

---

# 단체협약서

---

2022년

민주노총 공공운수노조 의료연대본부  
포항의료원분회



경상북도포항의료원

# 단체협약서

제정 2008. 12. 10.  
개정 2012. 12. 31.  
개정 2015. 04. 15.  
개정 2016. 12. 12.  
개정 2020. 03. 27.  
개정 2021. 03. 02.  
개정 2021. 12. 28.  
개정 2023. 04. 14.

## 전 문

민주노총 전국공공운수사회서비스노동조합(이하 '조합'이라 한다.)과 경상북도포항의료원(이하 '의료원'이라 한다.)은 노·사간의 상호이해와 신의성실의 원칙 아래 근로조건의 유지 개선과 노사관계의 안정을 도모함으로써 노동자들의 사회, 경제, 정치적인 권리 향상과 복리 증진을 구현하고 국민건강과 공공의료 발전을 실현하는 지역 거점 의료기관으로서의 역할을 수행하기 위하여 이 협약을 체결한다.<개정 2012.12.31.>

## 제1장 총 칙

**제1조 【목적】** 본 협약의 체결된 사항을 성실히 상호 준수함으로써 노동자와 의료원의 제반권리를 보장하고 노동조합의 자주성을 존중하며 민주적 노사관계의 확립을 목적으로 한다.

**제2조 【대표자 및 유일 교섭단체】** 의료원은 조합이 조합원의 권익을 대표하여 임금, 노동조건, 조합 활동권 및 기타 사항에 관하여 의료원과 교섭할 권한이 있는 단체임을 인정하며, 의료원 내 복수의 노동조합이 설립된 경우에는 관련 법령에 따른다. 또 조합을 대표하는 자는 위원장, 의료원을 대표하는 자는 원장임을 상호 인정한다.<개정 2015.04.15.>

**제3조 【협약의 적용과 우선 효력】** ① 이 협약은 의료원에서 근무하는 모든 노동자에게 동일하게 적용된다.

② 이 협약에 정한 기준은 근로기준법, 의료원의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선한다.

**제4조 【기존권리 저하금지】** 의료원은 협약의 체결, 개신, 또는 협약에 누락됨을 이유로 기타 여하한 명목으로도 조합이 기존에 확보한 조합 활동권리 및 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.

**제5조 【규정의 제정과 개정】** 의료원은 근로조건과 관련되는 취업규칙 및 제 규정 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때는 조합과 합의하여야 한다. 조합과의 합의 없이 제정되거나 개폐된 조항은 이를 무효로 한다.

**제6조 【통지의 의무】** 의료원 노·사는 다음 각 호에 해당하는 경우에는 7일 이내에 쌍방에게 통지하여야 한다.

① 의료원에서 노조에 통지할 사항

1. 명칭을 변경하였을 시
2. 정관의 변경과 취업규칙 및 제 규정의 개폐에 관한 사항
3. 의료원 임원의 임명과 보직 변경에 관한 사항
4. 직원채용, 승진, 이동, 퇴직 등 인사 및 상벌에 관한 사항
5. 직제의 개편 및 부서·과의 신설 및 폐지에 관한 사항

② 노조에서 의료원에 통지할 사항

1. 조합규약 및 제규정 개폐시
2. 조합 임원 및 조합 간부의 변경·이동사항
3. 조합원의 신규가입·탈퇴·제명에 관한 사항
4. 조합간부 및 조합원이 회의·교육에 참가할 시(공가 사용시)
5. 조합의 행사 및 기타 중요한 사항

## 제2장 조합 활동

- 제7조 【조합 활동의 보장】** ① 의료원은 조합원의 자유로운 조합 활동을 보장하고 어떠한 이유로도 조합가입 방해, 조합탈퇴 강요, 조합운영에 대한 지배개입 등의 행위를 하여서는 아니 되며, 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 실현하기 위한 정당한 조합 활동을 이유로 어떠한 불이익한 처우를 하지 아니한다.
- ② 부당노동행위의 방지와 바람직한 노사관계의 정립을 위하여 관련기관에서 부당노동행위로 판정을 받은 자에 대하여는 징계위원회에 회부하여 징계하여야 한다.
- ③ 의료원은 의료원의 주요행사 계획 및 행사시 조합과 사전에 협의하여야 한다.

- 제8조 【조합원교육】** ① 의료원은 조합원 교육시간으로 연간 16시간의 유급시간을 부여한다. 다만, 조합원 교육은 업무수행에 지장이 없는 근무 시간내 실시를 원칙으로 하되, 그 시간은 의료원 측과 협의하여 시행토록 한다.
- ② 의료원은 신입직원 교육시 노동조합 소개시간을 2시간 부여한다.

- 제9조 【근무시간 중의 조합 활동】** 조합대표자를 제외한 조합원의 조합 활동은 근무시간 외에 행한을 원칙으로 한다. 다만, 조합원은 업무에 지장을 초래하지 않는 범위 내에서 공가를 얻어 근무시간 중에도 조합 활동을 행할 수 있다.
- ① 조합간부 및 분회임원은 의료원과 사전 협의한 후 근무시간 중에 조합 활동을 할 수 있다.
- ② 의료원은 조합 및 본부의 해당자에 대해 대의원회, 중앙위원회, 운영위원회의 소집공고에 의한 소집기간을 근무한 것으로 인정한다. 단, 회의일로부터 5일 이전에 사전 통보, 협의 한다.
- ③ 의료원은 분회활동의 보장을 위하여 다음의 소요시간 만큼의 시간에 대하여는 유급으로 인정한다. 단, 회의일로부터 7일 이전에 사전 통보, 협의한다.
1. 분회 대의원회 : 1년 2일
  2. 분회 상무집행위원회 : 근무에 지장 없는 범위내 실시
- ④ 전항 각 호의 활동으로 인하여 근무하지 못하는 시간은 근무한 것으로 간주하며 이로 인해 어떠한 불이익 처우를 하지 않는다.

**제10조 【조합대표자 조합활동】** ① 의료원은 조합의 분회장 또는 조합원 중에서 조합 대표가 추천하는 분회원 1인에 대해서는 조합을 대표하여 근무시간 중 조합 활동이 가능하도록 필요한 시간을 제공하며 해당 시간은 근무한 것으로 간주한다.  
② 근로시간면제 배분 및 활용과 관련하여 복수노동조합 간 상호협의하여 사용한다.<신설 2023.04.14.>

**제11조 【조합 대표자의 대우】** 조합대표자의 대우는 다음 기준에 따른다.

- ① 조합 대표자의 조합활동 기간은 통상근무로 근속연수에 지장을 초래하지 않으며 급여, 각종 제수당 및 연차수당(출근률의 산정은 만근을 기준으로 함) 등의 지급에 있어서 영향을 받지 아니한다.
- ② 대표자는 임금인상, 호봉승급, 승진 등 각종 임금에 관한 단체협약 및 내규의 적용에 현 조합원과 일체 차별하지 않는다.
- ③ 의료원은 대표자에게 현 소속 동일 직종 직원들의 현재 평균 시간외 근무 시간과 야간 근무 일수 또는 당직일수, 대기근무 일수, 호출근무 일수만큼 매 월 근무한 것으로 본다.

**제12조 【조합비등 일괄공제】** 의료원은 조합비 및 조합이 필요하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 임금지급일까지 공제명세서와 함께 조합(공공노조 조합계좌)에 인도하고, 동일이 휴일일 때는 그 전일까지 인도한다, 단 조합은 신규조합원 명단을 급여 지급일 7일전까지 의료원에 통보하여야 한다.

**제13조 【홍보활동 보장】** ① 의료원은 본관로비 및 직원식당에 노동조합 전용 게시판을 설치한다.  
② 각종 유인물은 자유로이 배포할 수 있다.  
③ 현수막은 정문의 벽, 현수막 게시대 등 노사가 합의한 장소에 자유로이 부착할 수 있다.

**제14조 【시설편의 제공】** ① 의료원은 조합 분회사무실을 제공하고 분회 활동에 필요한 전화, 사무용 소모품 등을 제공하며 사전 협의 하에 비품 및 집기를 제공하고 조합 분회의 각종회의 및 교육 행사에 필요한 장소와 교육장내의 통신, 음향시설을 제공한다.  
② 의료원은 조합과 관련된 합법적인 타 노조나 상급단체 및 외부인의 자유로운 조합사무실 출입을 보장한다.

**제15조 【문서열람, 복사 및 자료 제공】** 의료원은 경영투명성 확보차원에서 다음 각 호의 자료를 열람 또는 공개를 원칙으로 하며, 조합에서 요구시 제공할 수 있으며 상호 문서로 요청하고 문서로 제공한다. 단, 경영상 비밀을 요하는 사항은 상호 협의하여 예외로 한다.

① 경영계획전반 및 실적과 의료원의 경제적, 재정적 상황에 관한 다음 각목의 사항

1. 단기 및 중장기 경영·발전계획
2. 손익 계산서 및 대차대조표
3. 연간 환자 현황 및 진료실적에 관한 통계자료
4. 조직 기구 개편
5. 의료기기 구입 및 시설·설비투자 등 경영상 중요한 결정사항

② 경영계획 및 실적에 관한 다음 각목의 사항

1. 분기별 손익계산서 및 대차대조표와 경영전망
2. 월별·분기별 진료과별 환자현황 및 진료실적에 관한 통계자료

③ 인력계획 및 현황에 관한 다음 각목의 사항

1. 인사방침 및 승진·보직 발령에 관한사항
2. 직원신규채용 및 인력수급계획
3. 모집 및 훈련

④ 기타 ~~다음~~ 각목의 사항

1. 단체협약에 명시한 인사, 경영에 관한 사항
2. 노사 협의회에서 노·사가 공개하도록 합의한 경영관련 사항

⑤ 의료원은 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 제 규정 및 취업규칙, 인사고과평정 기준을 공시하여야 한다.

⑥ 기타 필요한 사항



## 제3장 인 사

**제16조 【인사원칙】** ① 의료원은 조합 활동을 이유로 근무평정 및 인사에 있어서 차별하지 않는다.

② 의료원은 조합 임원, 포항의료원분회 임원 및 집행간부에 대한 인사 및 배치전환은 반드시 사전에 조합과 협의를 한 후 실시하여야 한다.

③ 인사는 공정하고 객관적이어야 하며, 직원의 의사를 최대한 반영하고 전공, 경력, 능력, 적성 등을 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다.

**제17조 【인사위원회】** ① 의료원은 조합의 분회장 또는 조합원 중에서 조합대표가 추천하는 회원 1인에 대하여 인사위원으로 위촉하고 인사위원 자격을 부여한다.

② 조합 추천 인사위원에게는 타 인사위원에게 제공되는 모든 자료가 동등하게 제공되어야 하며, 인사위원은 관계부서(실·과)에 대해 인사심의와 관련된 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다.

③ 인사위원회는 인사위원이 심의내용을 검토할 합리적인 회의시간을 주며, 인사위원회 회의내용은 모든 인사위원에게 공개되어야 한다.

**제18조 【이의제기】** 조합원이 의료원의 인사결정에 이의가 있을 때, 조합분회와 해당 조합원은 인사결정 통보를 받은 날로부터 5일 이내에 이의를 제기할 수 있으며, 이의가 제기되면 의료원은 7일 이내에 해당 조합원이 참석한 가운데 인사위원회를 열어 재심의하고 그 결정사항을 조합과 해당 조합원에게 서면으로 통보해야 한다. 단, 재심결정시까지 그 인사결정의 효력은 정지된다.

**제19조 【이사회 노조대표 참관】** 의료원은 이사회 개최 시 사전에 조합에 안건을 통지하고 조합 분회장 1인에 대하여 참관할 수 있도록 한다.

**제20조 【승진 승급 및 제도개선】** ① 승진 승급의 기회는 모든 직원에게 공정하게 적용되어야 하며, 군복무기간은 경력으로 인정한다.

② 정기승급은 1년 단위로 매년 1월 1일, 4월 1일, 7월 1일, 10월 1일자를 기준으로 실시하며, 1호봉씩 승급한다. 이 경우 승급에 반영되지 아니한 잔여기간은 다음 승급기간에 이를 산입한다.

③ 7급미만 기술직 직원으로서 당해 직급에서 승진 소요년수 2배의 기간이 경

과했는데도 불구하고 승진하지 못한 자에 대해서는 소요년수의 2배의 기간이 되는 해 1회에 한하여 1호봉을 특별 승급시킨다. 단, 적용시기는 현 직급 임용일부터 기산한다.<개정 2021.03.02.>

④ 의료원은 근속승진제를 시행하고, 매년 전체 직원 수의 2%에 해당하는 수의 직원을 인사위원회의 심의를 거쳐 근속 승진시킬 수 있다. (예시 전체직원 300명 \* 2% = 6명) 근속승진 대상자는 해당직급 승진소요 연수 3배수 이상 재직하였으나 입사 후 승진된 적이 없는 8급, 9급 직원으로 하며 근속승진으로 인한 T/O는 확보된 것으로 본다.<신설 2016.12.12.>

#### 제21조 【배치전환의 원칙】 ① 정기적 인사가 되어야 한다.

- ② 사전공고가 되어 적응하고 준비할 수 있는 시간을 주어야 한다.
- ③ 조합원의 배치전환은 본인의 의사를 최대한 반영하여야 한다.
- ④ 배치전환이 되는 과정에서 각 부서의 인원이 줄어들어서 직원 1인당 업무가 가중되어 노동 강도가 강화되는 현상이 발생되어서는 아니된다.
- ⑤ 배치전환 시 모성보호법을 적용하며 본인의 의견과 건강상의 문제를 고려하여 우선순위를 정한다.
- ⑥ 배치전환의 원칙변경이 필요하거나 특별한 경우가 발생할 시는 노사가 사전 협의한다.
- ⑦ 배치전환의 결정공고 이전에 조합 및 당사자와 협의를 하여야 한다.
- ⑧ 긴급 혹은 수시 배치전환 시 조합 및 당사자와 협의를 하여야 한다.

#### 제22조 【표창】 의료원은 다음 각 호에 해당할 때 인사위원회 심의를 거쳐 년 1회 정기 포상을 실시할 수 있다.

- ① 기술상, 업무상 유익한 발명 또는 연구, 고안하여 그 결과가 우수하고 품행과 업무성적이 타의 모범이 되어 부서에서 추천한 자
- ② 조합에서 추천한자 (년 1명이상 포함)
- ③ 재해의 미연 방지 또는 비상사태 하에 공로가 있거나 기타 선행 또는 특별한 공로가 있는 자

#### 제23조 【정년 및 임금피크제】 ① 직원의 정년은 직종과 직급에 상관없이 만 60세로 한다. 단, 정년에 달한 달이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일에 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일에 각각 당연 퇴직한다.

<개정 2016.12.12.>

② 임금피크제는 노사가 상호합의한 내용에 따라 제규정에 의거 시행한다.<신설 2016.12.12.>

**제24조 【휴직】** 의료원은 다음의 경우 조합원에게 휴직을 명할 수 있다. 다만, 3개월 이상 휴직발생 시 임시적으로 인원을 충원하도록 한다.

- ① 병역법에 의하여 징집, 소집에 응해야 할 때
- ② 범죄행위에 기인하지 않는 업무 외 부상, 질병 및 신체, 정신상의 장애로 3개월 이상 장기요양이 필요할 때
- ③ 업무상 상병으로 1년간의 병가 후에도 업무를 담당할 수 없다고 인정될 때
- ④ 본인이 원할 때
  - 1. 본인의 학업을 이유로
  - 2. 본인이 1년 이상 국외유학을 하게 된 때
  - 3. 기타 원장이 인정하는 경우
- ⑤ 천재지변 또는 전시, 사변 및 기타 사유로 본인의 소재가 불분명 할 때
- ⑥ 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다.)를 양육하기 위하여 육아 휴직을 원할 때<개정 2015.04.15.>
- ⑦ 형사사건으로 구속 기소되었을 때
- ⑧ 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 휴직을 원하였을 때, 단, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 병원운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 관련법령에서 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.<개정 2021.03.02.>

**제25조 【휴직기간 및 처우】** ① 제24조의 휴직기간 및 휴직 기간 중 보수는 다음과 호와 같다.

- 1. 제1호 해당자 : 복무기간 만료 후 1개월까지, 보수는 무급
- 2. 제2호 해당자 : 1년 이내, 보수는 휴직발령일 현재의 기본급(보수지급은 국공립병원의 진단서 기간에 한함)
- 3. 제3호 해당자 : 1년 이내, 관계법에 따르고 보수는 상병 발생 전 평균 보수 전액
- 4. 제4호 해당자 : 1년 이내 (다만, 학위취득 등 부득이한 경우에는 2년의 범위 안에서 연장할 수 있고, 유학기간 만료 후 1개월 이내로 한다.), 보수는 무급

5. 제5호 해당자 : 3개월 이내, 보수는 무급
  6. 제6호 해당자 : 1년 이내이며 휴직기간에 대하여 근속년수 및 호봉을 인정하고, 육아휴직 기간의 보수는 무급으로 한다.
  7. 제7호 해당자 : 확정판결이 날 때까지를 휴직기간으로 하고, 보수는 무급으로 하며 근속년수 및 호봉 산정에 포함되지 않는다.
  8. 제8호 해당자 : 90일 이내이며 1회 사용 시 30일 이상 사용하며 보수는 무급으로 한다.<신설 2012.12.31.>
- ② 제24조의 2항, 4항, 5항 및 7항을 제외하고는 휴직기간에 대하여 근속년수 및 호봉을 인정한다.
- ③ 휴직 중 사망자, 퇴직자의 평균임금 계산 기준은 휴직 전 3개월 평균임금으로 한다.
- ④ 휴직기간 만료 후에도 휴직 사유가 해소되지 않을 때는 휴직 만료일로부터 10일 이내에 증빙서류와 함께 휴직기간 연기를 신청한 경우 의료원은 그 사유가 합당하다고 인정될 때에는 그 기간을 연장할 수 있다.
- ⑤ 직원이 건강상의 이유로 병가, 또는 휴직후 복직하는 경우 원직 복직을 원칙으로 하고 원직복직이 곤란할 시 당사자의 의사를 최대한 존중하여 배치전환토록 한다.

**제26조 【복직】** ① 휴직자는 휴직기간 만료일 30일전에 복직 신청을 해야 한다.

- ② 휴직기간이 만료 되어 휴직자가 복직하고자 할 때 의료원은 해당직원을 원직에 복직시키는 것을 원칙으로 하되, 원직 복직이 곤란할 시 당사자의 의견을 최대한 존중하여 복직시키도록 한다.
- ③ 휴직 만료일로부터 7일 이내에 복직명령을 하지 아니할 때는 8일째 되는 날 당연히 복직된 것으로 한다.

## 제4장 징계와 해고

**제27조 【징계사유】** 의료원은 직원 중 다음 각호에 해당하는 자를 제외하고는 징계할 수 없다.

- ① 연간 7일 이상 무단결근을 한 경우
- ② 고의 또는 중대한 과실로 의료원에 재산상의 손해를 끼쳤을 경우
- ③ 범법행위 및 사회적 물의를 일으키는 행위 등으로 의료원의 명예를 훼손하였을 경우
- ④ 직책을 이용하여 공금을 착복·유용·횡령하거나 배임한 경우
- ⑤ 직무상 의무를 위반 또는 태만히 하거나 직무상 정당한 명령에 복종하지 아니한 경우
- ⑥ 부당노동행위로 관련기관에서 판정한 경우
- ⑦ 성희롱을 포함한 성적폭력 및 여타의 폭력행위에 가담한 경우
- ⑧ 기타 법령 및 제 규정 위반과 위에 준하는 징계사유라고 사회통념상 인정되는 경우

**제28조 【징계의 종류】** ① 해고 : 직원의 신분을 즉시 해제한다.

- ② 정직 : 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 그 기간 중 직원의 신분은 유지하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 3분의 2를 감한다.
- ③ 감봉 : 1회에 평균임금 1일분의 반액을 감한다. 단, 그 기간은 3개월 이하로 한다.
- ④ 견책 : 전과에 대하여 서면으로 훈계 또는 경고하고 개전하도록 한다.

**제29조 【징계위원회의 구성】** ① 징계위원회 위원은 인사위원회 구성과 동일하게 운영하며 과반수이상의 출석과 출석위원 과반수이상의 찬성으로 의결한다.

② 의결사항이 가부 동수일 때는 위원장이 결정하며, 위원장은 의료원 측에서 맡는다.

③ 해고의 결정은 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.

④ 인사위원회에 준하여 원장은 징계위원회의 의결사항에 대하여도 재심을 요구할 수 있다.

**제30조 【징계절차】** 의료원이 조합원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며 이를 따르지 않은 징계는 무효로 한다.

- ① 조합원을 징계하고자 할 때에는 반드시 징계위원회를 개최하여야 하며, 대상자의 인적사항, 징계사유, 징계위원회 개최일시 및 장소를 명시하며 징계위원회 개최 7일 전까지 징계위원 및 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다.
- ② 징계위원회는 징계사유 발생일로부터 30일 이내에 개최해야 하며, 해당 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 때는 이를 받아들여야 한다.
- ③ 징계를 받은 자는 징계 결정통보를 받은 날로부터 7일 이내에 1회에 한하여 재심을 청구할 수 있고, 재심청구가 있을 시 징계위원회는 접수일로부터 15일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다.
- ④ 재심 결정시까지 원심의 효력은 유지되며, 동일한 사건에 대한 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없다.

**제31조 【경영상 이유에 의한 해고의 제한】** ① 의료원은 긴박한 사유로 조합원을 해고하고자 할 때는 적어도 50일 이전에 조합에 통보하고 사전협의 후 인원을 정리할 수 있다.

- ② 1항에서 “긴박한 경영상의 사유”란 “기업의 도산” 등 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 급박한 경우를 말한다.
- ③ 긴박한 경영상의 사유로 해고를 하기에 앞서 의료원은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용금지, 교육훈련 및 재훈련을 통한 다른 부서로의 전환배치, 연장노동시간 제한과 정상노동시간 단축, 일시휴직 및 희망퇴직 활용 등 해고를 회피하거나 최소화하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다.
- ④ 경영상의 사유로 해고를 할 때 의료원은 노동자의 연령, 근속년수, 부양가족수 등을 종합적으로 고려하여 조합과 합의 후 합리적이고 공정하게 해고대상 선정기준을 정해야 한다.
- ⑤ 경영상 또는 천재지변에 의해 해고가 불가피한 경우 해당 조합원에게는 조합분회와 합의로 별도의 위로금을 지급한다. 단, 위 조건으로 희망퇴직자를 우선 모집하여야 한다.
- ⑥ 의료원은 동일업종으로 2년 내 신규채용을 하고자 할 때는 해고노동자 본인의 희망 시 최우선적으로 채용해야 한다.

**제33조 【부당 징계와 해고에 따른 복직자 처우】** 징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 판정을 받았을 때 의료원은 다음의 조치를 취하여야 한다.

- ① 부당징계의 최종 판정서 또는 결정서가 접수된 날로부터 징계를 무효처분 하며, 7일 이내에 즉시 복직 시켜야 한다.
- ② 징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 최종판정서 또는 결정서에 의하여 불이익이 없도록 지급하고, 또한 감봉된 조합원에게 공제한 감봉금액을 즉시 지급한다.

## 제5장 임 금

**제34조 【임금의 원칙】** ① 조합원과 그 가족의 인간다운 생활을 보장할 수 있는 생계비를 임금으로 지급함을 원칙으로 한다.

- ② 의료원은 조합원에 대한 임금관계규정과 복지 등 제반사항의 제정, 변경을 하고자 할 때에는 사전에 조합과 합의한다.
- ③ 의료원은 직종, 직급, 성별에 따른 부당한 임금격차를 해소하고 동일 가치 노동에 동일임금을 지급하여야 한다.

**제35조 【임금의 정의와 구성】** ① 임금이란 노동력의 대가로서 조합원에게 지급되는 일체의 금품을 말하며 그 구성은 다음과 같다.

1. 기본급 : 조합원이 인간다운 생활을 보장받을 수 있는 기본 생계비로 조합원의 근속년수 및 직급 등을 기준으로 노사 합의에 의해 정해진 기본급여
2. 제 수당 : 정기적·고정적으로 지급되는 각종 수당 및 상여수당, 법정수당 등
3. 기타 임시로 지급되는 금품

② 통상임금이란 직원에게 정기적, 일률적으로 소정의 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 임금을 말한다. 그 범위에는 기본급, 기술수당, 위험수당, 출납수당, 전산수당, 의료업무수당, 직급 보조비, 장기근속수당, 정액급식비로 한다.<개정 2015.04.15. 2021.12.28.>

③ 통상임금 산정시 월 소정 근로시간은 209시간으로 한다.<개정 2015. 4. 15.>

④ 평균임금이라 함은 제2호에 의한 통상임금을 비롯하여 시간외 근무수당, 휴일근무수당, 야간근무수당, 상여수당, 기관성과수당, 조정수당, 연차수당, 일숙직수당, 장기근속수당, 정액급식비, 명절휴가비, 조정수당2, 인계수당을 모두 합산하여 3개월 평균액으로 산정한다.<개정 2021.12.28.>

**제36조 【임금저하 불가】** 의료원은 조합원의 부서배치전환, 임금의 지불형태 전환, 노동시간 단축, 생산성저하 또는 경영부실 등의 경우에 조합과 당사자의 동의 없이 기본급과 월 통상임금을 저하시킬 수 없다.

**제37조 【임금협정】** 조합원의 보수는 매년 단체교섭을 통하여 결정하고 인상내역은 별도 협약서에 의하며 1월부터 소급 적용하는 것을 원칙으로 한다.

**제38조 【임금 협정】** ① 시간외 근무수당 : 통상임금/ 209 × 시간 × 1.5<개정 2015. 4. 15.>

② 휴일 근무수당 : 통상임금/ 209 × 시간 × 1.5<개정 2015.04.15.>

③ 야간 근무수당 : 통상임금/ 209 × 시간 × 0.5<개정 2015.04.15.>

④ 연차수당 : 통상임금/ 209 × 8시간 × 1.0<개정 2015.04.15.>

**제39조 【임금지급일】** 임금은 매월 20일에 지급한다. 다만, 임금지급일이 토요일 또는 휴일인 경우에는 그 전일에 지급하되 임금세부 내역서를 제공해야 한다.

**제40조 【임금의 임의 공제금지】** 의료원은 다음 각호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다.

① 근로소득세, 주민세

② 건강보험료, 국민연금, 고용보험료, 원우회비, 식대

③ 조합비, 조합결의에 의한 부과금

④ 노사 합의로 공제하기로 결정한 사항

⑤ 기타 조합원의 동의를 얻은 사항

**제41조 【비상시 지불】** 의료원은 다음 각 호에 해당할 때 임금지급일 전이라도 이미 제공된 근로에 대한 임금지급 청구가 본인으로부터 있을 때에는 지급할 수 있다.

① 배우자 또는 본인의 출산

② 직계가족(본인포함)의 질병, 재해, 사망

③ 본인 또는 자녀의 결혼

④ 자녀의 입학

⑤ 본인의 휴직, 퇴직, 해고

⑥ 천재지변 기타 돌발적인 사고로 객관적인 타당성이 인정된 때

**제42조 【휴업 지불】** 의료원은 의료원의 귀책사유로 휴업하는 경우 평균임금의 70%를 휴업수당으로 지급한다. 단, 그 금액이 통상임금을 초과하지 않는 경우에는 통상임금으로 지급한다.

**제43조 【퇴직금】** ① 의료원은 1년 이상 근속한 조합원이 퇴직, 해고, 사망하였을 때, 법에서 보호하는 기존의 권리가 저하되지 않게 퇴직금을 지급한다.  
② 퇴직금은 퇴직일로부터 14일 이내에 지급하여야 한다.  
③ 노동조합과 합의 없이 현재보다 조합원에게 불리한 조건으로 퇴직금제도를 변경할 수 없다.  
④ 계약직, 임시직에서 정규직으로 전환한 경우의 퇴직금 산정기준은 계약직, 임시직으로 근무한 날로부터 계산한다.

**제44조 【퇴직금 중간정산제】** 퇴직금의 중간정산에 관하여는 근로자 퇴직급여 보장법에 의한다.<개정 2012.12.31.>

**제45조 【특별위로금】** ① 다음 각호의 1에 해당하는 자가 퇴직하였을 때에는 인사위원회에서 정하는 바에 따라 특별 위로금을 지급할 수 있다.  
1. 업무상 상병 또는 사망으로 퇴직한 자  
2. 재직기간중 공적이 현저한 자  
② 제1항의 특별위로금은 본인의 퇴직금의 2분의 1을 초과할 수 없다.

**제46조 【명예퇴직 및 조기퇴직】** 조합원에 한하여 명예퇴직, 조기퇴직, 희망퇴직 등의 제도는 노동조합의 사전 합의 없이 시행하지 않는다. 단, 본인이 원할 때는 예외로 한다.

## 제6장 노동조건

**제47조 【노동시간에 대한 정의】** 노동시간이라 함은 조합원이 의료원의 명시적 혹은 묵시적 통제 하에 있는 시간과 의료원이 주관하는 각종 행사시간을 말한다.

**제48조 【노동시간】** 노동시간은 1일 8시간, 1주일 40시간을 기준 노동시간으로 하고, 토요일은 유급휴일로 한다. 단, 통상근무자의 주 40시간 근무로 인한 토요일 근무는 예외로 한다.

① 교대근무자에 대하여는 가능한 주 2일 연속휴무를 원칙으로 한다.

② 시업 및 종업시간은 다음과 같다.

1. 통상 근무자의 경우 (휴게시간은 자유롭게 사용할 수 있도록 보장한다.)  
: 의료원 근무시간에 따른다.

2. 3교대근무자의 경우

아침 번 : 시업 - 07시 30분, 종업 - 15시 30분

저녁 번 : 시업 - 15시 30분, 종업 - 22시 30분

밤 번 : 시업 - 22시 30분, 종업 - 07시 30분

③ 의료원이 사업시간이나 종업시간 등 근무시간을 변경하고자 할 때는 최소한 10일 전에 조합에 통보해야하며 조합과의 협의 없이 변경할 수 없다.

④ 3교대 근무자의 근무형태

1. 의료원은 의료서비스 질 향상 및 산업재해 예방을 위해 3교대 근무자의 근무와 근무사이에 휴식시간을 보장하여야하며(E D 근무는 줄 수 없다) 밤 근무 후 최소한 24시간 이상의 휴식을 보장하되(N off D는 줄 수 없다) 가급적 N off N의 근무형태는 피한다.

2. 교대근무자의 근무는 연속 5일을 초과할 수 없으며 주 2일의 연속휴일을 부여한다.

3. 밤 근무는 월 7일 이내를 원칙으로 한다. 다만, 불가피하게 월 7일을 넘을 경우 1일의 recover day(회복휴가)를 유급으로 주어야 한다.

4. 밤 근무 후 그 다음날 오전근무를 명할 경우(예: N off D) 반드시 1일의 유급휴가를 제공해야 하고 E D근무를 명할 경우 반가를 주어야 한다.

5. 의료원의 귀책사유로 인한 조기퇴근의 경우 당일 정상 근무한 것으로 간주 한다.

6. 교대근무자의 근무표는 최소 5일전에 통보하여야 하고 2일간의 조정기간을

가지며 근무표의 결정과 변경은 반드시 본인의 동의를 구해야 한다.

7. 근무표 작성 후에 조합원의 사정으로 본인이 근무변경을 원할 시에는 근무 변경 신청서를 제출하며 위 조항 중 1, 2, 3, 4 호의 적용을 받지 않는다.

**제49조 【잔업】** 의료원은 기준 근무시간외에 의료원의 통제 하에 있는 시간과 의료원이 주관하는 각종 행사시간에 대해서는 근무시간으로 인정하며, 시간외 근무가 발생하지 않도록 최대한 노력한다.

**제50조 【연차휴가 및 연차수당의 지급】** ① 의료원은 1년 간 8할 이상 출근한 노동자에 대하여 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 의료원은 1년 이상 계속 근로한 노동자에 대하여는 1항의 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주되, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

③ 연차휴가의 계산기준은 의료원의 회계 연도에 따르되, 12월31일을 기준으로 하여 입사일이 1년 미만인 중간 입사자의 경우  $[15\text{일} \times \text{근무일수} / 365]$ 의 계산식에 의하여 유급연차휴가를 준다.

④ 당해 년도 근태에 따라 발생된 유급연차휴가는 다음해에 본인의 청구에 의하여 필요한 시기에 분할 사용할 수 있으며 사용하지 않은 일수에 대해서는 익년 2월 급여지급일에 통상임금의 100%를 연차수당으로 지급함으로써 보상한다.

⑤ 의료원은 특별한 사정이 없는 한 조합원이 청구한 날짜에 연차휴가를 부여하여야 하며, 의료원 형편에 맞추어 특정한 날짜에 연차휴가 사용을 강요할 수 없다.

⑥ 의료원은 계속근로 연수가 1년 미만인 노동자에 대하여는 1개월 개근 시 월 1일의 유급휴가를 주어야 한다.<개정 2020.03.27.>

⑦ 유급휴일, 산전후 휴가, 생리휴가, 정당한 쟁의 기간, 업무상 상병으로 휴업한 기간, 육아휴직기간은 연차휴가계산에 있어 각각 근무한 것으로 간주하여 연차휴가 산정에 불이익을 받지 아니한다.<개정 2020.03.27.>

**제51조 【보건 휴가】** 의료원은 여성노동자에게 월 1회의 무급 보건휴가를 부여한다.

**제52조 【병가】** ① 의료원은 조합원이 각종 질병으로 휴식이 필요한 경우 유급 병가를 제공하여야 한다.

## ② 병가 기간 중의 임금

1. 의료원은 조합원이 업무 외 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없을 경우 2개월의 범위 내에서 병가를 제공하며, 보수전액을 지급한다.
2. 의료원은 직원이 업무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없을 경우 1년의 범위내에서 병가를 제공하며, 산업재해보상보험법에 의하고 평균 임금의 100%를 지급하도록 조치한다.
3. 병가 일수가 5일 이상인 경우에는 국공립병원 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

**제53조 【공가】** 의료원은 조합원이 다음 각 호의 사항을 수행하기 위하여 필요한 시간 또는 일수를 청구하면 이를 거부하지 못하며 이로 인해 근무하지 못한 시간 또는 일수는 근무한 것으로 간주한다.

- ① 예비군훈련, 민방위 훈련, 기타 각종 병역의무를 수행할 때 : 그 소집된 기간 다만, 근무시간 외의 훈련으로서 4시간 이상인 경우에는 그 다음날 4시간의 유급휴가를 제공하나 본인의 귀책사유에 따른 훈련은 제외한다.
- ② 공공의 직무로 국회, 법원, 노동위원회, 기타 공공기관의 증인, 참고인, 피고, 원고 등으로 출두할 때
- ③ 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때
- ④ 천재지변, 교통차단, 화재, 수재, 기타의 ~~중대한~~ 재해로 출근이 불가능 할 때
- ⑤ 당해 의료원 직무와 관련된 보수교육을 받는 전 직종의 조합원에 대해 연간 1일의 공가를 부여한다.
- ⑥ 업무상 관련하여 연수 및 교육행사에 참석할 때 : 행사기간
- ⑦ 일기, 전염병 등 기타의 사유로 교통이 차단되었을 때 : 당국이 지시하거나 증명한 기간
- ⑧ 기타 노사 간 합의에 의해 공가가 인정되는 경우

**제54조 【비정규직 채용의 제한】** ① 의료원은 노사 합의 없이 의료원의 업무를 용역, 도급, 파견의 형태로 전환하지 않는다.

- ② 의료원은 비정규직 노동자를(대리근무자 제외) 채용 또는 사업장에 근무하게 할 경우에는 사전에 조합과 합의한다.

**제55조 【부서 통폐합】** ① 부서 통폐합 등 조직개편 시 1개월 전에 노동조합에 통보하고, 노사 합의하에 시행한다.

- ② 부서 통폐합 시 인력배치 계획은 노동조합과 합의한다.

- ③ 조합이 동의권을 남용할 경우 의료원은 인사권을 행사할 수 있다.

**제56조 【유급휴일】** ① 다음 각 호는 유급휴일로 한다.

1. 관공서의 공휴일에 관한 규정에 준한 휴일<개정 2015.04.15.>
  2. 개원기념일<개정 2015.04.15.>
  3. 기타 정부가 수시로 정하는 임시 공휴일<개정 2015.04.15.>
  4. 노동절(5월 1일)<개정 2015.04.15.>
- ② 직무의 성질상 제1항에 의할 수 없는 교대근무자들은 그 달의 휴일 수 만큼 대체휴가를 부여하거나 휴일근로수당(150%)으로 지급할 수 있다.
- ③ 휴일이 중복될 경우에는 휴일 한 가지만 인정한다.

**제57조 【청원휴가】** 의료원은 직원이 다음 각 호의 경조사 등에 해당할 시 소정의 청원휴가를 유급으로 부여하되, 청원휴가 기간 중의 휴일은 휴가기간에 포함하지 않는다.<개정 2021.03.02.>

단, 의료원의 귀책사유로 청원휴가를 사용하지 못한 경우를 제외하고는 사용하지 못한 청원휴가에 대해서는 별도로 보상하지 않는다.<개정 2015.04.15.>

구 분	대 상	일 수
결 혼	본인	5
	자녀	1
출 산	배우자(처)	10
	본인	20
사 망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3
	자녀와 그 자녀의 배우자	3
	본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1
	본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1

※ 참고 : 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」에 따른 입양으로 한정하며, 입양 외의 경조사휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 왕복에 필요한 일수를 더할 수 있다. 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없고 1회에 한정하여 나누어 사용 할 수 있다.

## 제7장 남녀평등과 모성보호

**제58조 【남녀평등】** ① 의료원은 헌법의 평등이념 및 남녀 고용평등법에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 여성 노동자들의 지위 향상과 복지 증진에 기여한다.  
② 의료원은 노동자의 모집과 채용, 임금, 교육, 배치, 승진, 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 남성 또는 여성이라 하여 이성과 차별대우를 해서는 아니 된다.

**제59조 【의료원의 폭행, 폭언, 성희롱 금지】** ① 의료원은 쾌적한 근무환경과 노동자의 인권보호를 위해 의료원내 폭행, 폭언 및 성희롱이 발생되지 않도록 예방조치를 철저히 하고 이러한 문제를 일으킨 자를 직위, 직급을 막론하고 징계위원회에 회부하여 징계한다.  
② 의료원은 근무 중(휴게시간 포함) 업무와 관련 외부인으로부터 조합원이 폭행당한 경우 즉시 노사공동의 대책위원회를 구성해 적극적으로 대처함으로써 조합원을 보호해야 할 의무가 있다.  
③ 의료원은 피해자에 대하여 심리적 안정을 취할 수 있도록 조치함과 피해자 보호를 위한 조치를 노사공동대책위원회에 의해 즉시 취해야 한다.  
④ 의료원은 직원이 환자 또는 보호자를 응대하는 과정에서 폭언, 폭행 및 성폭력 등으로 건강장애가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 필요한 조치를 하고 직원안전사고 보고절차에 의거 의료원이 인정한때 공가를 부여한다.<신설 2021.12.28.>

**제60조 【산전·산후휴가】** ① 의료원은 임신 중인 여성조합원에 대하여는 본인이 청구한 날로부터 산·전후 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 유급 휴가를 주어야 하며 휴가기간의 배치는 산후 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. 다만, 의료원은 휴가에 들어가는 일자를 강제할 수 없으며 최소 산전·산후휴가 사용 전 15일 전에 휴가원을 제출하여야 한다.<개정 2015.04.15.>  
② 임신 중인 여성조합원이 유산의 경험 등 근로기준법 시행령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있으며 이 경우에도 산후의 휴가기간은 연속하여 45일(한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.<신설 2015.04.15.>

**제61조 【임산부의 보호 및 처우】** ① 임산부는 임신사실을 안 즉시 구두 또는 서면으로 고지하며, 이때부터 의료원은 야간 근무를 시켜서는 안 된다. 단, 본인이 청구에 따라 노동조합이 합의할 경우는 제한적으로 야간근무를 허용할 수 있다.

② 통상근무자의 경우 임산부의 휴일 근무를 금지한다. 단, 본인이 청구에 따라 노동조합이 합의할 경우는 제한적으로 휴일근무를 허용할 수 있다.

③ 한 병동에 임산부가 2명 이상인 경우 본인의 동의하에 1명을 다른 부서로 배치전환 시킬 수 있고, 배치전환 시 최대한 당사자들의 의견을 반영한다.

④ 수술실 근무 임산부의 야간 콜을 전면 금지한다. 업무 특성상 노동 강도가 상당한 중환자실, 응급실에 근무하는 노동자가 임신한 경우 즉시 타 부서로 배치 전환해야 한다. 단, 본인이 배치전환을 원하지 않고, 노동조합이 이를 확인한 경우에는 예외로 한다.

⑤ 임신 중인 여성 노동자에 대하여는 시간외 근로를 시키지 아니하며, 본인의 요구가 있는 경우에는 교대 근무가 아닌 부서 또는 경미한 부서 및 업무로 전환하도록 한다.

⑥ 산후 1년이 경과하지 아니한 여성에 대해서는 1일 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외 근무를 시키지 아니한다.

⑦ 임신 중인 여성 조합원의 경우 모자보건법에 따라 정기검진을 위해 본인이 청구한 날에 유급 정기검진 휴가를 주어야 한다.

⑧ 산전후 휴가 급여는 고용보험법에 따른다.

⑨ 의료원 분만휴가 시 지체 없이 대체인력을 배치하고 분만휴가 만료 후 원직 복귀를 원칙으로 한다.

⑩ 산전후 휴가기간은 연차휴가에 영향을 미치지 아니한다.

⑪ 각종 상여수당에 대해 산전후 휴가 기간 중에도 전액 지급한다.

⑫ 의료원은 유산휴가 급여, 산전후휴가급여 및 육아휴직급여의 고용보험기금 청구업무를 일괄적으로 대행하여 당사자의 확인하에 신청하도록 한다.

⑬ 임신12주 이내와 36주 이후에 있는 여성 조합원에 대해 1일 근로시간을 2시간 단축 신청하는 경우 의료원은 이를 허용하며, 근로시간 단축을 이유로 해당 여성 조합원에 대해 임금을 삭감하여서는 안 된다.<신설 2016.12.12.>

**제62조 【유산휴가】** 의료원은 임신 중인 여성 조합원이 유산·조산 및 사산의 경우 다음과 같이 보호휴가를 주어야 한다. (단, 모자보건법 제14조 1항을 제외한 임신중절수술은 제외한다.)

① 임신 28주 이상에 발생하는 유산·사산의 경우는 90일의 보호휴가

- ② 임신 22주 이상 27주 사이에 발생한 유산·사산의 경우 60일의 보호휴가
- ③ 임신 16주 이상 21주 사이에 발생한 유산·사산의 경우 30일의 보호휴가
- ④ 임신 12주 이상 15주 사이에 발생한 유산·사산의 경우 10일의 보호휴가  
<신설 2015. 4. 15.>
- ⑤ 임신 11주 이내에 발생한 유산·사산의 경우 5일의 보호휴가<신설 2015. 04.15.>

다만, 모체에 현저한 훼손이 발생하여 이를 보호하기 위한 휴가부여의 필요성이 인정되고 이에 대해 의사의 소견서등 객관적인 증빙자료가 제출된 경우에는 추가 보호휴가를 줄 수 있다.

- 제63조 【육아휴직】**
- ① 조합원은 육아 휴직에 들어가기 1개월 전까지 의료원에 휴직신청을 하여야 하며 의료원은 대체 인력을 충원해야 한다.
  - ② 육아 휴직기간 만료 후 즉시 원직에 복귀시킴을 원칙으로 하며, 육아 휴직을 이유로 인사조치, 경력, 유급 휴가 등에 있어 불리한 처우를 할 수 없다.
  - ③ 육아 휴직 중에는 해고할 수 없다.

- 제64조 【수유시간】** 의료원은 여성 조합원이 생후 1년 미만의 영아를 가진 경우 본인이 원하는 시간에 30분씩 1일 2회의 유급 수유시간을 주어야 한다.

## 제8장 복리후생 및 교육

- 제65조 【의료비 감면 등】** 의료원은 직원 및 가족, 공익, 용역직원 등에 대해서는 다음과 같이 진료비 감면 등의 혜택을 준다.

- ① 진료비 감면 범위는 별지와 같이 한다.

\* 진료비 감면내역 - 『붙임1』 참조

- ② 장례식장 사용시 시설사용료에 대해 다음과 같은 감면혜택을 준다.<개정 2019.03.13.>

1. 직원, 배우자 : 50%
2. 자녀, 직원 본인 및 배우자의 직계존속 : 30%
3. 용역, 파견 등 간접고용 비정규직 노동자(노인병원 간병인 포함) : 10%

**제66조 【근무복 지급】** ① 의료원은 신규 채용된 직원에게는 부서 배치와 동시에 근무복 2벌을 지급한다.

② 의료원은 다음과 같이 직원에게 근무복 을 지급한다.

1. 원무과 : 2년에 1벌(동복, 하복 각각)
  2. 간호과 : 유니폼은 2년에 1벌, 스웨터는 2년에 1벌
  3. 진단영상의학과, 진단검사의학과, 물리치료과, 약제과 : 2년에 1벌
- ③ 의료원은 근무복 선정 시 노동조합과 협의 후 결정한다.

**제67조 【직장 보육시설 및 보육료 보조】** 의료원은 조속한 시일 내에 직장보육 시설을 설치하여야 하며, 세부사항은 노동조합과 추후 협의한다.

**제68조 【경조금】** 의료원은 조합원의 경조사가 발생하였을 시 다음과 같이 경조금을 지급한다.<개정 2012.12.31.>

- |                               |                   |
|-------------------------------|-------------------|
| ① 결혼 1. 본인 : 100,000원         | 2. 자녀 : 100,000원  |
| ② 사망 1. 본인 : 500,000원         | 2. 배우자 : 100,000원 |
| 3. 본인 및 배우자의 부모 : 100,000원    | 4. 자녀: 100,000원   |
| 5. 화환은 100,000원 상당으로 별도 지급한다. |                   |

**제69조 【복리후생시설】** 의료원은 조합원의 건강과 근무의욕을 증진시키기 위하여 직원휴게실, 탈의실, 샤워실 등의 휴게시설을 확보, 운영한다.

## 제9장 안전보건 및 재해보상

**제70조 【건강진단】** 의료원은 다음과 같이 건강진단을 실시하고 소요되는 시간은 근무한 것으로 간주한다.

- ① 의료원은 일반 건강진단과 암표지자 검사를 전 조합원에게 매년 1회 실시하되 검사시기와 방법은 노사간 상호 협의하여 시행한다.<개정 2021.03.02.>
- ② 유해위험 작업부서 및 감염의 위험에 노출되는 부서(영상의학과, 내시경실, 수술실, 중앙공급실, 기계실, 진단검사의학과, 중환자실, 응급실)에 근무하는 조합원에게는 부서별 특수성을 감안하여 특수 건강진단을 년 1회 실시한다. 특수건강진단의 종류와 대상자의 선정은 산업안전보건위원회의 요청에 의해 확대 실시해야 한다.

- ③ 의료원은 정기 건강진단 시 기존실시 항목과 원하는 직원에게 HIV(AIDS), 매독, B형 간염 항원, 항체검사와 콜레스테롤 검사 및 근골격계 질환과 관련된 경추 또는 요추의 방사선 단순 촬영을 원하는 근로자에게 추가할 수 있다.
- ④ 산업재해자로 판정된 자는 판정된 기간이 만료된 경우에도 일정 기간 동안 특수건강검진 대상자로 관리한다. 다만 일정 기간은 산업안전보건위원회에서 결정한다.
- ⑤ 건강진단에 소요되는 비용은 의료원이 부담한다.

**제70조의 2 【직장 내 괴롭힘 예방 및 금지】** ① 의료원과 노동조합은 공동으로 노력하여 직장 내 괴롭힘을 예방·금지함으로써 사업장의 건강한 근무환경을 실현할 수 있도록 노력한다.  
② 의료원은 조합원의 직장 내 괴롭힘에 관련하여 건강과 안전을 위한 제도적 수단을 마련한다.<신설 2020.03.27.>>

**제71조 【산업안전보건위원회】** ① 의료원은 근골격계 질환 및 뇌, 심혈관계 질환, 과로사 등 산업재해 예방과 노동자의 건강을 보호하고 삶의 질을 향상시키기 위해 실제 노동시간을 단축하도록 노력한다.  
② 의료원은 의료원내 산업안전을 위해 산업안전보건법에 의한 산업안전보건위원회를 노사동수로 구성하되, 노동조합이 추천하는 2인을 위원으로 선임한다.  
③ 의료원은 재해발생시 신속히 처리하고 산재신청은 가급적 빠른 시간 내에 근로복지공단에 접수해야 한다.

**제72조 【건강진단의 사후조치】** ① 건강진단 결과 업무상 질병으로 의심되는 경우에는 의료원 부담으로 재진단을 실시한다.  
② 건강진단 결과는 즉시 조합원에게 통보하며, 기존 근무 부서에의 업무 계속으로 병세악화의 우려가 있는 조합원에게 대하여는 경미한 업무에 배치 전환하는 등 필요한 사후 조치를 적극적으로 취하여야 한다.

**제73조 【의료보상】** ① 조합원이 업무상 상병으로 치료를 받거나 요양을 받을 때 산업재해보상보험법에 따라 적용한다.  
② 조합원이 업무상 상병으로 인정받았을 때 전염성 질환의 경우 동거하는 가족의 검사료는 의료원이 부담한다.

**제74조 【재해보상】** ① 의료원은 조합원이 업무상 재해를 당하였을 때에는 산업 재해보상보험법 및 관계 법령에 의하여 신속히 처리하여야 한다.

② 의료원은 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 요양 중일 때에는 산업재해보상보험법에 따르며, 본 협약서상의 관계규정을 적용한다.

③ 의료원은 조합원이 업무상 부상 및 질병으로 요양 완치된 후 신체에 장해가 있는 경우에는 근로기준법 및 산업재해보상보험법상의 재해보상을 하여야 한다.

④ 의료원은 조합원이 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고에 대하여 업무상 재해로 인정하고 산업재해보상보험법 및 관계법령에 의하여 처리하여야 한다.<신설 2020.03.27.>

**제75조 【조합활동 산재인정】** 의료원은 조합 대표자 및 조합원이 유급 공가로 인한 조합 활동(출장, 교육 행사, 상급 단체 활동 등)과 관련한 상해 및 질병에 대하여, 산재법상 업무상 재해로 인정받는데 도움이 되도록 노력을 다한다. 다만, 산업재해보상보험법상 업무 외 재해로 판정날시에는 의료원에 일체의 책임을 물을 수 없다.

## 제10장 노사협의회

**제76조 【노사협의회】** ① 의료원은 노사 각각 6명(간사 포함)의 위원으로 노사 협의회를 구성하고, 매 분기 마다 정기적으로 회의를 소집하며, 필요시 과반수 이상의 요청으로 임시회의를 소집한다.

② 근로자 위원은 근로자들의 직접, 비밀, 무기명 투표로 선출하여야 하며, 의료원은 선거에 개입할 수 없다.

③ 노사협의회는 단체 협약에서 체결한 제반사항보다 저하되거나 협약에 악영향을 미칠 수 있는 사항을 협의 또는 의결할 수 없다. 다만, 조합이 위임한 경우에는 예외로 한다.

④ 노사협의회에 참석하기 위한 조합 측 위원 중 통상 근무자는 회의시작 2시간 전부터 공가를 부여하고 교대 근무자의 경우 반가를 부여하여 자유롭게 사용할 수 있도록 한다. 다만, 비 근무자가 노사협의회 출석 시에 한한다.

## 제11장 노동쟁의

**제77조 【노동쟁의 원칙】** 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 경우 정당한 이유없이 이를 거부하지 아니한다.

**제78조 【쟁의 중의 출입과 시설이용 보장】** ① 의료원은 조합의 쟁의기간 중 조합사무실에 상급단체 및 관련단체의 간부 및 관계자의 출입을 보장해야 한다. ② 의료원은 쟁의기간 중 평상시에 준하여 의료원내 각종 시설물의 자유로운 이용을 보장한다.

**제79조 【쟁의 중의 신분보장】** 의료원은 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대하여 간섭, 방해 및 조합원과 조합집행부를 이간시키는 행위를 할 수 없으며 쟁의기간 중에는 징계나 부서이동 등 인사 조치를 할 수 없다. 또한 정당한 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다.

**제80조 【쟁의행위 기간 중 신규채용 금지】** 의료원은 쟁의행위로 중단된 업무의 운영을 위하여 ~~때제~~ 직원을 채용해서는 아니 된다.  
단, 정규인사 및 결원 보충은 예외로 한다.

## 제12장 단체교섭

**제81조 【교섭대상】** 단체교섭의 대상은 다음과 같다.

- ① 조합 활동에 관한 사항
- ② 근로조건에 관련된 인사경영사항 및 사회적 책무에 관한 사항
- ③ 고용보장에 관한 사항
- ④ 임금, 노동시간, 휴일 · 휴가에 관한 사항
- ⑤ 남녀평등, 모성보호에 관한 사항
- ⑥ 산업안전보건에 관한 사항
- ⑦ 복지후생에 관한 사항
- ⑧ 경영성과의 공정 분배에 관한 사항
- ⑨ 신기술 도입, 노동 강도에 관한 사항
- ⑩ 기타 조합원의 사회 · 경제적 지위향상과 관련한 사항

**제82조 【교섭요구】** 노동조합이 단체교섭을 요구할 때는 교섭 일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시하여 단체교섭 7일전 문서로써 통보한다.

**제83조 【교섭의무】** 노동조합의 단체교섭 요구가 있을 때 의료원은 이에 응할 의무가 있으며, 부득이한 사정으로 일시를 연기할 때는 즉시 연기 사유와 일시를 통보하여야 한다. 단, 3일 이상을 연기할 수 없다. 1회에 한해서 추가 연기할 수 있다.

**제84조 【교섭위원 구성】** ① 교섭위원은 각 5인 이상으로 구성하며, 쌍방 대표자가 대표위원이 된다.

② 회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.

③ 노사 쌍방은 각각 간사 1명을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭 후 사후조치 등을 취하게 한다.

**제85조 【대표자 의무참석】** 의료원장은 단체교섭에 필히 참석해야 한다. 다만, 불가피하게 불참할 경우에는 대표자가 교섭권을 위임한다.

**제86조 【자료제출】** 노동조합이 근거 자료를 요구할 시 의료원은 이를 제시하여야 한다.

**제87조 【산별교섭 참가】** 조합이 해당 회사에 집단교섭 등 산별교섭을 요청할 시 회사는 교섭단을 구성하여 성실히 교섭에 응해야 한다.

**제88조 【교섭공개】** ① 교섭회의는 공개를 원칙으로 한다.

② 매 교섭 시 조합원의 참관을 보장한다.

다만, 참관인원은 조합 분회원 3인 이내로 한다.

**제89조 【합의서 작성】** 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 쌍방 대표자가 서명 날인하여야 한다.

**제90조 【교섭전임】** 단체교섭의 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위해 의료원은 교섭기간 중 교섭당일 교섭위원 전원의 공가를 인정한다. (서기포함)

## 제13장 부 칙

**제91조 【유효기간】** ① 본 협약의 유효기간은 2024년 12월 31일까지로 한다.

<개정 2021.03.02. 2021.12.28. 2023.04.14.>

② 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 협상 당해 연도 말까지로 정한다.<개정 2015.04.15.>

**제92조 【효력유지】** ① 본 협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신 체결 시까지 본 협약의 효력은 지속된다.

② 본 협약의 유효기간 중 쌍방 혹은 일방의 단체명이나 대표자의 변경, 상급단체 변경, 조직 통폐합, 매각, 합병 등 어떠한 이유에도 불구하고 그 효력을 가진다.

③ 삭제<2015.04.15.>

**제93조 【협약갱신】** 노동조합은 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 90일 전에 갱신요구안을 의료원에 제출하여야 한다. 요구가 없는 때 본 협약은 자동갱신된 것으로 간주한다.<개정 2016.12.12.>

**제94조 【준용】** 본 협약이 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 의료원 제 규정 및 통상관례에 따른다.

**제95조 【보충협약】** 의료원은 사회경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 법률의 개정 등으로 인하여 수정되어야 할 내용이 발생하여 노동조합이 요청할 경우 본 협약의 유효기간 중이라도 연 1회에 한하여 보충협약 체결을 위한 교섭에 응해야 한다.

**제96조 【협약의 보관】** 본 협약을 4부 작성하여 노·사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

**제97조 【노동인권 보장】** 의료원은 조합원의 인권 및 개인정보가 보호될 수 있도록 성실히 노력한다.

2023년 4월 14일

전국공공운수노동조합 위원장

현정희



경상북도포항의료원 원장

함인석



<불임1>

## 진료비 감면내역

### ■ 감면대상자

#### ◆ 직원 및 가족

- 본인 - 이사, 감사 및 직원
- 가족 - 배우자, 본인의 직계 존·비속, 배우자 부모
- ◆ 공익근무요원(본원에 복무중인 자)
- ◆ 용역, 파견 등 간접고용 비정규직 노동자(노인병원 간병인 포함)

### ■ 감면범위

#### ◆ 진료비

- 직원 및 가족 / 공익근무요원
  - ▷ 진찰료, 응급의료관리료 본인부담금 전액 감면
  - ▷ 외래진료
    - 재료대(일반 · 주사약품비, 수술 및 처치용 재료 : 이하 같음)등을 제외한 기타 진료비 본인부담금의 40% 감면. 단, 보철료(비급여)는 본인부담금 25% 감면
  - ▷ 입원진료
    - 본인부담금의 40% 감면
- 용역, 파견등 간접고용 비정규직 노동자(노인병원 간병인 포함)
  - ▷ 진찰료, 응급의료관리료 본인부담금 전액 감면
  - ▷ 재료대 등을 제외한 기타 진료비 본인부담금의 10% 감면

#### ◆ 종합 겸진비

- 소정 요금에서 대상자별 외래 진료비 본인부담금 감면률 적용 감면
- ◆ 구급차 사용료

- 진료비 감면대상자 소정요금의 50% 감면(편도 10km이내 거리까지만 적용하되 직원 및 가족은 편도 10km 범위 적용 제외)

#### ◆ 장례식장 시설 사용료

- 시설사용료 감면범위
  - ▷ 직원, 배우자 : 50%
  - ▷ 자녀, 직원본인 및 배우자의 직계존속 : 30%
  - ▷ 용역, 파견 등 간접고용 근로자(노인병원 간병인 포함) : 10%

### ■ 기타사항

- ◆ 진료비 감면대상자 전원에 대해 제증명 수수료는 감면 대상에서 제외하되, 예방접종 수수료는 대상자별 본인부담금 감면율 적용
- ◆ 타 법령이나 지침에 의거 의료비 지원혜택을 보고 있는 대상자는(의료급여, 산재, 자보, 공상 등) 감면 대상에서 제외(2중혜택 배제) 단, 중증등록자는 2중혜택 대상자에서 제외하고, 직원 및 가족이 2중혜택 대상자일 경우 상급병실 사용료는 감면 혜택 적용

## 2022년 별도 임금 협약서

- 노동조합과 사용자는 조합원 중 조리원에 대하여 적용되는 임금협약으로 <붙임1>의 『조리원 보수 지급기준』을 다음과 같이 정한다.
- 별도 임금협약의 효력은 본 임금협약의 효력과 동일한 효력을 가진다.
- 별도 임금협약의 유효기간은 당해 연도 임금협약 합의서와 동일하게 1년으로 하되, 그 외의 사항은 단체협약의 “부칙” 규정을 준용한다.

2023년 04월 14일

전국공공운수노동조합 위원장

현정희

경상북도포항의료원 원장

함인석

<불임1>

## 조리원 보수 지급기준

### □ 보수의 체계

1. 조리원 보수지급 기준에서 사용되는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.
  - ①“기본급”이라 함은 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 지급하는 급여
  - ②“제수당”이라 함은 본 기준 4호 내지 12호에 기준된 각종수당 및 법정수당
  - ③“평균임금”은 산정사유가 발생한 날 이전의 3개월간에 지급된 보수 총액을 3개월 간의 일수로 나눈 금액
  - ④“통상임금”은 매월 지급하는 기본급, 기술수당, 조장수당, 복지비, 위험수당, 물가 수당의 합계 지급액
2. 기본급 : 조리원의 기본급은 <별표1>과 같다.
3. 호봉획정 :
  - ①조리원의 호봉획정은 최초 임용 시 초임호봉은 1호봉으로 한다.
  - ②본원에 최초입사일 기준으로 호봉을 확정한다.
  - ③호봉승급기간은 본원 일반직과 같이 1년으로 하고, 갑, 을, 병, 정으로 구분한다.
4. 기술수당 : 조리사 면허를 취득한 자에 대하여는 15,000원을 매월 지급
5. 조장수당 : 조장으로 임명된 자에 대하여 15,000원을 매월 지급
6. 명절휴가비 : 조리원에게 설 및 추석이 속하는 월에 각각 기본급의 60%를 지급
7. 시간외근무수당 등 : 시간외근무수당, 휴일근무수당, 야간근무수당, 연차수당 등은 법정기준에 의하여 지급
8. 위험수당 : 조리원에 대하여 위험수당 40,000원을 매월 지급
9. 물가수당 : 예산의 범위 안에서 매월 지급하는 임금이 최저임금에 미달되는 경우 고시금액과의 차액을 지급
10. 정액급식비 : 조리원에 대하여 정액급식비 140,000원을 매월 지급
11. 조정수당2 : 조리원에 <별표2>와 같이 조정수당2를 지급
12. 가족수당 : 의료원 보수규정 제28조의2(가족수당)을 지급

### □ 보수의 계산 및 지급방법

1. 산정기준 :
  - ①보수의 성질상 일할액 또는 시간당액으로 지급할 필요가 있는 경우에는 시간급을 기준으로 하며 기본급의 209분의 1로 한다.
  - ②시간외근무수당, 휴일근무수당, 야간근무수당, 연차수당 지급시 통상임금을 시간급으로 산정하여 지급하며 통상임금의 209분의 1로 한다.
2. 신분변경시의 보수 : 신규채용 및 퇴직 시 보수는 발생일로부터 일할 계산한다.

<별표1>

## 조리원 기본급표

(월지급액, 단위: 원)

구 분	인상 기본급	비 고
1호봉	1,781,920	
2호봉	1,793,540	
3호봉	1,805,990	
4호봉	1,819,220	
5호봉	1,832,820	
6호봉	1,845,920	
7호봉	1,858,450	
8호봉	1,870,660	
9호봉	1,882,330	
10호봉	1,893,700	
11호봉	1,904,620	
12호봉	1,915,360	
13호봉	1,925,820	
14호봉	1,936,000	
15호봉	1,945,730	
16호봉	1,954,970	
17호봉	1,963,910	
18호봉	1,972,630	
19호봉	1,981,220	
20호봉	1,989,210	
21호봉	1,996,850	
22호봉	2,004,270	
23호봉	2,011,320	
24호봉	2,017,980	
25호봉	2,024,480	
26호봉	2,030,520	
27호봉	2,035,540	
28호봉	2,040,540	
29호봉	2,045,340	
30호봉	2,049,930	
31호봉	2,054,420	
32호봉	2,054,420	

<별표2>

## 조정수당2 지급방법

지급시기	등 급	지 급 률	지급기준
12월 급여일	A등급		기본급의 150%
	B등급	당해 연도(또는 익년도) 운영평가등급	기본급의 110%
	C등급	(전년도 실적에 대한 당해 연도 평가임)	기본급의 70%
	D등급		기본급의 30%

\* 12월 지급되는 조정수당 지급방법

- 감봉 이상의 징계처분 또는 직위해제 처분을 받은 임직원이 처분기간 중 받게 되는 때에는 10퍼센트를 감하여 지급
- 당해 연도 내 평가결과 미발표 시 평가결과 발표 후 차기 급여일에 지급

