2022年 團體協約

체결일자 2022년 8월 25일
유효기간 2022년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지

전국화학섬유식품산업노동조합 위원장 신 환 섭

오비맥주주식회사 대표이사 대표이사 벤마그다제이베르하르트

2022년 단체협약

전 문

전국화학섬유식품산업노동조합 오비맥주지회(이하 "조합이라 칭함)와 오비맥주주식회사 (이하 "회사"라 칭함)는 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지 개선함으로써 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위를 향상하고 나아가 기업과 국민경제의 건전한 발전을 도모하고자 이 협약을 체결하며 상호 성실히 준수 이행할 것을 확약한다.

제1장 총 칙

제1조【의무와 준수】
회사와 조합은 쌍방이 이 협약을 성실하게 준수할 것을 확약한다.

제2조 【적용범위】
이 협약은 회사와 조합원에 한하여 적용한다.

제3조 【협약의 우선】
본 협약에 정한 기준은 근로기준법, 회사의 취업규칙 및 제 규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 본 협약기준에 따른다.

제4조 【기득권의 보장】
회사는 본 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락되거나 어떠한 명목으로도 조합이 이미 확보하였거나 관행으로 실시해 온 조합활동권리와 기존의 근로조건을 저하시킬 수 없다.

제5조 【교섭단체】
회사는 조합이 회사 소속의 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합활동 권리 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 것을 보장한다. 단, 교섭권을 위임할 때는 그러하지 아니하다.

제6조 【규정 제정 및 개폐】
회사는 취업규칙을 비롯한 조합원의 노동조건과 관련된 제 규정을 불이익하게 제정 또는 개폐하고자 할 경우에는 조합과 합의한다.

제7조 【생산성향상과 품질개선】
회사는 생산성 향상과 품질개선을 위해 적극 노력하며 조합은 이에 협조하여야 한다.

제2장 조합활동

제8조 【조합원의 자격】
이 협약에서 조합원이라 함은 회사 사원으로서 자유의사에 의하여 조합에 가입한 자를 말하며 회사

사원 중 아래 각항의 직종에 종사하는 사원은 조합원의 자격이 없음을 인정한다.

1. Band 6 이상 중 팀장 이상의 직책이 있는 자
2. 인사, 노무 업무 종사자
3. 수습, 촉탁직 종사자
4. 비서, 임원차량 기사
5. 노동조합이 노조의 자주성을 확보하기 위하여 부적당하다고 인정하는 자
6. 기타 회사와 조합간에 합의된 직종의 종사자
7. 회사는 조합임원이 승진, 승급으로 조합가입 대상자의 범위를 벗어났다 하더라도 임기 동안 조합원 자격을 보장한다.

제9조【정당한 조합활동의 자유】

회사는 조합원의 정당한 조합활동을 보장하고, 어떠한 이유로도 조합운영에 개입하여서는 아니 되며 조합활동을 이유로 차별 및 불이익처우를 하지 아니한다.

제10조【조합활동】

1. 조합원의 조합활동은 근무시간외에 함을 원칙으로 한다. 다만, 아래 각호에 해당되는 경우에는 근무시간 중에 행할 수 있다.
   ⑴ 정기 대의원 대회
   ⑵ 임시 대의원 대회
   ⑶ 운영위원회
   ⑷ 상무집행위원회
   ⑸ 단체교섭
   ⑹ 노사협의회
   ⑺ 회계감사위원회(년2회)
   ⑻ 산업안전보건위원회
   ⑼ 조합에서 실시하는 교육(대의원, 상집위원, 임원)
   ⑽ 기타 회사와 조합간의 사전 합의된 사항
2. 회사는 조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 임금, 근로조건, 산업안전, 재무제표 및 생산실적 등 조합업무에 필요한 제반 문서 및 자료를 제공한다.

제11조【조합활동의 통보】

1. 조합이 아래 각호의 관련된 활동을 하고자 할 때에는 늦어도 7일전까지 일자, 장소, 목적 및 참가범위를 서면으로 회사에 통보하여야 한다.
   ⑴ 조합원 총회
   ⑵ 대의원 대회
   ⑶ 각종 선거
2. 기타 중요하다고 인정되는 제반 회의 및 행사는 2일전에 통보한다.

제12조【조합전임자】

1. 회사는 조합의 지회에 지회대표자(지회장)와 지회임원 2명, 사무국장 1명의 전임을 인정하고, 사무보조원 1인을 둔다. 또한, 조합전임자의 유고 시 직무대리에 대해서는 직무대행기간 중 전임을

인정한다.

2. 회사는 전임자의 임금을 부담하며 전임자라는 이유로 어떠한 불이익 처분도 하지 않는다. 단, 전임자의 임금은 전임 전 3개월간의 평균임금 산정기준에 의한다.
3. 회사는 조합전임요원이 전임에서 해제 시 원직에 복귀시켜야 하며 동부서의 소멸로 그것이 불가능할 시는 본인과 협의하여 원직과 대등하거나 그 이상의 직위에 복귀시킨다.
4. 회사는 전임자의 자연스러운 현장출입 및 외출을 허용한다.
5. 회사는 조합원이 상급단체 임원으로 피선된 1인에 한하여 전임으로 인정하고 그 처우는 조합전임자에 준한다.

제13조【조합간부의 인정】

회사는 조합간부(집행부, 대의원, 상집위원)에 대해서는 부당한 인사이동 및 차별대우를 하지 않는다.

제14조【홍보활동의 보장】

1. 회사는 조합활동과 관련된 사내홍보활동을 보장한다.
2. 회사는 조합이 지정하는 장소에 조합전용게시판 설치를 인정하며 조합활동과 관련하여 사내방송과 통신망 이용, 인쇄물의 게시, 배포, 현수막 부착 등을 할 수 있는 여건을 제공해야 한다.
3. 회사는 조합활동에 영향을 미치는 유인물 배포와 부착 등 홍보활동을 행할 수 없다.
4. 조합은 여하한 경우에도 왜곡된 홍보물의 게시나 배부를 할 수 없다.

제15조【통지의 의무】

회사와 조합은 다음 각항에 해당하는 경우 이를 조속히 상호 문서로서 통지해야 한다.

1. 회사가 통지할 의무
   ⑴ 정관의 변경 및 제규정의 개폐
   ⑵ 회사 임원의 임명 및 보직 변경
   ⑶ 종업원 신규채용, 부서간 이동 및 승진과 보직변경, 퇴사 및 휴직자 명단
   ⑷ 회사의 조직 및 직제개편사항
   ⑸ 회사는 근로자퇴직급여보장법상 규정된 매년 1회 퇴직급여연금제도 운영 사항 등 대통령령으로 정한 교육 시행한다.
2. 조합이 통지해야 할 사항
   ⑴ 조합규약 등을 개폐할 경우
   ⑵ 조합의 임원 및 간부 임명
   ⑶ 조합원이 외부단체의 임직원 또는 공직에 취임, 사직한 경우
   ⑷ 사업장별, 남녀별 조합원 수 변동사항
3. 기타 회사와 조합이 협의하여 정한 경우

제16조【조합의 의견제시】

조합은 회사 발전을 위하여 조합원의 고용안정과 권익향상, 기업의 사회적 책무에 관한 의견을 제시할 수 있다.

제17조【조합비 일괄공제】

회사는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급료일 다음날까지 공제 명세서와

함께 조합에 인도하고, 동일이 휴일일 때는 그 전일 인도한다.

1. 조합은 조합원의 변동사항을 회사에 제출하고 회사는 이에 따라 조합비를 일괄 공제하여 조합에 인도한다.
2. 조합원 변동사항의 통보미필로 야기되는 급여상의 손실에 대하여 회사는 책임을 지지 아니한다.
3. 조합비의 인상, 인하 등 조합비 징수비율의 변경시에는 이를 반드시 회사에 문서로 제출하여야 한다.

제18조【회사 시설물의 이용 및 편의 제공】

1. 회사는 조합의 의견을 들어 조합사무실과 조합활동에 필요한 시설, 집기, 비품, 전화, 팩스, 컴퓨터를 제공한다.
2. 회사는 조합의 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 제공하며 조합과 관련된 외부인의 조합 사무실 출입을 보장한다.

제3장 인 사

제19조【인사의 원칙】

1. 회사는 모든 조합원에 대하여 본 협약과 제 규정이 정하는 바에 따라 공정 타당하게 인사를 행한다.
2. 회사는 본 협약에 위배하여 조합원을 해고, 휴직, 정직, 전보, 감봉을 포함한 징벌을 하지 못한다.
3. 조합원이 부서간, 공장간 이동 및 전직의 필요 시 조합 및 본인과 충분히 협의 후 시행한다.

제20조【채용】

1. 사원의 채용에 관하여는 회사가 정하는 바에 따른다.
2. 회사는 불가피한 경영상의 이유에 의해 조합원을 해고한 날로부터 2년이내에 채용조건이 발생할 경우 우선적으로 채용토록 노력한다.

제21조【고용안정 및 전보】

1. 회사는 정당한 이유 없이 조합원에게 전환배치, 직군변경, 직무변경을 명할 수 없다. 단, 이에 대한 위반은 근로기준법 위반임을 명백히 인지한다.
2. 회사는 적정인력을 유지해야 하며 일시적인 경기침체, 경영합리화, 작업방식의 개선과 변경 등을 이유로 일방적인 정원 축소를 해서는 아니 된다. 단, 불가피한 경우 노사합의하에 정원을 재조정하도록 하고, 회사는 다음 각호에 해당하는 경우에는 신속히 결원을 충원함을 원칙으로 한다. 이 경우 충원의 방법은 정당한 사유에 의한 전환배치를 우선하며 불가능할 경우 신규 채용하도록 한다.
   ⑴ 영업, 판매부문의 결원이 해소되지 않을 경우 이를 대행하는 조합원의 업무범위 확장으로 정상적 수행이 불가능하다고 인정되는 경우
   ⑵ 조별로 인원이 정하여진 제품공정의 직무로서 장기적으로 타인력 대체가 불가능하다고 인정되는 경우. 단, 생산성분석, 신기계도입 등에 의한 조별인원의 축소가 조합과 합의된 경우는 제외
   ⑶ 기타 현재 사업장 또는 부서인력으로 대체가 도저히 불가능한 직무

제22조【승진 및 승봉】

1. 조합원의 공정한 승진을 위해 회사는 인사의 기준과 원칙에 따라서 공정한 인사를 한다.

2. 회사는 기술직 조합원이 결격사유가 없는 한 연 1회(4월 1일) 정기승봉과 누락없는 승진을 실시하며 코리안타이틀 변경 년한은 각호와 같다.
   ⑴ 기술직 조합원의 승진 년한은 3년(사원)-5년(주임)-5년(대리)-5년(계장)-5년(실장)으로 한다.
   ⑵ 연봉제 조합원의 코리안타이틀 변경 년한은 고졸조합원은 매 7-4-4년 단위로 대졸조합원은 매 3-4-4년 단위로 한다.
   ⑶ 승봉의 결격사유는 다음과 같다.
      (가) 감봉 시 1호봉 승봉
      (나) 정직 시 승봉 제외
   ⑷ 승봉의 결격사유에 해당할 경우, 그로부터 5년 경과 후 정기 승봉 시 원상 회복하도록 한다.

3. 연봉제 조합원의 직무급 제도
   ⑴ Band 9 사무직군 조합원의 근속년수 만7년(8년차)이 되는 해의 연봉금액이 당해 년도 대졸신입사원 초임보다 낮을 경우, 대졸 신입사원의 초임 수준으로 상향 조정한다. 단, 직무급 도입 이후 해당 조합원의 인사고과 평정결과를 상향 조정되는 금액에 반영한다.
   ⑵ 조합원이 Band 9에서 Band 8으로 승진하는 경우 승진시의 연봉금액은 당해 년도 대졸 신입사원 초임 금액으로 한다. 단, 승진자의 연봉이 대졸 신입사원 초임보다 많을 경우 기존의 승진자 기준인 5-15% 인상을 적용한다.
   ⑶ Band 8에서 Band 7으로 승진 시 승진연봉에 최저금액을 정하며 동 최저 금액은 당해 년도 Band 8의 시장 중간값과 대졸신입사원 초임의 비율에 의하여 결정한다. 단, 승진자의 연봉이 최저 금액보다 많을 경우 기존의 승진자 기준인 5-15% 인상을 적용한다.
4. 연봉제 조합원은 매년 4월1일 승진심사를 실시하여 sub-grade 승진을 실시한다.

제23조【교육훈련 및 조합원교육】

1. 회사는 조합원의 자기계발과 지식함양 등을 위하여 적합한 교육훈련을 실시한다.
2. 회사는 신입사원 및 신규조합원에 한하여 1시간의 유급 교육시간을 제공한다. 단, 교육은 사업장내에서 실시한다.
3. 회사는 조합원의 자질향상과 능력배가를 도모하기 위하여 반기 4시간의 유급교육시간을 노동조합에 제공한다. 해당 반기 4시간은 반기내에서 분할/적치하여 사용할 수 있다. 다만 분할/적치 사용하는 경우 사업수행에 지장이 초래되지 않도록 노력한다.

제24조 【휴직 및 휴직자의 급여】

1. 회사는 아래 각호에 해당하는 자에 대하여 휴직을 명하거나 휴직 청원을 허가할 수 있다.
   ⑴ 업무 외 상병, 재해 및 기타 인정되는 사유로 결근이 1개월을 초과하는 자
   ⑵ 난치 또는 전염성의 상병으로 판명된 자
   ⑶ 병역 복무로 인하여 징집되는 자
   ⑷ 기타 일신상의 부득이한 사유로 필요하다고 인정되는 자. 단, 조합원이 대외조합활동으로 구속 기소되었을 시 3개월 한도로 휴직 인정
   ⑸ 회사의 부득이한 사유로 인한 휴직
   ⑹ 회사에 6개월 이상 근속한 조합원이 만 8세 이하의 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다) 또는 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하며 그 기준은 아래 각호와 같다. 다만, 육아기 근로시간

단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

(가) 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

(나) 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

(다) 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 (가)항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함 한다.

단, 시행시기는 법 시행일로 한다.

2. 휴직기간은 1년 이내로 하며 구체적인 기간은 휴직사유를 고려하여 회사가 정한다. 단, 병역 복무로 인한 휴직기간은 해당 기간을 휴직기간으로 한다.
3. 1항의 ⑴, ⑵, ⑷, ⑹호에 의한 휴직기간이 6개월 초과 1년 이하인 경우에는 1호봉 승봉을 적용하고 1년을 초과하는 경우에는 정기승봉에서 제외되나 근속년수에는 산입된다. 단, 1항의 (5)에 의한 휴직기간은 정기승봉 및 근속년수에 산입한다.
4. 휴직자의 급여는 다음과 같이 지급한다.
   ⑴ 제1항 제1호에 의한 휴직의 경우 휴직일로부터 최초 3개월에 한하여 연봉제 조합원은 통상임금, 기술직 조합원은 통상임금의 70%를 지급한다.
   ⑵ 제1항 제2호에 의한 휴직의 경우 휴직일로부터 최초 6개월에 한하여 연봉제 조합원은 통상임금, 기술직 조합원은 통상임금의 70%를 지급한다.
   ⑶ 제1항 제3호 및 제6호에 의한 휴직의 경우 제 급여를 지급하지 아니한다.
   ⑷ 제1항 제4호에 의한 휴직의 경우 휴직일로부터 최초 1개월에 한하여 연봉제 조합원은 통상임금, 기술직 조합원은 통상임금의 70%를 지급한다.
   ⑸ 제1항 제5호에 의한 휴직의 경우 평균임금의 70%를 지급한다.
   ⑹ 산・전후 휴직자는 통상임금 100%를 최초 2개월간 지급한다.
5. 휴직 중 퇴직자의 평균임금 계산기간은 휴직 전 3개월로 한다.

제25조【복직】

1. 휴직자가 복직을 청원하고자 할 경우에는 휴직기간 만료 후 10일 이내에 휴직사유의 소멸을 증명하는 증빙서류를 첨부, 복직원을 제출하여야 한다.
2. 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되어 복직원을 제출할 경우 회사는 원직에 복직시킨다. 단, 원직의 소멸 또는 6개월 이상의 휴직으로 원직으로 복귀가 어려울 때는 본인과 협의하여 동등한 업무로 복직시켜야 하고, 회사의 귀책사유로 인하여 즉시 복직이 어려울 경우에는 복직원을 제출한 시점으로부터 3개월간 원직 복직에 준하는 처우를 보장한다.
3. 회사는 1항의 경우 복직이 불가능하다고 인정될 경우 24조 2항의 규정에 불구하고 휴직기간을 연장하거나 전문기관의 소견에 따라 복직 허가를 아니할 수 있다.

제26조【정년】

1. 만 60세가 되는 해의 12월 31일

2. 회사는 임금피크제도를 도입하여 58세가 되는 해의 4월 1일부터 매년 5%씩 감액(기술직 : 기본급, 연봉제 : 책정연봉) 감액한다. 단, 호봉승봉과 임금 인상률은 반영한다.

제27조【표창 및 포상】

회사는 조합원에 대하여 다음 각항의 표창 및 포상을 실시한다.

1. 장기근속자에 대하여 아래와 같이 포상을 실시하되, 포상시기는 해당 년월 상순에 실시한다.
   ⑴ 근속년수 10년 금 5돈
   ⑵ 근속년수 15년 금 7돈, 30만원 상품권
   ⑶ 근속년수 20년 금 10돈, 여행상품권 150만원, 유급휴일 5일
   ⑷ 근속년수 25년 금 20돈, 여행상품권 200만원, 유급휴일 5일
   ⑸ 근속년수 30년 금 20돈, 여행상품권 200만원, 유급휴일 5일
2. 회사는 20년이상 근속 퇴직자에 대하여 금 10돈과 위로금 100만원을 지급한다.
3. 유급휴일은 1회에 한해 분할 사용할 수 있다.

제28조【징계】

회사는 조합원이 각호1에 해당될 경우 징계할 수 있다. 단, 징계사유에 대한 입증책임은 회사에 있다.

1. 정당한 이유없이 회사의 제 규정, 규칙 또는 지시에 위반하거나 기타 직무상의 의무에 배타하는 행위를 한 자
2. 고의 또는 중대한 과실로 업무상 장해 또는 분쟁을 야기시키거나 회사에 손실을 초래한 자
3. 사내.외에서 부정 또는 불미한 행동으로 회사의 신용과 명예를 손상 시킨 자
4. 출근 또는 근무성적 등이 특히 불량한 자
5. 법률에 의하여 금고형 이상의 유죄판결이 확정된 자
6. 무계출 결근 또는 결근 사유가 부득이 하다고 인정되지 않은 결근이 계속하여 7일을 초과하거나 월간 결근이 10일 이상인 자
7. 수습기간 중 근무 성적이 현저히 불량한 경우
8. 회사의 중대한 경영 기밀을 외부에 누설하거나 막대한 경제적 손실을 입혔다고 판명된 자
9. 본인이 자영사업을 하는 경우
10. 전항의 준하는 행위를 한 자

제29조【징계의 절차】

회사는 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음과 같은 절차에 따라야 하며 이에 의하지 않는 징계는 무효로 한다.

1. 모든 징계는 징계위원회를 통하여야 한다.
2. 회사가 징계하고자 할 때에는 대상자의 인적사항, 징계사유, 징계위원회 개최일시 및 장소를 명시하여 해당 조합원 및 조합에 3일전까지 서면 통보하여야 한다.
3. 위원회는 해당 조합원의 요청 시 소명기회를 부여하며 증인 신청 시 이를 인정한다.
4. 징계를 받은 자는 징계결정 통보를 받은 날로부터 7일 이내에 재심을 청구할 수가 있고 재심청구가 있을 시 위원회는 접수일로부터 7일 이내에 재심하여 통보한다.
5. 조합원을 대상으로 하는 징계에는 조합의 대표자 1인이 징계위원으로 참석한다. 단, 표결권은 갖지 않는다.

제30조【징계의 종류】

징계의 종류는 다음 각항과 같다.

1. 경고 : 본인 자필 서명 날인한 경위서 및 각서 수취

2. 견책 : 연봉제 조합원은 처분 후 최초 월급의 1/100, 기술직 조합원은 처분 후 최초 지급 상여금 지급율 1/40 감액 지급
3. 감봉 : 연봉제 조합원은 감봉기간 (1개월이상 3개월이내) 동안 매월 급여의 1/50, 기술직 조합원 감봉기간(1개월이상 3개월 이내) 동안 매월 급여의 1/60 감액지급 및 최초 지급 상여금 지급율 1/13 감액 지급
4. 정직 : 연봉제, 기술직 모두 정직기간(1개월이상 6개월 이내) 동안 급여 지급 정지, 단, 기술직 상여금은 정직기간이 3개월 이하인 경우 1.5개월치, 4개월 이상인 경우 3개월치 상여금 지급 정지
5. 해고 : 사원의 신분 박탈 (면직 처리)

제31조【당연퇴직】

1. 회사는 조합원이 다음 각호의 1에 해당될 경우 당연퇴직으로 간주한다.
   ⑴ 금치산 또는 파산 선고를 받은 자
   ⑵ 유급의 공사직에 임명 또는 고용된 경우
   ⑶ 휴직기간 만료 후 10일 경과 시까지 복직 청원을 아니한 자
   ⑷ 휴.정직 기간 만료 후 복직 허가를 받고 정당한 사유없이 복직하지 아니하거나 휴.정직 기간 중 복무의사가 없는 것으로 인정되는 행위를 한 자
   ⑸ 허위 및 부정한 방법으로 채용된 사실이 판명된 자
2. 회사가 조합원을 당연퇴직 및 해고할 시는 30일 이전에 본인과 조합에 통보하여야 하고, 만약 예고하지 아니한 때에는 30일분 이상의 평균임금을 해고 수당으로 지급하여야 한다.

제32조【부당노동행위 및 해고의 구제】

해고가 노동위원회 또는 법원의 판결에 의해 부당해고로 판명되었을 때에는 회사는 다음의 조치를 취한다.

1. 판정서, 결정서 접수당일부터 징계무효로 처분한다.
2. 임금 미지급분에 대해서는 출근시 당연히 받았을 임금의 150%를 지급한다.
3. 회사가 해당기관의 판정에 불복하여 재심을 청구하더라도 일단 초심결정에 따라 복직조치를 취해야 하며 제2항을 실시한다.

제33조【회사의 분할, 합병, 양도, 이전 및 인원정리】

1. 회사는 분할, 합병, 양도, 이전하고자 할 때에는 30일전에, 인원정리를 하고자 할 때에는 60일전에 조합에 문서로 통지하고 이에 따른 고용승계, 근로조건 및 노동조합승계(단체협약 포함), 인원정리에 관한 사항은 조합과 일괄 합의하여야 한다.
2. 전항으로 인한 해고, 감원, 또는 조기명예퇴직 프로그램 시행에 따른 처우는 조합과 합의하여야 한다.

제34조【도급 및 용역전환】

회사는 조합원의 업무 중 일부를 도급 및 용역으로 전환하고자 할 때에는 사전에 조합에 통보하고 그에 따른 구체적인 사항은 조합과 합의하여 정한다.

제4장 근로조건

제35조【노동시간】

1. 노동시간이라 함은 실제업무준비시간, 업무시간, 업무지시시간, 조회시간, 품질관리 및 교육 등의 회사 통제하에 있는 시간으로 회사가 주관하는 행사 시간을 말한다.
2. 조합원의 근로시간은 1일 8시간으로 하고 토요일과 일요일을 제외한 1주일에 5일 40시간을 원칙으로 한다. 단, 4조 2교대제 근무를 하는 경우의 근로시간은 1일 12시간으로 하고 근무일은 근무스케줄에 따른다.
3. 유해위험 작업의 근로시간은 1일 6시간, 1주일에 30시간을 기본근로시간으로 한다. (단, 유해작업의 범위는 산업안전보건법에 의한다.)
4. 기술직 조합원의 월 소정근로시간은 월209시간으로 한다.

제36조【연장근무, 휴일근무, 야간근무】

1. 회사는 필요한 경우 조합 또는 조합원과 합의에 의하여 휴일근무 또는 야간근무를 실시할 수 있다.
2. 평일 8시간을 초과하는 근무시간에 대해서는 통상임금의 150%를 지급하며, 휴일근무 시 8시간을 초과하는 근무시간에 대해서는 통상임금의 200%를 지급한다.
3. 회사는 연봉제 적용 조합원의 평일 연장근무를 인정하여 월 14시간의 OT를 적용한다.
4. 회사는 12시간을 초과하는 근무시간에 대해서는 통상임금의 200%를 지급하며 14시간 이상 계속 근무한 조합원에 대하여는 익일에 유급휴일을 보장한다.
5. 회사는 설날 및 추석에 근무한 조합원에 대하여는 통상임금의 200%를 지급하며, 설, 추석 약정 휴일(3일, 월력기준 해당일) 만근자에 대해서 상품권 10만원을 지급한다.
6. 회사는 매월 연장, 휴일, 심야근로시간을 연장근로시간으로 환산한 총OT가 38시간을 미달하는 조합원에 한하여 38시간의 OT를 보전하며 그 정산차액은 익월 급료 시 기타 수당으로 지급한다.
   (1) 회사는 다음 각호의 경우 적용제한 등의 조치를 행한다.
      (가) 만근하지 않은 휴, 정직자 및 입, 퇴사자
      (나) 본 제도 도입의 근본취지를 악용하거나 회사의 작업지시를 기피, 거부하는 자
      (다) 본 제도의 운영으로 조직 질서유지에 심대한 지장을 주거나 초래할 우려가 있다고 판단될 시 노사합의로 본 제도를 폐지할 수 있다.
7. 제1항의 규정에 의한 연봉제 조합원의 휴일근무 시 근태가 불명확한 영업의 생맥주담당은 6시간, 영업사원은 4시간을 기준으로 하여 통상임금의 150%를 지급한다.

제37조【휴게시간】

휴게시간은 법령이 정하는 바에 따른다.

제38조【시업 및 종업시간】

시업 및 종업시간은 다음을 원칙으로 하며 작업형편상 필요한 경우 조합과 합의하여 그 시간을 변경할 수 있다. 단, 일근 근무자에 한해서는 前 1시간을 조정할 수 있다.

1. 일근 근무자
   시업시간 09:00
   종업시간 17:00.
2. 3교대근무자
   조간근무 06:00 - 14:00
   주간근무 14:00 - 22:00

야간근무 22:00 - 06:00

3. 4조 3교대 근무자
   조합과 합의하여 부서의 특성에 따라 근무시간과 교대근무의 형태를 정하고 제35조 (노동시간) 에 따라 부족한 년 13일에 대하여 휴일을 부여하고 휴일은 월 균등 분할하여 우선 사용함을 원칙으로 한다.

제39조【출근 및 결근】

조합원은 정하여진 시업 시간에 업무 수행장소로 필히 출근하여야 한다. 또한, 결근하고자 할 때에는 사유와 기간을 기재한 결근계를 제출하여 사전승인을 얻어야 한다. 불가피한 사유로 사전 승인을 얻을 수 없을 때에는 사후 즉시 결근계를 제출하여야 한다.

제40조【조퇴 및 외출】

조합원이 질병 또는 기타 사유로 인하여 퇴근시간 전에 조퇴 또는 외출을 원할 때에는 사전에 승인을 얻어야 한다.

제41조【유급휴일】

회사의 유급휴일은 관공서의 공휴일에 관한 규정을 준용하여 시행한다. 단, 다음 각 호에 해당 할 경우 추가 유급휴가로 인정한다.

1. 노동절(5월1일)
2. 회사창립기념일(5월22일) 단, 휴일과 중복 시 익일은 휴무로 한다
3. 노동조합설립기념 (10월29일) 문화체육행사(1일)
4. 기타 정부 또는 회사가 임시로 정한 휴일

제42조【대휴 및 휴일 변경】

회사는 업무상 필요한 경우에는 조합과 합의하여 전조의 휴일을 다른 날로 대체하고 근무를 실시할 수 있다.

제43조【하기유급휴가】

회사는 조합원에게 하기유급휴가로 5일을 주며 본 휴가는 연차와는 무관하게 연중 적치 분할 사용할 수 있다.

제44조【연차휴가】

1. 회사는 1년 이상 근속 조합원이 년간 근로일수의 8할 이상을 근로한 경우 15일의 기본휴가를 유급으로 부여하며 이후 매년마다 1일의 가산휴가를 유급으로 부여한다. 이 경우 총 연차휴가 일수는 30일을 초과하지 아니한다.
2. 1년 이상 근속 조합원이 년간 근로일수의 8할에 미달하여 근로한 경우 만근월율에 15일을 곱한 일수를 절사한 일수를 부여한다.
3. 1년 미만 근속 조합원의 경우 다음 각 호와 같이 연차휴가를 부여한다.
   (1) 계속하여 근로한 기간이 1년이 되기 전까지는 1개월 개근 시 1일의 연차휴가를 부여한다. 이 경우, 입사 1년 미만 연차휴가 발생분의 총 합계는 최대 11일로 한다.
   (2) 위 (1)에 더하여, 입사일이 속한 해의 다음 해 1월 1일에 다음 산식에 따라 연차휴가를 부여한다.

(전년도 만근월수/12 x 15) 소수점 이하는 절사한다.

4. 연차휴가는 조합원의 자유의사로 당해 년도 내에 적치 또는 분할 사용할 수 있으며 사용하지 않은 적치 일수는 여하한 이유로도 사용을 강요할 수 없다.
5. 연봉제 조합원에 대하여 반차제도를 적용한다.

제45조【휴가의 신청과 사용장려】

1. 회사는 조합원의 재충전 등을 위하여 잔여휴가일수를 통지하여 적극적 휴가사용을 권장하고 이를 보장하는 등 그 "환경"을 조성하며, 조합원은 연차휴가를 사용하기로 한다.
2. 조합원은 휴가를 사용하고자 할 경우에는 청구시기를 기재한 사용신청서를 최소한 1일전에 회사에 제출하여야 하며 회사는 이를 수락한다.

제46조【연차수당 및 월차보전수당】

1. 사용하지 못한 연차휴가에 대하여는 제2항의 규정에 의한 기본연차를 제외하고는 금전으로 보상함을 원칙으로 한다.
   다만, 회사가 제45조 제1항에 따라 조합원의 적극적 휴가사용을 권장하고 보장하는 등 연차휴가 사용을 위한 환경을 조성하였음에도 불구하고 사용하지 못한 연차휴가가 있을 경우 이에 대하여는 예외로 한다.
2. 연차휴가의 사용일수가 년간 15일에 미달하였을지라도 기본연차 15일은 보상하지 아니한다. 단, 회사의 귀책사유로 사용하지 못한 경우는 제외한다.
3. 연차수당 등은 연봉제 조합원은 통상임금, 기술직 조합원은 통상임금에 38시간 OT를 포함한 금액을 기준으로 익년도 1월 25일까지 지급한다.
4. 기존의 월차에 대한 보전은 11일의 월차보전수당으로 금품 청산한다. 그 지급시기는 매년 8월중에 지급 당일 재직하고 있는 조합원에게 만근월에 대해서 지급하며 그 금액은 하한 70만원부터로 한다.

제47조【여성조합원의 보호】

1. 회사는 여성 조합원에 대하여 월 1일의 무급생리휴가를 준다.
2. 회사는 임신중의 조합원에 대하여 산전.후를 통하여 90일의 보호휴가를 부여하되 그 배치는 산후 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되도록 한다. 이 경우 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)의 급여는 유급으로 한다.
3. 회사는 출산 이후 산모의 건강권 보호를 위해 30일의 유급모성보호휴가를 부여한다. 단, 모성보호휴가는 출산휴가에 이어서 바로 사용해야 한다.
4. 조합원이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 10일의 유급휴가를 주어야 한다. 단, 출산휴가는 배우자가 출산한 날로부터 90일이 지나면 청구할 수 없으며, 1회 분할하여 사용할 수 있다.
5. 조합원이 난임(인공수정 또는 체외수정)치료를 위해 휴가를 청구하는 경우에 년간 최대 4일의 범위 내에서 유급휴가를 부여한다. 단, 일단위로 분할 사용할 수 있다.
6. 회사는 임신중의 여성 조합원에 대하여 시간외근로를 시키지 아니하며 당사자의 요구가 있을 시 경이한 근로로 전환하여야 한다.
7. 회사는 임신중인 여성 조합원이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우로서 당해 근로자가 청구하는 때에는 다음 각호에 정하는 바에 따라 보호휴가를 주어야 한다. 다만, 인공임신중절수술에 의한 유산의 경우에는 그러하지 아니하며, 최초 2개월의 급여는 유급으로 한다.

(1) 유산 또는 사산한 근로의 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
(2) 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
(3) 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

제48조【경조사】

1. 조합원이 경사와 조사 등의 사유로 휴가를 청원하는 경우에 회사는 소요일수 내에서 사가로 허가하며 경조금을 지급한다. 이 경우 그 세부내용은 별표의 1에 의한다.
2. 전항의 휴가는 유급휴가로 하고 근무 성적에 영향을 미치지 아니한다.
3. 사가 시 휴일은 사가일수에 산입하지 않는다.
4. 회사는 조사지원을 위해 조의물품(일회용)을 지원한다. 단, 지원기준 수량은 500인으로 하며 조의물품 내역은 별표 4 "조사지원"과 같다.

제49조【공가】

1. 회사는 조합원이 다음 각호에 해당하는 경우에는 본인 청구에 의하여 유급휴가를 인정하며 근무성적에 영향을 미치지 아니한다.
   ⑴ 예비군, 민방위훈련으로 인한 소집명령을 받았을 때. 단, 민방위훈련의 경우 훈련시간을 제외한 시간은 정상근무를 하여야 한다.
   ⑵ 병역법에 의한 징병검사
   ⑶ 공무로 인한 법원의 소환이나 공민권 행사로 근무가 불가능하다고 인정되었을 때 그 소요시간
2. 예비군 동원미지정자, 일반예비군 소집점검, 향방훈련은 다음에 의거 처리한다.
   ⑴ 비상훈련을 포함하여 훈련시간이 4시간을 초과하는 경우에는 당일 정상근무로 인정한다.
   ⑵ 훈련시간이 4시간 이하인 경우 훈련시간을 제외하고 정상근무 한다. 단 3교대 근무자로서 주간근무의 경우에는 훈련 종료와 출근과의 4시간 시차를 보장한다.
   ⑶ 야간훈련이 당일 24시를 경과하는 경우에는 익일을 휴무로 하되, 3교대 근무자로서 야간근무의 경우에는 훈련시간을 제외하고 정상근무 한다. 단 휴무중인 자가 회사의 필요에 의하여 근무하게 될 경우 통상임금의 50%를 가산 지급한다.
3. 본인의 귀책 사유로 인한 보충교육은 연차휴가로 자동 대치된다.

제50조【병가】

1. 회사는 조합원이 사고 또는 질병으로 최초 진단 10일 이상 8주 이내 장기치료를 요하는 경우에 한하여 최초 발생연차의 2/3까지를 절사하여 우선 소진한 후 년20일한도내에서 유급병가를 준다.
2. 제1항에 따른 병가 우선 사용 후 추가 요양이 필요할 경우 추가 진단 기간에 대해서만 휴직 적용한다.
3. 조합원은 병가를 사용하고자 할 경우에는 회사가 지정한 의료기관 및 종합병원의 진단서를 첨부한 사용신청서를 회사에 사전 제출하여야 한다.

제51조【임금의 원칙】

1. 회사는 조합원과 그 가족의 기본적 생활의 안정을 보장하도록 생계비를 임금으로 지급함을 원칙으로 하며 임금교섭 합의서에 의거 적용한다.
2. 회사는 노동생산성 향상, 물가상승 등 제반 요인을 참작하여 단체교섭에 의하여 임금을 결정한다.

3. 회사는 관리직 및 영업직 조합원에 대하여 연봉제(능력급제)를 실시하며 연봉제 적용 조합원에 대한 세부적인 사항은 별도 정하는 바에 따른다.

제52조 【임금정의 및 구성】

1. 임금이란 노동의 대가로 조합원에게 지급되는 일체의 금품으로서 기본급, 제수당, 상여금, 성과급여 기타 일률적으로 지급하는 금품을 말한다.
2. 통상임금의 정의
   통상임금이라 함은 조합원에게 정기적, 일률적으로 지급하기로 정하여진 임금을 말하며 그 구성은 다음과 같다.
   ⑴ 연봉제 조합원 : 책정연봉, 자격 및 면허수당
   ⑵ 기술직 조합원 : 기본급, 직책수당, 자격면허 수당, 상여금
   ⑶ 시간외근로에 대한 수당은 (2)호의 통상임금을 기준으로 산정한다.
3. 평균임금의 정의
   ⑴ 연봉제 조합원의 평균임금이란 통상임금에 연장근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당, 성과급여, 저축장려수당, 월차보전수당 및 연차수당, 중식대, 교통비와 기타 일률적으로 지급하는 현금을 합한 일체의 금품을 말한다.
   ⑵ 기술직 조합원의 평균임금이란 통상임금에 연장근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당, 성과급여, 저축장려수당, 월차보전수당 및 연차수당, 공장 중식대와 기타 일률적으로 지급하는 현금을 합한 일체의 금품을 말한다.

제53조 【제수당 및 성과급】

회사는 조합원의 근무의욕 고취를 위하여 다음의 제수당을 지급한다.

1. 직책수당
   회사는 선임된 사원에 대하여 규정이 정하는 바에 따라 총괄선임은 200,000원, 기타선임은 100,000원을 매월 직책수당으로 지급한다.
2. 저축장려수당
   회사는 지급 당일 재직중인 조합원에 대하여 통상임금(기술직 조합원은 통상임금과 OT38시간)의 2%에 해당하는 금액 기준으로 하한 3만원부터 상한 8만원까지의 저축장려수당을 지급한다.
3. 자격 및 면허수당
   회사는 별표2에서 정하는 조합원에 대하여 자격 및 면허수당을 지급하며 재직중인 조합원이 회사에서 인정한 기사 및 기능사 자격을 신규 취득한 경우 별도의 격려금을 지급한다.
4. 성과급
   회사는 조합원의 근무의욕 향상을 위하여 당해 년도 실적(목표대비성과)을 평가하여 성과급제도를 시행하고 그 내용은 다음 각호와 같다.
   ⑴ 목표는 회사가 정하고 성과급은 목표대비 달성율에 비례하여 지급한다.
   ⑵ 기술직에 대해서는 분기별 인센티브 (30%) 와 년간 인센티브 (70%) 로 지급한다.
   ⑶ 영업, 사무직 SOP 인센티브 대상자는 글로벌 인센티브 제도를 동일하게 적용한다.
   ⑷ 영업사원 SVP는 별표 5 "SVP 지급율 표" 규정에 따라 지급한다.
   ⑸ 지급기준은 연봉제 사원은 책정연봉, 호봉제 사원은 통상임금에 38시간 OT를 포함한 금액을 기준으로 익년도 3월 25일까지 정율로 지급한다.

제54조【상여금】

회사는 기술직 적용조합원에 대하여 기본급, 직책수당, 자격면허수당을 기준으로 800%에 해당하는 상여금을 2021년 1월 1일부터 12분할하여 매월 급여와 함께 지급한다. (급여명세서에 상여금 표시)

제55조【퇴직금】

1. 회사는 1년 이상 계속근로한 후 퇴직하는 조합원에 대해 퇴직연금사업자를 통해 퇴직급여를 전액 지급한다.
2. 퇴직자가 사용하지 못한 발생 연차휴가와 월차보전수당에 대해서는 통상임금에 OT 38시간을 포함한 금액의 100%로 정산 지급 한다.
3. 회사는 조합원 퇴직시 퇴직금 지급을 위하여 필요한 금액을 조합과 합의하여 사외 위탁금융기관을 통하여 적립할 수 있고, 관계법령에 따라 퇴직연금제도로 전환 시 조합과 합의하여 시행한다. (단, 사외위탁금융기관 적립시 적립금액은 회사가 조합과 협의하여 정한다.)
4. 퇴직연금 전환은 3월과 9월 연 2회 실시한다.

제56조【임금공제항목】

회사는 다음 각항에서 정하는 항목을 본인의 월급, 상여금, 퇴직금 등 임금에서 공제할 수 있다.

1. 제세공과금
2. 본인부담 각종 저축금 및 출자금
3. 본인부담 각종 대부상환 원리금
4. 본인부담 각종 물품 외상대금
5. 회사가 지급 보증한 각종 채무상환 원리금
6. 본인부담 각종 보험료
7. 회사가 지원한 각종 보증금
8. 기타 공제가 불가피하다고 인정되는 항목

제5장 안전보건과 재해보상

제57조【산업안전보건위원회】

1. 산업안전보건법 제19조 1항에 따라 노사 각 9인의 산업안전위원회를 구성하되 인원은 노사합의에 의해 조정할 수 있다.
2. 산업안전보건위원회 위원장은 매 분기마다 정기적으로 회의를 개최하며 필요에 따라 임시회의를 개최한다.
3. 본 위원회는 산업안전보건법 제13조 1항, 19조 1,2,3항을 심의하여 합의된 사항은 성실히 이행한다.

제58조【노동조합의 산업안전보건 활동 보장】

회사는 노동조합의 산업안전보건예방활동이 필요함을 인정하며 회사의 환경안전보건 정책에 따라 EHS활동에 노동조합의 노안담당자 2인의 참여와 함께 다음 각호의 활동을 보장한다.

1. 회사 내 안전보건, 재해원인, 유해인자 공정별 작업환경 등의 기초조사
2. 회사 내 사업장 안전, 환경개선 활동
3. 산업안전 관련 홍보활동의 보장

제59조【안전보건 교육】

회사는 전 종업원에게 산업안전보건교육을 아래 각호와 같이 실시한다.

1. 기술직 조합원은 월 2시간 이상, 연봉제 조합원은 월1시간 이상 안전보건 교육을 실시하여야 하고 노동조합의 요구 시 산업안전보건법 제31조와 시행규칙 제33조에 따라 거부하지 아니한다.
2. 회사는 신규채용 8시간 이상, 새로운 직무 및 배치전환 시 2시간, 유해위험부서에 배치되었을 때 16시간 이상 안전보건교육을 실시하여야 한다.
3. 회사는 안전보건교육을 근무시간 중 유급으로 실시하며, 교육내용, 강사등과 관련한 제반사항은 조합과 협의한다.
4. 노동조합의 산업안전보건담당자의 외부교육 시 지원한다.

제60조【작업환경 측정】

회사는 조합의 작업환경에 대한 측정요구가 있을 시 정당한 이유 없이 이를 거부하지 아니하며, 유해요인이 발견 되었을 때는 산업안전보건위원회를 소집하여 그 결정에 따라 적절한 조치를 취하도록 노력한다.

1. 회사는 관계법령이 정하는 바에 따라 조합의 참여 하에 노동부장관이 정하는 자격을 가진 자로 하여금 매년 2회 이상 작업환경 측정을 실시하여야 하고 그 결과 이상이 발견되었을 시 내용을 참작하여 당해 시설 설비의 설치 개선 등 적절한 조치를 취하여야 한다. 단, 조합측에서 특별히 유해하다고 요청하는 공정은 단시일 내에 재측정 및 수시측정을 실시하며, 그 결과를 조합과 산업안전보건위원회에 통보하고 이상이 발견될 시에는 즉시 개선토록 한다.
2. 회사는 작업환경측정 계획 결과를 회람 또는 공지한다.
3. 작업환경 측정 시 필요한 경우 노사 각1인의 산업안전보건위원이 입회할 수 있다.

제61조【안전보호구】

회사는 작업의 성격에 따라 필요한 안전보호구를 당해 조합원에게 지급하여야 한다. 단, 산업안전보건법 제35조에 의한 검정 합격품을 사용하여야 한다.

제62조【건강진단】

회사는 노동조합과 협의하여 지정한 의료기관으로 하여금 소정의 건강진단을 다음과 같이 실시한다. 단, 지정 의료기관에 의한 진단이 불가능한 경우 희망하는 기관에서 진단 후 결과를 제출할 수 있으며, 회사가 정한 건강진단 비용을 초과하는 경우에는 해당 조합원 개인의 부담으로 한다.

1. 회사는 신입사원의 채용 시 건강진단을 실시한다.
2. 회사는 전 조합원을 대상으로 매년 1회이상 일반 및 종합 건강진단을 실시하며, 30세 이상의 조합원 배우자(미혼인 경우 부모 중 1인)에 한해서는 홀수년도 종합검진을 회사비용으로 실시한다.
   실시기준은 아래와 같으며, 홀수년도 건강검진일은 유급휴무일로 한다.

실시연령	짝수년도	홀수년도
30세미만	일반검진	일반검진
30세이상	70,000원 상당 종합검진	250,000원 상당 종합검진
35세이상	70,000원 상당 종합검진	300,000원 상당 종합검진
40세이상	70,000원 상당 종합검진	400,000원 상당 종합검진

3. 회사는 산업안전보건법에 따라 유해 및 위험업무에 종사하는 조합원에 대하여는 년 1회이상 특수건강진단을 실시한다.

4. 회사는 유해물질에 의한 질병 증상이 있거나 관련 질병에 걸린 조합원이 다수 발생한 경우에는 해당 부서 및 피해 가능한 부서 조합원에 대해 즉시 건강진단을 실시한다.

제63조 【건강진단 사후조치】

회사는 조합원에게 건강진단 결과에 대한 교육을 반드시 실시하고 노동조합에 제반 문서를 제공하며, 산업안전보건법 제43조 3, 4, 5, 6항의 준수를 포함한 다음 각 호와 같은 조치를 취한다.

1. 조합원이 건강진단 결과 이상소견이 있을 시 재검진을 받도록 조치하여야 한다.
2. 회사는 직업병으로 판명된 조합원에 대해서는 빠른 시일 내에 요양을 비롯한 적절한 조치를 취하며, 건강회복 시 원직에 복직시킨다.
3. 건강진단 결과보고서 등 제반자료는 관계법령에 따라 보존하여야 하며, 개인건강 기록카드를 작성하여 체계적으로 건강상태를 점검하여야 한다.
4. 직업병 유소견자에 대해서는 부서이동 또는 해당되는 보호구 지급을 강화하고, 착용을 의무화하여 악화를 방지한다.
5. 회사는 건강진단의 결과를 이유로 조합원에 대해 불이익을 주어서는 아니 되며 당해 조합원이 건강을 회복할 시에는 의사의 지사에 따라 지체없이 원직에 복귀시켜야 한다.

제64조 【업무상 재해보상】

1. 회사는 조합원의 업무상 재해 또는 사망 시 법령 및 규정이 정하는 바에 따라 재해보상을 실시하며, 기타 위로금 지급사유 발생시에는 조합 또는 가족과 합의하여 지급한다.
2. 회사는 법령 및 규정에 정하는 재해보상에도 불구하고 의사소견에 따른 치료목적으로 사용되는 보호장구 및 비급여 본인 부담금을 지원한다.
3. 업무상 재해로 요양중인 조합원에 대하여는 산업재해보상 보험법의 휴업급여를 지급하는 것 외에 평균임금의 100분의 30을 매월 임금지급일에 지급한다. 단, 본 재해보상을 악용하는 경우에 대해서는 노사합의하에 그 지급을 하지 않을 수 있다.

제65조 【재해발생시 조치】

1. 조합원은 사내에 화재 기타 위험한 사태가 발생하였거나 발생 가능한 징후를 발견하였을 시 또는 작업 중 산업재해 위험의 급박한 위험 또는 재해가 발생하였을 때 작업을 중지하고 그에 필요한 안전, 보건상의 조치를 즉시 취하고 소속장에게 보고한다.
2. 회사는 재해발생시 사망, 4일이상의 요양을 요하는 부상 시 조합에 통보하고, 그 처리결과를 1개월 이내에 조합에 통보하여야 한다.
3. 회사는 재해 사고 또는 질병이 발생하였을 시 산업안전보건위원회 주관 하에 사실조사를 실시하여 산업안전보건위원회가 심의 의결한 당해 작업에 대한 적절한 안전보건조치를 강구하며, 재해위험 발생을 예상하고 작업중지 등의 선 조치를 취한 업무담당자 의 배치전환, 권고사직 등의 인사상 불이익한 행위를 할 수 없다.
4. 전항의 재해에 의하여 관계기관 재해발생 신고시에는 조합에 통보하고 신고한다.

제66조 【유해위험 작업】

회사는 유해위험 작업부서에 대하여는 조합원의 건강보호를 위한 제반 조치를 취하여야 한다.

1. 산업안전보건법 시행규칙 제33조 제3항에 의거한 유기용제, 특정화학물질, 중금속을 취급하거나 유해광선, 진동, 이상 기압하에서 작업하는 부서

2. 작업환경 측정 결과 기준치의 70% 이상을 초과하는 분진 발생 부서
3. 작업환경 측정 결과 90dB 이상을 초과하는 소음 발생 부서
4. 기타 법령상 유해위험작업에 속하는 작업

제67조【단체상해보험】

회사는 직원들의 재해 또는 질병으로 인한 어려움을 지원하고자 아래와 같이 단체상해보험을 가입한다. 단, 주계약 외 추가 갱신 내용은 약관에 따른다.

1. 재해로 인한 사망 시 : 10,000만원
2. 재해로 인한 장해 시 : 최고 5,000만원 (장해등급에 따라 3 ~ 100%)
3. 질병으로 인한 사망 시 : 3,000만원
4. 과로로 인한 사망 인정 시 : 3,000만원 추가 지급
5. 입원의료보장 : 상병(출산포함)으로 입원치료 시 본인부담 의료비의 80% 보장(5,000만원 한도) 및 상급병실료 차액 50%(1일 평균 최대 10만원 한도) 보장
6. 암진단 확정시 보장 : 악성종양 1,000만원, 경계성 종양, 갑상샘암 300만원, 상피내암 / 기타 피부암 100만원
7. 뇌졸중으로 진단시 1,000만원, 급성심근경색으로 진단시 2,000만원 보장
8. 간호비 지원 : 질병, 재해, 출산으로 입원시 입원 1일부터 2만원 정액 보장 (최대 365일)

제6장 복리후생 및 교육

제68조【복리후생】

1. 회사는 조합원의 건전한 정서와 안정된 생활을 도모하고 명랑한 직장분위기 조성을 위하여 복리후생시설과 제도의 개선 및 확충에 최선의 노력을 다한다.
2. 회사는 각 조합원이 복리후생시설과 제도 이용에 있어 공평하도록 하여야 하며 조합원은 적극 참여한다.
3. 회사는 조합원의 자녀에 한하여 다음 각 호의 학자금을 지급한다.
   ⑴ 자녀 유치원 등록 시 유아교육보조비를 3년간 월 10만원씩 지급한다.
   ⑵ 중, 고등학교 학자금은 입학금, 수업료, 학교운영지원비, 교과서대금에 한해 아래와 같이 지원한다.
   (가) 중학교 : 연간 1백만원 한도
   (나) 고등학교 : 연간 5백만원 한도
   ⑶ 자율성 경비(실험실습비 포함)에 대해서는 아래 지원기준에 따른다.
   (가) 중학교 : 연간 20만원 한도
   (나) 고등학교 : 연간 60만원 한도
   (단, 특수목적 및 자립형 사립학교, 대안학교 취학 자녀를 포함한다.)
   ⑷ 대학교 학자금은 총 8학기를 기준하여 2018년 2학기 학자금부터 학기당 4백만원을 지원한다. 단, 장학금 수혜자는 노사가 정한 별도의 규정에 의해 지원하고 학기당 등록금 총액이 4백만원을 미달하는 경우에는 실비를 지급한다.
   ⑸ 외국 유학의 경우 국내 학자금 지원범위 내에서 지원된다.
   ⑹ 초등학교, 중학교, 고등학교 자녀를 둔 조합원에 대하여 자녀 1인당 연 800,000원의 교육 보조비를 지원한다.

4. 회사는 재직 중인 조합원에게 다음과 같이 지원한다.
   ⑴ 근속축하
      ① 입사 1년 초과시 : 10만원 외식상품권
      ② 입사 5년 초과시 : 30만원 상품권
   ⑵ 맥주지원 : 회사는 자사 브랜드의 홍보와 로열티 강화를 위해 직원들에게 설 3 C/S, 추석 3 C/S 년간 총 6박스(CASS CAN 24본)의 맥주를 잡구를 통해 지원한다.
   ⑶ 서클활동 년 130,000원 / 인
   ⑷ 설, 추석 각 100만원 / 인
   ⑸ 송년행사 12,000원 /인
   ⑹ 의료비지원
      ③ 회사는 조합원의 본인, 배우자(본인 및 배우자는 단체상해보험을 우선 적용한다), 본인의 부모, 자녀 의료비 중 지원대상 1인 30만원 초과시 초과 금액의 90%를 지원하며 지원대상 1인 한도 금액은 5백만원으로 한다.
      ④ 의료비 지급기간은 1년 단위로 한다.
      ⑤ 기타 세부지원 사항은 별표 3 "의료비 지급 규정"을 따른다.
   ⑺ 주거지원금
      회사는 3년 이상 근속한 조합원들의 주거안정을 위하여 최선의 노력을 다하여야 하며 주거지원금에 관한 세부사항은 주택자금 대여규정에 의하되 다음과 같이 주거지원금을 지원한다.
      ① 지원금액
         (가) 구입 : 5,000만원
         (나) 전세 : 2,500만원
      ② 이율 : 2,500만원 무이자, 2,500만원 3%
      ③ 상환방법 : 별도규정에 포함
      ④ 지원 기간은 7년까지 지원한다.
      ⑤ 1회 지원 후 10년 경과 및 신규 주택구입 / 무주택 조건 충족시 1회 추가 지원
   ⑻ 전지근무자에 대한 지원
      회사는 조합원이 회사의 필요에 의해 본인의 연고지역(연고지역중 서울/수도권 연고자는 서울/인천/안양/수원/성남/의정부/인천/남양주로 세분류하고 지원 기준은 서울/수도권 지원 기준을 적용한다.)을 벗어난 발령을 받을 경우 조합원의 연고지 변경에 따른 생활안정을 위해 최선의 노력을 다하여야 하며 전지생활 안정을 위한 세부사항은 전지근무규정에 의하되 다음과 같이 숙식비를 지원한다.
      ① 숙식보조비는 발령 후 5년까지, 지급 당일 재직중인 호봉제 조합원 및 Band 6 이하 (지점장, 팀장 제외) 모든 대상자에게 월 45만원 지급하며, 연고지로의 복귀시 중단된다.
         단, 5년 이상 전지 근무자중 연고지 복귀를 신청한 직원 중 연고지 발령이 되지 않은 직원에 대해 연고지 복귀시까지 숙식보조비를 연장 지급한다.
      ② 부임비 및 이사비
         부임비와 이사비는 실비로 지급한다. 부임비는 20일 이내의 숙박비(1박 7만원 범위 내)와 교통비 및 식비를 실비로 지급(신용카드 사용 분)하며, 이사비는 7.5톤 기준으로 실제 사용한 비용(세금계산서 제출) 을 지급한다.
5. 회사는 7월 지급 당일 재직중인 조합원에게 하기휴가비로 80만원을 지급한다.
6. 회사는 직원들의 휴식권 장려와 글로벌 시대에 견문향상 및 휴가의 만족도를 증진하고 나아가 직원

및 가족의 건강한 삶의 질 향상을 위하여 국내.외 여행 프로그램을 신설 운영하며, 매년 200명을 선정하여 7월에 국민관광상품권 2백만원을 지급한다. 여행에 따른 연차휴가는 4일 이상 사용하며, 1회에 한해 분할하여 사용할 수 있다.

제69조【서클활동의 보장】

1. 회사는 조합원이 써클활동을 희망할 경우 필요한 시설과 장소, 교통편의를 제공하며 적극 협조한다.
2. 회사는 써클활동의 활성화를 위하여 전년예산대비 매년 써클활동비를 증액 지원한다.

제70조【교통편의 제공】

회사는 다음과 같이 조합원의 교통 편의를 위해 통근버스를 운행한다.

1. 출퇴근 운행노선 및 버스대수는 통근인원과 지역에 따라 조합의 의견을 참고하여 조정하고, 영업부문의 조합원 중 자가차량을 이용하여 영업활동을 하는 조합원에 한하여 차량감가상각비를 지원한다.
2. 회사는 조합이 자체행사(확대간부수련회), 교육, 애경사 발생으로 인해 교통편의를 요청할 시 특별한 사정이 없는 한 교통편의를 제공한다.
3. 회사는 영업을 담당하는 조합원(영업사원)에게 차량을 지원한다.
4. 회사는 서울 사무소에 근무하는 사무직에 한하여 지급 당일 재직한 조합원에게 월 6만원에 상당하는 금품을 교통비로 지원한다.
5. 전지 근무자에 대해서는 회사 차량을 지원받은 영업 전지 근무 직원에 대해 주말 귀가/복귀에 따른 유류비를 지원하고 생산/지원 전지근무자는 버스 기준 교통 비용을 지원한다. 단, 주말 유류비 및 대중교통비 지원에 있어 본인이 선택할 수 있도록 선택권을 부여하되, 지원금액은 대중교통비 한도 내에서 지원한다. (교통비 지원 대상은 숙식보조비 지원 대상자로 한정한다.)

제71조【급식】

1. 회사는 다음과 같이 조합원에게 급식을 제공한다.
   ⑴ 1일 8시간 근로한 조합원에 대해서는 급식을 제공한다.
   ⑵ 18:00이후 퇴근자에게는 석식을 제공하고 심야근무시는 야식 및 간식을 제공한다.
   단, 회사는 전문 급식업체에 위탁 운영토록 하며 필요 시 조합의 의견을 들어 반영한다.
2. 물가 상승폭이 커 급식의 질이 떨어질 위험이 있을 경우 노사협의를 통해 제 1항의 급식비를 인상할 수 있다.
3. 영업부문 및 일반관리부문의 조합원에게 중식대 월 176,000원을 지원한다 (매월 1일 재직자 기준).

제72조【일반교육】

1. 회사는 신규채용자에 대하여 전 공정에 대한 설명, 필요한 기술교육을 실시하고 취업규칙, 안전보건 규칙에 관한 사항을 주지시켜야 한다.
2. 회사는 새로운 기계도입 및 배치 전환으로 조합원이 새로운 직무를 담당하게 될 시에 필요한 교육과 훈련을 실시해야 한다.
3. 회사는 필요 시 교양교육을 실시한다.

제7장 노사협의회

제73조【노사협의회】
회사와 조합은 원만한 노사관계 유지와 개선을 위하여 노사협의를 실시한다.

제74조【설치와 구성】
1. 노사협의회는 전체, 생산부문, 영업/일반관리부문 단위로 설치한다.
2. 협의회는 근로자측 10인 이내와 사용자측 10인 이내로 구성하며, 근로자측 위원은 노동조합이 사용자측 위원은 대표이사가 위촉한 자로 한다. (단, 조합이 요청한 인사에 대해서는 부득이한 사정이 없는 한 위촉을 거부하지 않는다.)
3. 부득이한 사유가 없는 한 노사협의회에 사장이 참석함을 원칙으로 한다.

제75조【회의 안건】
노사협의회는 다음 사항을 협의한다.
1. 단체협약에 의한 위임된 사항
2. 생산성 향상에 관한 사항
3. 복지후생 및 작업환경 개선, 고충처리에 관한 사항
4. 교육훈련 계획 및 실시에 관한 사항
5. 인사, 노무관리의 합리적 운영을 위한 제도 개선에 관한 사항
6. 노사 분쟁 예방에 관한 사항
7. 채용, 배치 및 교육훈련
8. 신기계, 기술의 도입 또는 작업공정의 개선
9. 종업원 지주제 기타 근로자의 재산형성에 관한 지원
10. 안전, 보건, 기타 작업환경개선과 근로자의 건강증진
11. 작업수칙의 제정 또는 개정
12. 기타사항

제76조【보고】
회사는 노사협의회에서 다음 사항을 보고하여야 한다.
1. 장기 경영계획, 연간 경영방침, 분기별 생산계획과 실적, 인력계획
2. 회사의 분할, 합병, 양도, 휴.폐업, 공장이전, 하도급 등에 관한 사항
3. 인원채용 및 감축, 대량 이동에 관한 사항
4. 새로운 기계 도입, 기술 도입에 관한 사항
5. 기타 필요하다고 인정하는 사항

제77조【자료제시】
쌍방은 회의와 관련된 필요한 자료를 요청하였을 시에는 이를 제공한다.

제78조【결정사항의 효력】
회사와 조합은 노사협의회의 합의사항을 서명 날인 후 즉시 공지하며 노사협의회에서 의결된 합의사항은 본 협약과 같이 성실하게 이행한다.

제8장 단체교섭

제79조【단체교섭의 원칙】
단체교섭은 신의 성실의 원칙에 따라 평화적으로 행하여야 하며 상대방으로부터 단체교섭 요구에 대하여 일방은 정당한 이유 없이 이를 거부할 수 없다.

제80조【단체교섭의 범위】
단체교섭의 대상은 다음 각항과 같다.
1. 조합활동에 관한 사항
2. 인사, 노무에 관한 사항 중 근로조건에 관한 사항
3. 고용보장에 관한 사항
4. 임금, 근로시간, 휴일, 휴가에 관한 사항
5. 남녀고용평등에 관한 사항
6. 복리후생에 관한 사항
7. 산업안전보건에 관한 사항
8. 노동쟁의 및 기타 이에 준하는 사항

제81조【교섭요구】
1. 회사와 조합이 단체교섭을 요청할 때에는 일시, 장소, 안건, 교섭위원명단 등을 구비한 단체교섭 요청서를 개최일 10일전에 상대방에게 제출하여야 한다.
2. 긴급을 요하여 기일을 지정하지 아니한 교섭은 요구당일로부터 5일 이내에 행하여야 한다.

제82조【교섭의 의무】
회사와 조합은 어느 일방으로부터 단체교섭을 요구 받을 시에는 성실히 교섭에 응하여야 하며 특별한 사정으로 일시를 연기할 시에는 협상요청일 3일전까지 연기사유와 연기 일시를 통보하여야 한다. 단, 15일 이상을 연기할 수 없다.

제83조【교섭위원의 구성】
1. 교섭위원은 노사쌍방의 대표자를 포함하여 각 5명이내의 동수로 한다. 단, 쌍방이 합의한 경우에는 예외로 한다.
2. 교섭에는 쌍방을 대표하는 자가 참석하여야 한다.
3. 쌍방은 원활한 회의 진행을 위하여 위원 중에서 간사 1명씩을 선임할 수 있다.
4. 단체교섭에는 쌍방이 합의하지 않는 한 위원 이외의 자는 출석(방청포함)할 수 없다.
5. 교섭에는 회의의 기록(수기)과 사무를 담당하는 서기 1인을 두며 이는 회사측 노사관계 업무 실무자로 한다.

제84조【단체교섭의 예비회의】
회사와 조합은 각기 추천한 2명 이내의 실무자로 하여금 교섭사항의 검토 및 조정을 위하여 예비회의를 갖게 할 수 있으며, 산별교섭의 정착을 위하여 화학섬유노조 관계 사용자들과 사용자단체를 구성하기 위해 적극 노력한다.

제85조【자료제출】

어느 일방이 근거자료를 요청할 시 상대방은 이를 제시하여야 하며 제시된 자료 중 기밀을 요청할 시에는 그 기밀사항을 누설하지 않는다.

제86조【합의서 작성】
단체교섭에 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 쌍방 교섭위원 전원이 서명, 날인해야 한다.

제9장 쟁의

제87조【쟁의행위의 정의】
본 협약에서 쟁의행위라 함은 조합과 회사가 각기 자신의 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위로서 상대방측의 기존의 정상적인 업무 운영을 저해하는 행위를 말한다.

제88조【의무】
1. 회사와 조합은 분쟁사항을 단체교섭을 통하여 평화적으로 해결할 수 있도록 노력하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 이를 거부하여서는 아니된다.
2. 회사와 조합은 쟁의기간 중이라 하더라도 사태수습을 위하여 노력하는 상대방측의 정당한 권한 있는 자의 출입을 허용하여야 한다.

제89조【신규채용 및 대체근무금지】
회사는 쟁의기간 중 쟁의에 관계없는 자를 채용하거나 비조합원을 대체하여 근무시킬 수 없다.

제90조【쟁의 및 쟁의행위의 예고】
1. 회사와 조합이 단체교섭으로 타결을 보지 못하여 노동쟁의가 발생하여 행정관청과 노동위원회에 신고하고자 할 때에는 적어도 48시간 전에 상대방에게 통보하여야 한다.
2. 회사와 조합은 실질적인 쟁의행위를 하고자 할 때에는 상대방에게 통보하여야 한다. 다만, 쌍방은 실질적인 쟁의행위를 시작하고자 할 때에는 적어도 24시간 전에 상대방에게 통보하여야 한다.

제91조【협정근무자】
쟁의행위 기간 중에라도 다음 각항에 해당하는 조합원은 협정근무자로서 작업에 종사하되 그 수는 최소한도로 하여야 하며 조합간부는 협정근무자로 할 수 없다.
1. 소방안전, 의무실 종사원
2. 재산 보호 및 시설물 관리 종사원
3. F&A(경리, 자금,기획), IT 업무 종사원
4. 영업지점 판매, 업무과의 장으로 임명 받은 자
5. 냉동실(1), 보일러실(1), CO2실(1), 계전실(2), 정수장(2), 종말(2), 폐수처리장(2)
6. 전.후발효실(Malt(3), Brewer(3), Celler(3)), 품질관리팀(3)의 필수근무자
7. 회사와 조합이 협의 결정한 업무 종사원

제92조【쟁의 중 신분보장】
회사는 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해를 할 수 없으며, 쟁의기간 중에는 징계나 전출 등의 인사조치를 취할 수 없다. 또한, 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다.

제93조【비상시 조치】
조합은 쟁의행위 중이라도 천재지변이나 중대한 재해 등이 발생하였을 시는 쟁의행위를 일단 중지하고 재해진압에 협조하여야 한다.

부 칙

제94조【유효기간】
본 협약의 유효기간은 2년으로 하며 2022년 1월 1일부터 시행한다.

제95조【갱신】
회사와 조합은 본 협약의 종결일 30일전에 상대방에게 갱신여부를 서면으로 통보하여야 한다. 단, 쌍방간 이 협약에 대한 갱신 요청이 없을 때에는 본 협약은 자동갱신 된 것으로 간주한다.

제96조【효력유지】
이 협약의 유효기간 만료 시를 전후하여 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 본 협약 전체(규범적, 채무적, 제도적)의 효력은 갱신체결 시까지 지속된다.

제97조【협약의 개, 폐】
이 협약의 유효기간 중에는 원칙적으로 이 협약을 개정 또는 폐지하지 아니한다. 단, 협약의 유효기간 중이라도 노동관계법이 개정되었거나 사회, 경제적인 변화 등으로 갱신할 필요가 있을 경우에는 노사합의에 따라 본 협약의 일부를 개정할 수 있다.

제98조【명칭 변경 후 효력】
유효기간 중 회사 또는 조합의 명칭이 변경 되었거나, 실질적인 승계일 경우에는 이 협약은 유효하다.

제99조【준용】
이 협약에 구체적으로 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 취업규칙, 회사규정 또는 통상관례에 따른다.

제100조【협약의 보관】
이 협약은 3부를 작성하여 회사와 조합이 각각 1부씩 보관하고 1부는 행정관청에 신고한다.

별표1 경조사 기준(제48조 관련)

단위 : 천원				
경조사		경조휴가	경조금	경조물품
결혼 등	본인	6	700	화환
	자녀	2	700	화환
	형제자매	2	300	
기념 등	부모, 배우자 부모의 수연	2	400	
	부모, 배우자 부모의 고희	2	400	
	본인 출산		100	
	배우자 출산	WD 10 일	100	법정휴가 대체
	본인 자녀의 돌		100	
조사 등	본인		2,300	조화, 조의물품
	배우자	7	2,300	조화, 조의물품
	부모, 배우자부모	7	800	조화, 조의물품
	자녀	7	800	조화, 조의물품
	형제자매	5	400	
	조부모, 외조부모	3	400	조의물품 (조부모)
	백숙부모, 손	3	300	
	형제자매 배우자, 배우자 형제자매	3	400	
탈상	배우자, 부모, 배우자부모	2		

별표2 자격면허 수당 : 2009년 임단협 합의 "자격면허 관리규정" 참조(제53조 관련)

필수(법정)자격면허현황

자격면허명		호봉제		연봉제		취득격려금
		선임	미선임	선임	미선임	
기술사/기능장	법정면허 기술사	60	15	100	30	500
	법정면허 기능장	60	15	100	30	400
기술계	환경기사(수질,대기)	40	11	70	22	300
	환경산업기사(수질,대기)	30	10	60	20	150
	전기기사	40	11	70	22	300
	전기산업기사	30	10	60	20	200
	방사선동위원소취급(RI)	40	11	70	22	200
	환경기사(소음.진동,폐기물)	30	11	60	22	150
	환경산업기사(소음.진동,폐기물)	25	10	50	20	100
	열관리기사	30	11	60	22	300
	열관리산업기사	25	10	50	20	150
	산업안전기사	30	11	60	22	150
	산업안전산업기사	25	10	50	20	100
	소방설비기사	30	11	60	22	150
	소방설비산업기사	25	10	50	20	100
	전기공사기사	30	11	60	22	150
	전기공사산업기사	25	10	50	20	100
	보일러산업기사	25	10	50	20	150
	공조냉동기계기사	30	11	60	22	150
	공조냉동기계산업기사	25	10	50	20	100
	가스기사(기계,화학,취급)	30	11	60	22	150
	가스산업기사(기계,화학,취급)	25	10	50	20	100
	위험물관리산업기사	25	10	50	20	100
기능계	전기기능사	20	9	40	18	100
	전기공사기능사	20	9	40	18	100
	보일러(취급)기능사	20	9	40	18	100
	공조냉동기계기능사	20	9	40	18	70
	가스기능사	20	9	40	18	70
	위험물관리기능사(1~6류)	20	9	40	18	70
기타	간호사	25		50		

직능자격면허현황

자격면허명		호봉제		연봉제		취득격려금
		선임	미선임	선임	미선임	
기술계	열병합 전기안전관리담당자(기계분야)	25	9	50	18	
	열병합 전기안전관리담당자(기계분야)	20	9	35	18	
	공업계측제어기사 (공업계측기사)	20	9	35	18	
	공업계측제어산업기사	20	9	35	18	
	건축기사	20	9	35	18	
	전자기사	20	9	35	18	
	품질관리기사	20	9	35	18	
	식품제조기사	20	9	35	18	
기능계	화학분석기능사		9		18	
기타	주조사	35	9	70	18	300
회사가인정하는자격증	기계가공기능사		8		15	
	기계안전기사		8		15	
	기계조립기능사		8		15	
	다듬질기능사		8		15	
	밀링기능사		8		15	
	(건축)배관기능사		8		15	
	선반기능사		8		15	
	전기용접기능사		8		15	
	전자기기(계산기)기능사		8		15	
	정밀가공기능사		8		15	
	특수용접기능사		8		15	
	지게차 운전 면허(지게차 운전자에 한함)		8		15	

기술수당전환자격면허현황

자격면허명		호봉제		연봉제		취득격려금
		선임	미선임	선임	미선임	
일반면허 및학위	무선설비기능사		8		15	
	PC 자격증(PC master, 정비사)		8		15	
	목형기능사		8		15	
	자동차기관정비기능사		8		15	
	인정(열)관리자	10		20		
	인정검사대상기기조정자	10		20		
	영양사	35	15	35		
	조리사	15	8	35	15	
	방화관리자	10	5	20	10	
	위험물안전관리자	10	5	20	10	
	전용수도관리인	10		15		
	특정고압가스취급관리자	10		15		
	식품위생관리인	10		15		
	유독물관리자	10		15		
	타정총사용자	10		15		
	환경관리인	10		20		

※ 기술수당 전환 자격 면허의 경우 2009년 6월 이전 취득자에 대해서만 적용 함

별표3 의료비 지급규정 (제68조 관련)

의료비 지급규정

1. 목적

본 규정은 임직원 및 그 가족의 병고에 따른 과중한 의료비 지출을 보조함으로써 종업원의 생활 안정을 도모하고 이를 통하여 임직원의 사기진작과 애사심을 고취하고자 하는데 그 목적이 있다.

2. 지원대상

재직중인 임직원으로서 본인 및 배우자(본인 및 배우자는 단체상해보험을 우선 적용한다), 본인의 부모, 자녀에 한한다. 단, 본인 및 배우자는 회사에서 가입한 단체상해보험을 우선하여 적용한다.

3. 용어해설

3.1 정규 의료기관

정규 의료기관이라 함은 국가에서 인정한 치료(약제)를 목적으로 하는 기관으로서 개인 또는 종합병원 및 약국, 한의원을 의미한다. 단, 한약방, 침술소, 요양소, 무허가 의료기관은 제외한다.

3.2 증빙서류

1) 영수증
   - 병원 : 진료비 계산서·영수증
   - 약국 : 약제비 계산서.영수증 또는 약제비 납입확인서

2) 진단서
   - 진료비 계산서.영수증으로 정확한 병고의 확인이 불가능할 경우 제출
   - 입원 등으로 인해서 발생금액이 크거나 비급여 항목으로만 비용이 발생해서 진료비 계산서.영수증만으로는 정확한 병고의 확인이 불가능할 경우 제출 (산부인과, 안과에서 발생한 금액이 해당)
   - 병고를 확인할 수 있는 소견서, 의무기록사본, 입퇴원확인서, 진료비내역서, 처방전 등으로 대체 가능

4. 지원범위

4.1 의료비 지원은 12개월간의 치료비(약제비) 합계액이 본인부담 300,000원을 초과한 부분에 대하여 90%에 해당하는 금액으로 한다.

4.2 신청시기 및 기산일

1) 신청시기는 연 2회로 한정한다. (6월, 12월)

2) 기산일은 매년 1월 1일 ~ 12월 31일 또는 매년 7월 1일 ~ 차기 년도 6월 30일로 한다.
   단, 본인이 선택한 기산일은 변경할 수 없으며, 기산일이 만료된 후에는 변경할 수 있다.

3) 기산일은 영수증 발행날짜를 기준으로 한다.
   단, 2012년도 연말까지 2011년에 발생한 의료비를 포함하여 정산하고 2013년 부터는 상기 기준으로 적용한다.

4.3 지급시기

상반기 신청자는 7월 급여에, 하반기 신청자는 차기 년도 1월 급여에 지급한다.

4.4 1인당 년간 최고 지급한도는 5,000,000원으로 한다.

5. 의료비 신청절차

5.1 의료비 지원대상자 중 의료비 지원을 받고자 하는 자는 "의료비지원신청서"를 작성하여 의료비 납부 증빙서류를 첨부하여 주관부서에 제출하여야 한다.

5.2 주관부서에서는 신청자 적격여부 심사 및 지원금액을 산정한 후 지급일(7월,1월 급여) 에 지급함을 원칙으로 한다.

6. 지원대상 제외범위

아래의 사항은 지원대상에서 제외한다.

6.1 의료보험 조합에서 부담하는 일체의 비용

6.2 병실료는 의료보험 기준 병실을 기준으로 하나 부득이한 경우 5일 이내에서 2인실을 인정한다.

6.3 해외 소재 의료기관에서 발생한 의료비 및 기타 진료와 무관한 제비용(간병비, 제증명료, TV시청료 등)

6.4 자동차손해보상보험법 또는 산업재해보상보험법에 의해 처리해야 하는 사고

6.5 미용 및 외모개선 목적의 치료로 인하여 발생한 제반 비용

가. 제반 성형수술(쌍꺼풀수술,코성형수술,유방확대.축소술,지방흡입술,주름살제거술 등)

나. 제반 피부질환(주근깨,다모,무모,백모증,딸기코,점,사마귀,여드름,노화현상으로 인한 탈모 등)

다. 단순시력회복을 위한 수술(라식,라섹 등의 시력교정술,사시교정,안와격리증의 교정 등 시각계 수술)

단, 라식,라섹 수술에 대해서는 2013년까지 1년간 유예하여 지원한다. 단, 지원순서는 합의시점 전 시술한 직원을 우선순위로 하고, 40을 초과하지 않을 경우 후순위로 직원 본인 시술자를 우선한다. 이후 잔여분은 기존 규정에 따른다.

라. 저작 또는 발음기능 개선의 목적이 아닌 외모개선 목적의 악안면교정술 및 교정치료

마. 관절운동 제한이 없는 반흔구축성형술 등 외모개선 목적의 반흔 제거술

단, 상해 및 화상 등의 사고로 발생된 외상을 복원하기 위한 성형수술에 대해서는 노사협의를 통해 지원한다.

6.6 한약 투약, 의사처방전에 근거하지 않는 단순투약

6.7 보험급여가 전혀 발생하지 않는 철분제 등의 영양제 및 영양수액, 호르몬 투여비용 등

6.8 약국에서 단순한 피로 및 권태해소를 위하여 투약한 비용

6.9 치아교정 및 치아이식 등 치과에서 발생되는 비용

6.10 자해행위로 인하여 발생되는 치료비용

6.11 정신과 질환 및 행동장해(F04 ~ F99)

6.12 여성생식기의 비염증성 장애로 인한 습관성 유산, 불임, 인공수정 관련 합병증 (N96~N98)

6.13 보조기, 보청기, 의수, 의족, 의안, 콘택트렌즈 등의 재료비

6.14 마약중독 등 향정신성 의약품 중독의 치료에 사용한 진료비

6.15 구급차량 이용에 사용된 금액

6.16 기타 이에 준하는 치료비용

단, 상기 사항 중 지원이 필요하다고 인정되는 경우는 예외로 한다.

별표4 조사지원 기준 (제48조 관련)

본인, 배우자, 자녀, 본인 부모, 본인 조부모, 배우자 부모 조의 시 물품지원을 한다.

NO	품 명	규 격	수량
1	국 그 릇	펄프(520cc) 250mg	500EA
2	밥 그 릇	펄프(520cc) 250mg	500EA
3	음료수컵	7oz / ps -cass-	800EA
4	소 주 컵	2.5oz	500EA
5	접 시	大 180 ㎜/친환경제품	500EA
6		中 140 ㎜/친환경제품	500EA
7		小 100 ㎜/친환경제품	200EA
8	수 저	낱개포장	600EA
9	젓 가 락	낱개포장 8 인치	600EA
10	수저케이스	펄프 4 각 4 칸	20EA
11	네 프 킨	각티슈(70 매/1 각)	20EA
12	부 의 록	고급창호지	1EA
13	내용물덮개	삼가 故人의 冥福을 비옵니다	2EA
14	포장 BOX	이중골판지.수입지	2EA

별표5 SVP 지급율 표

KPI 달성율	지급율
0%~79%	**0.0%**
80%	**0.0%**
81%	1.9%
82%	2.4%
83%	2.9%
84%	3.4%
85%	3.9%
86%	4.4%
87%	4.9%
88%	5.4%
89%	5.9%
90%	**6.4%**
91%	7.4%
92%	8.4%
93%	9.4%
94%	10.4%
95%	11.4%
96%	12.4%
97%	13.4%
98%	14.4%
99%	15.4%
100%	**16.4%**
101%	17.4%
102%	18.4%
103%	19.4%
104%	20.4%
105%	21.4%
106%	22.4%
107%	23.4%
108%	24.4%
109%	25.4%
110%	**26.4%**
111%	26.8%
112%	27.2%
113%	27.6%
114%	28.1%
115%	28.5%
116%	28.9%
117%	29.3%
118%	29.7%
119%	30.1%
120%	**30.5%**
121%	30.9%
122%	31.3%
123%	31.7%
124%	32.1%
125%	32.5%
126%	33.0%
127%	33.4%
128%	33.8%
129%	34.2%
130%	**35.0%**

2022년 8월 25일

사용자 대표 교섭위원
오비맥주주식회사

교섭대표 인사 VP 김 종 주

교섭위원 IR Director 김 경 준

교섭위원 IR Senior Manager 김 선 아

교섭위원 IR Planning Manager 송 나 은

노동조합 대표 교섭위원
전국화학섬유식품산업노동조합

위원장 신 환 섭

전국화학섬유산업노동조합
오비맥주지회

교섭대표 지회장 한 승 남

교섭위원 수석부지회장 김 진 홍

교섭위원 부지회장 국 순 호

교섭위원 사무국장 김 규 진

교섭위원 대의원 변 창 우