

2019년 인천광역시의료원지부 산별현장교섭 잠정합의서

인천광역시의료원과 전국보건의료산업노동조합 인천광역시의료원지부는 2019년 산별 현장교섭을 아래와 같이 합의 한다.

- 아 래 -

[9급 폐지]

- ① 2019년 12월 31일부로 9급을 폐지한다.
- ② 9급 폐지에 따라 현행 9급에 해당하는 직원의 호봉확정은 <별첨 1. 9급 폐지에 따른 8급 전환대상 호봉 재확정 원칙> 을 준용하여 <별표 1> 과 같은 방식으로 2020년 03월 01일부로 적용한다.

제18조 [인사위원회 및 인사원칙]

- ① 인사위원회 위원은 7인으로 하고, 위원장과 노·사 각각 2명과, 외부인사 2명으로 구성한다. 외부인사는 노사 양측에서 각각 1명씩 추천한 외부인사로 구성한다. 단, 찬반동수일 경우 위원장이 결정한다.

제18-1조 [징계위원회 구성]

- ① 의료원은 직원의 징계에 한하여 합리적인 심의를 위해 위원장을 포함한 7인 이내의 징계위원을 구성하되 행정부원장과 노·사 각각 3명으로 구성한다.

제19조 [정기승급 및 경력]

- ② 본원 동일직종에서 임시직(기간제)으로 근무한 경력은 100% 인정한다.

제19-1조 [승진 시 호봉 재확정] ① 의료원에서 적용하고 있는 승진 시 호봉재확정을 1호봉~2호봉 감산으로 한다.

- ② 의료원은 위 ①항에 따라 승진 시 호봉 확정표 <별표 3>을 <별표 4>와 같이 변경한다.

제21조 [근속승진] ① 의료원은 직원이 해당 직급에서 다음 각 호의 기간에 경과하면 근속 직급 승진하며, 매년 12월에 인사위원회를 개최하여 다음해 1월 1일에 시행한다.

가. 8급 → 7급 승진소요기간 : 7년

나. 7급 → 6급 승진소요기간 : 11년

- ② 의료원은 근속 직급 승진을 시행함에 있어, 매년 정원내 직원 수의 2%에 해당하는 수(소수점 이하가 있는 경우에는 사사오입하여 가산한다.)의 대상 직원중 인사위원회에서 심의하여 근속 승진 시킨다. (예시 : 정원 500명 × 2% = 10명)

- ③ 근속 직급 승진으로 인한 TO는 확보된 것으로 본다.

④ 위 ①항의 시행 시기는 2021년 1월 1일부터 적용한다.

제28조 [직원 계약제 운영]

③ 의료원은 인력 수급, 업무의 특수성으로 촉탁직으로 채용이 불가피 할 경우 촉탁직으로 채용 할 수 있다. 단 촉탁직으로 채용할 때 마다(계약연장포함) 조합과 합의하여 시행한다.

제40조 [근로시간]

① 의료원은 1일 8시간, 주 40시간(주 최장 52시간)의 근로기준법을 준수한다.
단, 불가피하게 1일 8시간 초과근무시 발생하는 시간외근로에 대한 수당은 반드시 지급하여야 한다.

제44조 [연차 유급휴가]

① 의료원은 1년간 8할 이상 출근한 노동자에 대하여 15일의 유급휴가를 준다.
- 의료원은 재직 1년 미만인 직원에 대하여 1개월간 개근시 1일의 유급휴가를 자유로이 사용할 수 있도록 부여한다. 단, 유급휴가를 사용한 경우에는 최초 발생한 유급휴가일수에서 이를 공제하지 아니한다.
- 의료원은 연차휴가를 위한 소정일수 계산시 육아휴직은 근로한 것으로 본다.

제46조 [산전, 산후 유급 휴가]

② 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우 노동자가 청구하면 유급휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 노동자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날로부터 5일까지
2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

제48조 [특별휴가] 의료원은 조합원이 다음 각 호에 해당할 시 유급휴가를 준다.

구 분	변경(전)		변경(안)	
	대 상	일수	대 상	일수
결 혼	본인	5	본인	5
	자녀	1	자녀	1
	본인 및 배우자의	1	본인 및 배우자의	1

	형제자매		형제자매	
회갑 및 칠순	본인 및 배우자의 직계존속	1	본인 및 배우자의 부모	1
출산	배우자(처)	3	배우자	10
사망	배우자	7	배우자	7
	본인 및 배우자의 직계존속	5	본인 및 배우자의 부모	5
	자녀	5	자녀와 그 자녀의 배우자	5
	본인 및 배우자의 형제자매	3	본인 및 배우자의 형제자매	3
	본인 및 배우자의 직계존속	5	본인 및 배우자의 조부모, 외조부모	3
	본인 및 배우자의 백숙부모	3	본인 및 배우자의 백숙부모	1
탈상	배우자	2	배우자	1
입양	본인	14	본인	20

제50조 [임금의 정의 및 구성] 임금은 노동력의 대가로 조합원에게 지급되는 일체의 금품을 말하며 그 구성은 다음과 같다.

① 통상임금 : 기본급, 의료업무수당, 기술수당, 위험수당, 정액급식비, 출납수당, 전산수당, 직급보조비, 정근수당가산금, 가족수당, 봉급조정수당, 직급대우수당, 직책급 업무추진비, 별정수당

제55조 [상여, 특별수당] ① 상여수당은 기본급의 175%를 6월, 12월 보수 지급일에 각각 87.5%씩 지급한다. 단, 지급일 현재 지급 당월을 포함하여 6개월 이상 계속 재직중인 자에게 지급하고, 동기간이 6개월 미만인 자에게는 월할 계산하여 지급한다. 이 경우 재직기간을 계산함에 있어 근무기간 15일 이상은 1개월로 계산하고 15일 미만은 계산하지 아니한다.

제59조 [연장·야간 수당] 의료원은 조합원에게 다음과 같이 연장·야간수당을 지급한다.

- ① 연장근로수당은 통상임금의 150%를 지급한다.
- ② 야간근로수당은 통상임금의 50/100을 지급한다.
- ③ 휴일근로수당은 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 150%
8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 200%를 지급한다.

제60-1조 [시간외 근무]

① (수술실) 긴급을 요하는 응급수술 등 수술업무 종사시간에 대하여 소정의 임금을 가산한다. 단, 수술업무 종사시간은 수술준비 시간부터 수술종료 후 정리시간까지로 한다.(또한, 수술실 퇴근 후 Call을 받은 후 근무 시 10,000원의 교통비를 추가 지급 한다.)

② (영상의학과) MRI 콜수당 : 응급 MRI촬영을 위하여 근무시간외에 출근하였을 경우 1회당 2시간의 시간외 수당을 지급한다.

③ (①항 ②항 외의 부서) 의료원의 요청에 의하여 콜을 받은 조합원에게 30분 단위로 산정하여 시간외 수당을 지급한다. (단, 백령병원은 현지 사정을 고려하여 현행보다 하향해서 지급하지 아니한다.)

제6-2장 직장 내 괴롭힘 예방

제73조 [직장 내 괴롭힘 행위의 금지]

① 직장 내 괴롭힘 행위란 누구든지 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 직원 및 직·간접 고용 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

② 직장 내 괴롭힘 행위는 사업장 내외를 불문하고 괴롭힘 행위가 발생할 수 있는 상태(사적공간, 온라인 등)에서 이루어진 모든 행위를 말한다.

③ 의료원은 직원 및 직·간접 고용 노동자에 대한 직장 내 괴롭힘 예방을 위해 각종 수단을 마련해야 한다. 각종 수단은 직장 내 괴롭힘 예방 교육, 직장 내 괴롭힘 진단 조사, 재발방지대책 수립 등을 포함한다.

제74조 (직장 내 괴롭힘 상담 및 조사)

① 의료원은 직장 내 괴롭힘 상담을 위한 괴롭힘 처리 상담원(이하 “상담원”), 괴롭힘 사건 조사위원회(이하 “조사위원회”) 및 직장 내 괴롭힘 심의위원회(이하 “심의위원회”)를 설치·운영한다. 단, 조사위원회와 심의위원회는 노사 동수로 구성한다.

② 세부적인 직장 내 괴롭힘 상담 및 조사 방법과 1항에 따른 상담원, 조사위원회, 심의위원회의 설치·운영방법에 대해서는 노사 합의를 통해 별도 규정을 마련한다. 단, 노사 합의를 통해 마련한 별도 규정은 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.

1. 직장 내 괴롭힘의 정의
2. 직장 내 괴롭힘 예방교육 및 실태조사
3. 직장 내 괴롭힘 처리 상담원, 조사기관, 심의위원회의 구성 및 운영
4. 직장 내 괴롭힘 처리 세부 절차
5. 직장 내 괴롭힘 재발방지대책
6. 직장 내 괴롭힘 사건 자료의 보관 및 제공

제75조 (직장 내 괴롭힘 예방 교육)

- ① 의료원은 의료원의 전 구성원을 대상으로 직장 내 괴롭힘에 대한 집체교육을 1년에 1회 이상 실시한다. 교육시간은 1회 1시간 이상으로 하며 근무한 것으로 인정한다.
- ② 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용은 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.
 - 1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의
 - 2. 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위 유형
 - 3. 직장 내 괴롭힘 상담절차
 - 4. 직장 내 괴롭힘 사건처리절차
 - 5. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치
 - 6. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치
 - 7. 그밖에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용
- ③ 의료원은 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 항시 게시하거나 직원들이 열람할 수 있도록 조치하여야 한다.
- ④ 의료원은 직장 내 괴롭힘 예방교육을 실시할 때에는 노동조합과 사전 합의하여 연간 교육 일정, 교육 강사 및 교육 주제 등을 정하여야 한다.

제76조 (직장 내 괴롭힘 실태 조사)

- ① 의료원은 직장 내 괴롭힘 실태 조사를 위한 설문조사를 연 1회 실시하여야 한다. 단, 설문조사 항목 작성·변경 등 세부사항은 노동조합과 합의해야 한다.
- ② 실태조사 결과는 노동조합과 공유하고 개선방안을 논의한다.

제77조(직장내 괴롭힘 피해자의 보호)

- ① 의료원은 직장 내 괴롭힘 피해자의 피해복구를 위한 상담 및 치료 지원, 유급휴가 부여, 피해자 요청에 따른 배치전환 등 보호 조치를 취해야 한다.
- ② 의료원은 1항에 따른 최초 조치 이후에도 지속적으로 피해자의 요청에 따른 보호 조치를 취해야 한다.

제78조(재발방지대책 등)

- ① 의료원은 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 사건과 관련한 재발방지대책을 수립·시행한다.
- ② 의료원은 직장 내 괴롭힘 행위가 발생하면, 제75조에 따른 정기교육 외 추가 직장 내 괴롭힘 예방교육, 제76조에 의한 정기조사 외 별도의 직장 내 괴롭힘 행위의 실태 또는 인식 조사, 행위자에 대한 재발방지 교육 등을 실시하여야 한다.

제79조(자료의 보관 및 제공)

- ① 의료원은 직장 내 괴롭힘 사건을 조사함에 있어 검토한 모든 서류 및 조사보고서는(약식조사보고서를 포함한다.) 해당 사건 피해자의 퇴직일로부터 3년간 보관한다.
- ② 의료원은 직장 내 괴롭힘 사건 피해자가 1항 자료를 요청할 시 요청일로부터 10일 내에 사본 혹은 전자파일 형태로 제공한다.

2020. 04. 16.

전국보건의료산업노동조합

위원장 나순자

인천·부천지역본부

대)본부장 원종

인천광역시의료원

의료원장 조승연

전국보건의료산업노동조합

인천광역시의료원

지부장 이주

9급 폐지에 따른 8급 전환대상 호봉 재확정 원칙

1. 2019년 12월 31일부로 9급을 폐지한다.
2. 9급 폐지에 따른 호봉 재확정 기준은 2019년 기본급표를 기준으로 임금 저하가 발생하지 않도록 <별표3>과 같이 한다. 또한 9급 폐지에 따른 호봉 재확정 대상자들의 경우 2020년 별도의 호봉 상승은 발생하지 않으며, 이들 대상자들에 대한 2021년부터의 호봉 상승월은 8급 전환 발생시점인 1. 1.로 일괄 조정한다.
3. 상기 2조에도 불구하고, 다음 각 호에 해당하는 대상자의 8급 호봉확정은 입사 시기 및 승급월을 고려하여 역전현상이 발생하지 않도록 아래와 같이 조정한다.
 - ① 현재 9급 4호봉 대상자는 2020년 1월에 8급 2호봉으로 전환한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 1월을 기준으로 한다.
 - ② 현재 9급 3호봉 대상자는 2020년 1월에 8급 1호봉으로 전환하고, 2020년 4월에 다시 한 호봉 상향(8급 2호봉)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 4월을 기준으로 한다.
 - ③ 현재 9급 2호봉 대상자는 2020년 1월에 8급 1호봉으로 전환하고 2020년 7월에 다시 한 호봉 상향(8급 2호봉)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 7월을 기준으로 한다.
 - ④ 현재 9급 1호봉 대상자는 2020년 1월에 8급 1호봉으로 전환하고 2020년 10월에 다시 한 호봉 상향(8급 2호봉)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 10월을 기준으로 한다.
 - ⑤ 현재 9급 7호봉 대상자는 2020년 1월, 8급 5호봉으로 전환하고, 2020년 7월 1호봉 상향(8급 6호봉)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 1월을 기준으로 한다.
 - ⑥ 현재 9급 13호봉 대상자는 2020년 1월, 8급 10호봉으로 전환하고, 2020년 7월로 1호봉 상향(8급 11호봉 적용)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 1월을 기준으로 한다.
 - ⑦ 현재 9급 19호봉 대상자는 2020년 1월, 8급 15호봉으로 전환하고, 2020년 7월로 1호봉 상향(8급 16호봉 적용)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 1월을 기준으로 한다.
 - ⑧ 현재 9급 24호봉 대상자는 2020년 1월, 8급 19호봉으로 전환하고, 2020년 7월로 1호봉 상향(8급 20호봉 적용)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 1월을 기준으로 한다.
 - ⑨ 현재 9급 27호봉 대상자는 2020년 1월, 8급 21호봉으로 전환하고, 2020년 7월로 1호봉 상향(8급 22호봉 적용)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 1월을 기준으로 한다.

⑩ 현재 9급 30호봉은 대상자는 2020년 1월, 8급 23호봉으로 전환하고, 2020년 7월로 1호봉 상향(8급 24호봉 적용)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 1월을 기준으로 한다.

4. 9급 폐지에 따른 호봉 재확정을 하여 호봉이 감소되더라도 정근수당 및 정근수당가산금 등 근속년수에 따라 비례하는 수당의 경우 기존 처우에서 저하시키지 않는다.

5. 2019년 기본급표를 적용하지 아니하는 남원의료원의 호봉 재확정 기준은 2017년 기본급표를 기준으로, 청주의료원 및 충주의료원의 경우는 2020년 기본급표 기준으로 적용하며, 기타의 방식은 상기 내용을 준용한다.

2019년 인천광역시의료원 산별현장교섭 부속요구 잠정합의서

인천광역시의료원과 전국보건의료산업노동조합 인천광역시의료원지부는 2019년 산별 현장교섭 부속요구(안)과 관련하여 아래와 같이 합의 한다.

- 아 래 -

1. 의료원은 정원내 비정규직을 정규직으로 2020년 03월 01일까지 다음과 같이 전환 완료한다. 전환대상은 계약직으로 재직한 기간이 1년이상인 직원은 2020년 03월 01일까지 전환 완료하며, 계약직으로 1년미만 재직한 직원은 계약 기간이 도래하는 시점에 인사위원회에서 심의하여 전환한다.
2. 의료원은 시설미화, 보안경비 임금체계를 <별표 2> 와 같이 한다. 또한, 1일 1식을 무상으로 제공한다.
3. 의료원은 상용직의 임금체계 개선을 전제로 2020년 산별현장교섭에서 논의하여 결정한다. 또한, 정액급식비를 일반직과 동일하게 적용하여 매월 130,000원 지급한다.
4. 의료원은 상용직의 2019년 임금인상과 관련하여 2분기 내에 보충교섭을 통하여 노·사 합의하여 시행한다.
5. 2019년 산별현장교섭 요구(안)인 가족수당 인상과 관련하여 2020년 인상하여 지급함을 전제로 2020년 산별현장교섭에서 논의한다.
6. 의료원은 정기인사승진을 2020년 03월 01일까지 인사위원회를 개최하여 인사승진을 실시한다.

2020. 04. 16.

전국보건의료산업노동조합

위원장 나순자

인천·부천지역본부

代)본부장 원종민

전국보건의료산업노동조합

인천광역시의료원

지부장 이주

인천광역시의료원

의료원장 조승연

<별 표 1>

2019년 9급폐지에 따른 8급전환 호봉확정안

구분	8급	9급	구분	획정호봉	획정후 기본급	호봉승급 기준
						월
1	1,592,400	1,347,500		(’20. 1.) 1	1,592,400	10월
				(’20. 10.) 2	1,614,300	
2	1,614,300	1,400,000		(’20. 1.) 1	1,592,400	7월
				(’20. 7.) 2	1,614,300	
3	1,650,800	1,469,100		(’20. 1.) 1	1,592,400	4월
				(’20. 4.) 2	1,614,300	
4	1,701,900	1,542,400		(’20. 1.) 2	1,614,300	1월
				3	1,650,800	
5	1,767,600	1,621,500		4	1,701,900	1월
				(’20. 1.) 5	1,767,600	
6	1,850,200	1,696,100		(’20. 7.) 6	1,850,200	1월
				6	1,850,200	
7	1,932,300	1,770,000		7	1,932,300	1월
				8	2,011,600	
8	2,011,600	1,841,800		9	2,087,400	1월
				10	2,160,400	
9	2,087,400	1,910,000		(’20. 1.) 10	2,160,400	1월
				(’20. 7.) 11	2,230,000	
10	2,160,400	1,976,400		11	2,230,000	1월
				12	2,299,200	
11	2,230,000	2,040,200		13	2,365,500	1월
				14	2,429,900	
12	2,299,200	2,104,500		15	2,491,400	1월
				(’20. 1.) 15	2,491,400	
13	2,365,500	2,167,200		(’20. 7.) 16	2,551,000	1월
				16	2,551,000	
14	2,429,900	2,228,000		17	2,609,200	1월
				18	2,663,300	
15	2,491,400	2,286,500		19	2,716,600	1월
				(’20. 1.) 19	2,716,600	
16	2,551,000	2,342,200		(’20. 7.) 20	2,767,500	1월
				20	2,767,500	
17	2,609,200	2,395,800		21	2,815,400	1월
				(’20. 1.) 21	2,815,400	
18	2,663,300	2,448,200		(’20. 7.) 22	2,861,400	1월
				22	2,861,400	
19	2,716,600	2,499,800		23	2,905,200	1월
				(’20. 1.) 23	2,905,200	
20	2,767,500	2,547,700		(’20. 7.) 24	2,947,300	1월
				24	2,947,300	
21	2,815,400	2,593,900		24	2,947,300	1월
				25	2,987,500	
22	2,861,400	2,638,200		26	3,023,800	1월
				27	3,055,000	
23	2,905,200	2,680,700		28	3,085,200	1월
				29	3,114,200	
24	2,947,300	2,720,400		30	3,142,400	1월
				31	3,170,100	
25	2,987,500	2,759,500		31	3,170,100	1월
				31	3,170,100	
26	3,023,800	2,795,700				
27	3,055,000	2,826,000				
28	3,085,200	2,855,800				
29	3,114,200	2,884,800				
30	3,142,400	2,912,500				
31	3,170,100	2,939,200				

<별표 2>

시설미화·보안경비 임금체계(안)

호봉	기본급	호봉간차액	위험수당	직급보조비	월 급여	명절휴가비	연봉
1호봉	1,710,310	0	40,000	45,000	1,795,310	800,000	22,343,720
2호봉	1,725,310	15,000	40,000	45,000	1,810,310	800,000	22,523,720
3호봉	1,740,310	15,000	40,000	45,000	1,825,310	800,000	22,703,720
4호봉	1,758,310	18,000	40,000	45,000	1,843,310	800,000	22,919,720
5호봉	1,776,310	18,000	40,000	45,000	1,861,310	800,000	23,135,720
6호봉	1,794,310	18,000	40,000	45,000	1,879,310	800,000	23,351,720
7호봉	1,814,310	20,000	40,000	45,000	1,899,310	800,000	23,591,720
8호봉	1,834,310	20,000	40,000	45,000	1,919,310	800,000	23,831,720
9호봉	1,854,310	20,000	40,000	45,000	1,939,310	800,000	24,071,720
10호봉	1,872,310	18,000	40,000	45,000	1,957,310	800,000	24,287,720
11호봉	1,890,310	18,000	40,000	45,000	1,975,310	800,000	24,503,720
12호봉	1,908,310	18,000	40,000	45,000	1,993,310	800,000	24,719,720
13호봉	1,923,310	15,000	40,000	45,000	2,008,310	800,000	24,899,720
14호봉	1,938,310	15,000	40,000	45,000	2,023,310	800,000	25,079,720
15호봉	1,953,310	15,000	40,000	45,000	2,038,310	800,000	25,259,720
16호봉	1,963,310	10,000	40,000	45,000	2,048,310	800,000	25,379,720
17호봉	1,973,310	10,000	40,000	45,000	2,058,310	800,000	25,499,720
18호봉	1,983,310	10,000	40,000	45,000	2,068,310	800,000	25,619,720

〈별 표 3〉

승진시 호봉 확정표

승진전 호봉	승진후 호봉	승진전 호봉	승진후 호봉	승진전 호봉	승진후 호봉
1	1	11	9	21	18
2	1	12	10	22	19
3	2	13	11	23	20
4	3	14	12	24	21
5	4	15	13	25	22
6	5	16	14	26	23
7	6	17	15	27	24
8	7	18	16	28	25
9	8	19	17	29	26
10	9	20	18	30	27

〈별 표 4〉

승진시 호봉 확정표

승진전 호봉	승진후 호봉	승진전 호봉	승진후 호봉	승진전 호봉	승진후 호봉
1	1	11	10	21	19
2	1	12	11	22	20
3	2	13	12	23	21
4	3	14	13	24	22
5	4	15	14	25	23
6	5	16	15	26	24
7	6	17	16	27	25
8	7	18	17	28	26
9	8	19	18	29	27
10	9	20	19	30	28
				31	29
				32	30