

2025년 중울산농협 단체협약 잠정합의 조문
전문 전국사무금융서비스노동조합(이하 ‘조합’ 또는 ‘노동조합’ 이라 한다)과 중울산농업농협(이하 ‘농협’ 라 한다)는 노사가 상호 협조하여 헌법과 노동관계법 및 ILO의 기본정신에 입각하여 중울산농협지회 조합원의 근로조건을 유지·개선하고 복리를 증진하며 공정한 인사와 합리적 경영을 통한 직장의 안정화, 민주화를 이룸으로써, 노동자의 정치·경제·사회·문화적 지위 향상을 기하며 농협과 국민경제의 건전한 발전을 위하여 이 단체협약(이하 “협약”이라 한다)을 체결하고 상호 성실히 준수 이행할 것을 약속한다.
제1장 총칙 제1조 [노동조합 아닌 단체와의 교섭 불가 및 효력 무효] 노동3권의 주체는 노동조합이므로, 농협은 노동조합 이외의 직원협의회, 노사협의회, 동호회, 상조회 등의 단체는 교섭 당사자가 아님을 확인하며, 이들과의 협의 합의는 단체협약을 우선하거나 변경하는 효력을 갖지 않는다. 제2조 [협약의 우선 및 유리조건 우선] ① 이 협약에 정한 기준은 근로기준법 등 노동관계법, 취업규칙과 제규정, 개별적 근로계약, 노동관행에 우선적용하며, 그 중 협약의 기준에 미달하는 경우 그 부분을 무효로 하고 이 협약 기준에 따른다. ② 중울산농협지회와의 단체협약을 우선적용하며, 산별협약은 지회교섭에서 합의된 조항에 대하여 적용한다. 제3조 [협약의 준수의무] 조합과 농협은 이 협약 및 이 협약에 의해 발생하는 사항에 대하여 성실히 준수, 이행하여야 한다. 필요한 경우 협약에 의하여 발생하는 상황을 기록, 작성한다. 제4조 [협약의 적용범위 및 균등처리] ① 이 협약은 농협과 조합 및 조합원에게 적용된다. ② 농협은 근로자에 대하여 합리적 이유없이 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다. 제5조 [노동조건을 저하금지] 농협은 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락된 것을 이유 내지 노동관계법 보다 상회함을 이유로 조합이 이미 확보했거나, 관행으로 확정된 조합활동의 권리와 노동조건을 저하시킬 수 없다. 제6조 [조합원 가입 및 신분보장] ① 조합 가입대상 농협노동자의 범위는 조합규약에 따르며, 가입은 자유의사로 한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 자는 조합원 범위에서 제외한다. 1. 노무담당자 및 책임자 2. 기타 노동조합및노동관계조정법 제2조제2호의 규정에 의한 사용자의 이익대표자 ② 농협은 조합원이 해고되어 부당노동행위의 구제신청을 한 경우 중노위 재심판정까지는 종사근로자로 본다. ③ 농협은 조합간부가 승진, 승급으로 조합가입대상 직원의 범위를 벗어났다 하더라도 임기동안 조합원의 자격을 보장한다. 제7조 [규정의 제정과 개정] ① 농협은 취업규칙을 비롯하여 조합원 및 직원에 관련된 제 규정, 준칙 등을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자대표(근로자 과반수)의 협의 내지 동의 절차를 통하여 처리한다. ② 농협은 조합원이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 농협의 제 규정을公示하여야 한다. 제8조 [보충협약 및 재교섭] ① 사회적 경제적 여건의 변화와 법제도 변경 또는 협약에 누락되었거나, 협약의 내용 중 구체화 시킬 필요가 있거나, 수정보충되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다. ② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사 쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응할 수 있다.
제2장 노동조합 활동 제9조 [노동조합활동의 보장] ① 농협은 노동조합가입 및 정당한 노동조합활동을 보장하며 이를 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 않는다. ② 농협은 어떠한 이유로도 노동조합활동을 위축시킬 목적으로 노동조합활동에 개입하거나 영향력을 끼쳐서는 아니 된다. 제10조 [노동조합의 정치활동 보장] ① 노동조합의 정치활동은 농협의 업무에 지장을 초래하지 않도록 시행하여야 하며, 정당한 정치활동에 대하여 농협은 방해하지 않는다. ② 조합원이 공직선거에 출마하는 경우 사전에 업무의 공백이 없도록 농협에 통보하고 협의를 하여야 한다. 농협과 협의된 경우

2025년 중을산농협 단체협약 잠정합의 조문
조합원의 근무시간 조정, 휴가 등에 적극 협조할 수 있다. ③ 조합원이 국회의원, 지방의원, 단체장 등에 당선이 된 경우 퇴직하는 것이 원칙이며, 농협과 협의된 경우 그 재임기간 동안 휴직 등의 조치를 취할 수 있으며 계속근로년수에는 산입하지 않는다. ④ 법률의 규정에 의해 국가공휴일로 지정되지 않은 선거의 경우에도 해당선거구에 거주하는 조합원에게는 (사전)투표당일 4시간 이상의 투표시간을 보장해야 한다.
제11조근무시간 중의 노동조합 활동 조합활동은 근무시간외에 하는 것을 원칙으로 하되 다음 각 호에 해당하는 경우에는 조합에서 요청하는 경우 업무에 지장을 초래하지 않는 범위에서 허용하며, 이때의 노동조합 활동은 유급처리하고 노동조합 활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다. 가. 노사가 합의된 단체교섭 관련 업무, 교섭참석, 교섭정리 등 필요한 시간 나. 노사협의회, 고충처리위원회 참석 다. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 산업안전보건법, 사내근로복지기금법 등에 의거한 활동 라. 상기의 활동 이외에는 연단위의 통상 활동 횟수 및 대상자, 참석자 숫자 등을 지회와 협의하여 결정함을 원칙으로 하고, 지회는 연단위의 활동계획을 수립하기 위하여 조합에서 연단위 계획이 수립되는 경우 농협과 협의하여 정한다. 1) 노동조합 규약, 규정에 의한 총회, 대의원회의, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 지역본부 및 지역지부 운영위원회 및 지회 집행위원회 회의, 교육, 행사 참석 2) 노동조합의 회계감사 3) 노동조합연합단체 규약, 규정에 의한 총회, 대의원회의, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 각종회의, 교육, 행사 참석 4) 기타 농협과 노동조합이 협의한 사항
제12조조합원 교육시간 ① 농협은 반기별 2시간의 조합원 교육시간을 유급으로 부여한다. 단, 교육시간은 업무에 지장을 초래하지 않도록 시행하여야 한다. ② 농협은 신입직원 교육시에 노동조합 소개시간을 제공한다.
제13조시설면의 제공 ① 조합은 조합활동 상 필요로 하는 농협의 시설물을 사용할 때는 사전에 농협과 협의하여 사용하여야 한다. ② 농협은 노동조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 제공하며, 노동조합과 관련된 문서, 자료, 간행물 등 제반 자료제공에 협조하여야 한다. ③ 조합은 상급단체나 타 노조 및 외부인이 출입하고자 하는 경우, 그 목적과 시간, 장소를 사전에 회사에 통지하여 출입절차를 거쳐야 한다.
제14조홍보활동의 보장 ① 노동조합은 노동조합 활동에 필요한 홍보물을 조합원에게 자유로이 배포할 수 있다. 단, 홍보물의 내용이 회사를 비방하는 내용을 하여서는 아니되며, 이 경우 회사는 홍보물의 철거 내지 수정을 요구할 수 있다. ② 조합과 농협이 협의 지정하는 장소에 조합게시판을 사무실내 설치를 보장하며, 농협 및 직원을 해할 목적으로 게재할 수 없다.
제15조노동조합비 등 일괄공제 ① 농협은 매월 급여(또는 성과급) 지급일에 조합원의 조합비 및 노동조합 의결기관에 의해 의결된 각종 부과금 등을 일괄 공제하여 공제명세서와 함께 노동조합에 인도한다. ② 노동조합은 조합원 및 공제내역에 변동사항이 있을 때에는 급여지급일 3일전까지 농협에 통보하여야 한다.
제16조열람·복사면의와 자료제공 농협은 조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항 등에 대한 자료제공에 대하여 협조할 수있다. 단, 해당 조합원의 개별 동의를 확인하고, 제3자에 제공할 수 있는 범위에서 협조할 수 있다.
제17조통지의무 농협과 노동조합은 다음 각 호의 해당하는 경우에는 이를 문서로써 상대방에게 빠른 시일 내에 통지하여야 한다. ① 농협이 통지할 사항 가. 명칭 및 정관의 변경 결과 나. 취업규칙 및 제 규정의 제·개정 계획 및 결과 다. 직원의 신규채용, 승진, 이동, 퇴직 등 인사 및 상벌관련 기준 변경 또는 결과 라. 농협의 조직 및 직제 개편 결과 마. 근로조건에 관한 개정과 개폐가 있을 때

2025년 중농협 농협 단체협약 잠정합의 조문 ② 노동조합이 통지할 사항 가. 명칭 및 규약의 개정에 관한 사항 나. 조합의 임원 및 집행위원 등의 변동에 관한 사항 다. 조합원의 신규가입 및 탈퇴에 관한 사항 라. 상급단체의 가입 및 탈퇴에 관한 사항 마. 조합원이 조합과 관계 있는 단체의 임원이 된 사항 바. 조합과 상급단체(또는 노동조합연합단체)의 주요행사 개최 사항
제3장 농협개혁 제18조[사회적 책무] 농협과 조합은 농협의 건전한 발전과 사회적 기여를 위하여 다음 각 호의 사회적 책무를 실현한다. ① 노사 쌍방은 농협이 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써, 전 직원이 보람과 긍지를 느끼며 농민조합원과 국민들로부터 신뢰받는 농협을 만들기 위해 적극 노력한다. ② 노사 쌍방은 농·축산물 수입개방, 농가부채 등 농민현안문제 해결에 적극 나서며, 올바른 농협 개혁과 민주적이고 자주적인 농협건설을 위해 노력한다.
제4장 고용보장 제19조[적정인력 확보와 정원유지] ① 농협은 노사협의 하에 책정된 적정인력을 유지해야 한다. ② 농협은 일시적인 경기침체, 경영합리화, 작업방식 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니 되며, 불가피한 경우에는 노사협의회를 통하여 정원을 축소 조정해야 한다.
제20조[장애인 및 고령자 고용] ① 농협은 장애인 고용 촉진 등에 관한 법률이 정하는 바에 따라 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 직업안정을 도모하여야 한다. ② 농협은 장애인의무고용률을 지키고, 의무고용률 이상을 채용하도록 노력한다. ③ 농협은 채용과정에서 장애에 대한 불이익을 주지 않으며, 충분한 정보제공을 통한 채용과정 전반에 대한 편의를 제공하도록 노력하여야 한다. ④ 농협은 고령자고용촉진법이 정하는 바에 따라 고령자의 고용안정을 도모하여야 한다.
제21조[분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱] 농협을 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱 하고자 할 때 농협은 90일 전에 근로자대표 및 노동조합에 통보하며, 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 지위 승계등 근로조건이 유지되도록 노동조합과 충분히 협의하여야 한다.
제22조[농협의 정리해산·이전·업종전환] 파산 이외의 사유로 농협을 해산하고자 할 때에 농협은 3개월 전에 이를 노동조합에 통보, 협의하여야 하며 농협은 노동자의 생계보장과 직장이전 촉진을 위하여 최대한 노력하여야 한다.
제23조[경영상 이유에 의한 고용보장] ① 농협은 긴박한 경영상의 사유로 노동자를 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 노동조합에 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. ② 1항에서 '긴박한 경영상의 사유'란 기업의 경제적, 기술적인 이유와 산업의 구조적 변화 등에 따른 인원 감축이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때를 말한다. ③ 농협은 해고에 앞서 경영 위기 극복과 고용 유지를 위해 모든 가능한 노력을 기울여야 하며, 관련 법령에 따라 해고를 피하기 위한 최선의 조치를 취해야 한다. ④ 농협은 조합원의 고용안정을 위하여 최대한 노력하며, 노동조합은 농협의 경영 정상화 및 고용 안정을 위한 노력에 적극 협조한다.
제24조[퇴직 위로금] 농협은 이 협약 제21조, 제22조, 제23조에 의한 사유로 조합원을 해고하고자 하는 경우 해당 조합원에 대하여 생계보장과 직장 이전을 위한 준비금을 이사회 결의를 통하여 퇴직위로금으로 지급하여야 한다.
제5장 인사 제25조[인사원칙] ① 노동조합의 지회장, 부지회장, 지회 사무국장의 인사 또는 업무분장의 변화로 인하여 조합활동이 불가능한 부서로 전환되는

2025년 중을산농협 단체협약 잠정합의 조문
경우에 노동조합과 협의하여 분장한다. ② 인사는 공정하고 객관적이어야 하며, 직원의 전공, 경력, 능력, 적성, 의사 등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치하여야 하며, 무연고지 및 특별한 지식과 경력이 요구되는 부서로의 전환 시 본인의 의사를 충분히 확인한 후 이를 인사 배치 시에 반영하도록 노력한다. ③ 농협은 조합원을 타 농협으로 전직(농(축)협간 인사이동)하고자 할 때 예는 사전에 해당 조합원과 협의해야 하며, 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. ④ 대기발령은 농협 경영상 부득이한 경우에 한하여 시행한다. ⑤ 농협은 노동조합 활동을 이유로 조합원의 인사관리 및 제반 결정에 대한 어떠한 차별대우도 하지 않는다.
제26조[신기술 도입] 새로운 기술 또는 기계설비를 도입하거나 작업방식을 바꾸려 할 때 전직원들에 대하여 설명하고, 원활한 제도의 도입을 위하여 신기술 도입에 따른 영향을 고려하여 충분히 협의절차를 진행한다.
제27조[인사고과] ① 인사고과의 절차 및 기준은 관련 제규정에서 정하는 바에 따른다. ② 농협은 인사고과 결과에 대하여 조합원의 요청시 본인에게 제공한다. (단 근무성적 평정은 제외) ③ 조합원은 인사고과에 대하여 정해진 절차에 따라 이의를 제기할 수 있다. ④ 인사고과의 평정방법은 별도의 취업규칙에서 정하는 바에 의하되 근무성적평정은 하급자가 상급자를 10% 평정하도록 노력한다. 이 경우 평정담당자는 노사협의회에서 선정된 4급 이하 직원으로 한다.(인사상 우리농협만 불이익이 있을 수 있으므로 울산광역시 인사위원회에서 고과평정을 우리 농협과 같이 할 수 있도록 노력한다.)
제28조[조합원·노동조합간부의 인사] ① 농협은 조합원을 타 농협과 인사이동을 함에 있어 본인의 적성 등을 고려하여 행하며 이 경우 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. ② 다른 농협과의 인사교류는 동일계통 농협에 한하여 회원간에 해야 하며 이 경우 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. ③ 농협은 조합의 지회장, 부지회장, 지회사무국장에 대한 인사 및 징계에 대해서는 지회와 사전 협의한다.
제29조[인사위원회 구성] ① 위원회의 위원장은 조합장이 된다. ② 위원회는 조합장, 상임이사, 비상임이사 4명, 4급 이상 직원 중 조합장이 지명하는 1인과 지회장, 지회장이 지명하는 1인 등 총 9인의 위원으로 구성한다. ③ 위원회는 위원장이 필요시 소집하며, 소집일 전일까지 각 위원에게 위원회의 소집을 통보하여야 한다. ④ 위원회는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가·부동수인 때에는 위원장이 결정하는 바에 의한다 ⑤ 위원회의 심의는 공개하지 아니하며, 위원회 참관 및 참여한 자는 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 되며, 각서를 받는다. ⑥ 위원회의 의사는 의사록에 그 요지를 기재하고 출석위원이 서명날인 하여야 한다
제30조[이의제기] 인사위원회의 인사결정에 이의가 있을 시 해당 조합원은 인사 결정에 이의를 제기할 수 있다. 이의 제기 절차 는 관련 규정에 의한다.
제31조[인사위원회 기능] 인사위원회는 다음 각 호의 사항을 심의, 의결한다. ① 직원의 채용에 관한 사항 ② 징계에 관한 사항 ③ 변상판정에 관한 사항 ④기타 인사에 관한 중요 사항
제32조[채용] 직원 채용(계약직, 시간제 업무보조원 등 비정규직 포함)시 생활정보지 또는 농협 홈페이지 등을 통해 공개 채용한다.
제33조[승진·승급] ① 직원의 승진은 모든 직원에게 차별 없이 공정하게 적용되어야 하며, 군복무기간은 경력으로 인정한다. ② 정기승급은 매년 1호봉씩 승급한다.
제34조[표창] 농협은 조합원이 다음 각 호에 해당할 때 표창한다. 1. 기술상, 업무상 유익한 발명 또는 연구, 고안한 자 2. 품행이 단정하고 업무성적이 타의 모범이 되는 자

2025년 중을산농협 단체협약 잠정합의 조문
3. 재해의 미연방지와 사후 수습에 특별한 공로가 있는 자 4. 노동조합은 조합원에 대하여 표창을 추천할 수 있으며, 농협은 이 경우 적극 반영한다.
제35조 정년 정년은 고용상 연령차별금지법상 정년 이상으로(만60세, 주민등록기준)하되, 만60세가 되는 해의 12.31.에 퇴직하는 것으로 한다. 단 기간제근로자 등은 관련 규정에 의한다.
제36조 휴직 사유·기간 ① 휴직·단축의 운영은 내부규정에 따른다. ② 농협은 법정휴직·단축을 이유로 불이익 처우를 하지 아니한다.
제37조 복직 휴직자의 복직에 관하여는 인사규정에 따른다.
제38조 휴직자 처우 ① 각 휴직사유로 인한 휴직자에 대한 임금 지급률은 취업규칙에 따른다. ② 휴직기간은 근무 년 수에 포함하며, 휴직을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 않는다. ③ 휴직 중 사망자 및 퇴직자의 평균임금 계산은 휴직 전 3개월을 기준으로 한다. ④ 농협 및 노동조합과 관련된 사항으로 인해 구속될 경우 휴직처리 되었던 조합원이 무죄 판결을 받을 시 임금은 관련규정을 따른다.
제39조 징계의 종류 및 효력 조합원에 대한 징계의 종류 및 효력은 농협 제 규정을 따른다.
제40조 징계·변상의 절차 농협이 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음의 절차에 따라야 하며, 이에 의하지 않은 징계는 무효로 한다. ① 농협은 조합원을 해고, 정직, 감봉 기타 징계토자 할 때에는 인사위원회의 의결을 거쳐야하며, 인사위원회 개최 5일 전에 피 징계자에게 통보하고(당사자 인적사항, 사고명, 인사위원회 개최일자, 장소) 반드시 변론의 기회를 부여하여야 한다. ② 징계는 사용자가 징계사유의 대상임을 인지한 날로부터 6개월 이내에 개시하여야 한다. ③ 징계에 대한 인사위원회의 결정은 과반수 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단 해고의 경우는 출석위원 3분2찬성으로 처리한다. ④ 징계를 받은 자는 징계결정문 수령일로부터 10일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심청구가 있을 시 인사위원회는 청구일로부터 10일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다. ⑤ 재심은 원심보다 중징계할 수 없다. 단, 재심과정에서 추가적인 비위행위가 발생한 경우 징계양정에 반영할 수 있다. ⑥ 위 각호에 해당하는 징계절차에 하자가 있는 경우 그 하자를 보완하여 인사위원회를 실시하여야 한다.
제41조 면직·해고의 제한 ① 농협이 근로자를 징계해고하고자 할 때에는 제40조에 따른 징계 절차를 준수하여야 한다. ② 농협이 근로자를 통상해고 하고자 할 때에는 근로기준법 및 취업규칙 등 통상해고에 대한 절차에 따른다.
제42조 부당 징계 및 부당인사에 의한 조치 ① 징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 확정 판정을 받았을 때 회사는 징계를 철회하고 원직에 복귀시켜야 하며, 소정의 임금을 지급하여야 한다. 단, 타 사업장에 근무한 경우와 임금을 보전 받은 경우는 제외한다. ② 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 직원 및 조합원으로서의 제반 자격을 유지한다.
제6장 임금
제43조 임금의 원칙 ① 농협은 조합원 및 그 가족이 사회에서 건강한 삶과 문화생활 및 인간다운 생활을 유지할 수 있는 임금지급을 결정하여야 하며, 매 1년 단위로 물가변동에 따른 생계비가 확보될 수 있도록 실질임금의 확보를 위해 최선을 다한다. ② 농협은 정규직, 비정규직 고용형태별 임금격차 해소를 위해 노력하고 비정규직이라는 이유로 임금을 차별하지 않는다. ③ 농협은 법정 최저임금보다 낮은 임금을 지급 받는 조합원이 없도록 해야 한다.
제44조 정의 이 협약에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. “급여” 라 함은 이 규정에 의하여 지급하는 기본급여, 성과급여 및 법정수당을 말한다. “월급여” 라 함은 기본급, 자격급, 직책급, 법정수당 중 매월 지급되는 급여항목을 말한다. “평균임금” 이라 함은 이를 산정하여야 할 사유발생일 이전 3월간의 본인에 대하여 지급된 급여총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말하며, 근무 3월 미만도 이에 준한다. “업무상 부상 또는 질병 및 순직” 이라 함은 산업재해보상보험법에 의하여 업무상 재해로 인정된 경우를 말한다.

2025년 중을산농협 단체협약 잠정합의 조문
제45조 성과급 ① 정기성과급 : 정기성과급은 연간 월 통상임금의 400%이내에서 지급하며, 2월, 4월, 5월, 6월, 8월, 10월, 11월, 12월 임금지급일에 50%씩 지급한다. ② 변동성과급 : 변동성과급은 연간 월 통상임금의 300%이내 지급하며, 1월,7월에 100%(차등지급), 3월,9월에 50%를 지급한다. ③ 특별성과급 : 경영실적이 우수한 경우에는 특별성과급을 지급할 수 있다. ④ 성과급의 지급월은 노사협의회 의결을 통하여 변경할 수 있다.
제46조 임금체계의 개편 등 농협이 임금체계(연봉제, 임금피크제 등)를 개편하려 할 때에는 전체 직원들의 의견을 청취하고 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자대표의 동의를 통하여 시행하여야 한다.
제47조 임금의 결정 조합원의 임금은 매년 임금교섭을 통하여 결정한다.
제48조 임금의 임의공제 금지 농협은 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다. ① 제 세금 ② 조합비 및 조합결의에 의한 부과금 ③ 조합이 동의한 보험료, 연금 및 본인이 승인한 각종 금액 ④ 기타 노사가 합의한 금액 ⑤ 농협이 지급한 과오불금. 단, 당사자의 동의에 의한다.
제49조 휴업 지불 ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70% 이상을 지급한다. ② 본조항에서 정하지 않은 사항은 관련법에 의한다
제50조 비상시 지불 농협은 조합원이 다음 각 호에 해당할 시에는 임금지불일 전이라도 기왕의 근로에 대한 임금지급 청구가 본인으로부터 있을 시에는 해당 월의 임금을 지급한다. ① 배우자 또는 본인 출산 시 ② 직계가족(본인 포함)이 사망하였거나 질병, 재해, 사고를 당하였을 때 ③ 자녀 입학 시 ④ 휴직, 퇴직, 해고 시 ⑤ 본인 및 자녀 결혼 시 ⑥ 천재지변, 기타 돌발적인 사고로 객관적인 타당성을 노사 쌍방이 인정하는 경우
제7장 노동시간·휴일·휴가 제51조 노동시간 ① 근로시간은 휴게시간을 제외하고 평일은 8시간, 토요일은 유급휴무로 하고 주 40시간으로 한다. 초과 노동은 1주 12시간을 초과할 수 없다. ② 농협은 조합원에게 노동시간이 4시간일 경우 30분, 8시간 이상일 경우에는 1시간의 자유로운 휴게 시간을 주어야 한다. ③ 노동시간이라 함은 실제 근무시간, 근무지시 시간, 직원회의, 교육, 연수, 청소, 작업준비 등 농협이 주관하고 그 지휘·감독 하에 있는 각종 행사시간을 포함한다.
제52조 유급휴일 농협은 조합원에게 다음 각 호의 유급휴일을 허용한다. ① 주휴일 (일요일) 다만, 사무소 형편에 따라 일요일 근무가 불가피한 경우에는 주중 1일을 유급휴일로 한다. ② 노동자의 날(5월 1일) ③ 정부에서 지정한 관공서 공휴일 및 대체 공휴일
제53조 휴가의 종류 농협은 다음 각 호의 유급휴가를 허용한다. ① 연차휴가 ② 인정휴가 ③ 청원휴가 ④ 명령휴가
제54조 연차 휴가 ① 연차휴가는 회사의 복무규정 및 직원급여규정에서 정한 바에 따르며, 노사 간 별도의 합의가 있는 경우에는 그 합의에 따른

2025년 중농산농협 단체협약 잠정합의 조문
다. ② 제1항의 휴가일수는 직원의 자유의사에 따라 당해 연도 중에 한하여 적치 또는 분할하여 사용할 수 있다. ③ 연차 휴가를 사용하지 않는 직원에 대하여는 사용하지 않은 일수에 대하여 보상금을 지급한다.
제55조 인정휴가 직원의 인정휴가에 대한 사항은 “별표 제1호”와 같이 정한다.
제56조 청원휴가 청원휴가는 직원이 제66조 및 제 67조에 규정한 휴가일수를 전부 사용하였으나 질병, 기타 부득이한 사정으로 근무할 수 없는 경우에는 연 누계 2월 범위 내에서 허용 할 수 있다.
제57조 명령휴가 ① 농협은 직원의 건강관리와 사고의 예방 및 조기 발견을 위하여 휴가를 명할 수 있다. 1. 전염성 질병에 걸린 직원에 대하여는 제68조의 기간 이내 2. 농협은 사고의 예방을 위하여 연6일 이내의 기간 ② 제1항 제1호의 전염성 질병의 종류는 법령이 정하는 바에 따른다.
제58조 근속년수 계산 휴가기간 및 휴직기간 산정을 위한 근속 년수 계산은 농협 최초 입사일로부터 계산한다.
제59조 연차 휴가와의 관계 인정휴가, 청원휴가, 명령휴가기간은 연차휴가 일수에 영향을 미치지 아니한다.
제60조 휴가 기간의 계산 ① 휴가 기간 중의 휴일은 휴가일수에 산입하지 아니한다 ② 휴가기간은 사업년도로 계산한다. 단, 기간제근로자는 관련 규정에 의한다.
제61조 연장근로 및 휴일근무 ① 농협은 업무형편에 의하여 필요할 때에는 농협 노동자에게 근로기준법이 정하는 범위 내에서 다음과 같이 연장근로 및 휴일근무를 명할 수 있다. 1. 특별한 사유로 인한 정부당국의 요청에 의한 연장근로 2. 외환관련 업무에 따른 연장근로 3. 국고금(제세공과금 포함) 수납시간 연장근로 4. 결산 및 가 결산 업무에 따른 연장근로 5. 특별한 사유로 시간외 근무가 불가피하다고 조합장이 인정하는 연장근로 및 휴일근무 ② 제1항의 연장근로 매시간에 대하여 통상임금의 183분의 1.83배에 해당하는 금액을 지급한다. 단 경제업무에 종사하는 직원의 영농기 무휴근무자의 임금은 지회와의 별도협정에 의한다. ③ 제1항 5호에 의한 휴일 근무에 대하여는 중식 보조비, 교통 보조비를 지급한다.
제62조 연장근로 및 휴일근무의 사전협의 농협은 농협노동자에게 제74조 1항 1호 내지 5호에 의한 연장근로 및 휴일근무를 명할 때에는 그 업무의 내용, 소요시간 및 소요인원을 사전에 노동조합 측과 협의하여야 한다.
제63조 연장근로에 대한 상호협조 농협과 노동조합은 종업원이 능률적이고 계속적인 근무를 할 수 있도록 하기 위하여 제74조 규정에 의한 연장근로가 필요한 최소한의 범위 내에서 이루어지도록 하여야 한다.
제8장 노동자 인권 개인정보 보호와 감시규제 제64조 인권보호 ① 농협은 농협 내에서 직원들의 존엄과 가치를 침해하거나 훼손되지 않도록 최선을 다하여야 한다. ② 농협은 직원이 인권 침해사항의 조사와 시정을 요구할 경우 고충처리위원회의 절차에 따라 처리하도록 한다. 조사결과에 따라 인권 침해행위 등이 행위가 확인되는 경우 적절한 조치를 하여야 한다. 단, 당사자가 원할 경우 비공개로 조사를 진행해야 한다. ③ 농협은 직원의 요구로 조사한 인권침해사항이 노동조합과 직접관련된 사안인 경우 조사결과, 처리결과를 노동조합에 통보하여야 한다.
제9장 남녀평등 모성보호 제65조 남녀평등과 모성보호 ① 농협은 헌법 및 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」에 따라 고용과 모든 노동조건에서 성을 이유로 한 직·간접 차별을 금지하고, 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장한다.

2025년 중을산농협 단체협약 잠정합의 조문
② 모성보호와 현존 차별 해소를 위한 적극적 우대조치는 차별로 보지 아니한다. ③ 농협은 직원이 행정기관·사법기관·노동위원회 등에서 차별이 확정되어 시정명령이 있는 때에는 지체 없이 시정조치를 하고, 손해가 발생한 때에는 관계 법령에 따라 손해배상을 이행한다.
제66조 모집과 채용, 교육, 배치 등에서의 성차별 개선 ① 농협은 모집, 채용, 승진, 승급, 교육, 배치 등에 있어서 학력과 성별, 성정체성을 이유로 차별하여서는 아니된다. ② 농협은 업무에서 특정 성을 이유로 차별을 하여서는 아니된다. ③ 농협은 출산, 육아휴직 사용을 이유로 불리하게 평가하거나 승진 등에 있어서 차별하여서는 아니 된다.
제67조 동일가치노동에 대한 동일임금 ① 농협은 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 하며 어떠한 임금지급방식에 따르더라도 성을 이유로 차별을 두지 않는다. 다음 각 호의 경우는 ‘동일가치노동에 대한 차별임금’ 으로 본다. 1. 동일한 직급 내에서 합리적인 근거 없이 특정 성에게 낮은 호봉을 부여하는 것 2. 임금인상이나 호봉승급 시 차이를 두어 특정 성에게 불리하게 하는 것 3. 고용형태를 달리하거나 직무, 직종, 직렬의 차이로 인하여 부당하게 임금차별이 발생하는 것 ② 동일가치노동의 기준은 노동 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건, 학력, 근속년수 및 기타 필요한 사항으로 하되 그 기준은 남녀 노동자에게 평등하게 적용하여야 한다. ③ 농협은 임금 외에 생활보조적, 복리후생적 금품 및 각 생활안정자금을 지급할 때 성별 또는 혼인, 가족상의 지위를 이유로 차별해서는 아니된다.
제68조 교육·배치 ① 농협은 노동자의 교육·배치에 있어서 혼인·임신·출산 또는 여성인 것을 이유로 남성과 차별 대우를 하여서는 아니 된다. ② 농협은 여직원의 급격한 직무변동 및 원격지 근무지로 순환시킬 때는 당사자와 충분히 협의하여 시행한다.
제69조 승진·승급 ① 농협은 승진, 승급에 있어서 여성직원인 것을 이유로 남성직원과 차별 대우하는 행위를 하지 않는다. ② 농협은 승진, 승급에 필요한 기회, 조건, 절차에 있어서 성에 의한 차별을 하지 않는다. ③ 농협은 여성직원에게 승진한계를 차등적용하지 아니하며 여성 직급을 세분화하여 차별하는 행위를 하지 않는다. ④ 승진에 있어서 여성직원에 대한 적극적 우대조치를 차별로 보지 않는다. ⑤ 농협은 승진 승급 시 여성직원이라는 이유로 불리한 처우를 받았다고 생각하는 여성직원의 이의제기가 있을 시 해당 인사 관련 자료 등을 통하여 검토하고 불리한 처우가 있는 경우 시정하여야 한다.
제70조 정년·퇴직 ① 농협은 종업원의 정년에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별하여서는 아니 된다. ② 농협은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.
제71조 해고금지 ① 농협은 여성 직원의 혼인, 임신, 출산, 유산 등을 이유로 해고할 수 없다. ② 농협은 합리적이고 공평한 기준 없이 사내부부, 맞벌이 부부를 해고의 우선순위로 삼을 수 없다. ③ 농협은 징계사유, 절차 등에 있어 여성직원을 남성직원에 비해 불리하게 대우하여 해고하지 않는다.
제72조 육아휴직 ① 농협은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 남녀조합원이 그 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 총 1년 간(산전후 휴가 기간 제외) 이를 허용하여야 한다. ② 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용했거나, 한부모 또는 중증장애아동 부모이면 6개월의 육아휴직기간을 연장할 수 있다. ③ 육아휴직 기간은 근속기간에 포함하고 임금은 취업규칙에 따른다. ④ 농협은 육아휴직 기간만료 후 즉시 원직에 복직시켜야 하며 조합원에게 직무배치, 승진, 경력, 임금 등 불이익한 처우를 하지 않는다.
제73조 육아기 근로시간 단축 ① 농협은 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 가진 남녀 직원이 해당 자녀의 육아를 위해 육아기 근로시간 단축(주 15시간-35시간)을 신청하는 경우 이를 허용해야 한다. ② 육아기 근로시간 단축은 1년 이내의 범위에서 부여하되 1개월 단위로 시간을 변경할 수 있으며, 사용횟수에 대한 제한은 하지 않는다.(단, 육아휴직 미사용자는 그 기간의 두배를 가산한 이내로 한다.) ③ 육아기 근로시간 단축은 별도로 부여되는 것이며, 육아휴직 사용 기간에 영향을 미치지 않는다. ④ 육아기 근로시간 단축기간이 만료된 후에는 즉시 단축 전과 같은 임금 수준으로 복귀시켜야 하며, 육아기 근로시간 단축기간 중에는 본인의 동의없이 인사발령이나 징계·해고 등 일체의 불이익한 처우를 해서는 아니 된다. ⑤ 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 직원에 대하여 임금 등 근로조건은 단축된 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니된다.

2025년 중을산농협 단체협약 잠정합의 조문
⑥ 육아휴직 중일 때에는 기간제 대체인력을 투입하도록 노력해야한다.
제74조수유시간 농협은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성조합원의 청구가 있는 경우에는 1일 2회 각각 30분의 유급수유시간을 주어야 한다.
제75조생리휴가 ① 농협은 여성조합원에게 월 1일의 무급생리휴가를 반드시 주어야 한다. 단, 생리휴가는 여성노동자가 청구한 날짜에 부여함을 원칙으로 한다. ② 임신 중인 여성조합원의 경우 월 1일의 정기검진휴가로 대체한다. 단, 모자보건법 10조의 정기건강진단에 따른 휴가는 유급으로 한다.
제76조출산전후휴가 ① 농협은 임신 중인 여성조합원에 대하여는 90일(미숙아 100일, 다태아 120일)의 유급휴가를 주어야 하며, 산후 45일(다태아 60일) 이상이 보장되도록 하여야 한다. ② 산전후휴가 기간 동안의 임금은 정상근무와 동일하게 받을 수 있는 성과급, 제 수당 등 기존 임금을 보장하여야 한다. ③ 출산전후휴가는 “별표 제1호”에 의한다.
제77조배우자 출산휴가 ① 농협은 직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 20일의 유급휴가를 주어야 한다. ② 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. ③ 배우자 출산휴가는 출산일부터 120일 이내에 사용할 수 있다. ④ 농협은 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. (인정휴가)
제78조임신부의 보호 ① 농협은 임신 중인 여성직원의 청구가 있을 시 본인의 의사에 따라 쉬운 작업으로 배치 전환하여야 하며, 시간외 및 야간 노동을 시키지 못한다. ② 농협은 임신 12주 이내 또는 32주 이상 이후에 있는 여성 직원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. (단, 고위험 임신부는 의사 진단 아래 임신 전 기간에 사용 가능) ③ 제2항의 단축된 근로시간은 근로한 것으로 간주하며, 이를 이유로 일체의 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다. ④ 농협은 임신 중인 여성 직원이 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 단, 여성 직원은 그 변경 예정일의 2일 전까지 사측에 통보하여야 하며, 농협은 그 변경이 여성 직원의 안전과 건강에 관한 법률을 위반하는 경우가 아니면 허용하여야 한다.
제79조유산, 사산, 조산 휴가 농협은 임신 중인 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우로서 당해 근로자가 청구하는 때에는 농협복무규정에서 정한 휴가를 부여한다.
제80조직장 내 성폭력, 폭언·폭행 예방 및 금지 ① 직장 내 성폭력·성희롱 및 폭언·폭행(업무 관련 제3자 포함)을 금지한다. ② 농협은 연 1회 이상 예방교육을 실시하며, 강사·시기·방법은 노동조합과 협의한다. ③ 신고·보호·조사·징계 절차는 ‘폭력행위 등에 관한 업무매뉴얼’ (부속합의)에 따른다. 동 매뉴얼의 제·개정은 노사합의로 하고, 본 협약과 상충 시 본 협약을 우선한다.
제81조성차별 해소를 위한 정보공개 ① 농협은 노동조합의 요구가 있을시 성별에 따른 차별을 해소하기 위해 확인이 필요한 정보를 투명하게 제공하여야 한다. ② 고용노동부의 적극적 고용개선조치 적용 대상이 되어 농협이 고용노동부에 고용개선조치 시행 계획을 수립하고 제출함에 있어 노동조합과 협의하여야 한다. ③ 농협이 적극적 고용개선조치를 미이행 했을 경우 개선 방안을 노동조합과 협의한다.
제82조고객에 의한 폭력, 폭언, 성폭력 예방 및 노동자 보호 농협은 고객의 폭력, 폭언, 성폭력 예방을 위해 노력하며, 사건 발생시 필요한 조치를 취하여야 한다.
제83조부당한 개입 및 폭력 행위 금지 ① 농협은 법령 및 단체협약에 위반되는 내용으로 특정 근로자를 대상으로 각서작성 및 서명을 요구할 수 없으며, 이를 거부하였다는 이유로 근로자에게 어떠한 불이익도 주어서는 아니 된다. ② 농협이 법령 및 단체협약에 위반되는 내용으로 근로자로부터 각서를 받았을 경우, 해당 각서는 무효로 한다. ③ 농협은 노동조합의 정당한 활동을 방해하거나 근로자의 단결권을 침해할 목적으로 위법적인 수단을 동원하여 공포 분위기를

2025년 중을산농협 단체협약 잠정합의 조문
조성하거나 폭력을 조장 또는 행사하여서는 아니 된다.
제84조(부속합의의 운영)
① 제80조 제3항의 업무매뉴얼(부속합의)(이하 “부속매뉴얼이라 한다.)은 별첨1 및 별첨2로 한다. ② 농협은 부속매뉴얼의 운영을 위한 담당부서·담당자를 지정하여 노동조합에 통보한다. ③ 부속매뉴얼은 본 협약의 부속합의로서 본 협약의 유효기간 만료 후에도 노사 합의로 변경·폐지될 때까지 효력을 유지한다.
제85조(직장 내 괴롭힘 예방 교육)
① 농협은 필요시 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 실시한다. ② 사용자, 사원은 제1항에 따른 직장 내 괴롭힘 예방교육을 받아야 한다. ③ 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용은 다음 각 호와 같다. 1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의 2. 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위 3. 직장 내 괴롭힘 신고·상담절차 4. 직장 내 괴롭힘 사건처리절차 5. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치 6. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치 7. 직장 내 괴롭힘 신고 등으로 인한 불리한 처우 금지 8. 직장 내 괴롭힘 조사 관련 비밀 누설 금지 9. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용 ④ 농협은 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 항상 게시하거나 열람할 수 있도록 조치한다.
제86조(직장 내 괴롭힘 발생시 조치 의무)
① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 협동조합에 신고할 수 있다. 협동조합은 피해자나 신고자의 신원을 보호해야 한다. ② 협동조합은 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시한다. ③ 협동조합은 조사기간 동안 피해를 입은 사원 또는 피해를 입었다고 주장하는 사원(이하 “피해사원등”이라 함)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해사원등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 다만 이 경우 회사는 피해사원등의 의사에 반하는 조치를 하지 않는다. ④ 협동조합은 조사 결과 직장 내 괴롭힘이 확인된 때에는 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 그 밖에 이에 준하는 조치를 해야 한다. 이 경우 협동조합은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다. ⑤ 협동조합은 직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 한다. ⑥ 직장내 괴롭힘의 가해자가 조합장인 경우에는 노동조합이 추천하는 외부 전문가를 심의위원으로 참여시킬 수 있다. ⑦ 협동조합은 직장내 괴롭힘 발생 사실을 신고한자 및 피해자 등에게 제124조(불리한 처우 금지)에서 정한 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ⑧ 협동조합 및 조사에 관련한 자들은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만 피해자 등의 의사에 따라 조합 및 관계기관에 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.
제87조(직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계)
① 협동조합은 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어 지도록 해야 한다. ② 협동조합은 제1항에 따른 행위자에 대한 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자 또는 그대리인의 의견을 들어야 한다. ③ 협동조합은 직장 내 괴롭힘 사건 은폐나 2차 가해로 인해 피해자의 고용관계에 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다. ④ 협동조합은 조사 중인 직장 내 괴롭힘 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 행위자가 의원면직을 위해 사직서를 제출하더라도 절차에 따라 징계의결을 할 때까지 의원면직을 허용하여서는 안 된다.
제88조(재발방지 조치 등)
① 협동조합은 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 성실하게 노력한다. ② 협동조합은 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여 상담 또는 교육 등을 실시하거나 받는 것을 명할 수 있다. ③ 협동조합은 직장 내 괴롭힘 피해자가 직장 내 괴롭힘에 의한 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병에 대해 산업재해보상법 상 산재신청을 하는 경우 이에 적극 협조하여야 한다.
제89조(개인정보의 수집)

2025년 중을산농협 단체협약 잠정합의 조문

- ① 농협은 노동자의 개인정보의 수집에 있어서 고용과 직접적으로 관련된 것만을 대상으로 해야 하며 그 목적과 내용, 수집방법, 담당부서와 담당자에 대해 노동조합과 사전 협의해야 한다.
- ② 농협은 개인정보를 수집할 경우 조합원 본인으로부터 직접 취득해야 하며 개인정보를 제3자로부터 획득해야 할 필요가 있을 경우라 하더라도 해당조합원의 명시적인 동의 없이 취득해서는 아니 된다.
- ③ 농협은 사상, 신념, 종교 등 조합원의 권리, 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집하여서는 아니 된다.
- ④ 농협은 조합원들의 조합활동이나 사내의 단체 활동 및 업무의 사적인 활동에 대한 정보를 수집해서는 아니된다.

제90조 개인정보의 관리

- ① 농협은 조합원의 개인정보를 관리함에 있어 다음 각호에 대해 조합과 사전 협의해야 하며 조합원들에게 고지해야 한다.
 1. 보관기간과 방법
 2. 처리 및 폐기 방법
 3. 담당부서와 담당자
- ② 농협은 조합원의 개인정보를 해당 조합원의 동의 없이 담당부서와 담당자를 제외한 농협 내외의 제3자에게 제공해서는 아니 된다.
- ③ 농협은 보관기간이 종료되었을 때는 폐기해야 하며, 해당 조합원 및 조합에게 통보해주어야 한다. 다만 다음 각호의 경우는 그렇지 아니 한다.
 1. 해당 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 개인정보의 유지를 요구한 경우
 2. 해당 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 개인정보 유지에 명시적으로 동의하는 경우
 3. 법률에 의해 개인정보의 유치가 요구되는 기간

제91조 개인정보 주체의 권리 보장

- ① 농협은 노동자가 개인정보의 열람, 정정·삭제 및 처리 정지를 요구할 경우 개인정보 보호법 등 관련 법규에서 정하는 바에 따라 필요한 조치를 취하여야 한다.
- ② 농협은 제1항에 따른 조치 결과를 해당 노동자에게 통지하여야 한다.
- ③ 농협은 개인정보의 보유기간이 경과하였거나 처리 목적이 달성되는 등 해당 개인정보가 불필요하게 되었을 때에는 개인정보 보호법 등 관련 법규에서 정하는 바에 따라 지체 없이 해당 개인정보를 파기하여야 한다. 다만, 다른 법령에 따라 개인정보를 계속 보존하여야 하는 경우에는 그러하지 아니한다.
- ④ 농협은 개인정보의 보관기간이 종료되었을 때는 즉시 폐기하여야 하며, 해당 노동자에게 통보해야 한다. 다만, 해당 노동자가 명시적으로 동의한 경우에는 예외로 한다.
- ⑤ 본 조항에서 정한 조치에 소요되는 일체의 비용은 농협이 부담한다.

제92조 개인정보 제공 거부권

조합원은 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 거부할 권리가 있으며, 농협은 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 아니 된다.

제93조 감시장비 및 설비의 제한

- ① 농협은 컴퓨터, 전화, 비디오 카메라, 지문, 홍채, 정맥 등 생체인식기기, RFID, CCTV 및 기타 정보통신융합영상기술을 이용하여 조합원의 이동, 작업과정을 기록 저장할 설비 및 소프트웨어(이하 감시장비)를 설치해서는 아니 된다. 다만 노동안전, 도난 등 위험사고방지를 위해 장비를 설치할 경우에는 다음 각호에 대해 조합과 사전협의하여야 하며 사용 중에는 조합원 및 조합에게 인지할 수 있는 조치를 취해야 한다.
 1. 설치목적과 사용기간
 2. 설치방법, 설치장소와 기록내용
 3. 감시장비의 종류와 기술내용
 4. 담당부서와 담당자
- ② 농협은 조합원 동의 없이 감시장비에 의한 기록물의 내용을 인사고과에 반영하거나 징계의 근거자료로 사용해서는 안 된다.
- ③ 농협은 조합과 사전협의 없이 설치한 감시장비가 법령 및 단체협약에 위배되는 경우 및 설치목적과 사용기간이 만료된 경우에는 감시장비를 즉시 철거해야 하고 그 결과를 조합에 통보해야 한다.
- ④ 농협은 노동조합 또는 노동조합 조합원이 CCTV 등의 감시장비의 촬영 각도를 조정해 줄 것을 요청할 경우 지체없이 해당 조합원의 개인정보가 침해 되지 않도록 감시장비의 촬영 각도를 조절해야 한다.
- ⑤ 농협은 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시장비를 설치해서는 안 된다.
- ⑥ 농협이 직원의 생체정보 등을 이용한 사무소 출입 등의 장치를 설비할 때에는 노·사간 협의해야 한다.

제94조 기록물 관리 및 수정, 폐기

- ① 농협은 설치된 감시장비에 의한 기록물(이하 '기록물')에 대해서는 다음 각 호에 대해 사전에 조합과 협의해야 한다.
 1. 보관기간
 2. 처리 및 접근방법

2025년 중을산농협 단체협약 잠정합의 조문
3. 담당부서와 담당자 ② 농협은 관련 법령에 따른 제공 등 불가피한 경우를 제외하고 기록물을 담당부서와 담당자 외에는 어느 누구에게도 제공해서는 안 된다. ③ 농협은 감시장비에 의해 기록된 내용을 직원 또는 해당 노동자의 신청에 따라 조합이 열람을 요구할 경우 즉시 응해야 한다. ④ 기록물 중 개인정보에 대해서는 제113조(개인정보 주체의 권리 보장)를 준용한다.
제10장 안전보건 및 재해보상 제95조 안전 및 보건관리 ① 농협은 관계법령이 정하는 바에 따라 직원의 안전관리와 보건향상에 노력하여야 한다. ② 농협은 사고미연방지 및 직원 건강을 위하여 필요한 적극적인 조치를 취한다.
제96조 안전 및 보건 교육 농협은 직원에 대하여 채용할 때와 기타 필요하다고 인정할 때에는 수시로 담당업무에 관하여 필요한 안전과 보건을 위한 교육을 실시한다.
제97조 안전보호장구 ① 농협은 작업의 성격에 따라 필요한 안전보호장구를 직원에게 무상으로 지급하며, 산업안전보건법 제35조에 의한 검정 합격품을 사용하여야 한다.
제98조 건강진단 ① 농협은 직원에 대하여 초음파검진을 포함한 혈액종합건강진단을 실시하고 그 결과에 따라 건강유지에 필요한 조치를 취하여야 한다. ② 농협은 직원 본인에 대하여 격년마다 종합정밀검진을 실시한다.
제99조 요양시설 및 의료비 보조 농협은 직원(배우자, 자녀 포함)이 부상 또는 질병으로 인하여 의료보험제도를 통하여 의료기관에서 치료를 받고 비용을 부담하는 경우 그 비용의 일부를 보조할 수 있다.
제11장 복지후생 제100조 취미활동보장 ① 농협은 조합원의 자유로운 동아리 활동을 보장한다. ② 조합원이 취미활동을 위해 구성원 10명 이상의 회원으로 동아리를 조직하여 농협에 등록된 경우에는 농협의 동우회지원준칙에 의거 지원금을 지원한다. ③ 지원 가능 동아리 활동 단체 수는 노동조합과 협의한다.
제101조 체육행사 등 ① 농협은 직원의 체력을 증진하기 위하여 필요한 체육시설을 설치(임차의 경우를 포함) 운영할 수 있다. ② 농협은 조합의 공식적인 대내외 체육, 문화 또는 교양행사를 위한 지원에 노력하여야 한다. ③ 농협은 직원의 체육 및 교양활동과 상호친목활동을 지원하기 위하여 장소, 시설 및 차량운행 등의 편의를 제공할 수 있다.
제102조 복리후생 시설 ① 농협은 직원의 복리후생을 위하여 필요한 제반 시설을 설치하도록 노력하며, 직원은 이에 따른 제 규정을 존중하고 직장근무환경의 정비에 노력한다. ② 농협은 직원의 복지를 위한 구내식당, 기숙사 및 직원 휴게실, 보육시설, 강의실에 필요한 장소와 기본적인 시설을 설치할 수 있다. ③ 보육시설 운영을 위한 노사공동의 보육시설 운영위원회를 설치 운영할 수 있다.
제103조 장학금 지급 ① 농협은 직원의 학자금 부담을 지원하기 위하여 다음에 정하는 바에 따라 장학금을 지급한다. 1. 지원대상 : 고등학교 이상 대학교까지. 2. 지원범위 : 입학금 및 등록금의 100%. ② 직원의 자녀에 대하여는 초등학교 취학 전 3년간 월 10만원 이상의 유치원, 유아원 등 보조비를 지급한다. ③ 의무교육대상자녀에 대하여는 월 10만원의 학원비를 지원한다. ④ 상기 사항을 지급하는 세부내용은 관련 규정에 의한다.
제104조 위탁교육비 지급 ① 농협은 업무능력 향상을 위하여 국내대학(전문대학교포함) 및 대학원에 재학 중인 조합원에 대하여 위탁교육을 실시하고 교육비를 보조할 수 있다.

2025년 중을산농협 단체협약 잠정합의 조문
② 직무상 필수 자격 취득 과정에 대하여는 연 1회, 1인당 지원 한도를 두어 지원할 수 있다. 지원 한도·적용 범위는 노사협의회에서 정한다.
제105조 직원의 연수기회 확대 농협은 국제화시대에 부응하고 직원의 자질 향상을 도모하기 위하여 해외 및 국내연수기회 확대에 노력한다.
제106조 주택자금 대출 ① 농협은 직원의 주거안정과 복리후생 지원을 도모하기 위하여 주택구입 및 임차자금을 대출한다. ② 주택자금 대출에 관한 사항은 별도의 노사합의로 정하여 시행한다.
제107조 생활안정자금 지원 농협은 조합원의 생활안정을 위해 다음과 같이 생활안정자금대출제도를 시행한다. ① 목적 : 생활안정자금 ② 대출한도 : 1인당 3천만원 이내 ③ 기타 세부사항은 노사협의회에서 따로 정하는 바에 의한다.
제108조 신원보증보험 농협은 직원의 신원보증을 위하여 신원보증보험에 가입할 경우 보험료를 전액 부담한다.
제109조 근로복지기금 사내복지근로복지기금은 노사가 협의하여 시행한다.
제110조 후생비 지급과 시기 ① 후생복지비의 종류·지급기준·절차는 「직원급여규정」 및 「복지준칙」 등 관련 제규정에 따른다. ② 중식비, 업무활동보조비 산정방안, 재해보조금 및 경조금, 복지연금 등 기타 복리후생 관련 사항은 관련 제규정에 따른다. ③ 관련 제규정을 변경하는 경우 관련 법률의 절차에 따라 처리하여야 한다. ④ 재해보조금 및 경조금의 세부 지급기준은 이 협약의 “별표 제2호” 및 “별표 제3호”에 따른다.
제12장 퇴직금 제111조 퇴직금 퇴직금은 관련 규정을 적용한다.
제112조 퇴직금 지급사유 ① 퇴직금은 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 발생하였을 때 지급한다. 1. 의원해직 2. 정년해직 3. 사망으로 인한 퇴직 4. 면직 5. 징계해직 6. 직원이 임원으로 임명된 경우
제113조 퇴직금 중간정산 ① 농협은 통산 근속기간이 1년 이상인 직원으로서 본인의 신청이 있는 경우에는 퇴직하기 전에 계속 근속한 기간에 대한 퇴직급여를 미리 정산하여 지급할 수 있다. ② 직원이 법률에 정한 사유에 따라 서면으로 퇴직금 중간정산을 요구하면, 농협은 그 날로부터 14일 이내에 계속 근무한 기간에 대한 퇴직금을 정산하여 지급해야 한다. ③ 퇴직급여금을 중간에 정산하여 지급한 후의 퇴직급여 산정을 위한 근속기간의 계산은 중간정산 익일로 부터 계산한다. 중간정산 후 퇴직 시까지의 근속기간이 1년 미만인 경우에도 퇴직금을 지급한다. ④ 퇴직금 중간정산을 이유로 입사시점이 동일한 다른 직원들에 비해 승진, 승급, 호봉, 연차휴가 등 어떠한 불이익의 처우도 받지 아니한다. ⑤ 중간정산 시 계산착오로 인한 미지급 차액이 발생한 경우, 해당 차액에 대한 청구권의 소멸시효는 퇴직 시점부터 기산한다.
제114조 근속기간 ① 근속기간은 관련 규정을 따르되, 휴직기간 및 정직기간을 포함한다. ② 본 조항에서 정하지 아니한 사항은 관련 규정에 따른다.
제115조 퇴직급여금 지급특례 ① 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 퇴직한 자와 순직으로 퇴직한 자에 대하여는 관련 규정에 따른다. ② 기타 사망·정년 등 특례 적용 기준과 절차는 퇴직급여 관련 규정을 준용한다. ③ 현행 수준을 하회하지 않으며, 변경 시 사전 노사협의를 거쳐 시행한다.

2025년 중울산농협 단체협약 잠정합의 조문
제116조[사망자의 퇴직금 수령] 사망으로 인한 퇴직자의 퇴직금은 근로기준법이 정하는 바에 의하여 유족에게 지급한다.
제117조[명예퇴직자의 특별퇴직금] 명예퇴직 실시 기간이 있을 경우에 한해서 대상자에 명예퇴직금을 지급한다. 지급금액은 해당농협 이사회 의결에 따른다.
제118조[퇴직금 최저지급액] 이 규정에 의한 퇴직금 지급액이 근로기준법상의 최저지급액에 미달할 때에는 근로기준법에 의거 지급한다.
제119조[퇴직금의 적립] 퇴직금 적립은 관련 규정에 의한다.
제13장 노사협의회 제120조[노사협의회] 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에 의거 노사 각 5명의 위원으로 노사협의회를 구성하고, 매 3개월마다 정기적으로 회의를 소집하며 그 외 제반 사항은 중울산농업협동조합 노사협의회 운영규정을 따른다.
제121조[노사간담회] 농협과 노동조합은 효율적인 업무추진, 직원고충처리, 생산성향상 등을 위하여 필요시 지회와 간담회를 개최할 수 있다.
제14장 단체교섭 제122조[교섭의 원칙] 농협과 조합은 단체교섭에 있어 상호 대등한 입장에서 신의성실의 원칙아래 신속하고 원만한 타결에 도달함으로써 건전한 노사관계의 안정을 기하도록 노력한다.
제123조[교섭의무 및 절차] ① 농협 또는 조합이 노조법에 따라 단체교섭을 요청하는 경우 필히 성실히 응해야 한다. ② 농협 또는 조합은 단체교섭을 요구할 시에는 교섭일시, 장소, 안전 및 교섭위원을 명시하여 서면(전자문서를 포함한다.)으로 통보하여야 하며, 개최일자는 통보를 받은 날로부터 7일을 초과하지 아니한다. 단, 상호 협의하여 기한을 연장할 수 있다. ③ 특별한 사정으로 일시를 연기할 때에는 연기사유와 연기일시를 구체적으로 기재하여 통보하여야 하며 연기요청은 개최 예정인 2일전까지로 한다. 단, 긴급한 사정이 있는 경우 즉시 연기요청을 하되 대체 일시를 정하여 통보한다. ④ 교섭일시, 장소에 관하여는 농협과 조합이 협의한다
제124조[교섭위원] ① 교섭위원은 노사 각 5인 이내의 동수로 구성하며 쌍방의 대표자는 대표위원이 된다. ② 농협과 조합의 대표위원은 단체교섭에 참석함을 원칙으로 한다. 단, 특별한 사정으로 불참 시는 대리 대표위원에게 결정권에 대한 위임장을 부여하며, 사전에 위임장 사본을 상대방에게 제출하여야 한다. ③ 단체교섭 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 농협은 교섭 시 교섭위원의 교섭참여 시간을 유급으로 인정한다.
제125조[교섭회의] ① 삭제 ① 노사 쌍방은 회의내용의 기록, 정리를 위하여 교섭위원 외 각각 총무 1인씩을 두며, 회의 종료 시 노사 교섭대표의 날인으로 회의록을 채택하여 노사가 각 1부씩 보관한다. ② 노사 쌍방은 회의내용의 명확화를 위하여 쌍방이 협의하여 녹취를 할 수 있다.
제126조[교섭권 위임] ① 농협은 노동조합만이 조합원을 대표하는 교섭단체임을 인정한다. 다만, 농협과 노동조합은 필요한 경우 그 교섭권을 위임할 수 있다. ② 농협과 노동조합은 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 서면 통보하여야 한다.
제127조[합의서 작성] ① 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 교섭대표자 및 쌍방 교섭위원은 서명 또는 날인하여야 한다. ② 합의서의 효력은 법령 및 본 단체협약에 정하는 바에 따른다.
제128조[교섭대상] 단체교섭의 대상은 다음과 같다. ① 조합활동에 관한 사항 ② 노사 쌍방의 사회적 책무에 관한 사항 ③ 고용보장에 관한 사항 ④ 임금, 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항 ⑤ 남녀평등, 모성보호에 관한 사항

2025년 중을산농협 단체협약 잠정합의 조문
⑥ 노동안전보건에 관한 사항 ⑦ 복지후생에 관한 사항 ⑧ 기타 노·사 협의로 정한 사항
제15장 노동쟁의 제129조 노동쟁의의 원칙 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 노동조합이 단체교섭을 요구하였을 때 농협은 이를 거부하여서는 아니 된다.
제130조 쟁의발생 요건 노조는 다음 각 호의 해당하는 경우에는 상대방과 유관기관에 노동쟁의 발생 통보를 할 수 있다. ① 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하거나 지연시킬 때 ② 단체교섭을 10회 이상 가졌음에도 의견불일치가 존재할 때.
제131조 쟁의 중 신분보장 ① 농협은 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대해 간섭, 방해할 수 없으며, 정당한 쟁의행위에 대하여는 징계나 인사조치를 할 수 없다. ② 농협은 정당한 노동쟁의한 쟁의행위에 대하여 불이익한 인사조치를 하지 아니하며, 민형사상의 책임을 묻지 않는다.
제132조 신규채용 및 대체근무 금지 ① 농협은 쟁의기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 농협과 관련없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다. ② 사용자는 쟁의기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급을 줄 수 없다.
제133조 쟁의 중 출입과 시설이용 보장 ① 농협은 합법적인 쟁의행위 중인 조합원 및 상급단체 간부의 출입을 보장한다. ② 농협의 시설물에 출입을 하고자 하는 경우, 농협에 사전 출입요청을 하여야 하며 출입절차를 준수하고 매장 및 사무실에 대한 업무에 방해되지 않도록 출입하여야 한다.
제134조 비상재해 방지 의무 농협은 또는 사용자와 노동조합은 쟁의행위 중이라도 천재지변이나 중대한 재해 등이 발생하였을 시는 상호 협력하여 재해 진압을 위해 노력한다.
제135조 합의중재신청 행정관청 및 노동위원회에 신고된 노동쟁의가 조정에서도 실패하여 중재를 필요로 할 때에는 반드시 노·사 쌍방의 명의로 신고한다.
제136조 쟁의 중 교섭 농협 또는 사용자와 노동조합은 분쟁 사항을 단체교섭을 통하여 평화적으로 해결하도록 노력하여야 하며, 쟁의중 이라도 단체교섭을 거부하여서는 아니 된다.
부칙 제1조 유효기간 ① 본 협약의 유효기간은 2025년 월 일부터 2026년 05월 31일까지로 한다. 단, 2026년 06월 01일 부터는 유효기간을 2년으로 한다. ② 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다. ③ 이 협약의 유효기간이 만료될 때까지 새로운 협약의 체결이 이루어지지 않을 때에는 협약이 체결될 때까지 종전의 협약효력이 지속되는 것으로 한다.
시작일은 조인일날짜
제2조 협약갱신 ① 노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 3개월 전부터 교섭을 요구할 수 있다. ② 단체협약 기간 만료 이후에도 교섭요구가 없을 때 본 협약은 자동갱신된 것으로 간주한다.
제3조 준용 이 협약에 명시되지 않은 사항은 제반 노동관계법규 및 판례, 농협의 제 규정, 요령이 정하는 바에 따른다.
제4조 불이행 책임 이 협약을 이행하지 않음으로써 발생하는 모든 사태의 도의적, 민사상, 형사상의 책임은 불이행을 한 당사자에게 있다.
제5조 면책특약 농협은 본 협약 체결을 위한 정당한 단체교섭 및 노동조합 활동의 범위 내에서 이루어지는 행위에 대하여 민형사상 및 징계 책임을 묻지 않는다.

2025년 중을산농협 단체협약 잠정합의 조문

제6조[협약의 보관]

이 협약을 증거하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

제7조[시행일]

이 협약은 2025년 월 일부터 시행한다.

시작일은 조인실날짜