협조한다. 제10조(상급단체 전임자) ① 대학은 조합원이 상급단체의 전임자로 선임되었을 경우에는 이를 인정한다. ② 상급단체의 전임자는 상급단체 위원장, 수석부위원장, 사무처장 직급 중 1인에 한한다. 제11조(근무시간 중 조합 활동) 조합의

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
각종 조합 활동은 근무시간 외에 하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 각 호에 해당하는 경우에는 근무시간 중에 할 수 있다. 1. 총회, 대의원대회, 집행위원회, 특별위원회 2. 단체교섭, 노사협의회 및 노사가 개최하는 각종 회의 3. 임원의 통상적 조합 활동 4. 임원의 상급단체 또는 연합단체의 회합이나 교육, 행사참석 5. 전 각 호 외의 대학과 조합이 합의한 사항 제12조(조합비 공제인도) 대학은 조합원의 결의에 의거하여 조합에서 공제 의뢰한 조합비와 부과금을 공제하여 명세서와 함께 조합에 인도한다. 제13조(편의제공) ① 대학은 조합 활동에 필요한 사무실을 제공한다. ② 조합은 각종회의, 교육행사에 필요한 장소와 시설을 소정의 절차에 의하여 이용한다. 제14조(홍보활동 보장) 대학은 조합의 조합 활동에 필요한 정당한 홍보물의 게시와 유인물의 배포행위를 인정한다.	각종 조합 활동은 근무시간 외에 하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 각 호에 해당하는 경우에는 근무시간 중에 할 수 있다. 1. 총회, 대의원대회, 집행위원회, 특별위원회 2. 단체교섭, 노사협의회 및 노사가 개최하는 각종 회의 3. 임원의 통상적 조합 활동 4. 임원의 상급단체 또는 연합단체의 회합이나 교육, 행사참석 5. 전 각 호 외의 대학과 조합이 합의한 사항 제12조(조합비 공제인도) 대학은 조합원의 결의에 의거하여 조합에서 공제 의뢰한 조합비와 부과금을 공제하여 명세서와 함께 조합에 인도한다. 제13조(편의제공) ① 대학은 조합 활동에 필요한 사무실을 제공한다. ② 조합은 각종회의, 교육행사에 필요한 장소와 시설을 소정의 절차에 의하여 이용한다. 제14조(홍보활동 보장) 대학은 조합의 조합 활동에 필요한 정당한 홍보물의 게시와 유인물의 배포행위를 인정한다.	각종 조합 활동은 근무시간 외에 하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 각 호에 해당하는 경우에는 근무시간 중에 할 수 있다. 1. 총회, 대의원대회, 집행위원회, 특별위원회 2. 단체교섭, 노사협의회 및 노사가 개최하는 각종 회의 3. 임원의 통상적 조합 활동 4. 임원의 상급단체 또는 연합단체의 회합이나 교육, 행사참석 5. 전 각 호 외의 대학과 조합이 합의한 사항 제12조(조합비 공제인도) 대학은 조합원의 결의에 의거하여 조합에서 공제 의뢰한 조합비와 부과금을 공제하여 명세서와 함께 조합에 인도한다. 제13조(편의제공) ① 대학은 조합 활동에 필요한 사무실을 제공한다. ② 조합은 각종회의, 교육행사에 필요한 장소와 시설을 소정의 절차에 의하여 이용한다. 제14조(홍보활동 보장) 대학은 조합의 조합 활동에 필요한 정당한 홍보물의 게시와 유인물의 배포행위를 인정한다.	각종 조합 활동은 근무시간 외에 하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 각 호에 해당하는 경우에는 근무시간 중에 할 수 있다. 1. 총회, 대의원대회, 집행위원회, 특별위원회 2. 단체교섭, 노사협의회 및 노사가 개최하는 각종 회의 3. 임원의 통상적 조합 활동 4. 임원의 상급단체 또는 연합단체의 회합이나 교육, 행사참석 5. 전 각 호 외의 대학과 조합이 합의한 사항 제12조(조합비 공제인도) 대학은 조합원의 결의에 의거하여 조합에서 공제 의뢰한 조합비와 부과금을 공제하여 명세서와 함께 조합에 인도한다. 제13조(편의제공) ① 대학은 조합 활동에 필요한 사무실을 제공한다. ② 조합은 각종회의, 교육행사에 필요한 장소와 시설을 소정의 절차에 의하여 이용한다. 제14조(홍보활동 보장) 대학은 조합의 조합 활동에 필요한 정당한 홍보물의 게시와 유인물의 배포행위를 인정한다.

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
제15조(상호통지) 대학과 조합은 다음 각 호의 사항에 관하여 상호통지 한다. 1. 대학의 통지사항 가. 조합원의 임용에 관한 사항 나. 조합원의 근로조건에 관한 사항 2. 조합 측의 통지사항 가. 조합규약의 제정 및 개폐에 관한 사항 나. 조합의 단체가입 및 탈퇴에 관한 사항 다. 조합임원 및 간부, 전임자의 임면에 관한 사항	제15조(상호통지) 대학과 조합은 다음 각 호의 사항에 관하여 상호통지 한다. 1. 대학의 통지사항 가. 조합원의 임용에 관한 사항 나. 조합원의 근로조건에 관한 사항 2. 조합 측의 통지사항 가. 조합규약의 제정 및 개폐에 관한 사항 나. 조합의 단체가입 및 탈퇴에 관한 사항 다. 조합임원 및 간부, 전임자의 임면에 관한 사항	제15조(상호통지) 대학과 조합은 다음 각 호의 사항에 관하여 상호통지 한다. 1. 대학의 통지사항 가. 조합원의 임용에 관한 사항 나. 조합원의 근로조건에 관한 사항 2. 조합 측의 통지사항 가. 조합규약의 제정 및 개폐에 관한 사항 나. 조합의 단체가입 및 탈퇴에 관한 사항 다. 조합임원 및 간부, 전임자의 임면에 관한 사항	제15조(상호통지) 대학과 조합은 다음 각 호의 사항에 관하여 상호통지 한다. 1. 대학의 통지사항 가. 조합원의 임용에 관한 사항 나. 조합원의 근로조건에 관한 사항 2. 조합 측의 통지사항 가. 조합규약의 제정 및 개폐에 관한 사항 나. 조합의 단체가입 및 탈퇴에 관한 사항 다. 조합임원 및 간부, 전임자의 임면에 관한 사항
제 3 장 인 사 제16조(인사원칙) ① 대학은 모든 인사에 있어서 공정성과 객관성을 기하여야 한다. ② 조합원의 모든 임용은 직원인사위원회 또는 직원징계위원회의 심의를 거친다. ③ 인사원칙에 있어 대학은 인원감원을 일방적으로 할 수 없다. 단, 인원감원은 자연감소를 원칙으로 하며 적정인원을 유지한다. ④ 대학은 조합과의 합의 없이 일부 직종 및 업무를 외부용역으로 전환하지 못한다. ⑤ 행정의 전문성 및 효율성 강화를 위하여 전보인사는 동일부서에서 2년 이상 재직한 자를 대상으로 함을 원칙으로 한다. 제17조(직원인사위원회 구성) 대학은 직원	제 3 장 인 사 제16조(인사원칙) ① 대학은 모든 인사에 있어서 공정성과 객관성을 기하여야 한다. ② 조합원의 모든 임용은 직원인사위원회 또는 직원징계위원회의 심의를 거친다. ③ 인사원칙에 있어 대학은 인원감원을 일방적으로 할 수 없다. 단, 인원감원은 자연감소를 원칙으로 하며 적정인원을 유지한다. ④ 대학은 조합과의 합의 없이 일부 직종 및 업무를 외부용역으로 전환하지 못한다. ⑤ 행정의 전문성 및 효율성 강화를 위하여 전보인사는 동일부서에서 2년 이상 재직한 자를 대상으로 함을 원칙으로 한다. 제17조(직원인사위원회 구성) 대학은 직원	제 3 장 인 사 제16조(인사원칙) ① 대학은 모든 인사에 있어서 공정성과 객관성을 기하여야 한다. ② 조합원의 모든 임용은 직원인사위원회 또는 직원징계위원회의 심의를 거친다. ③ 인사원칙에 있어 대학은 인원감원을 일방적으로 할 수 없다. 단, 인원감원은 자연감소를 원칙으로 하며 적정인원을 유지한다. ④ 대학은 조합과의 합의 없이 일부 직종 및 업무를 외부용역으로 전환하지 못한다. ⑤ 행정의 전문성 및 효율성 강화를 위하여 전보인사는 동일부서에서 2년 이상 재직한 자를 대상으로 함을 원칙으로 한다. 제17조(직원인사위원회 구성) 대학은 직원	제 3 장 인 사 제16조(인사원칙) ① 대학은 모든 인사에 있어서 공정성과 객관성을 기하여야 한다. ② 조합원의 모든 임용은 직원인사위원회 또는 직원징계위원회의 심의를 거친다. ③ 인사원칙에 있어 대학은 인원감원을 일방적으로 할 수 없다. 단, 인원감원은 자연감소를 원칙으로 하며 적정인원을 유지한다. ④ 대학은 조합과의 합의 없이 일부 직종 및 업무를 외부용역으로 전환하지 못한다. ⑤ 행정의 전문성 및 효율성 강화를 위하여 전보인사는 동일부서에서 2년 이상 재직한 자를 대상으로 함을 원칙으로 한다. 제17조(직원인사위원회 구성) 대학은 직원

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
인사행정의 합리성, 공정성 및 자율성을 제고하기 위하여 인사위원회 위원구성을 조합과 협의하여 구성하되, 조합이 추천하는 조합원 3인을 위원으로 참여하게 한다. 제18조(인사고과 및 평가) ① 인사고과의 절차 및 기준은 직원인사위원회에서 정하는 바에 따른다. ② 대학은 인사고과 평가위원 선임의 객관성을 강화하기 위하여 선임방법을 조합과 협의하여 정한다. ③ 인사고과의 객관성을 강화하기 위하여 평가방법을 조합과 협의하여 정한다. 제19조(신규채용 및 직종전환) ① 대학은 직원을 신규로 채용하고자 할 때에는 공개채용을 원칙으로 하며, 결원 발생 시 인력의 공백 기간이 최소화될 수 있도록 전후반기에 충원함을 원칙으로 한다. ② 관리운영직의 사무직으로의 특별채용은 소정의 절차를 거쳐 실시하도록 하고, 세부기준 및 절차는 노사간 협의한다. 제20조(정년) 직원의 정년은 학교법인 영광학원 교직원 정년규정에 의한다.	인사행정의 합리성, 공정성 및 자율성을 제고하기 위하여 인사위원회 위원구성을 조합과 협의하여 구성하되, 조합이 추천하는 조합원 3인을 위원으로 참여하게 한다. 제18조(인사고과 및 평가) ① 인사고과의 절차 및 기준은 직원인사위원회에서 정하는 바에 따른다. ② 대학은 인사고과 평가위원 선임의 객관성을 강화하기 위하여 선임방법을 조합과 협의하여 정한다. ③ 인사고과의 객관성을 강화하기 위하여 평가방법을 조합과 협의하여 정한다. 제19조(신규채용 및 직종전환) ① 대학은 직원을 신규로 채용하고자 할 때에는 공개채용을 원칙으로 하며, 결원 발생 시 인력의 공백 기간이 최소화될 수 있도록 전후반기에 충원함을 원칙으로 한다. ② 관리운영직의 사무직으로의 특별채용은 소정의 절차를 거쳐 실시하도록 하고, 세부기준 및 절차는 노사간 협의한다. <u>③ 대학은 장·단기 인력수급계획을 수립하여 매년 공개하고, 이에 따른 신규채용 및 직종전환 세부계획을 조합과 협의한다.</u> 제20조(정년) 직원의 정년은 학교법인 영광학원 교직원 정년규정에 의한다.	인사행정의 합리성, 공정성 및 자율성을 제고하기 위하여 인사위원회 위원구성을 조합과 협의하여 구성하되, 조합이 추천하는 조합원 3인을 위원으로 참여하게 한다. 제18조(인사고과 및 평가) ① 인사고과의 절차 및 기준은 직원인사위원회에서 정하는 바에 따른다. ② 대학은 인사고과 평가위원 선임의 객관성을 강화하기 위하여 선임방법을 조합과 협의하여 정한다. ③ 인사고과의 객관성을 강화하기 위하여 평가방법을 조합과 협의하여 정한다. 제19조(신규채용 및 직종전환) ① 대학은 직원을 신규로 채용하고자 할 때에는 공개채용을 원칙으로 하며, 결원 발생 시 인력의 공백 기간이 최소화될 수 있도록 전후반기에 충원함을 원칙으로 한다. ② 관리운영직의 사무직으로의 특별채용은 소정의 절차를 거쳐 실시하도록 하고, 세부기준 및 절차는 노사간 협의한다. 제20조(정년) 직원의 정년은 학교법인 영광학원 교직원 정년규정에 의한다.	인사행정의 합리성, 공정성 및 자율성을 제고하기 위하여 인사위원회 위원구성을 조합과 협의하여 구성하되, 조합이 추천하는 조합원 3인을 위원으로 참여하게 한다. 제18조(인사고과 및 평가) ① 인사고과의 절차 및 기준은 직원인사위원회에서 정하는 바에 따른다. ② 대학은 인사고과 평가위원 선임의 객관성을 강화하기 위하여 선임방법을 조합과 협의하여 정한다. ③ 인사고과의 객관성을 강화하기 위하여 평가방법을 조합과 협의하여 정한다. 제19조(신규채용 및 직종전환) ① 대학은 직원을 신규로 채용하고자 할 때에는 공개채용을 원칙으로 하며, 결원 발생 시 인력의 공백 기간이 최소화될 수 있도록 전후반기에 충원함을 원칙으로 한다. ② 관리운영직의 사무직으로의 특별채용은 소정의 절차를 거쳐 실시하도록 하고, 세부기준 및 절차는 노사간 협의한다. 제20조(정년) 직원의 정년은 학교법인 영광학원 교직원 정년규정에 의한다.

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
제21조(명예·조기퇴직) 대학은 명예·조기퇴직 제도를 규정에 따라 시행하되 명예·조기퇴직 대상자 선정방법 등은 조합과 따로 협의하여 정한다. 제22조(승진여석 조정) ① 대학은 조합원의 인사적체를 해소할 수 있는 방안을 마련한다. 단, 구체적인 방법은 조합과 협의한다. ② 대학은 직원의 직급승진 시 직급별 여석의 조정을 노동조합과 사전에 협의하며, 인사적체 해소를 위한 방안을 강구한다. 제23조(조합간부 인사) 조합 집행위원에 대한 인사는 조합 측과 사전에 협의하여 실시한다. 제24조(고용안정) 대학은 행정조직 개편 등을 할 경우 고용안정을 위하여 노동조합과 사전에 협의하여 실시한다. 제25조(포상제도) 대학은 조합원의 근무의욕을 고취시킬 수 있도록 포상 제도를 조합과 협의하여 정한다. 제26조(직급명칭) 대학은 조합원의 대외업무 수월성과 직장에 대한 자긍심 고취를	제21조(명예·조기퇴직) 대학은 명예·조기퇴직 제도를 규정에 따라 시행하되 명예·조기퇴직 대상자 선정방법 등은 조합과 따로 협의하여 정한다. 제22조(승진여석 조정) ① 대학은 조합원의 인사적체를 해소할 수 있는 방안을 마련한다. 단, 구체적인 방법은 조합과 협의한다. ② 대학은 직원의 직급승진 시 직급별 여석의 조정을 노동조합과 사전에 협의하며, 인사적체 해소를 위한 방안을 강구한다. 제23조(조합간부 인사) 조합 집행위원에 대한 인사는 조합 측과 사전에 협의하여 실시한다. 제24조(고용안정) 대학은 직제를 개편할 경우 고용안정을 위하여 노동조합과 사전에 협의하여 실시한다. 제25조(포상제도) 대학은 조합원의 근무의욕을 고취시킬 수 있도록 포상 제도를 조합과 협의하여 정한다. 제26조(직급명칭) 대학은 조합원의 대외업무 수월성과 직장에 대한 자긍심 고취를	제21조(명예·조기퇴직) 대학은 명예·조기퇴직 제도를 규정에 따라 시행하되 명예·조기퇴직 대상자 선정방법 등은 조합과 따로 협의하여 정한다. 제22조(승진여석 조정) ① 대학은 조합원의 인사적체를 해소할 수 있는 방안을 마련한다. 단, 구체적인 방법은 조합과 협의한다. ② 대학은 직원의 직급승진 시 직급별 여석의 조정을 노동조합과 사전에 협의하며, 인사적체 해소를 위한 방안을 강구한다. 제23조(조합간부 인사) 조합 집행위원에 대한 인사는 조합 측과 사전에 협의하여 실시한다. 제24조(고용안정) 대학은 행정조직 개편 등을 할 경우 고용안정을 위하여 노동조합과 사전에 협의하여 실시한다. 제25조(포상제도) 대학은 조합원의 근무의욕을 고취시킬 수 있도록 포상 제도를 조합과 협의하여 정한다. 제26조(직급명칭) 대학은 조합원의 대외업무 수월성과 직장에 대한 자긍심 고취를	제21조(명예·조기퇴직) 대학은 명예·조기퇴직 제도를 규정에 따라 시행하되 명예·조기퇴직 대상자 선정방법 등은 조합과 따로 협의하여 정한다. 제22조(승진여석 조정) ① 대학은 조합원의 인사적체를 해소할 수 있는 방안을 마련한다. 단, 구체적인 방법은 조합과 협의한다. ② 대학은 직원의 직급승진 시 직급별 여석의 조정을 노동조합과 사전에 협의하며, 인사적체 해소를 위한 방안을 강구한다. 제23조(조합간부 인사) 조합 집행위원에 대한 인사는 조합 측과 사전에 협의하여 실시한다. 제24조(고용안정) 대학은 행정조직 개편 등을 할 경우 고용안정을 위하여 노동조합과 사전에 협의하여 실시한다. 제25조(포상제도) 대학은 조합원의 근무의욕을 고취시킬 수 있도록 포상 제도를 조합과 협의하여 정한다. 제26조(직급명칭) 대학은 조합원의 대외업무 수월성과 직장에 대한 자긍심 고취를

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
위해 직급별 명칭을 조합과 협의하여 정한다.	위해 직급별 명칭을 조합과 협의하여 정한다.	위해 직급별 명칭을 조합과 협의하여 정한다.	위해 직급별 명칭을 조합과 협의하여 정한다.
제 4 장 대학발전 및 운영참여 제27조(대학발전위원회) ① 대학은 민주적인 학교운영을 위하여 학내 구성원이 균형 있게 참여하는 대학 발전위원회를 구성할 수 있다. ② 대학과 조합은 각종 대학발전기금의 조성을 위하여 상호 노력한다. 제28조(총장후보선출) 총장선출 방식의 결정은 현행 사립학교법에 따라 재단의 고유 권한임을 인정한다. 단, 총장후보를 추천하거나, 총장 후보선출을 위한 선거를 할 때에는 민주적인 원칙과 협의에 따라 직원이 참여한다. 제29조(보직) ① 대학은 처장 및 부처장 등의 보직자를 정관에 따라 임명하되, 행정의 전문성과 효율성 제고를 위하여 행정직원의 처장 및 부처장 등으로의 보직 임명을 확대한다. ② 대학은 장기근속자의 근무의욕 고취를 위해 보직 확충 또는 직급 승진에 노력하며 그 시행방안은 조합과 협의한다.	제 4 장 대학발전 및 운영참여 제27조(대학발전위원회) ① 대학은 민주적인 학교운영을 위하여 학내 구성원이 균형 있게 참여하는 대학 발전위원회를 구성할 수 있다. ② 대학과 조합은 각종 대학발전기금의 조성을 위하여 상호 노력한다. 제28조(총장후보선출) 총장선출 방식의 결정은 현행 사립학교법에 따라 재단의 고유 권한임을 인정한다. 단, 총장후보를 추천하거나, 총장 후보선출을 위한 선거를 할 때에는 민주적인 원칙과 협의에 따라 직원이 참여한다. 제29조(보직) ① 대학은 처장 및 부처장 등의 보직자를 정관에 따라 임명하되, 행정의 전문성과 효율성 제고를 위하여 행정직원의 처장 및 부처장 등으로의 보직 임명을 확대한다. ② 대학은 장기근속자의 근무의욕 고취를 위해 보직 확충 또는 직급 승진에 노력하며 그 시행방안은 조합과 협의한다.	제 4 장 대학발전 및 운영참여 제27조(대학발전위원회) ① 대학은 민주적인 학교운영을 위하여 학내 구성원이 균형 있게 참여하는 대학 발전위원회를 구성할 수 있다. ② 대학과 조합은 각종 대학발전기금의 조성을 위하여 상호 노력한다. 제28조(총장후보선출) 총장선출 방식의 결정은 현행 사립학교법에 따라 재단의 고유 권한임을 인정한다. 단, 총장후보를 추천하거나, 총장 후보선출을 위한 선거를 할 때에는 민주적인 원칙과 협의에 따라 직원이 참여한다. 제29조(보직) ① 대학은 처장 및 부처장 등의 보직자를 정관에 따라 임명하되, 행정의 전문성과 효율성 제고를 위하여 행정직원의 처장 및 부처장 등으로의 보직 임명을 확대한다. ② 대학은 장기근속자의 근무의욕 고취를 위해 보직 확충 또는 직급 승진에 노력하며 그 시행방안은 조합과 협의한다.	제 4 장 대학발전 및 운영참여 제27조(대학발전위원회) ① 대학은 민주적인 학교운영을 위하여 학내 구성원이 균형 있게 참여하는 대학 발전위원회를 구성할 수 있다. ② 대학과 조합은 각종 대학발전기금의 조성을 위하여 상호 노력한다. 제28조(총장후보선출) 총장선출 방식의 결정은 현행 사립학교법에 따라 재단의 고유 권한임을 인정한다. 단, 총장후보를 추천하거나, 총장 후보선출을 위한 선거를 할 때에는 민주적인 원칙과 협의에 따라 직원이 참여한다. 제29조(보직) ① 대학은 처장 및 부처장 등의 보직자를 정관에 따라 임명하되, 행정의 전문성과 효율성 제고를 위하여 행정직원의 처장 및 부처장 등으로의 보직 임명을 확대한다. ② 대학은 장기근속자의 근무의욕 고취를 위해 보직 확충 또는 직급 승진에 노력하며 그 시행방안은 조합과 협의한다.

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
제30조(각종위원회) ① 대학은 각종 위원회의 민주적이고 효율적인 운영을 위해 조합에서 추천하는 조합원을 위원으로 참여하게 한다. ② 조합위원장은 조합원의 신분 및 복무와 관련된 각종 위원회의 당연직위원이 되고, 대학은 필요시 조합위원장이 추천하는 조합원 1명을 위원으로 참여하게 한다. 제31조(예·결산 공개) 대학은 예·결산을 공개한다.	제30조(각종위원회) ① 대학은 각종 위원회의 민주적이고 효율적인 운영을 위해 조합에서 추천하는 조합원을 위원으로 참여하게 한다. ② 조합위원장은 조합원의 신분 및 복무와 관련된 각종 위원회의 당연직위원이 되고, 대학은 필요시 조합위원장이 추천하는 조합원 1명을 위원으로 참여하게 한다. 제31조(예·결산 공개) 대학은 예·결산을 공개한다.	제30조(각종위원회) ① 대학은 각종 위원회의 민주적이고 효율적인 운영을 위해 조합에서 추천하는 조합원을 위원으로 참여하게 한다. ② 조합위원장은 조합원의 신분 및 복무와 관련된 각종 위원회의 당연직위원이 되고, 대학은 필요시 조합위원장이 추천하는 조합원 1명을 위원으로 참여하게 한다. 제31조(예·결산 공개) 대학은 예·결산을 공개한다.	제30조(각종위원회) ① 대학은 각종 위원회의 민주적이고 효율적인 운영을 위해 조합에서 추천하는 조합원을 위원으로 참여하게 한다. ② 조합위원장은 조합원의 신분 및 복무와 관련된 각종 위원회의 당연직위원이 되고, 대학은 필요시 조합위원장이 추천하는 조합원 1명을 위원으로 참여하게 한다. 제31조(예·결산 공개) 대학은 예·결산을 공개한다.
제 5 장 복 무 (연장·근로시간·휴일·휴가) 제32조(근무시간) ① 월요일부터 금요일까지 근무시간은 09:00부터 17:00까지로 한다. ② 토요일 근무시간은 09:00부터 13:00까지로 하되, 토요일휴무제를 실시한다. ③ 휴게시간은 12:00부터 13:00까지로 한다. ④ 동 · 하계방학 기간 중의 근무시간은 노사협의회에서 정한다. 제33조(개교기념일) 대학은 개교기념일인	제 5 장 복 무 (연장·근로시간·휴일·휴가) 제32조(근무시간) ① 월요일부터 금요일까지 근무시간은 09:00부터 17:00까지로 한다. <u>단, 직무와 관련된 경우 근무시간을 10:00부터 18:00까지로 선택할 수 있도록 한다.</u> ② 토요일 근무시간은 09:00부터 13:00까지로 하되, 토요일휴무제를 실시한다. ③ 휴게시간은 12:00부터 13:00까지로 한다. ④ 동 · 하계방학 기간 중의 근무시간은 노사협의회에서 정한다. 제33조(개교기념일) 대학은 개교기념일인	제 5 장 복 무 (연장·근로시간·휴일·휴가) 제32조(근무시간) ① 월요일부터 금요일까지 근무시간은 09:00부터 17:00까지로 한다. ② 토요일 근무시간은 09:00부터 13:00까지로 하되, 토요일휴무제를 실시한다. ③ 휴게시간은 12:00부터 13:00까지로 한다. ④ 동 · 하계방학 기간 중의 근무시간은 노사협의회에서 정한다. 제33조(개교기념일) 대학은 개교기념일인	제 5 장 복 무 (연장·근로시간·휴일·휴가) 제32조(근무시간) ① 월요일부터 금요일까지 근무시간은 09:00부터 17:00까지로 한다. ② 토요일 근무시간은 09:00부터 13:00까지로 하되, 토요일휴무제를 실시한다. ③ 휴게시간은 12:00부터 13:00까지로 한다. ④ 동 · 하계방학 기간 중의 근무시간은 노사협의회에서 정한다. 제33조(개교기념일) 대학은 개교기념일인

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
5월 1일을 휴무일로 한다. 단, 근로자의 날과 중첩되므로 개인별 연가 1일을 추가한다. 제34조(탄력근무) 대학은 동·하계방학 기간 중 업무에 지장이 없는 범위 내에서 탄력근무를 시행할 수 있다. 제35조(연장, 야간, 휴일근로) 대학은 근로기준법에 정하는 업무시간 외에 근로를 하게 할 때에는 수당을 지급하거나 보상휴가를 부여할 수 있다. 제36조(유급휴가) ① 조합원의 연가일수 중 미사용일수 최대 5일에 대하여는 연가보상비를 지급한다. 다만, 연가보상비 산정 및 지급기준은 별도로 정한다. ② 대학은 제1항의 연가보상 일수를 제외한 잔여 연가일수에 대해서는 근로기준법에 의거하여 연가사용촉진제를 시행한다.	5월 1일을 휴무일로 한다. 단, 근로자의 날과 중첩되므로 개인별 연가 1일을 추가한다. 제34조(탄력근무) 대학은 동·하계방학 기간 중 업무에 지장이 없는 범위 내에서 탄력근무를 시행할 수 있다. 제35조(연장, 야간, 휴일근로) 대학은 근로기준법에 정하는 업무시간 외에 근로를 하게 할 때에는 수당을 지급하거나 보상휴가를 <u>부여한다.</u> 제36조(유급휴가) ① 조합원의 연가일수 중 미사용일수 최대 5일에 대하여는 연가보상비를 지급한다. 다만, 연가보상비 산정 및 지급기준은 별도로 정한다. ② 대학은 제1항의 연가보상 일수를 제외한 잔여 연가일수에 대해서는 근로기준법에 의거하여 연가사용촉진제를 시행한다. ③ <u>대학은 조합원의 부모, 자녀, 배우자, 배우자 부모가 질병, 사고, 노령으로 인해 돌봄이 필요하여 조합원이 신청하는 경우 연간 10일의 범위에서 가족돌봄휴가를 허용한다.</u>	5월 1일을 휴무일로 한다. 단, 근로자의 날과 중첩되므로 개인별 연가 1일을 추가한다. 제34조(탄력근무) 대학은 동·하계방학 기간 중 업무에 지장이 없는 범위 내에서 탄력근무를 시행할 수 있다. 제35조(연장, 야간, 휴일근로) 대학은 근로기준법에 정하는 업무시간 외에 근로를 하게 할 때에는 수당을 지급하거나 보상휴가를 부여할 수 있다. 제36조(유급휴가) ① 조합원의 연가일수 중 미사용 일수 최대 5일에 대하여는 연가보상비를 지급한다. 다만, 연가보상비 산정 및 지급기준은 별도로 정한다. ② 대학은 제1항의 연가보상 일수를 제외한 잔여 연가일수에 대해서는 근로기준법에 의거하여 연가사용촉진제를 시행한다.	5월 1일을 휴무일로 한다. 단, 근로자의 날과 중첩되므로 개인별 연가 1일을 추가한다. 제34조(탄력근무) 대학은 동·하계방학 기간 중 업무에 지장이 없는 범위 내에서 탄력근무를 시행할 수 있다. 제35조(연장, 야간, 휴일근로) 대학은 근로기준법에 정하는 업무시간 외에 근로를 하게 할 때에는 <u>법이 정한 기준으로 수당을 지급하여야 한다. 다만, 서면 합의에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.</u> 제36조(유급휴가) ① 조합원의 연가일수 중 미사용일수 최대 5일에 대하여는 연가보상비를 지급한다. 다만, 연가보상비 산정 및 지급기준은 별도로 정한다. ② 대학은 제1항의 연가보상 일수를 제외한 잔여 연가일수에 대해서는 근로기준법에 의거하여 연가사용촉진제를 시행한다.

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
제37조(일반휴직) 조합원의 휴직은 학교법 인영광학원 정관에 의한다. 제38조(육아휴직수당) 대학은 조합원에게 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관 한법률에 의한 육아휴직을 부여할 경우 휴직기간 동안 월80만원의 육아휴직수당 을 지급한다. 제39조(병가) 대구대학교 직원 휴일 및 휴가와 연가보상에 관한 지침에 따른다. 제40조(생리 및 산전후 휴가) 생리 및 산 전후 휴가는 근로기준법에 의한다. 제41조(특별휴가) 대학은 조합원이 결혼하 거나 기타 경조사가 있을 경우에는 대구 대학교 직원 휴일 및 휴가와 연가보상에 관한 지침에 따라 특별휴가를 별도로 부 여한다.	제37조(일반휴직) 조합원의 휴직은 학교법 인영광학원 정관에 의한다. 제38조(육아휴직수당) 대학은 조합원에게 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관 한법률에 의한 육아휴직을 부여할 경우 휴직기간 동안 월80만원의 육아휴직수당 을 지급한다. 제39조(병가) 대구대학교 직원 휴일 및 휴가와 연가보상에 관한 지침에 따른다. 제40조(생리 및 산전후 휴가) 생리 및 산 전후 휴가는 근로기준법에 의한다. 제41조(특별휴가) 대학은 조합원이 결혼하 거나 기타 경조사가 있을 경우에는 대구 대학교 직원 휴일 및 휴가와 연가보상에 관한 지침에 따라 특별휴가를 별도로 부 여한다.	제37조(일반휴직) 조합원의 휴직은 학교법 인영광학원 정관에 의한다. 제38조(육아휴직수당) 대학은 조합원에게 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관 한법률에 의한 육아휴직을 부여할 경우 휴직기간 동안 월80만원의 육아휴직수당 을 지급한다. 제39조(병가) 대구대학교 직원 휴일 및 휴가와 연가보상에 관한 지침에 따른다. 제40조(생리 및 산전후 휴가) 생리 및 산 전후 휴가는 근로기준법에 의한다. 제41조(특별휴가) 대학은 조합원이 결혼하 거나 기타 경조사가 있을 경우에는 대구 대학교 직원 휴일 및 휴가와 연가보상에 관한 지침에 따라 특별휴가를 별도로 부 여한다.	제37조(일반휴직) 조합원의 휴직은 학교법 인영광학원 정관에 의한다. 제38조(육아휴직수당) 대학은 조합원에게 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관 한법률에 의한 육아휴직을 부여할 경우 휴직기간 동안 월80만원의 육아휴직수당 을 지급한다. 제39조(병가) 대구대학교 직원 휴일 및 휴가와 연가보상에 관한 지침에 따른다. 제40조(생리 및 산전후 휴가) 생리 및 산 전후 휴가는 근로기준법에 의한다. 제41조(특별휴가) 대학은 조합원이 결혼하 거나 기타 경조사가 있을 경우에는 대구 대학교 직원 휴일 및 휴가와 연가보상에 관한 지침에 따라 특별휴가를 별도로 부 여한다.
제 6 장 급 여 제42조(급여의 협약) 조합원의 급여는 2018학년도 급여에 관한 협약에 따라 지 급한다.	제 6 장 급 여 제42조(급여의 협약) 조합원의 급여는 <u>2019학년도</u> 급여에 관한 협약에 따라 지 급한다.	제 6 장 급 여 제42조(급여의 협약) 조합원의 급여는 <u>2019학년도</u> 급여에 관한 협약에 따라 지 급한다.	제 6 장 급 여 제42조(급여의 협약) 조합원의 급여는 <u>2019학년도</u> 급여에 관한 협약에 따라 지 급한다.
제 7 장 복지후생 및 교육훈련	제 7 장 복지후생 및 교육훈련	제 7 장 복지후생 및 교육훈련	제 7 장 복지후생 및 교육훈련

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
제43조(복지후생시설) 대학은 조합원의 건강과 근무의욕을 증진시키기 위하여 휴게실, 오락실, 연수원 등 휴식시설을 최대한 확보 운영한다. 제44조(작업복 및 용구지급) 대학은 동하절기에 현장근무자에게 근무복을 1벌씩 지급한다. 제45조(휴가 장소 제공) 대학은 조합원에게 휴가 장소 및 휴양시설을 제공할 수 있다. 제46조(퇴직 · 근속휴가) ① 대학은 정년 또는 명예 퇴직하는 직원을 위한 퇴직프로그램을 운영하며, 이에 대한 조합의 의견을 적극 반영한다. ② 대학은 정년 또는 명예 퇴직하는 직원의 퇴직을 준비하기 위하여 본인이 신청하는 경우 퇴직일 이전 6개월에 대하여 퇴직 · 근속휴가를 부여한다. ③ 제2항의 퇴직 · 근속휴가는 분할하여 사용할 수 없다. ④ 퇴직 · 근속휴가기간은 성과상여금(부서성과급) 및 맞춤형복지비 지급 산정기간에서 제외한다. ⑤ 퇴직 · 근속휴가기간 동안의 보수는 매	제43조(복지후생시설) 대학은 조합원의 건강과 근무의욕을 증진시키기 위하여 휴게실, 오락실, 연수원 등 휴식시설을 최대한 확보 운영한다. 제44조(작업복 및 용구지급) 대학은 동하절기에 현장근무자에게 근무복을 1벌씩 지급한다. 제45조(휴가 장소 제공) 대학은 조합원에게 휴가 장소 및 휴양시설을 제공할 수 있다. 제46조(퇴직 · 근속휴가) ① 대학은 정년 또는 명예 퇴직하는 직원을 위한 퇴직프로그램을 운영하며, 이에 대한 조합의 의견을 적극 반영한다. ② 대학은 정년 또는 명예 퇴직하는 직원의 퇴직을 준비하기 위하여 본인이 신청하는 경우 퇴직일 이전 6개월에 대하여 퇴직 · 근속휴가를 부여한다. ③ 제2항의 퇴직 · 근속휴가는 분할하여 사용할 수 없다. ④ 퇴직 · 근속휴가기간은 성과상여금(부서성과급) 및 맞춤형복지비 지급 산정기간에서 제외한다. ⑤ 퇴직 · 근속휴가기간 동안의 보수는 매	제43조(복지후생시설) 대학은 조합원의 건강과 근무의욕을 증진시키기 위하여 휴게실, 오락실, 연수원 등 휴식시설을 최대한 확보 운영한다. 제44조(작업복 및 용구지급) 대학은 동하절기에 현장근무자에게 근무복을 1벌씩 지급한다. 제45조(휴가 장소 제공) 대학은 조합원에게 휴가 장소 및 휴양시설을 제공할 수 있다. 제46조(퇴직 · 근속휴가) ① 대학은 정년 또는 명예 퇴직하는 직원을 위한 퇴직프로그램을 운영하며, 이에 대한 조합의 의견을 적극 반영한다. ② 대학은 정년 또는 명예 퇴직하는 직원의 퇴직을 준비하기 위하여 본인이 신청하는 경우 퇴직일 이전 6개월에 대하여 퇴직 · 근속휴가를 부여한다. ③ 제2항의 퇴직 · 근속휴가는 분할하여 사용할 수 없다. ④ 퇴직 · 근속휴가기간은 성과상여금(부서성과급) 및 맞춤형복지비 지급 산정기간에서 제외한다. ⑤ 퇴직 · 근속휴가기간 동안의 보수는 매	제43조(복지후생시설) 대학은 조합원의 건강과 근무의욕을 증진시키기 위하여 휴게실, 오락실, 연수원 등 휴식시설을 최대한 확보 운영한다. 제44조(작업복 및 용구지급) 대학은 동하절기에 현장근무자에게 근무복을 1벌씩 지급한다. 제45조(휴가 장소 제공) 대학은 조합원에게 휴가 장소 및 휴양시설을 제공할 수 있다. 제46조(퇴직 · 근속휴가) ① 대학은 정년 또는 명예 퇴직하는 직원을 위한 퇴직프로그램을 운영하며, 이에 대한 조합의 의견을 적극 반영한다. ② 대학은 정년 또는 명예 퇴직하는 직원의 퇴직을 준비하기 위하여 본인이 신청하는 경우 퇴직일 이전 6개월에 대하여 퇴직 · 근속휴가를 부여한다. ③ 제2항의 퇴직 · 근속휴가는 분할하여 사용할 수 없다. ④ 퇴직 · 근속휴가기간은 성과상여금(부서성과급) 및 맞춤형복지비 지급 산정기간에서 제외한다. ⑤ 퇴직 · 근속휴가기간 동안의 보수는 매

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
월 10일자 지급 항목을 제외한 17일자 급여 지급분의 80%를 지급한다. ⑥ 대학은 제2항의 퇴직 · 근속휴가 미사용자에게는 퇴직 직전 1개월의 특별휴가를 부여하고, 특별휴가 기간동안의 급여는 10일자 지급 항목을 제외하고 지급한다. ⑦ 제2항의 퇴직 · 근속휴가 또는 제6항의 특별휴가 사용 전 미사용 연가일수가 남아 있는 경우, 제36조에 따른 연가보상일수를 제외한 잔여 연가일은 퇴직 · 근속휴가 사용 또는 특별휴가 사용과 대체되는 것으로 한다. ⑧ 대학은 정년 또는 명예 퇴직하는 직원의 퇴직 · 근속휴가의 실질적인 사용을 위한 방안 마련을 위해 적극 노력한다. 제47조(체육시설) 대학은 조합원의 건강증진을 위하여 체육시설을 운영한다. 제48조(일반교육) ① 대학은 조합원의 전문기술 및 자질향상을 위하여 국내외 연수를 실시하며 이에 관한 세부사항은 조합의 의견을 반영한다. ② 해외연수는 단기연수와 1년 이내의 장기연수로 구분하여 실시하며, 단기연수는 연간 10명 이상의 인원을 선발하여 파견한다. ③ 대학은 조합원의 교육행정 전문화를	월 10일자 지급 항목을 제외한 17일자 급여 지급분의 80%를 지급한다. ⑥ 대학은 제2항의 퇴직 · 근속휴가 미사용자에게는 퇴직 직전 1개월의 특별휴가를 부여하고, 특별휴가 기간동안의 급여는 10일자 지급 항목을 제외하고 지급한다. ⑦ 제2항의 퇴직 · 근속휴가 또는 제6항의 특별휴가 사용 전 미사용 연가일수가 남아 있는 경우, 제36조에 따른 연가보상일수를 제외한 잔여 연가일은 퇴직 · 근속휴가 사용 또는 특별휴가 사용과 대체되는 것으로 한다. ⑧ 대학은 정년 또는 명예 퇴직하는 직원의 퇴직 · 근속휴가의 실질적인 사용을 위한 방안 마련을 위해 적극 노력한다. 제47조(체육시설) 대학은 조합원의 건강증진을 위하여 체육시설을 운영한다. 제48조(일반교육) ① 대학은 조합원의 전문기술 및 자질향상을 위하여 국내외 연수를 실시하며 이에 관한 세부사항은 조합의 의견을 반영한다. ② 해외연수는 단기연수와 1년 이내의 장기연수로 구분하여 실시하며, 단기연수는 연간 10명 이상의 인원을 선발하여 파견한다. ③ 대학은 조합원의 교육행정 전문화를	월 10일자 지급 항목을 제외한 17일자 급여 지급분의 80%를 지급한다. ⑥ 대학은 제2항의 퇴직 · 근속휴가 미사용자에게는 퇴직 직전 1개월의 특별휴가를 부여하고, 특별휴가 기간 동안의 급여는 10일자 지급 항목을 제외하고 지급한다. ⑦ 제2항의 퇴직 · 근속휴가 또는 제6항의 특별휴가 사용 전 미사용 연가일수가 남아 있는 경우, 제36조에 따른 연가보상일수를 제외한 잔여 연가일은 퇴직 · 근속휴가 사용 또는 특별휴가 사용과 대체되는 것으로 한다. ⑧ 대학은 정년 또는 명예 퇴직하는 직원의 퇴직 · 근속휴가의 실질적인 사용을 위한 방안 마련을 위해 적극 노력한다. 제47조(체육시설) 대학은 조합원의 건강증진을 위하여 체육시설을 운영한다. 제48조(일반교육) ① 대학은 조합원의 전문기술 및 자질향상을 위하여 국내외 연수를 실시하며 이에 관한 세부사항은 조합의 의견을 반영한다. ② 해외연수는 단기연수와 1년 이내의 장기연수로 구분하여 실시하며, 단기연수는 연간 10명 이상의 인원을 선발하여 파견한다. ③ 대학은 조합원의 교육행정 전문화를	월 10일자 지급 항목을 제외한 17일자 급여 지급분의 80%를 지급한다. ⑥ 대학은 제2항의 퇴직 · 근속휴가 미사용자에게는 퇴직 직전 1개월의 특별휴가를 부여하고, 특별휴가 기간동안의 급여는 10일자 지급 항목을 제외하고 지급한다. ⑦ 제2항의 퇴직 · 근속휴가 또는 제6항의 특별휴가 사용 전 미사용 연가일수가 남아 있는 경우, 제36조에 따른 연가보상일수를 제외한 잔여 연가일은 퇴직 · 근속휴가 사용 또는 특별휴가 사용과 대체되는 것으로 한다. ⑧ 대학은 정년 또는 명예 퇴직하는 직원의 퇴직 · 근속휴가의 실질적인 사용을 위한 방안 마련을 위해 적극 노력한다. 제47조(체육시설) 대학은 조합원의 건강증진을 위하여 체육시설을 운영한다. 제48조(일반교육) ① 대학은 조합원의 전문기술 및 자질향상을 위하여 국내외 연수를 실시하며 이에 관한 세부사항은 조합의 의견을 반영한다. ② 해외연수는 단기연수와 1년 이내의 장기연수로 구분하여 실시하며, 단기연수는 연간 10명 이상의 인원을 선발하여 파견한다. ③ 대학은 조합원의 교육행정 전문화를

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
위해 노동조합이 외부 위탁교육을 요청할 시 대학주관 하에 교육행정 전문화교육을 실시할 수 있으며, 교육에 따른 비용은 대학이 부담한다. ④ 대학은 조합원의 업무 전문화와 질적 향상을 위하여 근무시간에 지장이 없는 범위 내에서 상급 교육기관 진학을 허락할 수 있다. ⑤ 대학은 조합원이 본 대학 특수대학원 과정에 입학, 재학 중일 경우 학비를 보조한다. 단, 세부사항은 별도로 정한다. ⑥ 대학은 조합원이 외국어교육센터에 개설된 교육과정에 등록하여 출석률 70% 이상시 수강료 전액을 지원한다.	위해 노동조합이 외부 위탁교육을 요청할 시 대학주관 하에 교육행정 전문화교육을 실시할 수 있으며, 교육에 따른 비용은 대학이 부담한다. ④ 대학은 조합원의 업무 전문화와 질적 향상을 위하여 근무시간에 지장이 없는 범위 내에서 상급 교육기관 진학을 허락할 수 있다. ⑤ 대학은 조합원이 본 대학 특수대학원 과정에 입학, 재학 중일 경우 학비를 보조한다. 단, 세부사항은 별도로 정한다. ⑥ 대학은 조합원이 외국어교육센터에 개설된 교육과정에 등록하여 출석률 70% 이상시 수강료 전액을 지원한다.	위해 노동조합이 외부 위탁교육을 요청할 시 대학주관 하에 교육행정 전문화교육을 실시할 수 있으며, 교육에 따른 비용은 대학이 부담한다. ④ 대학은 조합원의 업무 전문화와 질적 향상을 위하여 근무시간에 지장이 없는 범위 내에서 상급 교육기관 진학을 허락할 수 있다. ⑤ 대학은 조합원이 본 대학 특수대학원 과정에 입학, 재학 중일 경우 학비를 보조한다. 단, 세부사항은 별도로 정한다. ⑥ 대학은 조합원이 외국어교육센터에 개설된 교육과정에 등록하여 출석률 70% 이상시 수강료 전액을 지원한다.	위해 노동조합이 외부 위탁교육을 요청할 시 대학주관 하에 교육행정 전문화교육을 실시할 수 있으며, 교육에 따른 비용은 대학이 부담한다. ④ 대학은 조합원의 업무 전문화와 질적 향상을 위하여 근무시간에 지장이 없는 범위 내에서 상급 교육기관 진학을 허락할 수 있다. ⑤ 대학은 조합원이 본 대학 특수대학원 과정에 입학, 재학 중일 경우 학비를 보조한다. 단, 세부사항은 별도로 정한다. ⑥ 대학은 조합원이 외국어교육센터에 개설된 교육과정에 등록하여 출석률 70% 이상시 수강료 전액을 지원한다.
제49조(직원행정연수제) 대학은 조합원의 자기계발과 업무에 대한 교육기회 확대를 위하여 직원행정연수제도를 적극적으로 실시한다.	제49조(직원행정연수제) 대학은 조합원의 자기계발과 업무에 대한 교육기회 확대를 위하여 직원행정연수제도를 적극적으로 실시한다.	제49조(직원행정연수제) 대학은 조합원의 자기계발과 업무에 대한 교육기회 확대를 위하여 직원행정연수제도를 적극적으로 실시한다.	제49조(직원행정연수제) 대학은 조합원의 자기계발과 업무에 대한 교육기회 확대를 위하여 직원행정연수제도를 적극적으로 실시한다.
제50조(직원 연구비) 대학은 직원의 연구의욕을 북돋고, 대학행정의 발전을 도모하기 위하여 개인, 공동연구비를 지급할 수 있다.	제50조(직원 연구비) 대학은 직원의 연구의욕을 북돋고, 대학행정의 발전을 도모하기 위하여 개인, 공동연구비를 <u>지급한다.</u>	제50조(직원 연구비) 대학은 직원의 연구의욕을 북돋고, 대학행정의 발전을 도모하기 위하여 개인, 공동연구비를 지급할 수 있다.	제50조(직원 연구비) 대학은 직원의 연구의욕을 북돋고, 대학행정의 발전을 도모하기 위하여 개인, 공동연구비를 지급할 수 있다.
제51조(퇴직보전금) 대학은 조합원에게 복리후생차원에서 퇴직보전금 300,000원을	제51조(퇴직보전금) 대학은 조합원에게 복리후생차원에서 퇴직보전금 300,000원을	제51조(퇴직보전금) 대학은 조합원에게 복리후생차원에서 퇴직보전금 300,000원을	제51조(퇴직보전금) 대학은 조합원에게 복리후생차원에서 퇴직보전금 300,000원을

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
매월 지원한다. 제52조(정기건강검진) 대학은 조합원에게 매년 종합병원의 정기 건강검진 실시를 원칙으로 한다. 제53조(맞춤형복지제도) ① 대학은 조합원에게 자기계발(어학강습, 문화생활, 취미활동 등)을 위하여 맞춤형복지제도를 실시하고, 그 세부 시행방법은 조합과 협의하여 정한다. ② 맞춤형복지비는 매년 교직원 단체복지보험료 및 종합건강검진비 등 의무적 경비 사항을 고려하여 정한다. 제54조(직장 내 보육시설) 대학은 영유아 자녀가 있는 조합원이 이용하는 직장 내 보육시설을 설치(위탁운영 포함)한다. 제55조(복지기금의 적립 운영) 대학은 조합원의 복지증진을 위하여 복지기금 구성에 노력하며, 세부 운영사항은 따로 정한다. 제56조(직원동호인회 지원) 대학은 직원동호인회에 후생복지시설 등을 지원할 수 있다.	매월 지원한다. 제52조(정기건강검진) 대학은 조합원에게 매년 종합병원의 정기 건강검진 실시를 원칙으로 한다. 제53조(맞춤형복지제도) ① 대학은 조합원에게 자기계발(어학강습, 문화생활, 취미활동 등)을 위하여 맞춤형복지제도를 실시하고, 그 세부 시행방법은 조합과 협의하여 정한다. ② 맞춤형복지비는 매년 교직원 단체복지보험료 및 종합건강검진비 등 의무적 경비 사항을 고려하여 정한다. 제54조(직장 내 보육시설) 대학은 영유아 자녀가 있는 조합원이 이용하는 직장 내 보육시설을 설치(위탁운영 포함)한다. 제55조(복지기금의 적립 운영) 대학은 조합원의 복지증진을 위하여 복지기금 구성에 노력하며, 세부 운영사항은 따로 정한다. 제56조(직원동호인회 지원) 대학은 직원동호인회에 후생복지시설 등을 지원할 수 있다.	매월 지원한다. 제51조(정기건강검진) 대학은 조합원에게 매년 종합병원의 정기 건강검진 실시를 원칙으로 한다. 제52조(맞춤형복지제도) ① 대학은 조합원에게 자기계발(어학강습, 문화생활, 취미활동 등)을 위하여 맞춤형복지제도를 실시하고, 그 세부 시행방법은 조합과 협의하여 정한다. ② 맞춤형복지비는 매년 교직원 단체복지보험료 및 종합건강검진비 등 의무적 경비 사항을 고려하여 정한다. 제53조(직장 내 보육시설) 대학은 영유아 자녀가 있는 조합원이 이용하는 직장 내 보육시설을 설치(위탁운영 포함)한다. 제54조(복지기금의 적립 운영) 대학은 조합원의 복지증진을 위하여 복지기금 구성에 노력하며, 세부 운영사항은 따로 정한다. 제55조(직원동호인회 지원) 대학은 직원동호인회에 후생복지시설 등을 지원할 수 있다.	매월 지원한다. 제52조(정기건강검진) 대학은 조합원에게 매년 종합병원의 정기 건강검진 실시를 원칙으로 한다. 제53조(맞춤형복지제도) ① 대학은 조합원에게 자기계발(어학강습, 문화생활, 취미활동 등)을 위하여 맞춤형복지제도를 실시하고, 그 세부 시행방법은 조합과 협의하여 정한다. ② 맞춤형복지비는 매년 교직원 단체복지보험료 및 종합건강검진비 등 의무적 경비 사항을 고려하여 정한다. 제54조(직장 내 보육시설) 대학은 영유아 자녀가 있는 조합원이 이용하는 직장 내 보육시설을 설치(위탁운영 포함)한다. 제55조(복지기금의 적립 운영) 대학은 조합원의 복지증진을 위하여 복지기금 구성에 노력하며, 세부 운영사항은 따로 정한다. 제56조(직원동호인회 지원) 대학은 직원동호인회에 후생복지시설 등을 지원할 수 있다.

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
제57조(체육문화행사) 대학은 년1회 이상 조합원의 체력 및 문화생활의 향상을 위하여 체육문화행사 등을 개최하며, 이에 대한 세부사항은 조합과 협의한다. 제58조(안전보건위원회) 대학은 조합원의 안전관리 및 보건에 관한 사항을 심의 수행하기 위하여 안전보건위원회를 설치 운영한다. 제59조(부가보상) 대학은 조합원이 근로기준법 시행령에서 정한 업무(공무)상으로 발생한 질병 또는 부상으로 인한 장애로 사직 또는 사망하였을 때 소정의 위로금을 지급한다. 제60조(출산지원) 대학은 조합원이 셋째 자녀 이상을 출산할 경우 출산장려금으로 100만원을 1회 지급한다. 제61조(재해발생시 조치) ① 업무상 재해 사고가 발생되었을 경우 재해 당사자와 조합이 참여한 가운데 사실조사를 실시하여야 한다. ② 대학은 재해자에게 사립학교교직원연금법과 상해보험에 따른 보상조치 및 충분한 요양을 제공한다.	제57조(체육문화행사) 대학은 년1회 이상 조합원의 체력 및 문화생활의 향상을 위하여 체육문화행사 등을 개최하며, 이에 대한 세부사항은 조합과 협의한다. 제58조(안전보건위원회) 대학은 조합원의 안전관리 및 보건에 관한 사항을 심의 수행하기 위하여 안전보건위원회를 설치 운영한다. 제59조(부가보상) 대학은 조합원이 근로기준법 시행령에서 정한 업무(공무)상으로 발생한 질병 또는 부상으로 인한 장애로 사직 또는 사망하였을 때 <u>잔여 근무 개월 수 범위에서 통상임금의 36개월분 이상에 해당하는 위로금</u>을 지급한다. 제60조(출산지원) 대학은 조합원이 셋째 자녀 이상을 출산할 경우 출산장려금으로 100만원을 1회 지급한다. 제61조(재해발생시 조치) ① 업무상 재해 사고가 발생되었을 경우 재해 당사자와 조합이 참여한 가운데 사실조사를 실시하여야 한다. ② 대학은 재해자에게 사립학교교직원연금법과 상해보험에 따른 보상조치 및 충분한 요양을 제공한다.	제57조(체육문화행사) 대학은 년1회 이상 조합원의 체력 및 문화생활의 향상을 위하여 체육문화행사 등을 개최하며, 이에 대한 세부사항은 조합과 협의한다. 제56조(안전보건위원회) 대학은 조합원의 안전관리 및 보건에 관한 사항을 심의 수행하기 위하여 안전보건위원회를 설치 운영한다. 제57조(부가보상) 대학은 조합원이 근로기준법 시행령에서 정한 업무(공무)상으로 발생한 질병 또는 부상으로 인한 장애로 사직 또는 사망하였을 때 소정의 위로금을 지급한다. 제60조(출산지원) 대학은 조합원이 셋째 자녀 이상을 출산할 경우 출산장려금으로 100만원을 1회 지급한다. 제58조(재해발생시 조치) ① 업무상 재해 사고가 발생되었을 경우 재해 당사자와 조합이 참여한 가운데 사실조사를 실시하여야 한다. ② 대학은 재해자에게 사립학교교직원연금법과 상해보험에 따른 보상조치 및 충분한 요양을 제공한다.	제57조(체육문화행사) 대학은 년1회 이상 조합원의 체력 및 문화생활의 향상을 위하여 체육문화행사 등을 개최하며, 이에 대한 세부사항은 조합과 협의한다. 제58조(안전보건위원회) 대학은 조합원의 안전관리 및 보건에 관한 사항을 심의 수행하기 위하여 안전보건위원회를 설치 운영한다. 제59조(부가보상) 대학은 조합원이 근로기준법 시행령에서 정한 업무(공무)상으로 발생한 질병 또는 부상으로 인한 장애로 사직 또는 사망하였을 때 소정의 위로금을 지급한다. (삭제) 제60조(재해발생시 조치) ① 업무상 재해 사고가 발생되었을 경우 재해 당사자와 조합이 참여한 가운데 사실조사를 실시하여야 한다. ② 대학은 재해자에게 사립학교교직원연금법과 상해보험에 따른 보상조치 및 충분한 요양을 제공한다.

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
③ 대학은 재해자의 요양 종료 시 업무수행 가능여부를 심의한 후 건강상태에 따라 부서 배치전환 등을 통하여 업무에 복귀할 수 있도록 한다. ④ 대학은 조합원이 재직 중 제1항 내지 제3항에 해당하는 업무상 재해 이외의 질병 또는 사고로 장해사직 또는 사망하였을 경우 해당 조합원에 대한 위로 조치 방안 마련을 위하여 적극 노력한다. 제62조(교육비지원) 대학은 조합원의 자녀에 대한 교육비를 자녀 수 제한하지 않고 다음 각 호와 같이 지원한다. 1. 대학은 조합원의 자녀가 중학교 또는 고등학교에 취학하고 있는 경우 공무원수당 등에 관한 규정에 의한 학비보조수당을 지급한다. 2. 대학은 조합원의 자녀가 우리 대학에 입학(재학)할 때에는 학교가 정한 장학규정에 따라 장학금(학비감면)을 지원한다. 3. 대학은 타 대학(전문대학 포함)에 입학 및 재학 중인 조합원 자녀의 교육비 지원 방안을 마련한다. 제63조(퇴직 및 연금 급여) 대학과 조합은 노사협의회를 거쳐 퇴직 및 연금 급여에 관련된 제반사항을 연구·검토하여 복지증진에 기여할 수 있도록 한다.	③ 대학은 재해자의 요양 종료 시 업무수행 가능여부를 심의한 후 건강상태에 따라 부서 배치전환 등을 통하여 업무에 복귀할 수 있도록 한다. ④ 대학은 조합원이 재직 중 제1항 내지 제3항에 해당하는 업무상 재해 이외의 질병 또는 사고로 장해사직 또는 사망하였을 경우 해당 조합원에 대한 위로 조치 방안 마련을 위하여 적극 노력한다. 제62조(교육비지원) 대학은 조합원의 자녀에 대한 교육비를 자녀 수 제한하지 않고 다음 각 호와 같이 지원한다. 1. 대학은 조합원의 자녀가 중학교 또는 고등학교에 취학하고 있는 경우 공무원수당 등에 관한 규정에 의한 학비보조수당을 지급한다. 2. 대학은 조합원의 자녀가 우리 대학에 입학(재학)할 때에는 학교가 정한 장학규정에 따라 장학금(학비감면)을 지원한다. 3. 대학은 타 대학(전문대학 포함)에 입학 및 재학 중인 조합원 자녀의 교육비 지원 방안을 마련한다. 제63조(퇴직 및 연금 급여) 대학과 조합은 노사협의회를 거쳐 퇴직 및 연금 급여에 관련된 제반사항을 연구·검토하여 복지증진에 기여할 수 있도록 한다.	③ 대학은 재해자의 요양 종료 시 업무수행 가능여부를 심의한 후 건강상태에 따라 부서 배치전환 등을 통하여 업무에 복귀할 수 있도록 한다. ④ 대학은 조합원이 재직 중 제1항 내지 제3항에 해당하는 업무상 재해 이외의 질병 또는 사고로 장해사직 또는 사망하였을 경우 해당 조합원에 대한 위로 조치 방안 마련을 위하여 적극 노력한다. 제59조(교육비지원) 대학은 조합원의 자녀에 대한 교육비를 자녀 수 제한하지 않고 다음 각 호와 같이 지원한다. 1. 대학은 조합원의 자녀가 중학교 또는 고등학교에 취학하고 있는 경우 공무원수당 등에 관한 규정에 의한 학비보조수당을 지급한다. 2. 대학은 조합원의 자녀가 우리 대학에 입학(재학)할 때에는 학교가 정한 장학규정에 따라 장학금(학비감면)을 지원한다. 3. 대학은 타 대학(전문대학 포함)에 입학 및 재학 중인 조합원 자녀의 교육비 지원 방안을 마련한다. 제60조(퇴직 및 연금 급여) 대학과 조합은 노사협의회를 거쳐 퇴직 및 연금 급여에 관련된 제반사항을 연구·검토하여 복지증진에 기여할 수 있도록 한다.	③ 대학은 재해자의 요양 종료 시 업무수행 가능여부를 심의한 후 건강상태에 따라 부서 배치전환 등을 통하여 업무에 복귀할 수 있도록 한다. ④ 대학은 조합원이 재직 중 제1항 내지 제3항에 해당하는 업무상 재해 이외의 질병 또는 사고로 장해사직 또는 사망하였을 경우 해당 조합원에 대한 위로 조치 방안 마련을 위하여 적극 노력한다. 제61조(교육비지원) 대학은 조합원의 자녀에 대한 교육비를 자녀 수 제한하지 않고 다음 각 호와 같이 지원한다. 1. 대학은 조합원의 자녀가 중학교 또는 고등학교에 취학하고 있는 경우 공무원수당 등에 관한 규정에 의한 학비보조수당을 지급한다. 2. 대학은 조합원의 자녀가 우리 대학에 입학(재학)할 때에는 학교가 정한 장학규정에 따라 장학금(학비감면)을 지원한다. 3. 대학은 타 대학(전문대학 포함)에 입학 및 재학 중인 조합원 자녀의 교육비 지원 방안을 마련한다. 제62조(퇴직 및 연금 급여) 대학과 조합은 노사협의회를 거쳐 퇴직 및 연금 급여에 관련된 제반사항을 연구·검토하여 복지증진에 기여할 수 있도록 한다.

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
제64조(보장성보험) 대학은 조합원의 건강, 안전, 재해 등에 대비하여 보장성 보험을 가입한다. 제65조(주거 및 생활안정 지원) ① 대학은 조합원에 대하여 주거안정자금, 생활안정자금을 저리로 지원할 수 있는 방안을 연구 검토한다. ② 대학은 임용 초기 조합원에 대한 정착용 주거공간으로 기숙사 또는 아파트 등을 일시 제공할 수 있다.	제64조(보장성보험) 대학은 조합원의 건강, 안전, 재해 등에 대비하여 보장성 보험을 가입한다. 제65조(주거 및 생활안정 지원) ① 대학은 조합원에 대하여 주거안정자금, 생활안정자금을 저리로 지원할 수 있는 방안을 연구 검토한다. ② 대학은 임용 초기 조합원에 대한 정착용 주거공간으로 기숙사 또는 아파트 등을 일시 제공할 수 있다.	제61조(보장성보험) 대학은 조합원의 건강, 안전, 재해 등에 대비하여 보장성 보험을 가입한다. 제62조(주거 및 생활안정 지원) ① 대학은 조합원에 대하여 주거안정자금, 생활안정자금을 저리로 지원할 수 있는 방안을 연구 검토한다. ② 대학은 임용 초기 조합원에 대한 정착용 주거공간으로 기숙사 또는 아파트 등을 일시 제공할 수 있다.	제63조(보장성보험) 대학은 조합원의 건강, 안전, 재해 등에 대비하여 보장성 보험을 가입한다. 제64조(주거 및 생활안정 지원) ① 대학은 조합원에 대하여 주거안정자금, 생활안정자금을 저리로 지원할 수 있는 방안을 연구 검토한다. ② 대학은 임용 초기 조합원에 대한 정착용 주거공간으로 기숙사 또는 아파트 등을 일시 제공할 수 있다.
제 8 장 단 체 교 섭 제66조(교섭대상) 단체교섭의 대상은 다음 각 호와 같다. 1. 조합 활동에 관한 사항 2. 임금에 관한 사항 3. 근로시간 및 휴일휴가에 관한 사항 4. 안전보건 및 재해에 관한 사항 5. 기타 근로조건 등 노동조합 및 노동관계조정법에서 정한 사항 제67조(교섭요구) 어느 일방이 단체교섭을 요구할 때 장소, 안전, 위원 명단을 명시하여 문서로 요구한다.	제 8 장 단 체 교 섭 제66조(교섭대상) 단체교섭의 대상은 다음 각 호와 같다. 1. 조합 활동에 관한 사항 2. 임금에 관한 사항 3. 근로시간 및 휴일휴가에 관한 사항 4. 안전보건 및 재해에 관한 사항 5. 기타 근로조건 등 노동조합 및 노동관계조정법에서 정한 사항 제67조(교섭요구) 어느 일방이 단체교섭을 요구할 때 장소, 안전, 위원 명단을 명시하여 문서로 요구한다.	제 8 장 단 체 교 섭 제63조(교섭대상) 단체교섭의 대상은 다음 각 호와 같다. 1. 조합 활동에 관한 사항 2. 임금에 관한 사항 3. 근로시간 및 휴일휴가에 관한 사항 4. 안전보건 및 재해에 관한 사항 5. 기타 근로조건 등 노동조합 및 노동관계조정법에서 정한 사항 제64조(교섭요구) 어느 일방이 단체교섭을 요구할 때 장소, 안전, 위원 명단을 명시하여 문서로 요구한다.	제 8 장 단 체 교 섭 제65조(교섭대상) 단체교섭의 대상은 다음 각 호와 같다. 1. 조합 활동에 관한 사항 2. 임금에 관한 사항 3. 근로시간 및 휴일휴가에 관한 사항 4. 안전보건 및 재해에 관한 사항 5. 기타 근로조건 등 노동조합 및 노동관계조정법에서 정한 사항 제66조(교섭요구) 어느 일방이 단체교섭을 요구할 때 장소, 안전, 위원 명단을 명시하여 문서로 요구한다.

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
제68조(교섭의무) ① 대학과 조합은 어느 일방으로부터 단체교섭을 요구 받을 시에는 지체 없이 이에 응하여야 한다. ② 일방에서 단체교섭을 요구할 시는 일시, 장소와 안전을 서면으로 상대방에게 5일 이전에 제출하여야 한다. ③ 특별한 사정으로 일시를 연기할 시는 즉시 연기사유와 연기일시를 통보하여야 하며, 그 기간은 3일 이내로 한다.	제68조(교섭의무) ① 대학과 조합은 어느 일방으로부터 단체교섭을 요구 받을 시에는 지체 없이 이에 응하여야 한다. ② 일방에서 단체교섭을 요구할 시는 일시, 장소와 안전을 서면으로 상대방에게 5일 이전에 제출하여야 한다. ③ 특별한 사정으로 일시를 연기할 시는 즉시 연기사유와 연기일시를 통보하여야 하며, 그 기간은 3일 이내로 한다.	제65조(교섭의무) ① 대학과 조합은 어느 일방으로부터 단체교섭을 요구 받을 시에는 지체 없이 이에 응하여야 한다. ② 일방에서 단체교섭을 요구할 시는 일시, 장소와 안전을 서면으로 상대방에게 5일 이전에 제출하여야 한다. ③ 특별한 사정으로 일시를 연기할 시는 즉시 연기사유와 연기일시를 통보하여야 하며, 그 기간은 3일 이내로 한다.	제67조(교섭의무) ① 대학과 조합은 어느 일방으로부터 단체교섭을 요구 받을 시에는 지체 없이 이에 응하여야 한다. ② 일방에서 단체교섭을 요구할 시는 일시, 장소와 안전을 서면으로 상대방에게 5일 이전에 제출하여야 한다. ③ 특별한 사정으로 일시를 연기할 시는 즉시 연기사유와 연기일시를 통보하여야 하며, 그 기간은 3일 이내로 한다.
제69조(교섭위원 구성) 교섭위원은 쌍방이 각각 5~10명의 동수로 구성하며, 쌍방 대표자는 대표위원이 된다.	제69조(교섭위원 구성) 교섭위원은 쌍방이 각각 5~10명의 동수로 구성하며, 쌍방 대표자는 대표위원이 된다.	제66조(교섭위원 구성) 교섭위원은 쌍방이 각각 5~10명의 동수로 구성하며, 쌍방 대표자는 대표위원이 된다.	제68조(교섭위원 구성) 교섭위원은 쌍방이 각각 5~10명의 동수로 구성하며, 쌍방 대표자는 대표위원이 된다.
제70조(대표위원의 의무참석) 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석하여야 하며, 특별한 사정으로 불참 시에는 대리 대표위원에게 위임하여 결정권을 부여할 수 있다. 단, 위임받은 대리 대표위원은 단체교섭권한 위임장을 상대방에게 제시하여야 한다.	제70조(대표위원의 의무참석) 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석하여야 하며, 특별한 사정으로 불참 시에는 대리 대표위원에게 위임하여 결정권을 부여할 수 있다. 단, 위임받은 대리 대표위원은 단체교섭권한 위임장을 상대방에게 제시하여야 한다.	제67조(대표위원의 의무참석) 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석하여야 하며, 특별한 사정으로 불참 시에는 대리 대표위원에게 위임하여 결정권을 부여할 수 있다. 단, 위임받은 대리 대표위원은 단체교섭권한 위임장을 상대방에게 제시하여야 한다.	제69조(대표위원의 의무참석) 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석하여야 하며, 특별한 사정으로 불참 시에는 대리 대표위원에게 위임하여 결정권을 부여할 수 있다. 단, 위임받은 대리 대표위원은 단체교섭권한 위임장을 상대방에게 제시하여야 한다.
제71조(간사선임) 대학과 조합 쌍방은 각각 1명의 간사를 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭 후 사후통지 등을 취하게 한다.	제71조(간사선임) 대학과 조합 쌍방은 각각 1명의 간사를 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭 후 사후통지 등을 취하게 한다.	제68조(간사선임) 대학과 조합 쌍방은 각각 1명의 간사를 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭 후 사후통지 등을 취하게 한다.	제70조(간사선임) 대학과 조합 쌍방은 각각 1명의 간사를 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭 후 사후통지 등을 취하게 한다.
제72조(합의서 작성) 단체교섭에서 합의된	제72조(합의서 작성) 단체교섭에서 합의된	제69조(합의서 작성) 단체교섭에서 합의된	제71조(합의서 작성) 단체교섭에서 합의된

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방교섭위원 전원이 서명날인 하여야 한다.	모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방교섭위원 전원이 서명날인 하여야 한다.	모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방교섭위원 전원이 서명날인 하여야 한다.	모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방교섭위원 전원이 서명날인 하여야 한다.
제 9 장 노 동 쟁 의 제73조(일반원칙) 노동쟁의에 관한 일반원칙은 노동조합 및 노동관계조정법에 따른다. 제74조(시설이용) 대학은 조합의 정당한 쟁의 행위 중 조합원의 대학 내 출입과 시설 이용을 보장하여야 한다. 제75조(쟁의 중 신분보장) 대학은 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대해 간접, 직접방해 및 조합원과 조합집행부를 이간시키는 행위를 할 수 없으며 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 주지 못한다. 제76조(신규채용 및 대체근무 금지) 대학은 쟁의기간 중 신규채용 및 타인을 취업시키지 못하며 조합원을 대체하여 근무시키지 못한다. 제77조(협정근무자) 조합은 노동관계법 및 노동쟁의 조정법에 의한다.	제 9 장 노 동 쟁 의 제73조(일반원칙) 노동쟁의에 관한 일반원칙은 노동조합 및 노동관계조정법에 따른다. 제74조(시설이용) 대학은 조합의 정당한 쟁의 행위 중 조합원의 대학 내 출입과 시설 이용을 보장하여야 한다. 제75조(쟁의 중 신분보장) 대학은 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대해 간접, 직접방해 및 조합원과 조합집행부를 이간시키는 행위를 할 수 없으며 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 주지 못한다. 제76조(신규채용 및 대체근무 금지) 대학은 쟁의기간 중 신규채용 및 타인을 취업시키지 못하며 조합원을 대체하여 근무시키지 못한다. 제77조(협정근무자) 조합은 노동관계법 및 노동쟁의 조정법에 의한다.	제 9 장 노 동 쟁 의 제70조(일반원칙) 노동쟁의에 관한 일반원칙은 노동조합 및 노동관계조정법에 따른다. 제71조(시설이용) 대학은 조합의 정당한 쟁의 행위 중 조합원의 대학 내 출입과 시설 이용을 보장하여야 한다. 제72조(쟁의 중 신분보장) 대학은 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대해 간접, 직접방해 및 조합원과 조합집행부를 이간시키는 행위를 할 수 없으며 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 주지 못한다. 제73조(신규채용 및 대체근무 금지) 대학은 쟁의기간 중 신규채용 및 타인을 취업시키지 못하며 조합원을 대체하여 근무시키지 못한다. 제74조(협정근무자) 조합은 노동관계법 및 노동쟁의 조정법에 의한다.	제 9 장 노 동 쟁 의 제72조(일반원칙) 노동쟁의에 관한 일반원칙은 노동조합 및 노동관계조정법에 따른다. 제73조(시설이용) 대학은 조합의 정당한 쟁의 행위 중 조합원의 대학 내 출입과 시설 이용을 보장하여야 한다. 제74조(쟁의 중 신분보장) 대학은 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대해 간접, 직접방해 및 조합원과 조합집행부를 이간시키는 행위를 할 수 없으며 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 주지 못한다. 제75조(신규채용 및 대체근무 금지) 대학은 쟁의기간 중 신규채용 및 타인을 취업시키지 못하며 조합원을 대체하여 근무시키지 못한다. 제76조(협정근무자) 조합은 노동관계법 및 노동쟁의 조정법에 의한다.

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
제 10 장 노 사 협 의 회 제78조(노사협의회 구성) 대학과 조합은 각 5~10인 내외의 위원으로 노사협의회를 구성하되 쌍방의 대표는 대표위원이 된다. 제79조(대표위원 의무참석) 쌍방의 대표위원은 회의에 필히 참석하여야 하며, 특별한 사정으로 불참 시에는 대리 대표위원에게 위임하여 결정권을 부여할 수 있다. 단, 위임받은 대리 대표위원은 노사협의회 권한 위임장을 상대방에게 제시하여야 한다. 제80조(간사선임) 노사쌍방은 간사 1인을 두어 회의에 필요한 사전준비, 회의록 작성, 회의 후 사후조치를 취한다. 제81조(협의안건) 노사협의회는 다음 각 호의 사항을 협의 결정한다. 1. 단체협약에 의해 위임된 사항 2. 복지후생 및 근무조건 개선에 관한 사항 3. 교육훈련 계획 및 실시에 관한 사항 4. 고충처리에 관한 사항 5. 노사분규 예방에 관한 사항 6. 일반직원에게 관련된 대학규정의 개폐에	제 10 장 노 사 협 의 회 제78조(노사협의회 구성) 대학과 조합은 각 5~10인 내외의 위원으로 노사협의회를 구성하되 쌍방의 대표는 대표위원이 된다. 제79조(대표위원 의무참석) 쌍방의 대표위원은 회의에 필히 참석하여야 하며, 특별한 사정으로 불참 시에는 대리 대표위원에게 위임하여 결정권을 부여할 수 있다. 단, 위임받은 대리 대표위원은 노사협의회 권한 위임장을 상대방에게 제시하여야 한다. 제80조(간사선임) 노사쌍방은 간사 1인을 두어 회의에 필요한 사전준비, 회의록 작성, 회의 후 사후조치를 취한다. 제81조(협의안건) 노사협의회는 다음 각 호의 사항을 협의 결정한다. 1. 단체협약에 의해 위임된 사항 2. 복지후생 및 근무조건 개선에 관한 사항 3. 교육훈련 계획 및 실시에 관한 사항 4. 고충처리에 관한 사항 5. 노사분규 예방에 관한 사항 6. 일반직원에게 관련된 대학규정의 개폐에	제 10 장 노 사 협 의 회 제75조(노사협의회 구성) 대학과 조합은 각 5~10인 내외의 위원으로 노사협의회를 구성하되 쌍방의 대표는 대표위원이 된다. 제76조(대표위원 의무참석) 쌍방의 대표위원은 회의에 필히 참석하여야 하며, 특별한 사정으로 불참 시에는 대리 대표위원에게 위임하여 결정권을 부여할 수 있다. 단, 위임받은 대리 대표위원은 노사협의회 권한 위임장을 상대방에게 제시하여야 한다. 제77조(간사선임) 노사쌍방은 간사 1인을 두어 회의에 필요한 사전준비, 회의록 작성, 회의 후 사후조치를 취한다. 제78조(협의안건) 노사협의회는 다음 각 호의 사항을 협의 결정한다. 1. 단체협약에 의해 위임된 사항 2. 복지후생 및 근무조건 개선에 관한 사항 3. 교육훈련 계획 및 실시에 관한 사항 4. 고충처리에 관한 사항 5. 노사분규 예방에 관한 사항 6. 일반직원에게 관련된 대학규정의 개폐에	제 10 장 노 사 협 의 회 제77조(노사협의회 구성) 대학과 조합은 각 5~10인 내외의 위원으로 노사협의회를 구성하되 쌍방의 대표는 대표위원이 된다. 제78조(대표위원 의무참석) 쌍방의 대표위원은 회의에 필히 참석하여야 하며, 특별한 사정으로 불참 시에는 대리 대표위원에게 위임하여 결정권을 부여할 수 있다. 단, 위임받은 대리 대표위원은 노사협의회 권한 위임장을 상대방에게 제시하여야 한다. 제79조(간사선임) 노사쌍방은 간사 1인을 두어 회의에 필요한 사전준비, 회의록 작성, 회의 후 사후조치를 취한다. 제80조(협의안건) 노사협의회는 다음 각 호의 사항을 협의 결정한다. 1. 단체협약에 의해 위임된 사항 2. 복지후생 및 근무조건 개선에 관한 사항 3. 교육훈련 계획 및 실시에 관한 사항 4. 고충처리에 관한 사항 5. 노사분규 예방에 관한 사항 6. 일반직원에게 관련된 대학규정의 개폐에

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
관한 건의 사항 7. 기타 노사협조에 관한 사항 제82조(협의회 운영) 노사협의회는 정기 및 임시 노사협의회로 구분하여 다음 각 호와 같이 운영한다. 1. 정기 노사협의회는 매년 3월, 6월, 9월, 12월에 각 1회씩 개최한다. 2. 임시 노사협의회는 어느 일방에서 개최를 요청할 시 상대방은 이에 응하여야 한다. 3. 협약이외의 사항은 노사협의회규정을 준용 한다.	관한 건의 사항 7. 기타 노사협조에 관한 사항 제82조(협의회 운영) 노사협의회는 정기 및 임시 노사협의회로 구분하여 다음 각 호와 같이 운영한다. 1. 정기 노사협의회는 매년 3월, 6월, 9월, 12월에 각 1회씩 개최한다. 2. 임시 노사협의회는 어느 일방에서 개최를 요청할 시 상대방은 이에 응하여야 한다. 3. 협약이외의 사항은 노사협의회규정을 준용 한다.	관한 건의 사항 7. 기타 노사협조에 관한 사항 제79조(협의회 운영) 노사협의회는 정기 및 임시 노사협의회로 구분하여 다음 각 호와 같이 운영한다. 1. 정기 노사협의회는 매년 3월, 6월, 9월, 12월에 각 1회씩 개최한다. 2. 임시 노사협의회는 어느 일방에서 개최를 요청할 시 상대방은 이에 응하여야 한다. 3. 협약이외의 사항은 노사협의회규정을 준용 한다.	관한 건의 사항 7. 기타 노사협조에 관한 사항 제81조(협의회 운영) 노사협의회는 정기 및 임시 노사협의회로 구분하여 다음 각 호와 같이 운영한다. 1. 정기 노사협의회는 매년 3월, 6월, 9월, 12월에 각 1회씩 개최한다. 2. 임시 노사협의회는 어느 일방에서 개최를 요청할 시 상대방은 이에 응하여야 한다. 3. 협약이외의 사항은 노사협의회규정을 준용 한다.
부 칙 제1조(유효기간) ① 본 협약의 유효기간은 2018년 3월 1일부터 2019년 2월 28일까지로 한다. ② 본 협약의 유효기간이 경과된 후에도 갱신협약이 체결될 때까지 효력은 지속된다. 제2조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한	부 칙 제1조(유효기간) ① 본 협약의 유효기간은 <u>2019년 3월 1일부터 2020년 2월 29일까지</u>로 한다. ② 본 협약의 유효기간이 경과된 후에도 갱신협약이 체결될 때까지 효력은 지속된다. 제2조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한	부 칙 제1조(유효기간) ① 본 협약의 유효기간은 <u>2019년 3월 1일부터 2020년 2월 29일까지</u>로 한다. ② 본 협약의 유효기간이 경과된 후에도 갱신협약이 체결될 때까지 효력은 지속된다. 제2조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한	부 칙 제1조(유효기간 및 경과조치) ① 본 협약의 유효기간은 <u>2019년 3월 1일부터 2020년 2월 29일까지</u>로 한다. 단, <u>2018학년도 단체협약서의 제60조(출산지원)는 2019학년도 단체협약 체결일까지 유효한 것으로 한다.</u> ② 본 협약의 유효기간이 경과된 후에도 갱신협약이 체결될 때까지 효력은 지속된다. 제2조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한

2018학년도 단체협약서 현행 (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 노동조합(안) (총82개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 대학(안) (총79개조 + 부칙 4개 조항)	2019학년도 단체협약서 최종(안) (총81개조 + 부칙 4개 조항)
사항은 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 관계법령 및 본교의 규정, 통상의 관행에 따른다. 제3조(재교섭) 유효기간 중이라도 쌍방이 동의하였을 시에는 본 협약의 일부를 개정할 수 있다. 제4조(협약보관) 본 협약을 4부 작성하여 행정관청 및 상급단체에 1부를 제출하며, 노사가 각각 1부씩 보관한다.	사항은 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 관계법령 및 본교의 규정, 통상의 관행에 따른다. 제3조(재교섭) 유효기간 중이라도 쌍방이 동의하였을 시에는 본 협약의 일부를 개정할 수 있다. 제4조(협약보관) 본 협약을 4부 작성하여 행정관청 및 상급단체에 1부를 제출하며, 노사가 각각 1부씩 보관한다.	사항은 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 관계법령 및 본교의 규정, 통상의 관행에 따른다. 제3조(재교섭) 유효기간 중이라도 쌍방이 동의하였을 시에는 본 협약의 일부를 개정할 수 있다. 제4조(협약보관) 본 협약을 4부 작성하여 행정관청 및 상급단체에 1부를 제출하며, 노사가 각각 1부씩 보관한다.	사항은 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 관계법령 및 본교의 규정, 통상의 관행에 따른다. 제3조(재교섭) 유효기간 중이라도 쌍방이 동의하였을 시에는 본 협약의 일부를 개정할 수 있다. 제4조(협약보관) 본 협약을 4부 작성하여 행정관청 및 상급단체에 1부를 제출하며, 노사가 각각 1부씩 보관한다.

2019학년도 대구대학교 급여에 관한 협약(안)

주요 사항	노동조합(안)	대학(안)	협약 최종(안)																																								
급여인상률	1.8% 인상 (단, 자연호봉 승급분 제외)	전년 대비 동결 (단, 자연호봉 승급분 제외)	- 전년 대비 급여 동결 (단, 자연호봉 승급분 제외) - 2019학년도 성과상여금 외 추가 성과상여금 지급 (세부사항은 노동조합과 협의하기로 함)																																								
가족수당	<table><tr><th colspan="2" rowspan="2">부양가족</th><th colspan="2">월지급액</th></tr><tr><th>현행</th><th>변경(안)</th></tr><tr><td colspan="2">배우자</td><td>40,000원</td><td>동일</td></tr><tr><td colspan="2">배우자 및 자녀를 제외한 부양가족 1명당</td><td>20,000원</td><td>동일</td></tr><tr><td rowspan="3">자녀</td><td>첫째자녀</td><td>20,000원</td><td>동일</td></tr><tr><td>둘째자녀</td><td>20,000원</td><td>60,000원</td></tr><tr><td>셋째 이후 자녀</td><td>20,000원</td><td>100,000원</td></tr></table>	부양가족		월지급액		현행	변경(안)	배우자		40,000원	동일	배우자 및 자녀를 제외한 부양가족 1명당		20,000원	동일	자녀	첫째자녀	20,000원	동일	둘째자녀	20,000원	60,000원	셋째 이후 자녀	20,000원	100,000원	현행 유지	<table><tr><th colspan="2">부양가족</th><th>월지급액</th></tr><tr><td colspan="2">배우자</td><td>40,000원</td></tr><tr><td colspan="2">배우자 및 자녀를 제외한 부양가족 1명당</td><td>20,000원</td></tr><tr><td rowspan="3">자녀</td><td>첫째자녀</td><td>20,000원</td></tr><tr><td>둘째자녀</td><td>40,000원</td></tr><tr><td>셋째 이후 자녀</td><td>60,000원</td></tr></table> - 2020. 1. 1.부터 적용 및 시행한다.	부양가족		월지급액	배우자		40,000원	배우자 및 자녀를 제외한 부양가족 1명당		20,000원	자녀	첫째자녀	20,000원	둘째자녀	40,000원	셋째 이후 자녀	60,000원
부양가족				월지급액																																							
		현행	변경(안)																																								
배우자		40,000원	동일																																								
배우자 및 자녀를 제외한 부양가족 1명당		20,000원	동일																																								
자녀	첫째자녀	20,000원	동일																																								
	둘째자녀	20,000원	60,000원																																								
	셋째 이후 자녀	20,000원	100,000원																																								
부양가족		월지급액																																									
배우자		40,000원																																									
배우자 및 자녀를 제외한 부양가족 1명당		20,000원																																									
자녀	첫째자녀	20,000원																																									
	둘째자녀	40,000원																																									
	셋째 이후 자녀	60,000원																																									