

# 경기도의료원 단체협약

경기도 6개 지방의료원 단체협약을 통합하여 경기도의료원 단체협약을 체결함

2024. 1. 1.

전국보건의료산업노동조합 경기지역본부  
경기도의료원 6개 병원 지부

# 경기도의료원 단체협약서

## - 전 문 -

민주노총전국보건의료산업노동조합(이하 “노조”라 한다)과 경기도의료원(이하 “의료원”이라 하며, 수원, 의정부, 파주, 이천, 안성, 포천 병원 포함)은 헌법과 노동관계법의 기본 정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지, 개선함으로써 노조원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위를 향상하고 나아가 국민건강 향상을 위한 의료원의 민주적, 자율적 발전을 기하고자 이 협약을 체결하며 상호 성실히 준수, 이행할 것을 다짐한다.

## 제 1 장 총 칙

**제1조 (유일교섭단체)** 의료원은 노조가 전 근로자의 권익을 대표하여 임금, 노동조건 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정하고 다른 어떤 노동단체도 인정하지 아니한다. 단, 교섭권을 상급단체에 위임할 때에는 그러하지 아니한다. 다만, 노동조합및노동관계조정법 제29조에 의한 교섭절차를 준수한다. (2012.12.29)

**제2조 (협약의 우선)** 본 협약에 관한 기준은 근로기준법, 의료원의 취업규칙 및 사규, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며 그 중 협약기준에 미달하거나 상반되는 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약기준에 따른다.

**제3조 (기준권리 저하금지)** 의료원은 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락됨을 이유로 기타 여하한 명목으로도 노조가 기준에 확보하였거나 일상적 관행으로 실시해 온 조합 활동 권리 및 기존의 근로조건을 저하시킬 수 없다.

**제4조 (협약의 준수의무)** 조합과 의료원은 이 협약에 의해 발생하는 모든 사항에 관하여 정확히 기록 작성하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 가진다.

**제5조 (협약 불이행의 책임)** 의료원과 노동조합은 단체협약 불이행으로 인해 발생하는 모든 책임은 불이행 당사자가 책임진다.

**제6조 (의료원은 분할, 합병, 양도 시 노조인정)** ① 의료원은 분할, 합병하거나 의료원의 전부 또는 일부를 타인에게 양도하고자 할 때에는 의료원은 60일 전에 조합에게 통보하여야 하며 조합원의 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합의 승계를 단체협약 유효기간 범위 내에서 인정한다.

② 일방적인 병원기능 및 구조변경 금지 : 병원시설 임대 허용, 비전속의 병원 내 상주 진료, 요양병동 운영 등 병원의 기능 및 구조 변경 시 반드시 노사합의 후 시행한다.

## 제 2 장 조 합 활 동

**제7조 (조합 활동의 보장)** 의료원은 조합원의 자유로운 조합 활동을 보장하고, 어떠한 이유로도 조합 운영에 개입하여서는 아니 되며, 조합 활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.

- 제8조 (정치활동 및 정당가입 보장)** ① 의료원은 정치활동 및 정당가입 활동을 보장한다.  
 ② 의료원은 정치활동 및 정당가입 활동을 이유로 조합원을 징계하거나 불이익을 주지 않는다.  
 ③ 법률의 규정에 의해 국가공휴일로 지정되지 않은 재·보궐선거의 경우도 해당선거구에 거주하는 투표권이 있는 조합원에게는 선거 당일 필요한 투표 시간을 보장한다.  
 ④ 의료원은 공식선거에 출마한 조합원의 근무시간 조정, 휴가 등에 적극 협조하여야 한다.

**제9조 (조합의 침해에 대한 제재)** 비조합원은 다음 각 호에 해당하는 행위를 하여서는 안 된다.

- ① 부당노동행위 및 조합 또는 조합원에게 불이익한 행위.
- ② 조합업무를 방해하거나 위해한 행위.
- ③ 조합원의 조합 활동에 대해 상급자의 직위를 이용하여 직접, 간접적으로 방해하는 행위.
- ④ 직장 내에서 조합원에게 폭행을 행하는 행위.

**제10조 (근무시간 중의 조합 활동)** ① 의료원은 조합간부와 조합원이 조합 규약에 따른 각종 회의, 행사 또는 교육, 상급단체 또는 외부 관련단체가 주관하는 회의, 교육 등에 참여하고자 할 때는 이를 유급으로 인정한다.

- ② 의료원은 비전임 조합간부 전원에 대하여 조합의 요청에 따라 근무시간 중이라도 조합 활동과 관련된 시간을 유급으로 인정한다.
- ③ 의료원은 조합간부 및 조합원이 조합 활동으로 근무하지 못한 시간에 대하여는 근무한 것으로 인정하며 의료원은 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.
- ④ 의료원은 비전임 조합간부 전원에 대하여 조합의 요청에 따라 공개신청 수락을 최우선으로 한다.
- ⑤ 기타 조합이 근무 시간 내에 조합 활동을 하고자 할 때에는 업무에 지장이 없도록 하고 사전에 직속상관에게 구두로 보고한다.

**제11조 (조합전임자)** ① 의료원은 6개(수원·의정부·파주·이천·안성·포천)병원의 현 조합원 중에서 각 병원 당 1명의 노동조합 전임자를 인정하며, 조합은 노동조합 업무에 전임할 자를 지명하여 의료원에 통보한다.

- ② 의료원은 위 1항에 규정된 전임자 유고시 조합이 지명하는 직무대행에 대해 직무대행 기간 중 전임함을 인정한다.(2010.12.31 임·단협 합의)

**제12조 (전임자 처우)** ① 의료원은 조합전임자의 전임기간을 근무한 것으로 인정하여 근속년수에 포함한다.

- ② 의료원은 조합전임자의 조합 활동에 대하여 어떠한 이유로도 간섭할 수 없으며, 조합전임자의 근태 관리는 조합에서 한다.
- ③ 의료원은 조합전임자의 전임해제와 동시에 즉시 원직에 복귀시켜야 하며, 원직이 소멸되었을 경우 본인의 의사를 존중하여 동등한 직 또는 그 이상의 직에 복귀시킨다.
- ④ 의료원은 조합전임자 취임으로 인한 해당 부서의 결원을 즉시 보충한다.
- ⑤ 기타 전임자 처우와 관련하여 단체협약으로 정하지 않은 사항은 노사합의로 마련한다.(2010.12.31 임·단협 합의)

**제12조의 1 (유급근로시간 면제)** ① 의료원은 6개병원 통합(단일사업) 년 간 10,000시간을 인정한다.(2011.06.30. 경기도의료원 6개병원 합의서)

- ② 유급근로면제 시간은 조합전임자 또는 조합에서 지명하는 자가 사용한다.(2011.06.30. 경기도의료원 6개병원 합의서)

③ 위 ①항과 ②항의 유급근로시간면제 사용자의 임금에 관한 대우는 다음과 같다.

가. 임금은 평균임금으로 지급한다.

나. 근무하던 부서 직원들의 평균 시간외근무시간과 야간근무일수 또는 당직일수, 대기근무일수, 호출근무일수 만큼 매월 근무 한 것으로 간주하고 이를 수당으로 산출하여 평균임금에 합산한다.

- ④ 의료원은 유급근로면제시간에 대해 노동조합의 자유로운 사용을 보장하고 부당한 개입과 간섭을 하지 않는다.

- ⑤ 의료원은 유급근로면제시간 사용자에게 복리후생, 임금, 근로조건, 인사, 승급 승진 등 각종 처우에 있어 다른 직원과 동일하게 보장하며, 어떠한 불이익 처우도 하지 않는다.
- ⑥ 의료원은 유급근로시간면제제도 실시를 이유로 전임자가 아닌 자와 유급근로면제시간 사용자가 아닌 자의 노조활동을 기존의 관행 및 단체협약에서 정한 기준 이하로 저하 시킬 수 없다.(2010.12.31 임·단협 합의)

**제13조 (지방의료원 소속 조합원의 본조 파견근무 시 임금지원)** ① 경기도 6개 의료원은 지방의료원 소속 조합원이 조합의 중앙, 지역본부 등에 파견근무를 할 경우 이를 인정한다. (현재 경기도 6개 병원 중 1인)(개정 2016.11.28. 임·단협 합의)

② 전임자는 전임해제와 동시에 원직에 즉시 복귀시키되 원직이 소멸되었을 시는 본인의 의사를 존중하여 동급 직에 복귀시키며 임금인상을 비롯하여 일체의 경우에 있어서 불이익한 처우를 하지 않는다.

③ 파견근무자는 무급휴직으로 하고 계속 근로로 인정하며, 휴직 기간을 1년으로 하되 노사 쌍방의 이의가 없을 경우 연장 된 것으로 하며, 파견근무 중 4대 보험 및 퇴직금과 관련 의료원 측에서는 본인 부담금을 포함한 일체를 책임지며, 파견근무자가 원직 복직을 요청 시에 즉시 원직에 복귀시키며, 일체의 경우에 있어서 불이익을 주지 않는다.

④ 상급단체 파견 근무자의 복지포인트는 경기도의료원 조합원과 동일하게 지급하며, 추가적으로 발생하는 복지 등에 대해서는 경기도의료원 조합원과 동일하게 적용한다.( 신설, 2022.11.02. 임·단협 합의)

**제14조 (조합비등 일괄 공제)** 의료원은 조합비를 임금지급 시 일괄 공제하여 공제명세서와 함께 인도한다. 단, 조합은 신규조합원 및 조합탈퇴자의 변동 사항을 임금지급일 4일전까지 통보해야 한다.

**제15조 (시설편의 제공)** ① 의료원은 조합운영 및 활동에 필요한 조합사무실, 전화, 팩스 등을 제공하고 의료원에 사전 통보, 협의하여 방송기구를 사용할 수 있다.

② 의료원은 조합의 각종회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 제공한다.

③ 의료원은 조합 활동과 관련된 타 조합이나 상급단체 및 외부인의 조합사무실 출입에 대하여 관여하지 아니한다.

**제16조 (홍보활동 보장)** ① 의료원은 조합의 자유로운 사내 홍보활동을 보장한다.

② 의료원은 식당, 로비 등 조합이 지정하는 장소에 현수막 및 대자보 부착, 인쇄물 배포 등을 자유로이 행할 수 있도록 보장한다.

③ 의료원은 조합이 필요로 할 때 노사협의 하에 사내방송과 통신망이용을 보장한다.

**제17조 (이사회 노조대표 참석)** ① 의료원은 이사회 개최 시 사전에 조합대표에게 안건을 통지하며 사후 결과 등을 통지한다.

② 이사회 소집 시 조합에 사전 통보(자료제출)하고, 조합대표 1인이 참여하여 필요시 의견을 개진 할 수 있다.

③ 이사 1인에 대하여는 조합의 추천을 받아 선임토록 노력한다.

**제18조 (조합원의 자격과 가입)** 조합 가입대상 범위는 조합규약에 따른다.

① 조합가입 대상 모든 직원은 입사와 동시에 본 노동조합의 조합원이 된다.(중앙2008.11)

② 의료원은 해고의 효력을 다투고 있는 자를 조합원이 아닌 자로 해석할 수 없으며, 의료원내 출입과 활동을 제한할 수 없다.

**제19조 (열람편의 및 자료제공)** ① 의료원은 조합원이 자유로이 열람 할 수 있는 장소에 정관, 취업규칙을 공개 비치하여야 한다.

② 의료원은 조합의 요청이 있을 시 임금, 노동조건, 재무제표, 조합원에 관한 사항, 산업안전에 관한 사항, 조합업무에 필요한 자료의 열람과 제공에 최대한 협조한다. 단, 의료원

이 기밀로 분류한 사항에 대하여는 보안을 유지하여야 한다.

**제20조 (조합원 교육시간)** ① 의료원은 년3일 이내의 조합원 교육을 보장하고, 각 조합은 사전에 의료원과 협의하여 업무에 지장이 없도록 분할 사용한다. 단, 이천의 경우 년 4일을 적용한다.

② (삭 제 2014.04.16)

③ 의료원은 신입직원 교육 시 조합 간부의 노동조합 소개시간을 2시간 부여한다.

**제21조 (상호통지)** 의료원과 조합은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 이를 조속히 상호문서로 통지 하여야 한다.

① 의료원이 통지할 사항

1. 정관의 변경과 취업규칙 및 제 규정의 개폐
2. 의료원 임원의 임면과 보직 변경
3. 직원의 채용, 승진, 이동, 퇴직 등 인사 및 상벌관련 계획과 그 결과
4. 의료원의 조직 및 직제 개편 등의 계획과 그 결과
5. 이사회 개최 시 일시, 안건 등에 대한 사전통보 및 결과 통보

② 조합이 통지할 사항

1. 규약의 변경
2. 조합임원 및 전임자의 보직 임면에 관한 사항
3. 조합원 제명 등 조합원의 변동사항

## 제 3 장 사회적 책무와 경영참여

**제22조의1. (환자 및 국민의 건강권 보장)**

의료원과 조합은 국민건강과 생명을 담당하는 의료기관에 종사하는 자로서 환자권익확보와 국민을 위한 의료서비스를 제공하기 위해 다음 각 호의 사항을 실천한다.

① 환자의 인격적인 대우와 편의를 위해 시설과 공간에 대한 배려를 한다.

1. 환자의 사생활을 존중할 수 있는 스크린 등의 시설을 보완·설치한다.
2. 의료법상 규정된 시설기준을 준수한다.
3. 위생적인 환경 및 부대조건을 개선한다.

② 환자의 알 권리를 보장하기 위해 질병, 치료, 입원 생활에 있어서 충분한 설명 및 교육이 수행되어야 한다.

1. 의료원은 환자가 요청할 경우에는 진료비 내역을 성실히 공개하여야 하고 진료비 내역을 공개한다는 사실을 환자보호자들에게 충분히 홍보한다.
2. 환자의 요구가 있을 시 제반 진료결과를 제공한다.
3. 의료법상의 규정인력을 준수하도록 노력한다.
4. 집단적인 환자 교육 프로그램 개발 및 실시
5. 병원노동자의 보수교육시간 및 내용 보장

**제23조 (의료민주화 실천위원회 구성)** ① 의료원과 조합은 국민건강과 생명을 담당하는 의료기관에 종사 하는 자로서 전 국민을 위한 의료 실현되도록 상호노력하며, 이를 위해 노동자동수의 의료서비스 개선위원회를 둔다.

② 의료서비스 개선위원회의 운영과 관련된 사항은 의료서비스 개선위원회에서 결정한다.

**제24조 (공공의료의 역할강화)** ① 의료원은 지방의료원의 설립취지에 맞게 지역주민의 건강을 위한 다음의 활동을 조합과 협의하여 적극적으로 실천한다.(개정 2016.11.28. 임·단협 합의)

1. 사회봉사활동, 의료강좌 등 지역주민의 보건향상을 위한 활동의 정기적인 운영 및 확충.
2. 노동조합의 사회봉사활동 등 지역주민의 보건향상을 위한 활동에 대한 지원

- ② 의료원은 의료원의 공공성의 강화를 위해서 진료권내의 보건소, 보건지소, 보건의료원등 공공의료기관과 연계할 수 있는 사업을 추진하도록 적극 노력한다.
- ③ 의료원은 지역주민, 소외계층( 독거노인, 외국인 노동자, 행려환자 등 )을 위한 무료검진 및 진료를 확대 실시한다. 단, 무료검진 횟수, 대상, 지역, 물품 및 인력지원 등의 방법은 노사가 협의하여 마련한다.
- ④ 빈곤층 실업자 생계형 채납자 등 의료사각지대에 있는 사회적 약자에 대한 진료비 감면 혜택확대 등 의료보장책을 강구하고 건강보험이 적용되는 다인병실의 비율을 80%이상 확보토록 최선을 다한다.(2009. 12. 30 임.단협합의)
- ⑤ 의료원은 당기순이익의 10%를 공공의료사업에 사용한다. 단, 현재 시행하는 공공의료사업과 예산을 축소하지 않고 사업 확대와 예산증액 하도록 한다.
- ⑥ 의료원은 산하 6개 병원 건물 신,증축 추진시 도와 긴밀히 협의하여 추진될 수 있도록 적극 노력하며 시설 개.보수 등을 통해 쾌적한 의료환경 개선을 위해 상호 협력한다.(2007. 8. 21 노사합의)
- ⑦ 의료원은 우수의료진 확보와 함께 의료장비 현대화를 통해 양질의 의료서비스를 강화함으로써 지역거점 병원으로 역할을 할 수 있도록 최선을 다한다. (2007. 8. 21 노사합의)
- ⑧ 의료원은 특성에 맞게 다음 사업을 위하여 예산을 배정토록 노력한다
  - 1. 입원환자를 위한 무료간병인 배치
  - 2. 일상적으로 보호자가 필요한 치매환자 중증장애인 등을 부양하고 있는 저소득 주민의 경제활동 지원을 위한 낮 병동 등 무료보소시설운영
- ⑨ 위 ⑧의 사업을 위한 예산확보를 위하여 노사공동으로 노력한다(2009. 12. 30 임.단협합의)
- ⑩공공의료사업시행에 있어 그 내용에 대하여는 의료원별 노사합의로 시행한다.
- ⑪의료보호환자식대 개인부담금을 정부가 지원토록 노사가 공동으로 노력한다.
- ⑫공공의료발전계획위원회의 공익위원 1인에 대하여 조합 추천권을 보장한다.
- ⑬의료원 연합회의 경영평가내용에 있어 공공성의 반영 비율을 50%이상 되도록 한다.
- ⑭원장추천위원회에 조합 측 위원 1인이 선임되도록 노력한다.

**제25조 (경영의 공개)** 의료원은 경영의 공개를 원칙으로 하며 다음 각 호의 자료를 조합에 정기적으로 제공한다.

- ① 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
- ② 분기별 진료계획과 실적에 관한 사항
- ③ 인력계획에 관한 사항
- ④ 의료원의 경제적, 재정적 상황
- ⑤ 경영의 투명성확보

의료원은 노사협의회를 통하여 의료원의 투명한 경영을 위하여 입찰에 관한사항 용역 및 외주 선정에 관한 사항, 장례식장 운영심의의 사항에 대하여 협의한다.

**제26조 (환경오염물질의 배기, 방류, 폐기 금)** 의료원은 모든 국민이 쾌적한 환경에서 생활할 기본 권리를 보장하기 위하여 환경오염 물질을 불법적으로 배기, 방류, 폐기하지 않는다.

**제27조 (의료 복지시설 확충)** ① 의료원은 쾌적한 병실 환경을 위해 병실 적정면적과 시설을 확보하도록 한다.

- ② 의료원은 환자 식사 질 개선을 위해 구체적으로 노력한다.
- ③ 의료원은 장애인 복지차원에서 장애인 보호시설을 확충한다.
- ④ 의료원은 국가유공자 및 민주화운동 유공자와 극빈층환자(소년소녀가장, 무의탁노인, 생활보호 대상자 등)의 진료비 감면에 노력한다.
- ⑤ 의료원은 환자보호자 편의를 위해 보호자 휴게실을 확충하도록 한다.
- ⑥ 의료원은 환자보호자 1인에 대해서는 무료주차 실시한다.
- ⑦의료원은 춘지 안 받기, 부당 리베이트 및 랜딩비 근절, 영안실 비리척결에 앞장선다. 그리고 장례식장 직영일 경우 관련 자료를 공개한다.
- ⑧ 의료원은 의료서비스 강화 차원에서 환자 불편신고소를 운영한다.
- ⑨ 조합과 사용자는 의료산업 발전과 의료공공성 강화를 위한 노사·정 특별위원회를 구성,

운영하기로 한다. 이를 위해 정부의 참여를 요청한다. 동 위원회에서는 건강보험제도개선, 의료기관 공공성 강화, 보건의료예산 확대 등 의료공공성 강화 방안을 논의한다.

**제28조 (의약품 구매관리개선)** ① 성분별 단가 경쟁 입찰을 명문화한다.

② 식당, 부식비, 의료 재료비등에 확대 적용한다.

③ 병원은 약품 처방전의 성분명과 의약품 구입 시 공개 입찰을 실시하며 의약품 심의위원회를 구성하고 노동조합 대표를 참석 시킨다.

**제29조 (공공의료심의위원회)** 의료원은 공공의료심의위원회를 구성 운영하되 각 의료원장이 동 위원회 위원 위촉 시 노동조합이 추천한 사람이 위촉될 수 있도록 최대한 노력한다.

**제30조 (사회적 일자리 창출과 인력확보)** 의료원 6개병원 노사는 지역주민의 의료서비스 질을 향상하고 취약계층 일자리 창출과 보호자 없는 병실운영을 위하여 간병인 고용을 위한 예산 확보를 위하여 공동으로 노력한다(2009. 12. 30 임,단협합의)

**제31조 (건강보험 보장성 확대와 의료안전망 구축)** 의료원 6개병원 노사는 적정진료료의 구조개편을 통해 획기적 건강보장성 확대와 전면적 의료제도 개혁을 위해 보건복지부 등 단체들에게 획기적 건강보장성 확대를 위한 연석회의 구성을 제안 참여토록 노력한다.(2009. 12. 30 임.단협합의)

**제32조 (의료기관 평가제도 개선)** 의료원 6개병원 노사는 의료기관 평가제도의 중복을 방지하고 올바른 평가제도가 도입될 수 있도록 노사공동으로 노력한다.(2009. 12. 30 임.단협합의)

## 제 4 장 인 사

**제33조 (인사의 원칙)** ① 의료원은 합리적이고 공정한 인사제도를 확립, 운영함으로써 조합원의 채용, 승진, 전보, 상벌 등의 전반에 객관성과 공정성이 보장되도록 한다.

② 의료원은 조합원에 대한 부당 인사에 대해서는 조합의 시정요구가 있을 경우 조합의 의견을 최대한 존중하여 처리한다.

③ 의료원은 조합원의 전공, 경력, 적성 및 의사를 최대한 고려하여 적재적소에 배치해야 한다.

④ 조합원은 정당한 조합 활동을 이유로 인사에서 차별되지 아니한다.

⑤ 의료원은 조합간부 및 조합원에 대하여 부당 인사조치 및 불이익을 주는 행위를 할 수 없다.

⑥ 의료원은 인사결정에 이의가 있을 때 조합과 해당 조합원은 인사결정 통보를 받은 날로부터 14일 이내에 이의를 제기할 수 있으며, 이의가 제기되면 의료원은 인사위원회를 열어 7일 이내에 재심의 해야 하며 3일 이내에 결정 사항을 서면으로 통보하여야 한다. 단, 재심 결정 시까지 그 인사결정의 효력은 정지된다.

⑦ 조합원의 인사이동시 조합임원, 간부, 및 대의원은 노동조합과 사전 합의 하고, 평 조합원은 배치전환원칙을 노사합의로 마련한다.

**제34조 (공정한 인사승진제도 확립)** ① 의료원은 조합원에 대한 인사발령 및 근무배치변동이 있을 때 사전에 당사자에게 통보하여야 한다.

② 직원의 승진 임용은 능력의 실증에 의함을 원칙으로 한다.

③ 고과문항 개편 시 사전에 노사협의회 결정에 따르고 승진결정 구성요소비율 중 교육 및 근속 년 수에 관한 평점을 높인다.

④ 상급자에 대한 하급자의 평가를 승진 시 반영한다.(상향 평가제 실시)

⑤ 의료원은 모든 인사의 공정성과 객관성을 보장한다.

⑥ 인사고과 결과는 본인의 요구 시 본인에게 공개한다.

⑦ 의료원은 상향평가제 등 인사평가제도를 개선하되, 구체적인 시행방법은 경기도의료원 노사협의회에서 논의한다.

- ⑧ 승진 결정요소의 합리화, 상향평가제 도입에 대하여는 현행을 유지하되 조속한 시일 내에 구체적인 내용을 정하여 시행한다.
- ⑨ 전 직원의 채용 및 계약 시 반드시 인사위원회의 심의를 거쳐 결정한다.(단, 의사제외)
- ⑩ 의료원은 과장급이상 간부직을 채용할 필요가 있을 때 채용여부에 대해 사전에 노조와 협의하여야 한다.(개정 2016.1.5.)
- ⑪ 의료원은 제 규정에 준한 승진 소요 년 수가 되면 형평의 원칙에 의해 인사위원회에서 결정하여 승진시킨다.
- ⑫ 승진 및 초임호봉, 승급  
의료원사규 및 보수규정에 따른다.
- ⑬ 승진소요년수  
직원의 승진에 필요한 소요 년 수는 동일직종에 임용 된 이후, 다음 각 호의 기간을 근무하여야 한다.
1. 3급 : 4급 직급 경력이 3년 이상
  2. 4급 : 5급 직급 경력이 3년 이상
  3. 5급 : 6급 직급 경력이 3년 이상
  4. 6급 : 7급 직급 경력이 2년 이상
  5. 7급 : 8급 직급 경력이 1년 6월 이상
  6. 8급 : 9급 직급 경력이 1년 6월 이상
- ⑭ 정기 승진. 승급
1. 의료원은 매년 1월 1일과 7월 1일부로 승진 및 승급 대상자에게 정기 승급 및 승진을 실시한다
  2. 의료원은 매년 1월 1일, 4월 1일, 7월 1일, 10월 1일부터 승급 대상자에게 1호봉씩 정기 승급시킨다. 호봉조정은 분기별로 한다.
  3. 직원의 승진 승급에서 경합이 있을 시 의료원은 근속년수 많은 자에게 우선권을 부여해야 한다.
  4. 직원의 승진 승급은 모든 직원에게 차별 없이 공정하게 적용되어야 하며, 군복무기간은 경력으로 인정한다.
- ⑮ 특별 승진. 승급
1. 원장은 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 승진 또는 특별승급을 시킬 수 있다.
    - (1) 병원 발전에 현저한 공헌이 있는 자 또는 병원에 다대한 이익을 주었다고 인정되는 자
    - (2) 직원이 업무 수행 중 순직한 경우에는 특별 승진 또는 승급을 추서할 수 있다.
    - (3) 개원 기념일에는 객관적인 평가에 의하여 선발된 모범 직원에게 특별 승진 및 승급을 실시한다.
  2. 특별승진은 1회에 1직급을, 특별승급은 1회에 1호봉을 초과할 수 없다.
  3. 징계처분, 휴직, 직위해제 기간 중에 있는 직원은 승진, 승급할 수 없다.
  4. 징계처분을 받은 직원은 그 처분 종료일로부터 다음 각 호의 기간이 경과할 때까지 승진, 승급 할 수 없다.
    - (1) 견책 6월
    - (2) 감봉 1년
    - (3) 강등, 정직 1년 6개월(개정 2016.01.06. 임·단협 합의)
  5. 승진제한직종(기능직,고용직)의 경우 20년 이상된 각 1인에 한하여 특별승진을 시킬 수 있다. (2009. 12. 30 임·단협합의)
- ⑯ QI 실은 독립운영 하되, 보직을 가진 자가 QI 실 발령을 받을 경우 해당 부서 차하위 직급자 가운데 인사위원회를 거쳐 직무대행 발령을 한다. (2008. 11. 27 현장교섭합의)

### 제35조 (인사위원회 구성)

의료원은 인사위원회 구성 시 조합에서 추천하는 노동조합 대표 2인을 당연직 인사위원으로 한다.

**제36조 (징계위원회) ① 징계위원회 구성 및 의결**

1. 징계위원회는 사용자(인사위원장 겸임) 1명, 노측 1명, 외부위원 6명(사용자 3명, 노조 3명 위원 추천)으로 구성한다. (개정 2016.1.5)
2. 재적위원 3분의2이상의 출석과 출석위원 과반수이상의 찬성으로 의결하되 가·부 동수의 경우 위원장이 결정한다. 다만, 해임·파면·면직·강등의 경우 재적위원 3분의2 이상의 출석과 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.(개정 2016.1.5.)
3. 제2호에 따라 의견이 나뉜 경우에는 출석위원 과반수에 이를 때까지 징계혐의자에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그 중에서 가장 유리한 의견을 합의 된 의견으로 본다. (2012.12.29)
4. 3분의 2이상의 출석이 안 되어 위원회가 무산될 경우 차기 위원회는 과반수이상의 참석을 성원으로 한다.

**② 징계대상**

1. 법령 및 제 규정에 위반하였을 때
2. 직무의 내외를 불문하고 병원의 명예와 위신을 손상시키는 행위를 한 경우
3. 고의 또는 중대한 과실로 병원에 재산상의 손해를 끼쳤을 경우
4. 직무상의 의무를 위반 또는 태만히 하거나 직무상의 정당한 명령에 복종 하지 아니한 경우
5. 연 3일 이상의 무단결근을 한 경우
6. 조합원 또는 조합에 대하여 부당노동행위를 자행했거나 조합에 불이익한 행위를 한 자.

**③ 징계의 종류**

1. 파면, 해임, 강등, 정직, 감봉, 견책으로 한다. (개정 2016.1.5)
2. “중징계”란 파면·해임·강등 또는 정직을 말하며, “경징계”란 감봉 또는 견책을 말한다. (개정 2016.1.5)
3. <삭 제> (2016.1.5)
4. <삭 제> (2016.1.5)
5. <삭 제> (2016.1.5)
6. <삭 제> (2012.12.29)
7. <삭 제> (2012.12.29)

**④ 징계 량의 기준**

의료원 인사 규정에 준 한다.

**⑤ 징계요구**

1. 징계의 요구는 원장이 한다.
2. 징계의 요구는 육하원칙에 의하여 문서로 하고 그 요구하는 증거가 되는 자료를 첨부 하여야 한다.

**⑥ 징계 의결기간**

징계요구를 접수한 징계위원회는 접수한 날로부터 7일 이내에 그 심의를 개시하여야 한다.

**⑦ 징계의결**

1. 징계인사위원회가 징계를 의결하는 경우에는 증거주의에 의하여야 하며 징계의 주문과 이유로 명료하게 하여야 한다.
2. 징계인사위원회의 위원 중 징계혐의자인 친족이나 그 징계사건과 관계가 있는 자는 해당 징계사건 심의에 참여할 수 없다.

⑧ 징계혐의자의 진술권 : 징계를 심의하는 인사위원회는 징계혐의자에게 구두 또는 서면으로 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다. 다만, 징계혐의자가 징계인사위원회의 출두요구에 불응하거나 진술서를 제출하지 아니하는 경우에는 진술을 포기한 것으로 간주하여 진술 없이 심의 할 수 있다.

**⑨ 징계의 집행 등**

1. 징계의결의 결과는 지체 없이 서면으로 원장에게 보고하여야 한다.
2. 원장은 징계 해당자에 대하여 징계처분의 내용을 지체 없이 서면으로 통지하고 10일 이내에 집행하여야 한다.

⑩ 재심청구

1. 징계를 받은 자가 징계처분에 대하여 불복이 있을 때에는 그 처분통지서를 받은 날로부터 2주일 이내에 1회에 한하여 원장에게 재심을 청구할 수 있다.
2. 재심은 원심보다 증징계를 할 수 없다.
3. 재심 결정 시까지 원심의 효력은 정지된다.
4. 징계를 받은 자는 징계 결정 통보를 받은 날로부터 7일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심 청구가 있을 시 징계위원회는 접수 일로부터 7일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다.

⑪ 부당징계 및 해고

1. 징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원들이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 법원 확정을 받았을 때 의료원은 부당징계의 판정서, 또는 결정서가 접수된 날로부터 징계를 무효 처분한다.
2. 부당징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 징계집행일로부터 복직 시까지의 임금 전액을 소급지급 한다. 별도의 노동부, 노동위원회의 판결이 있을 경우는 그 판결에 의한다.
3. 병원은 해당기관에 판정불복 하여 재심을 청구하거나 행정소송을 제기하더라도 초심 결정의 효력은 정지되지 않는다.

⑫ 당연퇴직

1. 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 당연 퇴직한다.
  - (1) 금치산자 또는 한정치산자.
  - (2) 파산선고를 받은 자로써 복권되지 아니한 자.
  - (3) 금고이상 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 않은 자
  - (4) 금고이상 형의 선고유예를 받고 그 집행유예의 기간이 만료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자.
  - (5) 금고이상 형의 선고유예를 받고 그 선고유예 기간 중에 있는 자
  - (6) 병역법에 의한 병역 기피자
  - (7) 징계처분에 의하여 파면, 해임, 해고된 자.
2. 교통사고 유발, 조합활동, 의료원업무 추진과정에서 불가피하게 1항 3호, 4호, 5호, 6호에 해당되는 직원은 징계위원회에서 당연 퇴직 여부를 의결한다.
3. 위항의 적용에 있어서는 뺑소니, 무면허 운전, 공금회령 등 반사회적 반인륜적 범죄의 경우에는 제외한다.

**제36조의2 (훈계 등 처분) (2012.12.29)**

- ① 의료원장 또는 병원장은 제36조의 규정에 의한 징계 사유에 이르지 아니하는 경미한 비위나 잘못에 대하여 주의·개선을 촉구하고 훈계 등 처분을 할 수 있다.
- ② 처분의 종류는 훈계와 주의로 구분하되, 주의는 비위나 잘못의 정도가 훈계보다 경한 경우에 적용한다.
- ③ 훈계와 주의 처분은 인사위원회에 부의하지 않고 훈계와 주의 처분 통지서를 교부함으로써 한다.
- ④ 직원이 2년 이내에 3회 이상 경고처분을 받은 때에는 징계의결을 요구하여야 한다.

**제37조 (근속승진 임용) (2009. 12. 30 임.단협합의)**

- ① 직원의 근속승진 임용은 「지방공무원 임용령」 제33조의2 근속승진 임용에 의한다. (2017. 04. 25. 개정 노·사 합의)
- ② 제1항에 따른 직원을 근속 승진임용하는 경우에는 그 승진된 자가 근무하는 기간동안에는 그에 해당하는 직급의 정원이 따로 있는 것으로 보고, 종전 직급의 정원은 감축된 것으로 본다. (2017. 04. 25. 개정 노·사 합의)
- ③ (삭 제) (2017. 04. 25. 개정 노·사 합의)
- ④ (삭 제) (2017. 04. 25. 개정 노·사 합의)
- ⑤ 근속승진을 적용 받는 경우 가호봉에 대한 호봉을 적용하지 않는다. (2011.12.29.) (2017. 04. 25. 개정 노·사 합의)

**제38조 (대우직원제도)** 의료원장 및 병원장은 직원의 해당 직급에서 승진소요년수 이상을 근무하고 승진임용의 제한사유에 해당하지 않는 직원에 대해서는 대우직원을 지정하여 수당을 지급한다.(신설 2017.12.11. 임·단협 합의)

① 제1항의 대우직원은 5급~8급 직원으로서 현직급 임용일을 기준으로 직급별 5년 이상 근무한 직원으로 한다. 이 경우 직급별 승진소요년수는 포함된 것으로 본다.(신설 2017.12.11. 임·단협 합의)

② 대우직원 수당지급은 의료원 보수규정에 따르며, 직원 신분을 상실하지 않고 급여가 지급되는 경우에는 계속 지급한다.(신설 2017.12.11. 임·단협 합의)

③ 대우직원이 승진 임용된 경우에는 승진 임용일에 대우직원 자격이 자동 상실한다.(신설 2017.12.11. 임·단협 합의)

④ 이 조항에서 정하지 않은 사항은 지방공무원 임용령 제31조를 준용한다.(신설 2017.12.11. 임·단협 합의)

**제39조 (적정인력확보)** ① 의료원은 적정인력확보와 비정규직이 더 이상 늘어나지 않도록 노력하며 정원을 현실에 맞게 증가시키기 위한 정원 표를 노사합의로 조정하여 적정인력을 확보하도록 한다.

② 조합은 노동 강도 강화, 작업방식 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있으며, 병원은 이를 위해 성실히 노력해야 한다.

③ 의료원은 자연감소 등의 이유로 결원이 생겼을 때에는 즉시 보충하여야 하며, 퇴직 후 15일 이내에 보충하지 않을 시 조합이 추천하는 자를 최대한 수용하며 조합에서 추천 받은 자라해서 인사위원회에서 차별하지 아니한다.

④ 의료원은 양질의 의료서비스 제공과 조합원의 건강권 확보를 위해 인력수급 계획에 따른 정원을 책정·유지하여야 하며, 최소한 의료관계법에 규정된 각 직종의 정원을 노사공동으로 책정하여 확보하도록 한다.

⑤ 의료원은 간호관리등급 실질 4등급 확보(실질적 5등급 이상) 될 수 있도록 하고, 간호6급을 30%를 유지한다. (2008. 11. 27 현장교섭합의)

⑥ 모성보호 확대 및 근로기준법에 따른 인력을 확충한다.

⑦ 노동시간 단축에 따른 추가인력은 즉시 충원한다.

⑧ 의료원은 근로기준법 및 의료법에 근거한 법정인력을 확보 유지한다.

⑨ 의료원은 전산실 인력 충원을 점진적으로 개선되도록 노력한다.(2006. 9. 15노사합의)

**제40조 (비정규직의 근로조건 및 처우)** ① 의료원은 부득이하게 비정규직(계약직, 임시직, 시간제등 명칭을 불문하고 정규직 외 모든 노동자)도입 시 사전 합의한다.

② 의료원은 비정규직을 더 이상 확대하지 않는다.

③ 의료원은 인턴사원제 도입 시 노동력의 대체가 아닌 연수생으로서만 그 역할을 한정하고, 연수관리 책임자와 교육일정에 대하여 노동조합과 합의하며, 연수기간동안 식대와 교통비를 지급한다. 만약 연수생이 정식 직원으로 채용될 경우 근무경력을 인정한다.

④ 의료원은 공공근로 취로사업 및 공익근무요원의 근무를 정규직 업무를 대체하는데 사용해서는 안 되며 보조업무에 한해 행한다.

⑤ 1년 이상 된 계약직원은 정규직원으로 즉시 전환하고 1년 미만인 경우 1년이 될 때 정규직으로 전환하며 비정규직기간의 경력을 100% 인정한다. 다만, 1년 미만의 경우라도 정원 내 결원 발생 시 근속기간의 우선순위에 따라 즉시 정규직으로 전환한다.

⑥ 의료원은 1년 이상 된 비정규직의 재계약시 정규직의 임금인상분 이상의 임금을 인상한다

⑦ 계약 기간 만료를 이유로 정당한 이유 없이 해고 할 수 없다.

⑧ 의료원은 용역, 위탁, 도급 도입 등이 근로조건 악화 시 사전에 조합과 합의하여야 한다.

⑨ 의료원은 단체협약, 취업규칙 상의 모든 규정을 비정규직 노동자에게 적용해야 하며, 고용형태를 이유로 어떠한 차별도 있어서는 아니 된다.

⑩ 의료원은 용역업체 변경 시 병원에 근무하고 있던 이전 용역회사 직원들 중 본인이 희망하고 의료원 노사가 인정하는 경우 새로운 용역회사에 채용되어 병원에서 계속 근무할 수 있도록 계약서에 명시한다.

⑪ 의료원은 의료원에 근로를 직접 제공하는 외주 및 용역 노동자의 4대 보험과 법정 최저임금을 보장을 위해 노력한다.

⑫ 임시직과 시간제 : 의료원은 일반적으로 기존의 정규직의 업무를 임시직이나 시간제로 대체하여서는 아니 되며, 일시적인 업무과중(산전·산후 휴가, 병가 등) 특수한 경우를 제외하고는 임시직 또는 시간제 노동자를 채용하지 않으며 이의 경우에도 최소한의 인원, 기간에 한한다.

**제41조 (직원의 채용)** ① 의료원 인사 규정에 준 한다.

② 직원의 신규채용은 학력에 제한을 두지 아니하고 고시 또는 전형으로 공개 채용한다.

③ 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법을 공개하며, 그 절차를 공정하게 처리하여야 하며, 채용심사 시 조합대표가 참가한다.

④ 신규 채용자의 수습기간은 3개월을 초과할 수 없으며 정당한 사유가 없는 한 정규직원으로 한다. 또한 3개월이 경과하기 전에 재계약하거나 타 임시직원을 채용하여 교체하는 행위를 해서는 안 되며, 발령전이라도 근로제공에 대한 임금을 지급하여야 한다.

⑤ <삭 제> (2013.12.11. 임·단협 합의)

⑥ 당 의료원에서 계약직으로 근로한 기간은 100% 경력으로 인정 한다.

**제42조 (의약분업실시에 따른 고용안정)** 의료원은 의약분업에 따른 약사, 보조인력, 사무직 등 약제서비스의 관련된 업무에서 잉여인력이 발생할 시 배치전환 등의 방법으로 고용 안정토록 한다.

**제43조 (연봉제 및 성과급제 )** ① 조합원에 대하여 연봉제를 실시할 경우에는 노동조합의 동의를 받아야 한다.

② 사규개정안을 노사합의 없이 실행하지 않는다.

③ 의료원은 기관, 개인 성과급제 등 더 이상의 일방적인 구조조정을 시행하지 않는다.

**제44조 (불법 용역근절)** ① 의료원은 일반적으로 정규직의 업무를 용역으로 전환해서는 아니 된다.

② 의료원은 명목이 어떠한 불법용역을 근절해야한다.

③ 의료원은 청소, 경비 등 기존의 용역의 재계약이나 용역회사 선정 시 근로 조건이 개선되도록 적극 노력한다.

**제45조 (정년)** ① 직원의 정년은 직위에 관계없이 60세로 한다. (개정 2016.1.5)

② 직원의 정년퇴직 기준 일은 그 정년에 달한 달이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에 해당될 때에는 12월 31일에 각각 당연 퇴직시킨다.

③ 임금피크제는 “경기도의료원 임금피크제 노·사 합의서”에 의하며, 노·사는 임금피크제 폐지를 위해 공동 노력한다. (2015.12.24. 노사합의, 개정 2022.11.02. 임·단협 합의)

**제46조 (휴직 및 휴직기간)** ① 직원이 다음 각 호에 해당할 때에는 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체, 정신상의 장애로 장기간 직무를 수행할 수 없다고 인정하였을 때

- 휴직기간을 1년 이내로 한다.

2. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집될 때

- 휴직기간은 그 의무기간이 만료될 때까지로 한다. 다만, 병역은 의무기간 만료 후 1개월 이내로 한다.

3. 천재지변 또는 전시, 사변, 기타 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 된 때

- 휴직기간은 3개월 이내로 한다.

4. 공무로 인한 질병 또는 공상으로 2개월 이상 장기요양을 요할 때

- 휴직기간은 2년 이내로 한다.

5. 병원의 필요에 의하여 직무와 관련된 분야의 해외유학을 할 때에 임시고용 되었을 때

- 휴직기간은 2년 이내로 하되 학위취득 등 부득이한 경우에는 2년의 범위 내에서 연장할 수 있다.

6. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때

- 휴직기간은 의무기간이 만료될 때까지로 한다. 다만, 해외유학은 의무기간 만료 후 1개월 이내로 한다.

- ② 육아휴직은 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에 의하며, 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 직원이 임신 또는 출산하게 되었을 때에 따른 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 2년으로 한다. 추가로 발생하는 육아휴직 1년(무급)에 대하여는 1회 분할하여 사용할 수 있으며, 호봉 및 경력에 산입하지 않는다.(2007.10.19 산별중앙협약서), (2010.3.29 노사합의서), (개정 2015.1.15 임·단협 합의. 개정 2022.11.02. 임·단협 합의)
- ③ 임신중인 근로자가 휴직을 원 할 경우에는 노사합의에 의한다. 단, 무급 휴직을 원칙으로 한다.(2007. 11. 27 현장교섭합의)
- ④ 기타 노사가 합의한 경우
- ⑤ 휴직 중 사망자, 퇴직자의 평균임금 계산 기준은 휴직 전 3개월로 한다.
- ⑥ 휴직 만료일 이전에 휴직 사유가 해소되지 않을 때는 휴직 만료 10일 전까지 휴직 기간 연장 원을 제출하여야 한다.
- ⑦ 휴직중인 직원은 직원으로서 신분은 보유하나, 직무에는 종사하지 못한다.
- ⑧ 가족돌봄휴직은 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에 의한다.(신 설 2015.1.15 임·단협 합의)

**제47조 (정원감축)** ① 의료원은 일반적으로 정원을 조정하지 않으며 노사합의하에 정원 표를 개정한다.

- ② 의료원은 긴박한 경영상의 사유를 제외하고 어떠한 이유라도 일반적으로 정원을 축소해서는 아니 되며, 불가피한 경우에는 노사합의 하에 정원을 축소 조정해야한다.
- ③ 조합원 인사와 직원의 감원 계획이 있을 시 사전에 조합과 합의한다.
- ④ 감원 시 퇴직을 자원하는 직원에게 퇴직금 이외에 평균임금의 90일분을 추가 지급하고 퇴직시킨다.
- ⑤ 위항의 조치에도 불구하고 퇴사자가 감원계획 인원내 미달할 때에는 임시직원, 수습직원, 단기근속자 순위로 정한다.

**제48조 (경영상 이유에 의한 해고)** ① 의료원은 긴박한 경영상의 사유로 직원을 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 조합과 합의하여야 한다. 이때 의료원은 해고사유, 해고회피, 또는 해고자를 최소화하기 위한 조치, 해고대상 선정기준과 방법, 해고 대상자수의 예정일 등 관련된 모든 정보를 조합에 제공하여야 한다.

- ② ①항에서“긴박한 경영상의 사유”란 “기업의 도산이나 경영악화로 사업을 계속할 수 없다고 인정되는 경우 등 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 경영상의 필요가 급박한 경우”를 말한다.
- ③ 경영상의 사유로 인한 해고를 하기에 앞서 의료원은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 교육훈련 및 재훈련을 통한 다른 부서로의 전환배치, 연차 등 수당으로 지급하고 있는 휴일의 사용, 연장노동시간 제한 및 정상노동시간 단축, 일시휴직 및 희망퇴직 활용 등 해고를 회피하거나 최소화하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다.
- ④ 경영상의 사유로 인한 해고를 하고자 할 때 의료원은 노동자의 연령, 근속년수, 부양가족 수, 등을 고려하여 조합과 합리적인 해고대상 선정 기준을 정해야 한다. 합리적인 선정 기준을 정하지 않았거나 사전에 정한 선정기준에 따라 대상자를 선별하지 않은 해고는 무효이다.
- ⑤ 경영상의 사유로 인한 해고가 불가피한 경우 의료원은 해당자에게 위로금을 지급한다.
- ⑥ 신규채용을 하려 할 때 의료원은 3년 이내의 해고 노동자 본인이 희망할 시 최우선적으로 재고용해야 한다.
- ⑦ 의료원은 경영상의 사유로 퇴직한 자의 경우 새로운 직장에 재취업할 때까지 진료비 감면 혜택을 준다.
- ⑧ 정리해고의 실질적인 요건을 갖춘 경우라 할지라도 어떠한 명목으로 든 사전에 노동조합과 성실한 협의를 거치지 않은 정리해고는 당연히 무효이다.

**제49조 (복직)** ① 휴직자는 휴직기간 만료 후 30일 이내에 복직 원을 제출해야 하며, 그러

하지 않을 때는 퇴직한 것으로 간주한다.

② 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직하고자 할 때 의료원은 즉시 원직에 복직시켜야 한다. 단, 원직의 소멸 또는 6개월 이상의 휴직으로 원직 복귀가 어려울 때는 본인과 협의하여 동등 직급으로 복직시킨다.

③ 복직 신고를 한 날로부터 7일 이내에 복직명령을 하지 아니할 때는 8일째 되는 날 당연히 복직된 것으로 한다.

④ 휴직 종료 후 복직하였을 때 휴직기간은 근속년수에 포함하며, 승진, 승급, 및 기타 일체의 사항에 대하여 정상 근로한 경우와 동일하게 취급하고 어떠한 불이익 처우도 하지 않는다.

**제50조 (해고의 예고 및 제한)** ① 의료원은 조합원을 해고하고자 할 때는 60일 이전에 본인과 조합에 통보해야 하며, 평균 임금 45일분 이상의 해고수당을 지급한다. 단, 미 통보 시에는 평균임금의 90일분 이상을 지급해야 하며 조합 탈퇴자는 예외로 한다. 다만, 조합원이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 「근로기준법」에서 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.(개정 2016.11.28. 임·단협 합의)

- ② 의료원은 조합원이 다음 각 호에 해당할 때는 절대로 해고할 수 없다.
1. 업무상, 업무 외 부상 또는 질병으로 요양 중이거나 완치 후 3개월간
  2. 산전산후 유급 휴가 중이거나 그 후 3개월간
  3. 조합 활동을 이유로 구속, 수배중이거나 그 확정 판결이 날 때까지

**제51조 (표창)** 의료원은 조합원이 다음의 각 호에 해당할 때는 표창한다.

- ① 의료원 발전에 기여한 공로가 현저한 자
- ② 재해의 미연방지와 사후 수습에 특별한 공로가 있는 자
- ③ 의료원에서 의뢰하여 조합에서 추천한 자
- ④ 품행이 바르고 업무에 성실하여 타의 모범이 된 자
- ⑤ 10년 이상 장기근속 자
- ⑥ 기술상, 업무상, 유익한 발명 또는 연구 고안한 자

**제52조 (직무관련 교육 시 조합참여)** ① 의료원은 직원의 교육훈련 분야와 종류, 내용, 교육기간, 교육기관, 대상자 및 강사 선정 기준과 절차 등에 대해 노조와의 협의 하에 실시한다. 단, 노사가 협의하지 않은 교육은 조합에서 거부할 수 있다.

1. 의료원은 직원의 새로운 기술 또는 기계설비 도입, 배치전환 등으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 필요한 교육을 실시해야 한다.
  2. 신규 채용자에게 전 노동과정에 대한 설명과 단체협약, 취업규칙, 안정보건규정 및 각종 수칙을 교육한다.
  3. 이상의 교육훈련에 소요된 시간은 근무한 것으로 간주하며, 교육훈련에 소요된 비용일체는 병원이 부담한다.
- ② 의료원은 직무와 관련된 보수교육에 참여하는 조합원에 대해 교육에 소요된 시간을 근무한 것으로 간주하고, 필요한 출장비를 지급한다.

**제53조 (사규의 제정 및 개정)** 의료원은 사규 제정, 개정 시 사전에 조합과 협의한다.

**제54조 (명예퇴직)** ① 20년 이상 근속하고 1년 이상 남은 자.

② 지급기준은 행자부 안으로 한다.

1. 정년 잔여기간 1년 이상 5년 이내인자  
- 퇴직당시 월 기본급의 반액×정년 잔여월수
2. 정년 잔여기간 5년 초과 10년 이내인 자  
- 퇴직당시 월 기본급의 반액 ×[60+(정년 잔여월수 - 60) / 2]
3. 정년 잔여기간 10년 초과인자  
- 정년 잔여기간 10년 인자의 금액과 동일한 금액

**제55조 (조기퇴직)** 의료원은 노사 합의 없이 일방적인 조기퇴직은 실시하지 않는다.

**제56조 (인사교류)** ① 기획 교류 시 노동조합의 합의를 얻은 후 실시한다.

- ② 희망교류는 수용한다.
- ③ (전보) 의료원 및 병원간의 전보는 4급 이상과 희망자를 대상으로 하되 병원의 전면신축 등 특별한 사유가 발생할 경우는 5급 이하의 경우도 노사합의로 시행할 수 있다.
- ④ (전보) 5급 보직자의 경우 전보기간은 1년 이내로 하되 필요한 경우 1년 연장 할 수 있다. 단, 전보기간 만료 후 원 소속으로 전보 한다(단, 노사 합의로 시행한다.) (신설 2011.12.29)

**제56조의1 (과건)** ① 의료원은 그 업무수행과 관련된 행정 지원이나 연수, 그 밖에 능력 개발 등을 위하여 필요하면 직원을 인사위원회의 의결을 거쳐 일정기간 공공기관에 파견근무하게 하거나 공공기관 직원을 파견 받아 근무하게 할 수 있다.(신설 2011.12.29)(2012.12.29)

② 의료원은 파견 사유·기간·절차와 파견기간 중의 복무, 수당 등 그 밖에 필요한 사항은 의료원장이 따로 정한다 (신설 2011.12.29.)

## 제 5 장    임    금

**제57조 (임금의 정의 와 구성)** ① 임금이란 노동력의 대가로 노조원에게 지급되는 일체의 금품을 말한다.

② 의료원은 직종, 직급, 성별 등 임금격차를 해소하고 동일노동에 동일임금을 지급하여야 한다.

**제58조 (임금인상)**

조합원의 임금인상은 기본급 및 각 수당의 임금 인상은 공무원의 보수규정보다 1직급 하향 조정하여 따르되(2008. 중앙교섭), 임금인상률은 매년 공무원 인상률을 적용하고, 지급시기는 노·사가 합의하여 결정한다. (개정 2016.1.5.)

**제59조 (임금지하 금지)** 의료원은 직원의 배치전환, 임금체계변화, 노동시간단축, 생산성저하, 경영부실 등 어떠한 이유로도 임금수준을 저하 시킬 수 없다.

**제60조 (임금지급)** 의료원은 조합원의 임금을 매월 20일에 지급한다. 단 보수지급일이 휴일일 경우에는 그 전일에 지급한다.

**제61조 (임금체계 개편 등)** 의료원은 임금 및 직제를 개편 시 사전에 조합과 합의하여야 한다.

**제62조 (최저임금 및 비정규직 임금)**

① 노동자의 최저 임금은 월 평균 정액 급여의 95만원과 시급 4,100원중 높은 금액을 적용한다. (산별중앙 2008)

② 의료원은 6개 병원 비정규직의 임금을 병원별 임금차이 없이 정규직과 동일하게 지급한다. 단 장례식장의 장례지도사의 임금과 관련하여서는 6개 병원의 기본급이 동일할 수 있도록 보수체계를 개선토록 노력한다. (2006. 9. 15 노사합의)

③ 의료원은 이 합의를 근거로 종전에 임금 수준을 저하 시켜서는 안된다. (산별중앙 2008)

**제63조 (임금항목과 지급방법)** ① (기본급) 공무원 보수규정 일반직의 기본급보다 1직급 하향 적용하되, 별표1과 같다. 단, 9급 폐지에 따른 8급 전환 대상자 호봉 재확정 원칙과 재확정표는 의료원 규정에 따른다. (개정 2016.1.5., 2016.11.28. 임·단협 합의)(개정 2017.12.11. 임·단협 합의), (개정 2018.12.06. 임·단협 합의), (개정 2019.12.18. 임·단협 합의), (개정 2020.12.24. 임·단협 합의)(개정 2023.09.14. 임·단협 합의)

② (정액급식비) 매월 급여일에 14만원의 정액급식비를 지급한다. (개정 2020.12.24. 임·단협 합의)

③ (교통보조비) (삭제 2011.12.29)

④ (직급보조비) 직급에 따라 매월 급여일에 지급되는 직급보조비는 별표 3과 같다.(개정 2016.11.28. 임·단협 합의), (개정 2020.12.24. 임·단협 합의)(개정 2023.09.14. 임·단협 합의)

⑤ (정근수당 및 정근수당 가산금) 근무연수에 따라 매년 1월과 7월 급여일에 지급되는 정근수당과 매월 급여일에 지급되는 정근수당 가산금은 별표 4와 같다.

⑥ (가계지원비) (신설 2007. 7. 10) (삭제 2011.12.29)

⑦ (명절휴가비) 매년 설날, 추석날이 속하는 달 급여일에 기본급의 60퍼센트를 명절휴가비

로 지급한다. 명절이 급여일 이전인 경우 명절 이전에 지급한다.

- ⑧ (봉급조정수당) 매년 11월 급여일에 기본급의 21퍼센트를 봉급조정수당으로 지급한다.
- ⑨ (위험수당) 매월 급여일에 지급되는 위험수당은 별표 5와 같다. (개정 2020.12.24. 임·단협 합의)
- ⑩ (가족수당) 매월 급여일에 지급되는 가족수당은 별표 6과 같다.(개정 2016.11.28. 임·단협 합의)(개정 2023.09.14. 임·단협 합의)
- ⑪ (상여금) 매년 6월, 12월 급여일에 지급되는 상여금은 별표 7과 같다.(개정 2019.12.18. 임·단협 합의)
- ⑫ (의료업무수당, 기술수당, 전산수당, 출납수당) 매월 급여일에 지급되는 기술수당, 의료업무수당, 전산수당, 출납수당은 별표 8, 별표 9, 별표 10, 별표 11과 같다. (2006.9.28) (개정 2013.12.11. 임·단협 합의),(개정 2018.12.06. 임·단협 합의)(개정 2023.09.14. 임·단협 합의)

- 제64조 (기타 제수당)** ① (3교대 간호사 시간외근무수당) 매월 급여일에 3교대근무자 및 3교대부서 수간호사에 한하여 5급 2시간, 6급 3시간, 7급 4시간의 시간외 수당을 지급한다. 단, 임신부의 경우 야간근무를 제외한 D번 및 E번의 근무를 하여 3교대 근무형태의 업무를 수행한 경우에도 지급한다. (2007. 10. 12 노사합의)(개정 2016.1.5)
- ② (명절근무수당) 의료원은 설날 당일과 추석 당일에 근무하는 전직원에게 통상 임금의 50%와 10,000원의 정액을 추가 지급하되, 이미 별도로 지급하는 금액이 50%에 미달하는 경우에는 50%로 조정하여 지급한다. (2007.10.19 산별중앙협약서)(2010.12.31 임·단협 합의)(2013.12.11. 임·단협 합의)
- ③ (조리사수당 및 응급 구조사수당) 매월 급여일에 지급되는 조리사 자격 취득자 및 응급 구조사 1급, 2급 자격 취득자에게 다음과 같이 지급한다. (2008.2.12.) (2009.12.30.), (2018.12.06.)

조리사 및 응급구조사 수당

구 분	월지급액	비 고
조리사	15,000원	
응급구조사 1급	30,000원	
응급구조사 2급	20,000원	

- ④ (자녀학비 보조수당) 중학교, 고등학교, 또는 이에 준하는 학교 재학 자녀가 있는 자에 대하여 보수 지급일에 자녀학비 보조수당을 지급한다.
- ⑤ (일, 숙직수당 ; 당직비) 의료원은 일, 숙직수당을 다음과 같이 지급한다.(2006.9.15.) (2010.12.31 임·단협 합의)(개정 2016.11.28. 임·단협 합의)(개정 2017.12.11. 임·단협 합의)(개정 2019.12.18. 임·단협 합의)

일·숙직수당

구 분	의사 이외 (약제, 방호원)	의사 이외 (시설)	의사 이외 (경비, 장례식장)	비 고
평일숙직	50,000 외 시간외 2시간	50,000 외 시간외 3시간	60,000	
금요일 숙직	50,000 외 시간외 2시간	50,000 외 시간외 3시간	60,000	
휴일의 일직	50,000 외 시간외 3시간	50,000 외 시간외 3시간	60,000	
휴일의 숙직	50,000 외 시간외 3시간	50,000 외 시간외 3.5시간	60,000	
금요일 당직자 처우	주중반휴 인정			
※ 휴일의 지급액은 일직, 숙직별로 각각 산정하여 지급				
※ 방호원은 안성병원에 한함.				

- ⑥ 야간근무 및 휴일근무수당 근로기준법에 따른다.
- ⑦ 약제과에 근무하는 조합원중 간호조무사 자격 소지자에 대해 기술수당 지급한다. (2007.11.27)
- ⑧ 간호사 3교대 근무자 중 야간(N) 근무자에 대해서는 6급 3.5시간, 7급 4시간의 시간외 수당을 1일당 지급하고 간호사 외 3교대 병동근무자에 대해서 야간(N)근무시 시간외 수당을 1일당 1시간 지급한다. (2012.12.29.)(개정 2016.1.5)(개정 2017.12.11. 임·단협 합의),(개정 2018.12.06. 임·단협 합의), (개정 2021.12.30. 임·단협 합의)(개정 2023.09.14. 임·단협 합의)
- ⑨ 간호간병통합서비스 병동 내 3교대로 근무하는 간호조무사 중 야근(N) 근무자에 대해서는 1시간의 시간외 수당을 지급하되, 1만원 이내로 한다.(신설 2016.11.28. 임·단협 합의)
- ⑩ 방사선사, 임상병리사 교대 근무자 중 야간(N) 근무자에 대해서는 1일당 1만원과 1시간의 시간외수당을 지급한다. (신설 2021.12.30. 임·단협 합의)

**제65조 (통상임금)** ① 정의 : 통상임금이란 조합원에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다.

② 구성 : 기본급, 정액급식비, 직급보조비, 정근수당가산금, 위험수당, 기술수당, 의료업무수당, 전산수당, 출납수당, 가족수당, 조리사수당, 응급구조사수당을 합친 금액을 통상 임금으로 한다. (2006.9.28) (2011.12.29)

**제66조 (평균임금)** ① 정의 : 평균임금이란 이를 산정하여야할 사유가 발생한 날 이전 3월 간에 그 노동자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일 수로 나눈 금액을 말하며, 위 금액이 당해 노동자의 통상임금보다 저액일 경우 그 통상임금액을 평균임금액으로 한다.

② 구성 : 통상임금에 정근수당, 명절휴가비, 봉급조정수당, 상여금, 당직수당, 보전수당, 년월차 보전수당을 합치고 이에 교대근무자 명절근무수당, 시간외수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 년차 수당을 합친 것을 평균임금으로 한다.(2006.9.28) (2011.12.29)(개정 2016.1.5)

**제67조 (매년 지급률 상향조정의 방법)** ① 2006. 1. 1부터 위 63조 각 항목을 모두 적용하되, 직급별 호봉별 연간 총액의 지급률은 다음과 같다. (2006. 9.28)

1. 2015.1.1부터는 별표 12-1와 같다. 단, 2015.1.1부터 2019.12.31까지 유예하고 2020.01.01.부터 시행하며, 임금 유예기간동안 별표 12를 적용한다. (개정 2016.1.5.)

2. 삭제 (2016.1.5)

② 위 지급률을 제외하고 나머지 비율에 의한 금원은 개인별로 직급보조비, 가족수당, 위험수당, 의료업무수당 등 직무수당, 정근수당, 상여금, 봉급조정수당, 명절휴가비, 정근수당가산금, 순으로 감액한다.(2011.12.29)

③ 위 감액 분을 제외한 나머지 항목은 정해진 지급방법에 따라 매월 급여일에 지급한다.

④ 삭제 (2016.1.5)

**제68조 (감액방법)** 위 67조 ②항에 의한 감액방법은 다음과 같다. (2006.9.28)

1. 위 63조의 규정에 따라 해당 월에 지급하여야 할 항목의 금액을 모두 합하여 월의 총액을 산출함.

2. 위 1에 별표12의 지급률을 곱하여 지급액을 산출하고 그 나머지를 해당 월 감액분으로 함.

3. 위 2의 감액분을 해당 월 급여 각 항목에서 감액하되 직급보조비, 가족수당, 위험수당, 의료업무수당 등 직무수당, 정근수당, 상여금, 봉급조정수당, 명절휴가비, 정근수당가산금의 순으로 감액함.(2011.12.29)

4. 위 3의 순으로 감액하다가 감액분이 소진되는 마지막 항목은 그 나머지를 지급함.

5. 기본급과 정액급식비는 감액하지 아니 함.

6. 위 3의 감액 순서에 따라 감액하고도 감액이 완료되지 않는 월이 발생할 경우에는 감액이 완료될 때까지 이월하여 위 3의 감액 순서대로 감액함.

7. 퇴직하는 자가 감액이 완료되지 않았을 경우 정액급식비와 기본급을 포함하여 감액하되, 해당 월 통상임금과 평균임금을 산정할 때에는 정액급식비와 기본급이 감액되지 아니한 것으로 간주하여 계산함.

**제69조 (임금 총액의 정의)** 개인 또는 전 직원 임금 총액이라 함은 개인 또는 전 직원의 위 63조 및 64조 각항을 모두 합친 것으로 보건수당, 정액 당직수당, 콜수당, 년월차보전수당, 야간근로수당, 시간외수당, 년차수당, 휴일근로수당, 이전경비(4대보험), 퇴직적립금 등 모든 부가비용을 제외한 금원을 말한다. (2006.9.28)

**제70조 (기존 임금 체계의 조치)** ① 제반 법정수당 및 보건수당과 년월차보전수당, 자녀학비 보조 수당, 일 숙직수당, 당직수당, 조리사수당, 응급구조사 수당, 교대근무자 명절근무수당, 콜수당 등 공무원 임금체계 외의 수당은 기존 체계를 유지한다. (개정 2016.1.5)  
② 의료원은 연봉제를 더 이상 확대하지 않으며, 현 임금체계를 연봉제로 적용받는 일반직의 경우 직급제로의 환원을 적극 추진하기로 한다. (2006.9.28.)

### **제71조 (연차휴가 및 연차수당)**

기존 단체협약의 연차휴가 수와 관련된 조항을 다음과 같이 개정한다.

- ① 의료원은 1년간 8할 이상 출근한 노동자에 대하여 15일의 유급휴가를 주어야한다.
- ② 의료원은 재직 1년 미만인 직원 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 직원에 대하여 1월간 개근 시 1일의 유급휴가를 본인의 희망에 따라 사용할 수 있게 하여야 한다. 단, 유급휴가를 사용한 경우에는 최초 발생한 15일의 유급휴가일수에서 이를 공제한다.(개정 2015.1.15 임·단협 합의)
- ③ 의료원은 3년 이상 계속 근로한 노동자에 대하여는 앞의 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주되, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.
- ④ 2003년 년차 발생분은 2004. 12. 31 까지 사용하고 미 사용시 2005년 1월 급여일에 수당으로 지급한다.
5. 2004년에 발생하여 2005년에 사용하는 년차는 개정된 연차일수에 의한다.
- ⑤ 시행일 현재(2004년 7월 1일) 재직 중인 직원에 대하여 기존 연.월차 산정일수에서 개정된 근로기준법에 의한 연차 산정일 수를 뺀 일수를 수당으로 보전하되, 계산식은 다음과 같이 하여, 시행일 기준(2004년 7월 1일)으로 금액을 확정하여 수당(통상임금에서 제외)으로 보전한다.  
(기존 근기법상 연.월차휴가 합산일수 - 개정 근기법상 산정한 연차휴가일수) × (기보상기준)
- ⑥ 수당의 명칭은 ‘년월차보전수당’으로 하고, 월할하여 지급하는 것으로 하되, 2005년 1월부터 지급하며, 2004년의 경우는 월차휴가 감소분 6일에 대하여 의료원별로 단협에 정해진 보상기준에 따라 휴가 또는 수당으로 보전한다.
- ⑦ 시행일 현재 재직기간이 1년 미만인 직원은 연차휴가 발생시점을 기준으로 수당을 지급한다.(2004.8.17)

**제72조 (생리휴가 및 보건수당)** ① 의료원은 여성노동자에게 월1회의 무급생리휴가를 부여한다. 단, 사용 시 보건수당을 공제한다.  
② 의료원은 여성노동자에게 월 기본급의 30분의 1에 해당하는 금액을 확정하여 월정액의 ‘보건수당’ (통상임금에서 제외)으로 지급한다.  
③ 위 2의 보전 기준보다 상회하는 의료원의 경우 기존 지급액을 유지한다.  
④ 위 3의 ‘기존 지급액’ 이라 함은 기존 ‘생리휴가’ 또는 ‘보건휴가’의 미사용 시 보전하던 수당을 의미하며, 기존 명칭을 ‘보건수당’ 으로 변경하고 산출방법과 지급액은 기존을 유지한다.

**제73조 (휴업지불)** 의료원은 다음의 사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 100%를 지급한다.

- ① 정전, 단수로 인한 휴업기간
- ② 원료 및 자재수급 부족과 기계보수 및 점검으로 휴업하는 기간
- ③ 기타 의료원의 귀책사유로 휴업하는 기간

**제74조 (비상시 지불)** 의료원은 노조원이 다음 각 호에 해당할 시에는 임금지급일 전이라도 기왕의 근로에 대한 임금 지급 청구가 본인으로부터 있을 시에는 지급하여야 한다.

- ① 배우자 또는 본인 출산 시
- ② 직계가족(본인포함)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 노사쌍방이 인정하는 경우

**제75조 (임금의 임의공제 금지)** 의료원은 다음 각호를 제외하고는 임금을 임의로 공제할 수 없다.

- ① 근로소득세, 주민세, 방위세
- ② 조합비
- ③ 노동조합 규약상의 의결기구에서 결의한 사항
- ④ 의료보험료, 재형저축금, 조합이 동의한 보험료(단체보험료), 본인이 승인한 각종 금액(전화통화료, 복지회비, 협조회비, 식대, 상조회비, 국민연금 등)
- ⑤ 기타 노사합의로 공제키로 한 사항

**제76조 (퇴직금 관련)**

- ① 퇴직금 지급률  
1년 이상 근속한 조합원이 퇴직할 때 의료원은 다음과 같이 퇴직금을 지급한다.(2013.12.11. 임·단협 합의)  
- 평균보수월액 × 근속년수
- ② <삭 제> (2013.12.11. 임·단협 합의)
- ③ <삭 제> (2016.11.28. 임·단협 합의)
- ④ 퇴직금 누진제를 폐지하고, 2002년 1월 1일부터 단수제를 적용한다.(2013.12.11. 임·단협 합의)
- ⑤ <삭 제> (2013.12.29. 임·단협 합의)
- ⑥ 퇴직금 지급일  
퇴직금은 퇴직 발령후 14일 이내에 지급하여야 한다. 단, 특별한 사유가 있을 때에는 당사 간 합의에 의하여 3월을 초과할지 아니하는 범위 내에서 그 기일을 연장할수 있다.
- ⑦ 퇴직금 적립의무  
의료원은 조합원의 퇴직금 적립보장을 위하여 전국지방의료원 연합회에 퇴직금 관리를 위탁하며 기타 세부적인 사항은 당원보수규정 및 의료원 연합회 퇴직기금 관리규정에 의한다.(개정 2016.11.28. 임·단협 합의)

[별표 1] 2019년 경기도의료원 임금 기본급표(2013.12.11. 임단협 합의), (2015.1.15 임단협 합의), (개정 2016.1.5.), (개정 2016.11.28. 임단협 합의), (개정 2017.12.11. 임단협 합의), (개정 2018.12.06. 임단협 합의), (개정 2019.12.18. 임단협 합의), (개정 2020.12.24. 임단협 합의)  
(개정 2021.12.30. 임단협 합의)(개정 2023. 8. 31. 임단협 합의)(개정 2023.09.14. 임단협 합의)

(단위 : 원)

구분	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	약사
1	3,460,900	2,966,200	2,650,700	2,186,800	1,962,300	1,805,100	1,770,800	2,186,800
2	3,588,900	3,087,300	2,757,800	2,288,500	2,051,800	1,863,600	1,789,800	2,326,700
3	3,720,800	3,210,400	2,869,100	2,393,400	2,146,600	1,924,200	1,821,500	2,466,600
4	3,853,600	3,336,400	2,984,600	2,500,600	2,246,200	2,015,700	1,865,700	2,606,500
5	3,988,600	3,464,100	3,103,200	2,611,000	2,349,400	2,110,800	1,922,300	2,746,400
6	4,124,900	3,593,100	3,224,200	2,724,500	2,455,000	2,208,200	1,992,800	2,886,300
7	4,262,800	3,723,100	3,347,000	2,838,300	2,561,300	2,305,900	2,081,300	3,026,200
8	4,401,100	3,853,900	3,471,400	2,952,500	2,668,400	2,399,900	2,166,600	3,166,100
9	4,540,500	3,985,100	3,596,200	3,067,000	2,770,200	2,489,500	2,248,300	3,306,000
10	4,679,800	4,116,100	3,721,900	3,174,400	2,867,400	2,574,300	2,326,900	3,445,900
11	4,819,400	4,248,300	3,839,300	3,276,300	2,959,100	2,656,400	2,401,800	3,585,800
12	4,964,100	4,372,700	3,952,600	3,376,600	3,049,200	2,736,600	2,476,400	3,725,700
13	5,098,500	4,489,000	4,060,100	3,470,900	3,134,700	2,813,700	2,547,800	3,865,600
14	5,223,400	4,597,600	4,160,300	3,560,000	3,216,400	2,887,400	2,617,200	4,005,400
15	5,338,400	4,699,800	4,255,000	3,645,700	3,294,500	2,958,100	2,683,500	4,145,300
16	5,445,700	4,796,300	4,344,100	3,725,900	3,368,300	3,026,500	2,747,600	4,285,200
17	5,545,400	4,885,900	4,427,900	3,802,400	3,439,200	3,090,300	2,810,300	4,425,100
18	5,638,000	4,969,500	4,507,000	3,874,800	3,507,000	3,152,100	2,868,600	4,565,000
19	5,723,700	5,047,600	4,581,600	3,943,500	3,570,900	3,211,500	2,926,000	4,704,900
20	5,804,000	5,120,600	4,651,500	4,008,100	3,631,700	3,268,100	2,980,700	4,844,800
21	5,878,300	5,188,800	4,717,200	4,070,200	3,689,800	3,322,100	3,032,400	4,984,700
22	5,947,100	5,252,800	4,778,900	4,128,700	3,744,500	3,374,000	3,081,900	5,124,600
23	6,010,600	5,312,900	4,837,300	4,183,500	3,797,600	3,423,400	3,129,200	5,264,500
24	6,070,000	5,369,600	4,891,700	4,235,800	3,847,800	3,471,100	3,174,500	5,404,400
25	6,118,600	5,421,300	4,943,200	4,285,500	3,895,400	3,516,400	3,217,800	5,544,300
26	6,165,200	5,465,200	4,991,700	4,332,500	3,941,200	3,560,200	3,256,900	
27	6,208,300	5,505,600	5,032,000	4,377,100	3,979,700	3,596,800	3,290,500	
28		5,544,300	5,070,600	4,414,500	4,015,700	3,632,000	3,322,900	
29			5,106,100	4,449,500	4,050,500	3,665,400	3,354,200	
30			5,140,600	4,484,100	4,083,800	3,697,600	3,384,600	
31				4,516,100	4,115,000	3,728,900	3,414,500	
32				4,546,300				

[별표 2] 교통보조비 (삭제 2011.12.29.)(개정 2017.12.11. 임·단협 합의)

[별표 3](개정 2016.11.28. 임·단협 합의), (개정 2020.12.24. 임·단협 합의) (개정 2023.09.14. 임·단협 합의)

직급보조비 지급구분표

구분	월지급액
원장, 2급	500,000원
병원장, 3급	400,000원
진료부장	삭 제
4급	250,000원
5급, 약사	185,000원
6급	170,000원
7급, 8급	165,000원
(삭 제)	(삭 제)

[별표 4]

정근수당 지급구분표

1. 정근수당

근무연수	지 급 액	근무연수	지 급 액
1년 미만	미지급	7년 미만	월 기본급의 30% 해당금액
2년 미만	월 기본급의 5% 해당금액	8년 미만	월 기본급의 35% 해당금액
3년 미만	월 기본급의 10% 해당금액	9년 미만	월 기본급의 40% 해당금액
4년 미만	월 기본급의 15% 해당금액	10년 미만	월 기본급의 45% 해당금액
5년 미만	월 기본급의 20% 해당금액	10년 이상	월 기본급의 50% 해당금액
6년 미만	월 기본급의 25% 해당금액		

2. 정근수당 가산금

근무연수	월 지급액	비고
20년 이상	100,000원	(추가 가산금) ·근무연수가 20년 이상 25년 미만인 자에게는 월 10,000원을, 25년 이상인 자에게는 월 30,000원을 가산하여 지급한다.
15년 이상 20년 미만	80,000원	
7년 이상 15년 미만	60,000원	
5년 이상 7년 미만	50,000원	
5년 미만		

1. 위 표에서 월 기본급이라 함은 당해년도 직원의 1월 1일 및 7월 1일 현재 기본급표상의 기본급을 말한다.

[별표 5](개정 2020.12.24. 임·단협 합의)

위험근무수당 지급구분표

종 별	월 지급액
갑 중	60,000원
을 중	50,000원

[별표 6](개정 2016.11.28. 임·단협 합의)(개정 2023.09.14. 임·단협 합의)

가족수당 지급구분표

지 급 기 준	지급율 및 지급액
<p>직원의 부양가족으로 4인 이내로 한다. 다만, 자녀의 경우 부양가족의 수가 4인을 초과 하더라도 가족수당을 지급한다.</p> <p>※ 단, 의료원에서 근무하는 직원(배우자 등)간에는 중복적으로 지급할 수 없음.</p>	<p>1. 배우자: 월 4만원</p> <p>2. 자녀</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 첫째 자녀: 월 3만원</li> <li>· 둘째 자녀: 월 7만원</li> <li>· 셋째 이후 자녀: 1명당 월 11만원</li> </ul> <p>3. 배우자와 자녀를 제외한 부양가족: 1명당 월 2만원</p>

[별표 7](개정 2019.12.18. 임·단협 합의)

상여금 지급기준액표

구분	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	약사
1회차	미지급	20호봉 의87.5%	18호봉 의87.5%	18호봉 의87.5%	15호봉 의87.5%	12호봉 의87.5%	10호봉 의87.5%	8급10호 봉의 87.5%	5급18호 봉의 87.5%
2회차	미지급	20호봉 의87.5%	18호봉 의87.5%	18호봉 의87.5%	15호봉 의87.5%	12호봉 의87.5%	10호봉 의87.5%	8급10호 봉의 87.5%	5급18호 봉의 87.5%

1. 상여금의 지급기준액은 위 표의 각 호봉에 해당하는 월 기본급을 말한다.

[별표 8]

의료업무수당

구 분	월지금액	비고
간호사	50,000원	
의료기사 등 보건직	50,000원	
약사	70,000원	

[별표 9]

기술수당

구 분	월지금액	비고
기술사	40,000원	
기사1급	30,000원	
기사2급	25,000원	
기능장	20,000원	
기능사1급	15,000원	
기능사2급	10,000원	
기능사보	10,000원	
운전원	40,000원	
간호조무사	30,000원	(2013.12.11. 임·단협 합의)

[별표 10](개정 2018.12.06. 임·단협 합의)

전산수당

구 분	월지금액	비고
전산업무담당	15,000원	
기능장이상 자격 소지자	기술수당적용	3년 이상 전산업무 근무자는 20천원을 가산한다.

[별표 11](개정 2023.09.14. 임·단협 합의)

출납수당

구 분	월지금액	비고
갑종	25,000원	진료비수납담당자, 현금출납담당자 등
을종	22,000원	급여사무담당자 등

[별표 12]

2014년도 임금총액 지급률 (2013.12.11. 임·단협 합의) (2015.1.15 임·단협 합의)

구분	9급	8급	7급	6급	5급	4급	3급	2급	약사
1	100.00%	100.00%	100.00%	99.32%	97.50%	92.61%	89.99%	91.77%	99.54%
2	100.00%	100.00%	100.00%	98.55%	96.76%	92.09%	89.57%	91.29%	99.36%
3	100.00%	100.00%	100.00%	97.77%	96.04%	91.60%	89.16%	90.81%	99.24%
4	100.00%	100.00%	100.00%	97.03%	95.35%	91.11%	88.76%	90.35%	99.21%
5	100.00%	100.00%	100.00%	96.64%	95.04%	90.99%	88.72%	90.21%	99.09%
6	100.00%	100.00%	99.95%	95.94%	94.38%	90.52%	88.33%	89.78%	99.07%
7	100.00%	100.00%	99.13%	94.94%	93.48%	89.84%	87.78%	89.18%	98.55%
8	100.00%	98.87%	98.03%	94.31%	92.90%	89.41%	87.43%	88.79%	98.28%
9	100.00%	98.19%	97.37%	93.74%	92.36%	89.00%	87.10%	88.41%	98.02%
10	100.00%	97.56%	96.77%	93.58%	92.19%	88.87%	87.02%	88.27%	98.00%
11	100.00%	97.41%	96.59%	93.11%	91.76%	88.53%	86.73%	87.95%	97.62%
12	99.20%	96.89%	96.10%	92.70%	91.36%	88.24%	86.48%	87.66%	97.20%
13	98.66%	96.41%	95.64%	92.32%	91.02%	87.96%	86.25%	87.39%	96.79%
14	98.14%	95.96%	95.24%	91.98%	90.71%	87.72%	86.06%	87.15%	96.33%
15	97.68%	95.56%	94.86%	91.80%	90.54%	87.63%	86.00%	87.06%	95.95%
16	97.39%	95.32%	94.64%	91.52%	90.28%	87.43%	85.84%	86.88%	95.46%
17	97.01%	94.96%	94.33%	91.25%	90.04%	87.26%	85.70%	86.72%	94.95%
18	96.65%	94.65%	94.03%	91.01%	89.83%	87.09%	85.56%	86.57%	94.45%
19	96.29%	94.36%	93.76%	90.80%	89.64%	87.00%	85.52%	86.49%	93.89%
20	95.98%	94.08%	93.51%	90.79%	89.63%	86.95%	85.46%	86.45%	93.35%
21	95.90%	94.02%	93.47%	90.61%	89.48%	86.89%	85.43%	86.38%	92.74%
22	95.62%	93.80%	93.26%	90.45%	89.32%	86.77%	85.35%	86.29%	91.98%
23	95.37%	93.59%	93.06%	90.28%	89.19%	86.67%	85.27%	86.21%	91.23%
24	95.15%	93.39%	92.88%	90.14%	89.06%	86.59%	85.19%	86.14%	90.50%
25	94.94%	93.20%	92.71%	90.01%	88.94%	86.51%	85.15%	86.13%	89.76%
26	94.74%	93.05%	92.55%	89.87%	88.83%	86.43%	85.14%	86.13%	
27	94.66%	92.97%	92.49%	89.84%	88.73%	86.43%	85.13%	85.70%	
28	94.57%	92.92%	92.43%	89.81%	88.71%	86.42%	85.12%		
29	94.51%	92.87%	92.38%	89.78%	88.69%	86.42%			
30	94.45%	92.82%	92.33%	89.75%	88.67%	86.41%			
31	94.38%	92.77%	92.28%	89.73%	88.67%				
32					88.64%				

[별표 12-1]

2015년도 임금총액 지급률 (신설 2016.1.5.)

구분	9급	8급	7급	6급	5급	4급	3급	2급	약사
1	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
2	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
3	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
4	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
5	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
6	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
7	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
8	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
9	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
10	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
11	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
12	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
13	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
14	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
15	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
16	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
17	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
18	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
19	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
20	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
21	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
22	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
23	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
24	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
25	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
26	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	
27	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	
28	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%		
29	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%			
30	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%			
31	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%			
32					100.00%				

## 제 6 장 노동시간 및 휴일, 휴가

**제77조 (근로시간)** 근로시간이라 함은 실제작업시간, 교대시간, 청소, 조회, 교육, 각종회의 및 행사, 작업평가를 위한 모임 등을 말한다. 단, 자율적 결의에 의한 청소는 예외로 한다.

**제78조 (노동시간 단축)** ① 의료원은 1일 8시간, 주 40시간을 기준으로 근로시간으로 하고, 1주 5일 근무를 기본으로 한다.

② 유해 및 위험부서는 1일 6시간 1주 36시간을 기준 노동시간으로 한다.

③ 토요일은 “휴무일로”로 하며, 기존 단체협약 중 시업 및 종업시간 규정 조항 중 “토요일 시업 및 종업시간”은 삭제한다.

**제79조 ( 변형근로 금지)**

① 의료원은 시업과 종업시간 등 기존의 근무시간을 변경하고자 할 경우 사전에 조합과 합의 하여 시행한다.

② 의료원의 귀책사유로 본인의 동의 없는 조기퇴근의 경우 당일 정상 근무한 것으로 간주한다.

**제80조 (근무형태)** ① 의료원은 통상근무자에 대하여는 월요일부터 금요일까지 근무하고, 교대근무자에 대하여는 가능한 주2일 연속휴가가 되도록 노력한다.

② 의료원은 교대근무자의 근로조건 개선을 위해 근무와 근무사이 충분한 휴식과 야간근무를 최소화 할 수 있도록 노력하되 세부사항은 각 사업장 별로 지부와 협의하여 시행한다.

③ 위 2항의 세부사항은 다음과 같다.

- 교대근무자의 근무는 연속 4일을 초과할 수 없고, 밤 근무는 연속 3일 이내, 월 7일 이내를 원칙으로 하되 의료원별로 노사가 합의하여 시행한다.

④ 당직자 처우개선

- 야간당직 개선을 위한 인력충원을 원칙으로 하되, 운영부서, 운영형태, 근로조건에 관해서는 병원별 노사합의로 정한다.(2008. 11. 27 현장교섭합의)

**제80조의 1 (슬리핑 오프)** 교대 근무자의 야간근로에 대하여 7일 근무 시 1일, 8일 이상 근무 시 2일의 슬리핑 오프를 제공한다. (2010.12.31 임·단협 합의) (개정 2021.12.30. 임·단협 합의)

**제81조 (휴게시간)** ① 의료원은 통상 근무시간 중에 1시간의 휴게시간을 두되 휴게시간은 정오부터 1시간으로 한다.

② 휴게시간 근무 부서별로 또는 직무의 내용에 따라 이를 변경할 수 있다.

③ 휴게시간은 조합원에게 자유로이 사용할 수 있게 해주어야 한다.

**제82조 (시업 및 종업시간)** 시업 및 종업시간은 다음과 같다.

① 통상근무자

1. 시업시간 - 08:30

2. 점심시간 - 12:30~13:30 (2011.12.29)

3. 종업시간 - 17:30

② 의료원은 시업시간이나 종업시간 등 근무시간을 변경하고자 할 때는 최소한 10일전에 조합에 통보해야 하며 조합과 합의 없이 변경할 수 없다.

③ 3교대 근무자의 근무시간은 다음과 같으며 40시간을 초과한 근로에 대하여는 그에 상응하는 대우를 준다. 근무시간이 바뀔 시 16시간 이상의 시차를 반드시 둔다.

1. 아침 번 - 07:30 ~ 15:00

2. 저녁 번 - 15:00 ~ 22:00

3. 밤 번 - 22:00 ~ 다음날 07:30

④ 근무준비 및 인수인계시간을 근로시간으로 산입한다.

**제83조 (연장근로 및 휴일근로)** ① 의료원은 조합원에게 연장, 조출 근로 및 휴업근로를 시킬 경우 사전에 당해 조합원의 동의를 얻어야 하며 조출, 연장근로, 휴일근로를 조합원이 거부한 이유로 불이익 처분을 하지 못한다.

② 연장, 야간, 휴일근로수당은 근로기준법의 정한 바에 의거 통상임금 지급율을 가산하여 지급한다.

**제84조 (유급휴일)** 의료원은 조합원에게 다음과 같이 유급휴일을 준다. 단, 유급휴일에 근무한 직원에 대해서는 근로기준법 제55조(휴일) 및 제56조(연장·야간 및 휴일근로)를 적용한다. (개정 2020.12.00. 임·단협 합의)

- ① 주휴일 : 매주 일요일
- ② 신정 1월 1일, 설날 음력 12월 31~1월 2일(3일간), 중추절 음력 8월 14일~16일(3일간)
- ③ 삼일절, 광복절, 개천절(각1일간)
- ④ 노동절(5월1일), 어린이날, 현충일, 석가탄신일, 성탄절(각1일)
- ⑤ 의료원 개원기념일
- ⑥ 정부가 임시로 정한 공휴일, 및 공민권 행사를 위한 각종 선거일(1일)
- ⑦ 조합 설립일(2월 27일)
- ⑧ 기타 노사가 합의하여 정한 날
- ⑨ 위항에도 불구하고 정부가 법정공휴일을 지정 또는 폐지하면 이를 적용한다.

**제84조의 1(자녀돌봄 유급휴가)** 다음 각 호의 사유에 따른 자녀 돌봄을 목적으로 자녀 당 연간 1일의 유급휴가를 부여한다. 단, 이 합의를 이유로 기존 지부별 단체협약을 저하할 수 없다. (신설 2022. 11. 02. 임·단협 합의)

- ① 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각호의 학교(이하 이항에서 “어린이집 등” 이라한다)의 휴업·휴원·휴교 및 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀를 돌봐야 하는 경우
- ② 어린이집 등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우
- ③ 미성년자이거나 「장애인복지법」 제2조 제2항에 따른 장애인(이하 이 조에서 “장애인” 이라한다)인 자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우

**제85조 (연가 휴가 및 연가수당)**

- ① 연가휴가는 적치한 후 본의의 청구에 의거 필요한 시기에 분할 사용할 수 있으며 사용안한 일수에 대하여는 통상임금의 100%를 지급한다.
- ② 의료원의 귀책사유에 의한 휴업기간, 업무상의 재해나 질병으로 인한 요양기간, 산전산후 휴가 등은 출근한 것으로 간주하여 연차휴가에 불이익을 받지 않는다.
- ③ 의료원은 의료원형편에 맞추어 연가 휴가 사용을 조합원에게 강요할 수 없다.
- ④ 퇴직자가 사용안한 연가휴가 일수에 대해서는 통상임금의 100%를 지급한다.
- ⑤ 연가 사용 시 반휴를 사용할 수 있다.
- ⑥ 근기법개정에 따른 연가 사항
  1. 기존 근로기준법에 따른 연가휴가를 폐지하고 개정된 근로기준법을 적용한다.
  2. 현행 단체협약의 연차휴가 수와 관련된 조항을 다음과 같이 개정한다.
    - 의료원은 1년간 8할 이상 출근한 노동자에 대하여 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
    - 의료원은 재직 1년 미만인 직원에 대하여 1월간 개근 시 1일의 유급휴가를 본인의 희망에 따라 사용할 수 있게 하여야 한다. 단, 유급휴가를 사용한 경우에는 최초 발생한 15일의 유급휴가일수에서 이를 공제한다.
    - 의료원은 3년 이상 계속 근로한 노동자에 대하여는 앞의 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로 연수 매2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주되, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

**제86조 (산전산후 휴가)** ① 의료원은 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우

휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.(개정 2015.1.15 임·단협 합의)

② 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 다음 각 호의 따라 유산·사산 유급휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다. 단, 이를 입증할 수 있는 진단서를 제출한 경우에 한 한다.(개정 2014.04.16)

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 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

③ 휴가기간이 만료되었는데도 추가요양을 요한다는 의사의 진단서를 제출하면 필요한 기간만큼 (3개월 이내) 유급으로 연장할 수 있다.

④ 임신 중인 여성에게 산전 진찰 월 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

⑤ 분만휴가 시 3달간 임금의 월평균(법정수당 제외)이 고용보험에서 지급하는 3달째 임금 한도액보다 많을 때 차액을 지급한다.

⑥ 의료원은 임신 중인 여성 조합원이 유산의 경험 등 다음 각호에 해당하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.(신 설 2015.1.15 임·단협 합의)

1. 임신한 조합원에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
2. 임신한 조합원이 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
3. 임신한 조합원이 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출할 경우

**제87조 (시간외 근무 및 휴일근무)** ① 의료원은 조합원에게 부득이한 시간외근무를 시킬 경우 본인에게 사전 통보해야 하며 시간외 근무 및 휴일 근무를 거부한 이유로 불이익 처분을 할 수 없다.

② 연장 근로는 1일 2시간 1주에 12시간을 초과할 수 없다.

③ 근로시간에는 실제근무시간외에, 각종회의의 교육 기타행사 등에 소요되는 시간도 포함된다.

④ 교대근무자의 경우 적정일수의 휴일을 받지 못할 때 이를 휴일근무로 인정, 적정시간의 휴일 근무수당을 지급한다.

⑤ 사용자는 기준 노동시간을 초과하는 노동시간에 대하여 근로기준법 제56조에 의한 연장근로수당을 지급한다.(50%의 할증률) -(2007년 산별협약)

**제88조 (기타유급)** 다음 각 항의 사항에 대하여 유급을 인정한다.

① 조합원에 대하여 조합의 요청이 있을 때(단, 노사협의 하에 실시한다.)

② 예비군훈련, 민방위훈련, 기타 각종 병역의 의무를 수행할 때

③ 병원업무로 인하여 국회, 법원, 노동위원회, 기타 공공기관에 증인, 참고인, 피고, 원고 등으로 출두할 때라. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때

④ 주, 야간 근무를 마치고 예비군훈련 또는 민방위훈련을 받을 때는 다음날 그 시간만큼 출근시간을 연장 시킨다. 단, 야간훈련이 4시간을 초과했을 때는 다음날 유급으로 쓴다.

⑤ 천재지변, 교통차단, 기타의 사유로 출근이 불가능할 때

⑥ 병역법에 의한 징병검사를 받는 기간은 유급휴가로 처리한다.

**제89조 (병가)** 조합원이 다음 각 호에 해당할 때에는 출원에 의하여 병가를 준다. 병가일수는 연 통산 2월을 초과할 수 없다.

① 전염병의 일환으로 인하여 그 직원의 출근이 타 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때

② 기타 상병으로 근무수행이 곤란할 때.

③ 원장은 조합원이 업무 수행 상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양을 요하는 경우에는 병가의 범위 안에서 허가할 수 있다.

- ④ 동 기간에 대해서는 평균임금의 100%를 지급한다.
- ⑤ <삭 제> (2016.11.28. 임·단협 합의)

**제90조 (포상휴가)** 조합원이 평소 근무성적이 특히 우수하였거나 병원에 현저한 공적을 세운 때에는 조합의 추천을 받아 7일 이내의 포상휴가를 줄 수 있다.

**제91조 (특별휴가)** 조합원이 다음 각 호에 해당될 때에는 특별휴가를 준다.

- ① 수 재해로 중대한 재해를 당하였을 때 : 3일
- ② 일기, 전염병 등으로 교통이 차단되었을 때 : 당국이 지시하거나 증명한 기간
- ③ 예비군, 민방위 기타 병무 소집될 때 : 그 소집된 기간
- ④ 특별한 사정에 의하여 병원이 인정하였을 때 그 인정한 기간
- ⑤ 본원에서는 10년 이상 장기근속자가 정년퇴직 시 퇴직 전 60일의 사회적 특별휴가를 준다.

**제91조의 1(감염병 전담 대응 특별휴가)** 정부 및 지자체로부터 지방의료원이 감염병 등 국가재난 발생에 따라 전담병원으로 지정되는 기간 동안 보건의료노동자의 건강 및 안전 확보를 위해 특별 유급 휴가 제도를 의료원에 근무 중인 전체 직원을 대상으로 다음 각 호의 기준이 모두 충족될 경우 6개월에 1일의 특별휴가를 부여한다.(신설, 2022.11.02. 임·단협 합의)

- ① 정부 및 지자체로부터 지방의료원이 감염병 등 국가재난 발생에 따라 전담병원으로 지정된 경우
- ② 전담병원으로 지정되는 날짜가 포함되는 달에서 해제되는 날짜가 포함되는 달까지 전담병원 지정에 따른 감염병 병상 운영을 위해 소개(疏開)하는 병상이 전체 허가병상의 40%를 넘을 경우

**제92조 (청원휴가)** (2011.12.29) (2012.12.29) (개정 2016.1.5.) (개정 2022.1.11.)

구 분	대 상	일수
결 혼	본인	5
	자녀	1
	삭 제	-
고 회	삭 제	-
	삭 제	-
출 산	배우자	10
인공수정 또는 체외수정 등 불임치료기술	본인	1(첨언)
	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
사 망	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
	삭 제	-
	삭 제	-
탈 상	삭 제	-

(첨언) 체외수정 기술의 경우 난자 채취 일에 1일의 휴가를 추가로 받을 수 있다.

**제93조 (당직자의 처우)** 야간 당직한 조합원에게는 다음날 휴식케 하고 근무한 것으로 한다.

## 제 7 장 남녀평등과 모성보호

**제94조 (남녀평등)** ① 의료원은 헌법의 평등 이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 근로 여성의 지위 향상과 복지 증진에 기여한다.

② 의료원은 노동자의 모집과 채용, 교육, 배치, 승진, 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 해서는 아니 된다.

③ 남녀평등과 관련된 사항의 추진 및 고충해결은 노사협의회에서 협의 결정한다.

**제95조 (의료원의 폭행 성희롱 금지)** ① 의료원은 직장 내에서 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적 등 각종 형태의 성희롱을 금지하고, 성희롱 또는 여성에게 폭력을 행사한자는 직위, 직급을 막론하고 징계위원회에 회부하여 중징계 한다.

② 의료원은 병원 내 폭행 및 성희롱행위가 발생한 경우 가해당사자의 공개사과와 다시 반복하지 않을 것에 대한 각서를 받고 사안이 중하거나 재발 시 노사 동수의 사전 심의 거쳐 인사위원회에 회부한다.

③ 의료원은 피해자에 대하여 심리적 안정을 취할 수 있도록 적절한 유급휴가를 준다.

④ 의료원은 병원 내 폭행, 폭언 및 성차별적 언어 행위의 예방적 차원에서 전 직원을 대상으로 한 교양교육을 년 1회 1시간이상 실시한다.

**제96조 (모성보호)** ① 의료원은 조합원의 임신과 관련하여 주간근무 또는 경미한 업무 등으로 전환시키고, 정적인 업무가 곤란하다는 전문의의 진단이 있을 경우 병가, 휴직 등 적절한 조치를 취하여야 한다.

② 임신부는 임신 사실을 안 즉시 서면으로 고지하며, 의료원은 본인의 청구 및 노동조합 동意的 없으면 야간근무를 금지시켜야 한다.

③ 의료원은 임신부 야간근무 금지에 따른 부족한 인력을 즉시 보충하여야 한다.

④ 모성보호 확대 및 근로 기준법에 따른 인력을 확충 한다

⑤ 생후 1년 미만의 유아를 가진 여직원의 청구가 있을 경우 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 준다.

⑥ 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.(신설 2016.11.28. 임·단협 합의)

⑦ 제6항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 「근로기준법」에 의한다.(신설 2016.11.28. 임·단협 합의)

## 제 8 장 복지후생 및 교육

**제97조 (복지후생시설)** ① 의료원은 복지후생시설 확보를 위하여 최대한 노력하며 구체적인 사항은 노사협의회에서 협의하여 정한다.

② 탁아소 설치

1. 의료원은 탁아소를 설치하며 설치를 위한 구체적 방법은 노·사 동수의 준비 위원회를 구성하여 추진한다.

2. 의료원은 직장탁아소의 설치에 필요한 장소와 시설비를 전액 부담하고, 운영에 필요한 비용을 보조한다.

3. 의료원은 단독으로 탁아소를 설치하기 어려운 때에는 인근 보육시설에 위탁하거나 보건복지부 표준보육료에 의한 보육수당을 지급하도록 노력한다.

4. 의료원은 신·증축 시 직원 및 지역 주민의 영유아를 위하여 보육시설을 설치한다.

③ 의료원은 각 병원의 기숙사 및 공동주택 건립 등 여러 사항에 대하여 확충될 수 있도록 노력한다.(2006.9.15)

④ 기타 편의시설 설치

1. 식당

2. 운동시설(테니스장, 탁구장)
3. 탈의실
4. 도서실
5. 기숙사
6. 매점
7. 목욕시설
8. 금연구역설치 및 환풍 시설
9. 휴게실
10. 자판기
11. 사원주택
12. 하계휴양소 등

**제98조 (근무복지급)** 의료원은 아래와 같이 근무복을 3월내 지급하며 차별하지 아니한다.

- ① 간호과 : 1년에 가운 1착, 신발 1착, 2년에 스웨터 1착, 단 신규간호사에게는 1년에 가운 2착(입사시 1착, 3개월 후 1착) 지급 (개정 2020.12.24. 임·단협 합의)
- ② 의료기사 : 1년에 가운 1착, 단 신규입사자에게는 신규간호사와 동일하게 지급 (개정 2020.12.24. 임·단협 합의)
- ③ 기능직 : 1년에 작업복 1착
- ④ 약제과 : 1년에 가운 1착
- ⑤ 사무직 : 1년에 근무복 1착

**제99조 (급식)** ① 의료원은 당직자 및 야간 근무자에게 야간급식을 제공한다.

- ② 직원급식의 인상은 노·사 합의하에 시행한다.
- ③ 의료원은 식사의 질 개선을 위해 구체적으로 노력한다.
- ④ 의료원은 조합원에게 다음의 각호와 같이 무상으로 급식을 제공한다.
  1. 연장근로 2시간부터 1끼 추가 제공
  2. 1시간 이상 조출 작업자에게 조식 제공

**제100조 (교통편의 제공)** 의료원의 행사, 교육 및 부서행사 등에 교통편의를 제공한다.(개정 2014.04.16)

**제101조 (경조금 지급)** (개정 2015.1.15 임·단협 합의), (개정 2020.12.24. 임·단협 합의)

구 분	대 상	금 액
결 혼	본 인	50,000원
	자 녀	
회 갑	삭 제	
	삭 제	
	삭 제	
사 망	삭 제	
	삭 제	
	본인 부모	
	배우자의 부모	
	자 녀	

**제102조 (진료비 감면혜택)** ① 의료원은 직원에게 다음과 같이 진료비를 면해준다.(2011.12.29) (개정 2015.1.15 임·단협 합의) (개정 2016.1.5)

대 상 범 위	공 제 내 역
본인 과 배우자	본인 부담액의 50%
본인 및 배우자의 직계존비속	
본인 및 배우자의 직계존비속	종합검진비 30%

② <삭 제> (2013.12.11. 임·단협 합의)

**제103조 (장례식장 감면혜택)** 단체협약에 명시된 진료비감면 범위와 동일하게 적용한다.

**제104조 (체육행사 및 야유회)** ① 의료원은 직원의 친목을 도모하기 위해 최소 년 1회 이상의 체육행사나 야유회를 실시하며 그 방법은 노·사 협의하여 시행하며 경비는 전액 의료원이 부담한다.

② 의료원은 의료원의 주요행사 계획 및 행사시 조합과 사전에 협의하여 결정한다.

**제105조 (교육 및 훈련)** 의료원은 직원의 교육훈련 분야의 종류, 내용, 교육기관, 교육기관, 대상자, 및 선정 기준과 절차 등에 대해 조합과 협의하여 실시한다. 단 협의하지 않은 교육은 조합에서 거부할 수 있다.

① 신규 채용 자에게 전 노동과정에 대한 설명 ,단체협약, 취업규칙, 안전보건규정 및 각종 수칙을 교육해야하며, 교육훈련에 소요된 시간은 근무한 것으로 간주하며, 소요된 비용 일체는 의료원이 부담한다.

② 의료원은 직원의 새로운 기술 또는 기계설비 도입 배치전환 등으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 필요한 교육을 실시한다.

③ 의료원은 직원의 자질향상을 위한 교육의 의무가 있으며 조합원이 병원의 업무와 관련된 보수교육과 기타 교육, 연구, 세미나 등에 참석 시 이에 필요한 경비를 지급한다.

④ 상급학교 학기 시험일에는 년3일 이내 특별휴가를 제공한다.

⑤ 조합 또는 상급단체에서 실시하는 해외의료현장 시찰 및 노동현장 비교를 위해 년1회 1명씩 조합원의 해외연수의 실시를 인정한다. 단, 이에 필요한 경비는 조합측 부담으로 한다.

⑥ 경기 6개 의료원은 직원에 대하여 노사공동으로 년1회 이상 교육을 실시토록 노력한다.

⑦ 경기 6개 의료원은 신규입사자에 대하여 노사공동으로 년 2회 이상 교육을 실시토록 노력한다.

⑧ 위 교육(6,7항)에 대한 프로그램은 노사합의하며 교육으로 인하여 발생하는 시간에 대하여 조합은 시간의 수당 및 대휴를 요구하지 않는다.

⑨ 보수교육비 (2006. 9. 15 노사합의), (개정 2020.12.24. 임·단협 합의)

의료원은 모든 직원에 대하여 보수교육과 관련한 교육비를 연간 12만원 한도에서 실비로 지급하고 당일 출장비를 지급한다.

**제106조 (기숙사)** ① 의료원은 기숙사에서 생활하는 조합원의 사생활의 자유를 보장하며 그 운영에 관한 주요사항을 심의 결정할 때는 조합대표를 포함한 기숙사의 대표와 합의하여 결정한다.

② 의료원은 기숙사 생활의 자치에 필요한 임원선거에 간섭하지 않는다.

③ 기숙사를 운영하는데 들어가는 시설유지 보수 및 제반 경비는 의료원이 전액 부담한다.

**제107조 (학자금)** ① 의료원은 조합원 자녀에 대하여 학자금(중,고교)을 매년 분기별로 지급한다.

② 본인 및 자녀에 대한 학자금 지원과 관련하여 노사 공동 노력한다.(2006. 9. 15 노사합의)

**제108조 (친목단체보조)** ① 의료원은 조합원들의 건전 취미활동을 적극 지원하며 의료원이 규정한 요건을 완비하여 등록된 단체에 대해서는 일정한 보조금을 지급하며 기타 세부적인 사항은 의료원이 정한 바에 의한다.

② 친목단체의 활성화를 위하여 의료원은 필요한 시설과 장소를 제공토록 적극 노력하며, 친목단체의 구성원이 대외 행사에 의료원 대표로 참가하는 경우 이에 적극 협조한다.

**제109조 (조합재정활동 인정)** ① 의료원은 조합의 재정활동과 원내 자판기 운영권을 인정한다. 단, 원내 운영하는 자판기에 대해서 해당 병원과 유상으로 임대차 계약을 체결하여야 한다. (개정 2020.12.24. 임·단협 합의)

- ② 임대차 계약을 체결한 병원의 자판기 운영권은 조합이 갖되, 자판기 수익금은 전직원을 위한 후생복지기금으로 사용한다. (2012.12.29.), (개정 2020.12.24. 임·단협 합의)
- ③ 의료원은 매점 입찰시 조합이 자판기 운영권이 있다는 사실을 계약상에 포함시킨다.
- ④ 조합이 조합원들의 복지 향상을 위하여 소비조합 신용협동조합, 주택조합 등을 운영할 때 의료원은 필요한 장소와 시설을 제공하도록 노력한다.
- ⑤ 사내 복지 기금을 만들도록 노력한다.
- ⑥ 의료원은 사내 복지기금의 설치를 이유로 기존의 복지후생제도 또는 시설의 운영을 중단하거나 감축할 수 없다.

**제110조 (노사동수 퇴직금 관리 위원회)** 의료원연합회는 퇴직금관리위원회를 노측4명 사측 8명 총 12명으로 구성하여 운영한다. 단 기존 임기가 만료된 이후에 실행한다.

## 제 9 장 안전보건 및 재해보상

**제111조 (노동안전보건)** ① 의료원내의 재해 및 보건과 건강진단에 관한 사항은 노사합의 하에 따른다.

- ② 의료원은 사망자 또는 4일이상의 요양을 요하는 부상을 입거나 질병에 걸린 조합원이 발생할 때에는 1월 이내의 산업재해 조사표를 작성하여 반드시 조합에 확인을 거친 후 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.
- ③ 의료원은 매 분기별로 병원내에서 발생한 사망자 또는 4일이상의 요양을 요하는 부상이나 질병 발생현황, 요양신청서 제출현황 등에 대해 조합에 보고해야 한다.
- ④ 의료원은 근, 골격계 질환, 뇌, 심혈관계 질환 등 직업병 예방을 위한 의심자가 발생될 경우에는 산업안전보건위원회에서 대책을 마련해야 한다.
- ⑤ 또한 조합원에게 근, 골격계 질환, 뇌, 심혈관계 질환 등 직업병 예방을 내용으로 분기별 1회 2시간 이상 교육을 해야 한다.
- ⑥ 작업환경측정 및 건강검진 실시

의료원은 산업안전보건법등 관계법령에 따라 작업환경측정과 직접고용비정규직을 포함한 전직원의 건강검진을 실시하며 조합원 대표의 요구가 있을 경우 근로자 대표를 입회시킨다.

**제112조 (산업안전보건위원회)** 의료원내 안전과 보건에 관한 사항을 심의, 행하기 위하여 다음과 같이 산업안전보건위원회를 설치 운영한다.

- ① 산업안전보건위원회는 의료원 측 3명, 조합 측 3명의 노사동수로 구성한다.
- ② 위원회는 분기별로 정기회의를 개최하며, 양측 간사 중 어느 일방의 요청이 있을시 임시회의를 7일 이내에 개최한다.
- ③ 위원회는 다음의 사항을 심의, 의결하고 의결된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 지닌다.
  - 1. 병원내 업무상 질병 및 재해의 인정
  - 2. 감염대책에 관한 사항
  - 3. 각 부서에서 안전보건과 관련되어 요구하는 사항
  - 4. 예방 교육 등 안전과 보건에 관한 제반 사항
  - 5. 산업안전보건관리 규정의 작성 및 변경
- ④ 산업안전보건위원회의 운영과 관련된 제반 사항은 별도의 운영규정을 두어 시행한다.
- ⑤ 다만, 근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률에 의한 노사협의회가 설치되어 있는 사업장에 있어서는 당해 노사협의회를 이 협약에 의한 산업안전보건위원회로 본다.

**제113조 (휴업및요양보상)** ① 조합원이 업무수행 중 부상 또는 질병으로 인하여 근무하지 못한 기간 동안 의료원은 평균 임금의 70%를 해당기간 만큼 지급한다.(연가 지장을 받지 아니 한다.)

- ② 휴업보상의 지급일은 본인의 보수지급일로 한다. 단, 질병 및 재해의 범위는 근로기준법

및 산업재해보상법에 준한다

③ 의료원은 업무상 상병으로 치료받거나 요양을 받을 경우에는 그 비용을 의료원이 부담한다.

1. 근무 시 사고로 인해 요양기관에 비용을 지불해야 하는 시기에 즉시 지급한다.
2. 요양보상의 지급은 요양기관에 비용을 지불해야 하는 시기에 즉시 지급한다.

**제114조 (장해보상)** 조합원이 업무상 부상 또는 질병에 걸려 완치된 후 신체에 장애가 있을 때 의료원은 근로기준법 및 신재보험법상의 장애등급 판정식에 의해 보상한다.

**제115조 (노동조합의 안전보건 활동보장)** ① 의료원은 노동조합의 산업안전보건활동이 조합원의 안전과 건강 유지 및 의료원의 발전에 반드시 필요함을 인정하여 다음 각 호의 활동을 보장한다.

1. 의료원내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등 기초조사
2. 의료원내 작업상 안전 및 환경개선을 위한 대외활동
3. 산업안전 표어, 현수막 부착 등 홍보활동

② 의료원은 노동조합이 1항의 활동에 필요한 경비와 협조를 요청할 시 이에 적극 협조한다.

**제116조 (보험가입)** ① 의료원은 조합원의 재해 및 질병보상을 위하여 산업재해 보상보험에 가입한다.

② 의료원은 산업재해 보상보험의 실효에 관한 제반사항을 성실하게 수행한다.

**제117조 (업무상의 질병)** 업무상의 질병에 대해 국립, 공립, 대학병원, 지방의료원 의사의 진단(산부인과 질환의 경우 「의료법」에 의한 병원 이상)이 있을시 1년 이내의 병가 휴직에 대하여 생계비를 지급한다.(기본급과 기본급의1/3을 지급하며, 단, 기본급의 1/3은 30만원 한도로 한다.)(개정 2016.11.28. 임·단협 합의)

**제118조 (유족보상 및 장례비)** ① 의료원은 조합원이 업무상 부상 및 질병으로 인하여 사망하였을 경우 유가족에 대하여 산재보상 보험법에 준하여 보상비를 지급한다.

② 의료원은 조합원이 업무상 부상, 질병으로 인하여 사망하였을 경우 유가족에 대하여 평균임금의 1,300일분의 유족 보상과 평균임금의 120일분의 장례비를 지급한다.

**제119조 (직원의 우선채용)** <삭 제> (2013.12.11. 임·단협 합의)

**제120조 (건강진단)** ① 의료원은 다음과 같이 건강진단을 실시하고 소요되는 시간은 근무한 것으로 취급하며 비용은 의료원이 전액을 부담한다.

② 의료원은 산업안전보건법 등 관계법령에 따라 작업환경측정과 직접고용 비정규직을 포함한 전 직원의 건강검진을 실시하며 조합대표의 요구가 있을 경우 근로자대표를 입회시킨다.

③ 전 직원에게 실시하는 일반 건강진단은 년1회 이상 실시한다.

④ 직원의 신규채용 시 건강진단을 필히 실시하여야 한다.

⑤ 유해위험부서 및 감염에 노출되는 부서근무자에게는 연2회 이상 정기건강진단을 실시한다.

⑥ 정기 또는 특수건강진단의 항목 및 실시 부서 등 필요한 사항은 조합과 협의하여 따로 정한다.

⑦ 5년 이상 장기 근속자에 한하여 종합검진을 2년에 1회 실시한다.

⑧ 5년 이상 장기 근속자에 한하여 현재 의료원에서 시행하고 있는 종합검진티켓을 발매하여 매2년 1회 실시하되, 직원이 필요하지 않을 경우 대신 그 가족(직계존속, 비속)이 받을 수 있다.

⑨ 의료원은 국민건강보험공단에서 실시하는 건강검진 시 1년 이상 된 직원에 대하여 4대 암 검진 (위암, 대장암, 유방암, 간암)을 포함한다. (2006. 9. 15 노사합의)

**제121조 (임시건강진단)** ① 의료원은 다음 각 호에 해당하는 경우 산업안전보건위원회의 심의 의결에 따라 임시건강진단을 실시하여야 한다.

1. 건강진단 결과 또는 작업 중인 노동자가 호소하는 특히 주목되는 질병이 있는 경우
2. 유해물질에 다량 노출되어 건강진단을 필요로 하는 경우
3. 원인불명의 건강장애 또는 특이한 질병 등이 발생한 경우
4. 작업환경 측정결과 법적 허용기준 이상인 경우
5. 기타 필요하다고 인정되는 경우

② 임시건강진단의 검사항목은 충분히 갖추어 실시하고, 소요비용은 의료원이 부담한다.

**제122조 (건강진단의 사후조치)** ① 건강진단결과 업무상 질병으로 의심되는 경우에는 의료원부담으로 전문 진단기관에서 정밀진단을 실시한다.

② 건강진단결과를 즉시 개별 조합원에게 통보하며 기존노동의 계속 수행으로 병세악화의 우려가 있는 조합원에 대하여는 경미한 작업으로 배치전환하고 근무시간 단축 등 필요한 조치를 취하고 임금은 종전과 같이 지급한다.

③ 의료원은 전호의 해당 조합원이 건강을 회복할 시는 지체 없이 원직에 복귀시킨다.

④ 재해 또는 업무상 질병에 대한 판정에 이의가 있을 시 당해 조합원은 재심을 요청할 수 있으며 이 경우 의료원은 10일 이내에 재심판정을 하되 이때에는 당해 조합원이 참석하여 재진 할 수 있어야 한다.

**제123조 (감염관리사)** ① 의료원은 환자, 보호자 그리고 직원들의 병원 내 감염을 예방하기 위하여 1인의 감염관리사를 둔다.

② 의료원에는 감염관리위원회를 두어 6개월에 한번 이상씩 정기회의를 개최하고 적극적 병원 감염방지 대책활동을 심의 수행하며, 이 결과는 즉시 안전보건위원회에 보고해야 한다.

③ 감염관리사는 병원감염에 대한 감시, 예방교육 계획 및 실천, 감염에 대한 역학조사, 연구 등을 실시한다.

**제124조 (예방접종)** 의료원은 소아환자를 다루는 근무자 및 가임여성에 한해서는 풍진예방접종, 혈액을 다루는 근무자의 경우에는 B형 간염예방접종, 면역기전이 약화된 환자를 다루는 경우에는 인플루엔자 예방접종을 실시하는 등 근무부서의 성격상 발병가능성이 높은 질병에 대해서는 예방접종을 미리 실시한다.

**제125조 (재해발생시 대책)** ① 재해사고 또는 질병이 발생하였을 시 의료원은 조합에 즉시 통보하여야 하며 조합이 참가한 가운데 사실 조사를 실시한다.

② 의료원은 재해사고 또는 질병이 발생하였을 시 1주일 이내에 처리 결과를 조합에 통보하여야 하고, 노동부에 재해발생 보고 시 조합대표의 동의를 얻어 보고한다.

③ 재해나 질병이 발생하였을 시 조합이 동의한 안전보건조치를 취하지 아니하고는 그 작업을 계속할 수 없다.

④ 의료원은 업무상 부상으로 인하여 정상적인 업무의 수행이 곤란한 조합원에 대해서는 타 직종으로 전환시키고 임금 및 처우는 정상근로와 동일하게 취급한다. 단, 질병 및 재해 범위는 근로기준법 및 산업재해 보상법의 정한 바에 의한다.

**제126조 (물질안전 보건자료 비치 및 경고표시부착)** ① 의료원은 안전보건위원회의 합의를 통하여 사업장에서 사용하고 있는 모든 화학물질에 대하여 성분 명, 유해위험특성, 인체유입경로, 과다 폭로 시 징후의 인식방법, 안전한 저장 및 취급방법, 과다 폭로 시 취할 조치, 예방조치, 생산자 및 공급자의 연락처 등의 정보가 한글로 명시된 '물질안전보건자료'를 작성하여 노동자들이 쉽게 알아볼 수 있도록 작업장에 게시 또는 비치하고, 작업장에 경고표시를 부착한다.

② 의료원은 작업공정별로 사용 중인 물체에 대한 관리요령을 게시하여 작업 중인 노동자가 언제든지 자신이 사용하고 있는 물질에 대하여 올바르게 관리할 수 있도록 한다.

- ③ 의료원은 유해물질을 취급하는 당해 노동자에게 취급물질의 유해성, 관리요령 등을 교육하여야 한다.
- ④ 의료원은 노동조합이 자료를 청구할 시 관련 유해화학물질에 관한 자료 일체를 노동조합이 요구하는 방식으로 제공하여야 한다.

## 제 10 장 단 체 교 섭

**제127조 (교섭대상)** 단체교섭의 대상은 다음과 같다.

- ① 조합 활동에 관한 사항
- ② 사회적 책무와 인사 경영에 관한 사항
- ③ 고용보장에 관한 사항
- ④ 임금, 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항
- ⑤ 남녀평등, 모성보호에 관한 사항
- ⑥ 산업안전보건에 관한 사항
- ⑦ 복지후생에 관한 사항
- ⑧ 의료원 폐쇄, 휴업, 합병, 축소에 관한 사항
- ⑨ 기타 단체교섭 대상에 해당되는 일체의 사항

**제128조 (교섭요구)** 어느 일방이 단체교섭을 요구할 때는 단체교섭 3일전에는 구체적으로 교섭 일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시하여 상대방에게 문서로써 요청하여야 한다. 다만 동일안건에 대한 단체교섭의 경우에는 그러하지 아니한다.

**제129조 (교섭의무)** 어느 일방의 단체교섭 요구가 있을 때 다른 일방은 이에 응할 의무가 있으며, 부득이한 사정으로 일시를 연기할 때는 즉시 연기 사유와 함께 연기 일시를 문서로 통보하여야 한다. 단, 5일 이상을 연기할 수 없다.

**제130조 (교섭위원 구성)** ① 교섭위원은 노사 동수로 구성하며, 쌍방의 대표자가 대표위원이 된다.  
② 회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.

**제131조 (대표위원 의무참석)** 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석해야 하고, 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며, 위임장을 제시하여야 한다.

**제132조 (간사선임)** 노사 쌍방은 각각 간사 1명을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭 후 사후조치 등을 취하게 한다.

**제133조 (자료제출)** 어느 일방이 근거 자료를 요구할 시 특별한 이유 없이 거부하지 못한다.

**제134조 (합의서 작성)** 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방 교섭위원 전원이 서명 날인하여야 한다.

**제135조 (임시활동보장)** 단체교섭의 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 의료원은 조합간부 1인을 근무에 지장이 없는 한 조합 활동을 하도록 보장한다.

**제136조 (산별교섭정착을 위한 노력)** ① 의료원은 산업별 중앙교섭 정착과 전국 의료원의 중앙통일교섭을 위해 노력한다.

- ② 노사는 소모적이고 비효율적인 기업별 교섭의 문제점을 극복하고, 산업별 교섭 요구시 참여한다.
- ③ 전국보건의료산업노동조합에 가입된 지방의료원 지부와 사용자는 의료공공성 강화, 지방의료원 역할강화, 조합원들을 위한 임금 및 단체협약 체결을 위하여 매년 중앙교섭을 진행한다. (중앙2005.8.6)

## 제 11 장    노 동 쟁 의

**제137조 (필수유지업무) 필수유지업무는 다음과 같이 한다.**

**【 필수유지업무 전문 】**

전국보건의료산업노동조합(이하 “노조” 라 함)과 경기도6개병원(이하 “사용자” 이라 함)은 헌법에 보장된 기본권으로서 쟁의권을 보장하면서 쟁의행위시 환자들의 생명유지·신체의 안전을 고려하여 법상 필수유지업무가 필요최소한으로 유지·운영될 수 있도록 아래와 같이 협정을 체결하고 성실히 준수키로 한다.

**제 1 조 【 명 칭 】**

본 협정은 경기도6개병원 필수유지업무협정(이하 “협정” 이라 함)이라 한다.

**제 2 조 【 목 적 】**

본 협정은 노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노조법” 이라 한다.) 제42조의2에서 제42조의6 및 동법 시행령 제22조의2에서 제22조의4에서 정하는 바에 따라 필수유지업무의 대상 직무, 필요최소한의 유지운영수준, 필요인원 등 필수유지업무제도의 원활한 운영에 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

**제 3 조 【 유일교섭단체 】**

사용자는 노조가 필수유지업무협정을 체결하는 이 협약 제1조에 따른 유일한 노동단체임을 인정한다. (2013.12.11. 임·단협 합의)

**제 4 조 【 용어의 정의 】**

본 협정에서 사용하는 용어의 정의는 아래 각 호와 같다.

1. 「필수유지업무」라 함은 의료원의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전을 현저히 위태롭게 하는 업무를 말한다.
2. 「필수유지대상직무」라 함은 노조법 시행령 제22조의 2의 별표1에 의거하여 병원사업의 필수유지업무의 직무를 정한 부속합의서에 명시된 내용을 말한다.
3. 「필수유지업무인원」이라 함은 필수유지업무에 종사하는 조합원, 비조합원을 포괄하는 노동자 전원을 말한다.
4. 「필수유지업무의 유지운영비율」이라 함은 해당업무의 평상시 운영수준에 비하여 쟁의행위기간 중에 당해 업무를 필요최소한으로 유지 운영되어야 할 비율을 의미한다.
5. 「필수유지업무조합원」이라 함은 필수유지업무에 종사하는 노동자로서 이 협정이 정하는 절차에 의해 근로시간 중 쟁의행위에 참가하는 것이 금지되는 조합원을 뜻한다.
6. 「응급의료업무」라 함은 응급환자의 발생부터 생명의 위협에서 회복되거나 심신상의 중대한 위해가 제거되기까지의 과정에서 응급환자를 위하여 행하여지는 상담, 구조, 이송, 응급처치 및 진료 등의 조치를 의미한다.

7. 「중환자」라 함은 중환자실에 있는 환자를 말한다.
8. 「수술」이라 함은 수술실에서 행하는 응급수술을 말한다.

**제 5 조 【 적용범위 】**

- ① 본 협정은 노조와 사용자 및 병원에 종사하는 모든 자에게 적용된다. 또한 본 협정은 단체협약과 별개임을 확인한다.
- ② 기존 단체협약상의 협정근로자 조항은 필수유지업무협정 체결로 인해 그 효력을 상실한다.

**제 6 조 【 협정체결의무 】**

- ① 노조와 사용자는 상호 신의와 성실로써 본 협정이 체결될 수 있도록 노력해야 하며, 노사자율 타결할 수 있도록 상호 노력한다.
- ② 본 협정의 유효기간은 2년으로 한다. 단, 본 협정의 유효기간이 만료되더라도 갱신 체결 시 까지 본 협정의 효력은 지속된다. (2011.12.29)
- ③ 협정의 유효기간이라 이내라 하더라도 사업의 중대한 변경, 법령의 개정등 본 협정 내용을 변경해야 할 사유가 있는 경우는 당사자간의 합의를 통해 변경할 수 있다.

**제 7 조 【 노동조합의 의무 】**

- ① 노조는 필수유지업무 협정 체결을 위하여 성실히 교섭하며, 쟁의행위 시 본 협정에서 합의된 대로 필수유지업무를 유지한다.
- ② 노조는 이 협정에 의한 필수유지업무를 필요최소한의 유지운영을 정지하거나 폐지 또는 방해하지 않는다.

**제 8 조 【 사용자의 의무 】**

- ① 사용자는 합리적인 사유 없이 필수유지업무근무자와 다른 노동자(필수유지업무인원 중 쟁의행위 참가자, 필수유지업무가 아닌 다른 업무의 조합원)를 차별하여서는 아니 된다. 특히 쟁의행위 불참 및 근로를 이유로 격려금 지급, 휴가 부여, 승진고과 상위 배정, 각종 교육 참가 우선권 및 인사배치전환 등을 실시하여서는 안 된다.

**제 9 조 【 필수유지업무의 범위 및 유지·운영비율 】**

경기도의료원 6개병원의 필수유지업무 범위 및 유지·운영비율은 부속합의서에서 정한 바에 따른다.

**제 10 조 【 필수유지업무 협정 체결의 원칙 】**

노조와 사용자는 필수유지업무 협정 체결 시 다음의 사항을 기준으로 협정에 대한 논의를 진행한다.

1. 유지운영비율 결정시에는 총인원이 아니라 off 및 휴직자를 제외하고 실질적으로 근무하는 1일 근무인원과 1 duty 인원을 동시 명기한다.
2. 유지운영비율 산정 시 야간 및 당직 근무인원을 기준으로 하되 부속합의서에 의한다.

**제 11 조 【 필수유지업무 관련 이행 원칙 】**

- ① 노조와 사용자는 쟁의행위 개시 전 응급환자를 제외한 환자를 인근 병원으로 이송을 위하여 노력하며, 중환자실환자를 제외하고 신규환자의 입원을 금지한다.

- ② 입원환자 중 행려환자 등 인근 병원으로 이송이 어려운 환자는 중환자실로 이동 조치할 수 있다. 이때 필요한 만큼 중환자 병상을 증설할 수 있으나 현재 개설되어 있는 중환자실 공간에 한하며 새로이 다른 중환자실을 개설할 수 는 없다.

**제 12 조 【 필수유지업무 이행의 절차 】**

1. 노조와 사용자는 필수유지업무 이행시 다음의 절차에 따른다.
  - ① 노조는 쟁의행위 개시 24시간 전까지 본 협정이 정하는 필수유지대상직무에 종사하고 있는 조합원을 포함하여 쟁의행위기간 동안 근무해야 할 근무자 명단을 쟁의행위 기간, 쟁의행위 규모에 따라 적정기간의 근무자, 근무시간을 서면으로 통지해야 한다. 사용자는 노조로부터 통지받은 인원 중 쟁의행위 기간 중 근무해야 할 인원을 검토하여 확정되었음을 쟁의행위 개시 12시간 전까지 노조와 그 노동자에게 통지해야 한다.
  - ② 전항의 명단은 서면통지일 현재 필수유지대상직무에 종사하고 있는 인원 중 쟁의행위 기간 동안 근무해야 할 명단 외에 예비적으로 1인을 포함한다.
  - ③ 사용자는 노조로부터 필수유지업무근로자로 통지받은 인원이 병가, 결근 등의 사유로 업무에 종사할 수 없는 경우 지체 없이 서면으로 통지하고, 노조는 이를 대체할 명단을 사용자에게 통지해야 한다. 사용자는 이때 지체 없이 필수유지업무분야에서 종사할 자를 지명하여 노조와 그 노동자에게 서면으로 통지해야 한다.
  - ④ 노조가 제1항 내지 제3항의 통지의무를 해태하였을 경우 사용자는 필수유지업무분야에서 종사할 자를 임의로 지정할 수 있으나, 비조합원의 우선근무 지정이 선차 되어야 한다.
  - ⑤ 사용자는 당초 필수유지업무 대상자로 지명된 자가 사용자의 자의에 의한 특정 사정에 의해 그 의무를 면하게 되는 경우 그 특정 사유를 포함한 사실관계를 노조에게 서면으로 통지해야 한다. 노조는 그 특정사유가 합리적이지 않을 시, 사용자가 임의의 의무를 면할 수 없도록 하며, 추가 근무인원을 배치하지 않을 수 있다.

**제 13 조 【 사회적 책무 및 긴급구난 시 협조 】**

쟁의행위 기간 중이더라도 진료권역내에서 천재지변, 대형사고, 법정전염병 등으로 대규모 환자가 내원하는 경우 노사는 공동 대처하기로 한다.

**제 14 조 【 기타 】**

본 협정에 명시되지 않은 내용은 노사 신뢰에 근거하여 노사 관행에 따른다.

**제 15 조 【 협정서의 보관 】**

본 협정서는 2부를 작성하여 노사 당사자가 서명 날인한 후 각 1부씩 보관한다.

본 협정과 관련 부속 합의서를 각 병원별로 첨부 한다.

**부 록**

협정은 합의일로부터 효력이 발생된다.

2009. 12. 30.

**제138조 (노동쟁의 원칙)** ① 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 이를 거부하지 아니한다.

② 노동위원회에 신청에 따른 조정이 실패하여 중재를 필요로 할 때는 반드시 노사 쌍방의 명의로 중재 신청을 해야 하며, 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다.

**제139조 (쟁의중의 출입과 시설이용 보장)** ① 의료원은 조합의 쟁의 행위 중 조합원과 다른 조합 및 상급단체의 간부 또는 노동단체 관련자의 출입을 봉쇄할 수 없다.

② 의료원은 조합의 쟁의 행위 중 의료원내 각종 시설의 이용을 제한하지 못하며, 복지후생을 평상시처럼 보장한다.

**제140조 (쟁의 중 신분보장)** 의료원은 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 조합간부를 이간시키는 어떠한 행위도 할 수 없고, 쟁의 기간 중에는 어떠한 징계나 전출 등의 인사 조치를 취할 수 없다. 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다.

**제141조 (신규채용 및 대체근무 금지)** 의료원은 쟁의 기간 중 쟁의에 관계없는 자를 채용 및 대체근무 시킬 수 없다.

## 제 12 장 노사협의회

**제142조 (노사협의회 구성 및 운영)** ① 의료원과 조합은 각 5명의 위원으로 노사협의회를 구성하고 매 3개월마다 정기적으로 회의를 소집하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 임시회의를 소집한다.

② 노사협의회 의장은 매회 마다 의료원과 조합이 교대로 한다.

③ 경영의 투명성 확보를 위해 의료원은 노사협의회를 통하여 입찰에 관한 사항, 용역 및 외주 선정에 관한 사항, 장례식장 운영심의 등에 관한 사항에 대하여 협의한다.

④ 의료원과 조합은 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률에 명시된 사항에 대하여 노사협의회에서 협의한다.

**제143조 (자료제시)** ① 쌍방은 회의 중 필요한 자료를 요청 했을 시 특별한 이유 없이 거부하지 못한다.

② 보완이 필요하다고 노사가 합의한 비밀은 반드시 지킨다.

**제144조 (결정사항의 효력)** 노사협의회회의 결정사항은 단체협약 기준을 저해하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

**제145조 (중앙노사협의회 상설운영)** 의료원의 발전방안 및 주요사안 협의를 위해 노사 각각 7인 이내의 중앙노사협의회를 구성하고 논의 사항은 협의해서 결정한다.

**제145조 (중앙노사협의회 운영규정)**

① (목적 및 구성)

1. 전국지방의료원(이하 '의료원')과 보건의료산업노동조합(이하 '노조')은 2002년 노사 합의에 따라 의료원의 발전방안 및 주요사안협의를 목적으로 '지방의료원 중앙노사협의회(이하'협의회')를 운영한다.(개정 2016.11.28. 임·단협 합의)

2. 협의회는 노사가가 7인 이내의 위원으로 구성하며, 의료원과 조합은 각각 대표자와 간사를 선임하여 통보하며 간사는 회의에 필요한 사전준비와 회의록 작성, 회의 후 사후 조치를 수행한다.

3. 협의회는 필요한 경우 노사합의하에 노사동수 실무소위원회를 구성할 수 있다.

② (운영)

1. 회의는 매년 3월과 10월에 정기협의회를 개최하고 노사대표가 순번제로 의장을 맡는다.

2. 필요한 경우 쌍방의 합의로 임시 협의회를 개최할 수 있으며, 어느 일방의 개최요구에 특별한 사유가 없는 한 응하는 것을 원칙으로 한다.

3. 협의 안건은 회의 개최1주일 이전에 문서로 상호 통보하며 양측간사의 합의로 의제를 선정한다.

③ (협의사항) 협의회는 다음 각 호의 사항에 대하여 협의한다.

1. 의료원과 조합에 의하여 협의회에 위임된 사항

2. 공공의료 확대강화와 지방의료원 발전에 관한 사항(개정 2016.11.28. 임·단협 합의)
  3. 노사관계 발전방안 모색
  4. 노사분쟁 예방 사항
  5. 기타 간사 간에 합의된 의제
- ④ (성신험의) 의료원과 조합은 상호 요청하는 사항에 관하여 성실하게 자료를 제출하고 설명하도록 한다.
- ⑤ (효력) 각각의 의료원으로부터 사전에 위임받은 사안에 대하여 중앙노사협의회는 권고안을 낼 수 있으며, 노사는 이 권고안을 수용함을 원칙으로 한다.

## 부 칙

**제1조 (유효기간)** ① 본 협약의 유효기간은 체결 후 1년으로 한다.

② 임금협약은 별도로 정하되 그 유효기간은 1년으로 한다.

③ 본 협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신 체결 시 까지 본 협약의 효력은 지속된다. 단 유효기간 만료 30일 이전까지 어느 일방의 요구가 없을 경우에는 기존의 단체협약을 새로이 체결 된 단체협약으로 한다.

**제2조 (재교섭)** 유효기간중이라도 쌍방이 동의하였을 시에는 본 협약의 일부를 개정할 수 있다.

**제3조 (준용)** ① 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 당원 사규, 근로기준법 및 일반법령을 준용한다.

② 공동 교섭하여 협약한 제도개선 건에 대하여도 본 협약에 준하여 준용한다.

③ 2005년 12월31일까지 본 협약을 이유로 통합 전(수원, 의정부, 파주, 이천, 안성, 포천) 개별 단협의 내용을 저하 시킬 수 없다.

**제4조 (협약의 보관)** 본 협약을 증거 키 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 1부는 행정관청과 상급단체에 신고한다.

**제5조 (육아휴직 신청요건 완화에 따른 경과조치)** 제46조 2항의 개정 단체협약은 2008년 1월 1일 이후 출생한 영유아 및 입양한 자녀부터 적용한다.

**제6조 (명절수당 지급대상 확대에 따른 경과조치)** 제64조 2항의 개정 단체협약은 2011년 1월 1일 이후부터 적용한다.

**제7조 (일·숙직 수당 지급액 확대에 따른 경과조치)** 제64조 5항의 개정 단체협약은 2011년 1월 1일 이후부터 적용한다.

**제8조 (슬리핑 오프 제공에 따른 경과조치)** 제80조 1의 개정 단체협약은 2011년 7월 1일 이후부터 적용한다.

**제9조 (근로시간면제 적용기준)** 제12조의1 1항의 적용기준은 2011.06.29일 노사가 인정한 전체 조합원 1,000명 이상을 기준으로 하되, 적용기간은 2011.07.01부터 기존 단체협약 유효기간까지로 하고 2012년 적용 단체협약부터는 유효기간 만료 1개월 전 조합원수(급여대상,

조합가입신청서)를 기준으로 재 산정한다.(2011.06.30 경기도의료원 6개병원 합의서)

**제10조 (기본급)** 제63조 제1항의 기본급 인상 적용시기는 2016년 9월 1일 이후부터 적용한다.

**제11조 (가족수당 지급액 확대에 따른 경과조치)** 제63조 제10항의 개정 단체협약은 2017년 1월 1일 이후부터 적용한다.

**제12조 (일·숙직수당 지급액 확대에 따른 경과조치)** 제64조 제5항의 개정 단체협약은 2017년 1월 1일 이후부터 적용한다.

**제13조(자동승진제 - 장기근속 개정에 따른 경과조치)** 제37조의 근속승진임용은 2017년 4월 18일 이후부터 적용한다.

**제14조 (기본급)** 제63조 제1항의 기본급 인상 적용시기는 2017년 10월 1일 이후부터 적용한다.

**제15조 (기본급)** 제63조 제1항의 기본급 인상 적용시기는 2018년 9월 1일 이후부터 적용한다.

**제16조 (기본급)** 제63조 제1항의 기본급 인상 적용시기는 2019년 1월 1일 이후부터 시행하되, 2019년 임금 인상액은 전액 반납하기로 한다.

**제17조 (기본급)** 제63조 제1항 기본급 인상 적용시기는 2020.07.01일 이후부터 시행한다. 다만, 공무직은 2020.07.01.~10.31.까지는 일반직 기본급표를 적용하고, 2020.11.01.~12.31.일까지는 공무직 기본급표를 적용하되, 직무·호봉별 적용기간은 공무직 근로자 운영규정에 의한다.

**제18조 (지방의료원 중앙교섭 합의사항 경과조치)** 제63조 제2항, 제4항, 제9항은 2021.01.01.일부터 적용한다.

**제19조 (2020년 경기도의료원 임단협 합의사항 경과조치)** 제84조, 제98조, 제101조, 제105조, 제109조는 2021.01.01.일부터 적용한다.

**제20조 (년월차보전수당 경과조치)** 제71조에서 “년월차보전수당”은 대법원 판결 결과를 따르기로 하고, 그 결과에 따라 필요한 후속조치를 논의하기로 한다.

**제21조 (기본급)** 제63조 제1항의 기본급 인상 적용시기는 2021년 4월 1일 이후부터 적용한다.

**제22조 (기본급)** 제63조 제1항의 기본급 인상 적용시기는 2023년 7월 1일 이후부터 적용한다.

**제23조 (직급보조비)** 제63조 제4항의 직급보조비 인상 적용시기는 2023년 8월 3일 이후부터 적용한다.

제24조 (가족수당) 제63조 제10항의 가족수당 인상 적용시기는 2023년 1월 1일 이후부터 적용한다.

제25조 (출납수당) 제63조 제11항의 출납수당 인상 적용시기는 2023년 9월 1일 이후부터 적용한다.

제26조 (간호사 3교대 야간근무자 수당) 제64조 제8항의 출납수당 인상 적용시기는 2023년 9월 1일 이후부터 적용한다.

(보충협약 및 재교섭)

- ① 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 법률의 개정 등으로 인하여 수정되어야 할 사항에 대하여는 본 협약의 유효기간 중이라도 보충 협약을 체결할 수 있다.
- ② 보충 협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사 쌍방 중, 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
- ③ 본 협약의 유효기간중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭 할 수 있다.

2024. 1. 1.

전국보건의료산업노동조합  
위원장 나 순 자 (인)

경기도의료원장  
정 일 용 (인)