

단체협약서

2024. 05. 28.

충청북도총주의료원
전국보건의료산업노동조합총주의료원지부



목 차

전 문	1
제1장 총 칙	1
제2장 조합활동	2
제3장 인 사	4
제4장 근로시간 및 휴일·휴가	9
제5장 임금 및 퇴직금	18
제6장 후생복지	23
제7장 안전보건 및 재해보상	24
제8장 단체교섭	27
제9장 노사협의회	28
제10장 노동쟁의	28
제11장 보 칙	29



부록 (별표 1) 기본급표	39
(별표 3) 직급보조비지급구분표	40
(별표 4) 정근수당 및 정근수당 가산금	40
(별표 5) 위험수당	41
(별표 6) 가족수당	41
(별표 7) 상여금	42
(별표 8) 의료업무수당	42
(별표 9) 기술수당	42
(별표11) 출납수당	43
(별표12) 2022년도 임금총액 지급률	44
(별첨 1) 9급 폐지에 따른 8급 전환대상 호봉 재확정 원칙	45
(별첨 2) 2019년 9급 폐지에 따른 8급전환 호봉 확정안	46



전 문

민주노총 전국보건의료산업노동조합(이하 “노조” 라 한다)과 충청북도충주의료원(이하 “의료원” 이라한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지 개선함으로써, 조합원의 정치, 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(목적) 본 협약은 충청북도충주의료원과 전국보건의료산업노동조합의 자주성을 인정 존중하고 그 지위 향상을 도모하여 상호 민주적인 노사관계를 확립할 목적으로 다음과 같이 단체협약을 체결하고 상호 신의성실의 원칙하에 준수할 것을 확약한다.

제2조(교섭단체) 의료원은 조합이 전 조합원을 대표하는 교섭단체임을 인정한다. 단, 노동조합 및 노동관계조정법 제29조 2(교섭창구 단일화 절차)에 위배되지 않도록 한다.

제3조(협약은 우선적 효력) 본 협약에 정한 기준은 단체 협약 정신에 의거 모든 제규정 보다 협약 규정 위주로 이행 준수 한다.

제4조(협약기준의 원칙) ① 본 협약중 근로기준법에 미달되는 조항은 법적기준에 따른다.

② 협약을 갱신 체결할 때는 기존협약의 기준보다 저하시킬 수 없으며, 협약 효력기간이 체결될 때까지는 기존 협약의 효력이 지속된다.

제5조(근로조건 저하 금지) ① 의료원은 본 협약에 누락됨을 이유로 또는 근로기준법보다 상회함을 이유로 기 실시하고 있는 근로조건을 저하시킬 수 없다.

② 27개 의료원 사용자는 이 협약서의 체결을 이유로 기존에 확보 되었던 노동조건과 조합권리를 저하시킬 수 없다. <신설 2005.8.30>

제6조(열람 편의 및 자료 제공) 의료원은 조합의 요청이 있을시 조합원의 급여명세서 및 각종 내규, 규정 또는 조합업무와 관련된 자료의 열람 및 제공한다. 단, 인사에 관한 사항은 사전에 협의한다.

제7조(상호 통지 의무) 의료원과 조합은 다음 사항에 대하여 상호 통지한다.

1. 조합원에 관계되는 제규정, 규칙의 제·개정 및 폐지에 관한 사항

2. 직원의 인사 변동 및 상벌 조치된 사항
3. 조합 규약의 제정 및 개정
4. 조합 임원의 선임·퇴임

제8조(조합원 가입) 조합 가입대상 모든 직원은 입사와 동시에 본 노동조합의 조합원이 된다.

제9조(규정의 제정과 개정) 의료원은 제규정 제·개정시 사전에 노조와 합의한다. 단, 의료원은 능력급 임금체계인 연봉제(의사, 약사 제외), 성과급제(의사 및 영안실 직원 제외)는 모든 조건이 갖추어졌을 때 조합과 사전합의하여 시행한다. 의료원은 임금체계 또는 직제를 개편하려고 할 때에는 사전에 조합의 동의를 얻어 시행한다.

제 2 장 조 합 활 동

제10조(조합 활동의 보장) ① 의료원은 조합 활동의 자유를 보장하며 정당한 조합 활동을 이유로 조합원에게 불이익한 처우를 하지 않는다.

- ② 의료원은 조합 운영에 개입해서는 안 된다.
- ③ 의료원은 어떠한 이유로도 조합 가입을 방해하거나 조합 탈퇴를 강요할 수 없으며, 노동 3권을 보장하고 정당한 행위를 방해 할 수 없다.
- ④ 노조대표를 비롯한 조합원의 정당한 조합 활동은 적극적으로 보장한다.
- ⑤ 노동조합의 정치활동을 보장한다.

1. 법률의 규정에 의해 국가공휴일로 지정되지 않은 재·보궐선거의 경우도 해당 선거구에 거주하는 투표권이 있는 조합원에게는 선거당일 필요한 투표시간을 보장한다.
2. 의료원은 공직선거에 출마한 조합원의 근무시간 조정, 휴가 등에 적극 협조 하여야 한다.
3. 의료원은 직원이 공직선거에 당선되었을 경우 공직활동기간을 무급휴직 처리하며 복직 시 근속년수 호봉산정 등에 있어 공직 활동을 이유로 일체의 불이익을 주지 않는다. <신설 2012. 2. 13>

⑥ 의료원은 년 3일 이내의 조합원 교육을 보장하고, 조합은 사전에 의료원과 협의하여 업무에 지장이 없도록 분할 사용한다.

⑦ 의료원은 조합활동에 필요한 지식의 습득과 노사관계 발전에 필요한 역량 개발을 위해 상집간부에 대해 연속 2일의 유급교육시간을 보장한다. <신설 2022. 10. 14>

제11조(전임) ① 전임자는 노동조합에서 1인을 지정하여 병원측에 통보한다. (2015.12.31.)

② 의료원은 위①항에 규정된 전임자 유고시 조합이 지정하는 직무대행에 대해 직무대행 기간 중 전임을 인정한다.

③ 의료원은 전임자의 자유로운 노조활동을 보장한다.

제11조의 1 (전임자의대우) 조합전임자의 대우는 다음과 같은 기준에 따른다.

① 의료원은 조합전임자의 전임기간을 통상근무로 인정하여 근속년수에 포함하며, 일체의 불이익 처우를 하지 않는다.

② 의료원은 조합전임자의 조합 활동에 대하여 어떠한 이유로도 간섭할 수 없으며, 조합전임자의 근태 관리는 조합에서 한다.

③ 의료원은 조합전임자의 전임기간 동안 복리후생, 기타 근로조건 및 승급 등 각종 처우를 함에 있어 다른 직원과 동일하게 대우하며, 불이익하게 취급하지 않는다.

④ 조합전임자 등 근로시간을 면제 받는 자의 임금에 관한 대우는 다음과 같다.

가. 임금은 직전의 평균임금으로 지급한다.

나. 임금인상, 호봉승급 및 각종 수당과 승진·승급 등에 대하여 다른 직원과 동일하게 대우하며, 일체의 불이익 처우를 하지 않는다.

다. 근무하던 부서 **직원들의** 평균 시간외근무시간과 야간근무일수 또는 당직일수, 대기근무일수, 호출근무일수 만큼 매일 근무한 것으로 간주 하고 이를 수당으로 산출하여 지급한다.

라. 년차 휴가의 적용에 있어 만근한 것으로 본다.

⑤ 의료원은 조합전임자가 전임 활동 과정에서 재해를 당했을 경우 업무상 재해로 인정한다.

⑥ 의료원은 조합전임자의 전임해제와 동시에 즉시 원직에 복귀시켜야 하며, 원직이 소멸되었을 경우 본인의 의사를 존중하여 동등한 직 또는 그 이상의 직에 복귀시킨다.

⑦ 의료원은 조합전임자 취임으로 인한 해당 부서의 결원을 즉시 보충한다.

⑧ 기타 전임자 처우와 관련하여 단체협약으로 정하지 않은 사항은 노사 합의로 마련하며, 의료원은 일방적으로 전임자의 기존 처우를 저하시킬 수 없다.

제11조의 2 (근로시간 면제) ① 의료원은 근로시간면제 한도를 연간 총 5,000시간을 부여한다. [2023.12.00.]

② 1항의 근로시간면제시간은 조합이 지명하여 의료원에 통보한 조합원이 사용한다.

③ 근로시간면제시간을 사용하는 조합원의 임금은 직전 근무한 부서의 같은 직종, 동호봉의 평균임금으로 산출한다.

④ 의료원은 1항의 근로시간면제자의 조합 활동을 보장하고 근로시간 면제자임을 이유로 어떠한 불이익도 줄 수 없다. [2014.5.26.]

제12조(근무시간중 조합활동) ① 의료원은 조합이 상급단체 또는 조합과 관련된 노동단체 및 각종 회의, 교육행사 및 기타사항에 대하여 참가하고자 할 때에는 특별한 사유가 없는 한 이를 인정한다. 단, 조합은 이에 대한 사항을 의료원과 사전 협의한다.

② 의료원은 조합대표자 1인의 근무시간 중 조합 활동을 보장하며, 자유로운 병동순회와 외출을 보장한다.

③ 타시도 출장을 인정하여 원활하게 활동할 수 있도록 한다.

④ 조합 활동 과정에서 재해를 당했을 때는 업무상 재해로 인정한다.

⑤ 의료원은 조합원이 각 호에 규정된 조합 활동으로 근무하지 못한 근무일수 또는 시간에 대하여는 근무한 것으로 인정하여 불이익한 처우를 하지 아니한다.

제13조(조합비 공제 인도) 의료원은 조합비 지불에 있어 조합이 통지한 조합비를 일괄 공제하여 공제명세서와 함께 지체 없이 인도하여야 한다.

제14조(의료원의 시설이용) ① 의료원은 의료원의 시설 내에 조합의 사무실과비품, 집기를 제공한다.

② 의료원은 조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 통신·방송장비의 제공 및 시설이용을 인정한다. 다만, 조합은 의료원과 사전 협의를 하여야 한다.

제15조(게시 및 인쇄물 배부의 자유) ① 의료원은 전용 게시판을 설치하거나 또는 의료원 게시판을 공동 이용할 수 있도록 한다.(식당 앞) [2013.12.30]

② 조합은 게시물을 게시판에 첨부하고 유인물을 배포할 수 있다.

제16조(조합소개 및 교육시간) ① 의료원은 신입직원의 입사교육 시 조합임원이 조합을 소개할 수 있는 시간을 제공한다.

② 의료원은 의료원직원을 대상으로 하는 모든 교육에 대해 교육계획과 내용, 강사 선정 등을 노조와 사전에 협의해야 한다.

③ 직무교육 및 의료원에서 행해지는 모든 교육은 근무시간으로 인정하며, 외부 교육 참가 시 교육훈련에 소요된 비용은 의료원규정에 의한다.

제16조의 1(상급단체 파견자 처우 개선) 상급단체 파견 종료 후 소속 의료원에 복귀 당해에는 파견 직전의 연차휴가 일수를 부여하고, 그 다음해는 파견연수를 포함하여 산정한다. (신설 2023.09.13.)

제 3 장 인 사

제17조(인사원칙) ① 의료원은 조합원의 정당한 조합 활동을 이유로 인사 원칙에 차별을 두어서는 안 된다.

② 조합 임원, 상집간부의 배치전환 시 사전에 노조와 합의(대의원은 노사협의) 하고, 조합원에 대한 배치전환원칙을 노사합의로 마련한다. 단, 조합은 사전에 명단을 의료원에 통보한다.

③ 상별 위원회는 인사위원회 위원으로 구성하되 다음 사항을 의결할 때에는 노동조합대표 2인을 인사위원으로 구성한다.

1. 제17조의 2 이외의 징계에 관한 사항
2. 포상에 관한 사항

④ 의료원은 모든 인사를 공정하고 객관적으로 실시한다.

⑤ 인사고과 결과는 본인의 요구 시 본인에게 공개한다.

⑥ 의료원은 상향평가제 등 인사평가 제도를 개선하되, 구체적인 시행 방법은 의료원 중앙노사협의회에서 논의한다.

⑦ 의료원은 노조대표 1인을 인사위원회의 당연직으로 위촉하되, 각 의료원별 합의에 의해 증원할 수 있다.

⑧ (임금피크제도) 노사는 임금피크제 폐지를 위해 공동 노력한다.

(신설2022.10.14)

제17조의 2(징계위원회) 의료원은 조합은 징계위원회를 구성하여 운영한다.

1. 징계위원은 의료원측 3명, 조합측 3명, 외부위원 2명으로 구성하며, 외부위원은 노측1명, 사측1명을 추천한다.(개정 2016.12.27.)
2. 징계위원 3분의 2이상의 출석과 출석 징계위원 과반수이상의 찬성으로 의결하되 가부 동수의 경우 위원장이 결정한다. 다만, 해임·파면·면직, 정직,강등의 경우 징계위원 3분의 2이상의 출석과 출석 징계위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.(개정2022.12.21)
3. 3분의 2이상의 출석이 안 되어 위원회가 무산될 경우 차기 위원회는 2분의 1이상의 참석을 성원으로 한다.

제17조의 3(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 아니한 자

4. 금고이상 형의 집행유예를 받고 그 집행유예의 기간이 만료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고이상 형의 선고유예를 받고 그 선고유예 기간 중에 있는 자
6. 법원의 판결에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
7. 병역법에 의한 병역 기피자
8. 징계처분에 의하여 파면, 해임, 해고된 자

② 교통사고유발, 노조활동, 의료원업무 추진과정에서 불가피하게 1항 3호 내지 6호에 해당되는 직원은 징계위원회에서 당연 퇴직여부를 의결한다.

③ 제2항의 적용에 있어서는 뺑소니, 무면허운전, 음주운전, 공금횡령 등반사회적 반인륜적 범죄의 경우에는 제외한다.

제18조(적정인력 확보 및 고용안정) ① 의료원은 자연감소 등의 이유로 결원이 생겼을 경우 빠른 시일 내에 충원하여야 한다. 다만, 노사합의하에 충원이 필요치 않을 시는 노사합의로 충원을 아니 할 수 있다.

② 산전후 휴가, 공가 등이 발생할 경우 그 기간에 한하여 빠른 시일 내에 인력을 충원한다.

③ 의료원은 휴업, 폐업 등 경영상 중대 결정을 하고자 할 때에는 조합과 사전에 협의하여야 한다.

④ (삭제, 2010. 12. 20)

⑤ (삭제, 2013.12. 30)

⑥ 의료원은 용역, 위탁 도입 시 사전에 노조와 합의한다. 또한 의료원은 의료원에 근로를 직접 제공하는 외주 및 용역 노동자의 4대 보험과 법정 최저임금을 보장을 위해 노력한다.

의료원은 용역업체를 변경할 시 병원에 근무하고 있던 이전 용역회사 직원들 중 본인이 희망하고, 의료원 노사가 인정하는 경우 새로운 용역회사에 채용되어 병원에서 근무할 수 있도록 계약서에 명시한다. <신설 04.08.17>

⑦ 의료원은 간호사인력에 대해 간호관리료 1등급 상향될 수 있도록 노력한다.

⑧ 의료원은 정원표상 결원이 발생되어 있을 경우 정원표에 따라 인력을 충원하도록 노력한다.

⑨ 의료원은 부득이하게 비정규직(계약직, 임시직, 시간제 등 명칭을 불문하고 정규직외 모든 노동자)도입 시 사전에 노조와 합의한다. 그리고 비정규직 임금 및 근로조건에 대한 내부 규약을 노사합의로 작성한다. 단, 의사는 대상에서 제외한다.

⑩ 계약기간 만료를 이유로 정당한 이유 없이 해고할 수 없다.

⑪ 의료원은 기구개편 등 조직체계 개편이 근로조건을 악화시킬 경우 사전에 노조와 합의하여야 한다.

⑫ 의료원 직급별 정원을 지방의료원 직급별 평균 정원비율에 맞추어 조정한다.
(신설 2022.10.14.)

제18조의 2(직접고용 비정규직 근로자 처우개선 및 고용안정) ① 의료원은 직접 고용 비정규직 근로자에 대하여 근로기준법, 산업안전보건법, 산재보상보험법과 4대보험(건강보험, 국민연금, 산재보험, 고용보험)을 적용한다.

② 의료원은 직접고용 비정규직 임금을 포함한 근로자의 처우 개선을 위해 노력한다.

③ 의료원은 직접고용 비정규직을 가능한 단계적으로 정규직화 하도록 노력한다.

④ 의료원은 직접고용 비정규직이 담당했던 업무가 조정되거나 해고 사유 등 특별한 사유가 발생한 경우를 제외하고는 가능한 한 고용보장이 되도록 노력한다.

⑤ 직접고용 1년 미만 비정규직에 대하여 월1회의 유급휴가를 보장한다.

[본조신설 2004.8.17.]

⑥ 직접고용 비정규직에 대하여 근속기간 2년마다 기본급의 2%를 가산한다. 단, 적용은 입사 후 만 2년이 경과된 다음해 1월 1일부터 가산하며, 1년 만근 기준을 해당년도 8할 이상 출근한 것으로 적용한다. [2014.12.9]

제18조의 3(인력충원) ①의료원은 52시간 관련 야간전담제 도입 및 인력 11명을 충원한다.(검사실 3명, 영상의학과 3명, 원무팀 3명, 장례지도사 2명)

(삭제 2013.12.30.)(신설 2019.8.20.)

② 지정호봉제를 폐지한다. 순환근무 동의자에 한하여 인사위원회를 통해 직급제로 전환하고 순환근무 미동의자는 공무원직으로 전환한다.(신설2022.10.14.)

제19조(신규채용) ① 직원의 신규채용은 공개채용 및 전형을 원칙으로 하고 인원 및 전형방법을 공개해야 하며 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.

② 신규 임용된 자의 당해 직종에 정규직의 결원이 있을 경우 그 직종에 적합한 임시직을 규정에 의하여 우선 채용된다.

③ 과장급(팀장급)이상 간부직을 채용할 필요가 있을 때 채용여부에 대해 사전에 노조와 합의하여야 한다.

제20조(승진·승급) ① 2019년 12월 31일부로 9급을 폐지한다. (신설 2020.05.06.)

② 9급 폐지 에 따라 현행 9급에 해당하는 직원의 호봉확정(별첨1. 9급폐지에 따른 8급 전환대상 호봉 재확정 원칙)을 준용하여 (별첨2)와 같은 방식으로 2020년 1월 1일부로 적용한다. (신설 2020.05.06.)

③ 승진소요년수

1. 5급에서 4급 승진 소요년수 5년
2. 6급에서 5급 승진 소요년수 4년
3. 7급에서 6급 승진 소요년수 2년
4. 8급에서 7급 승진 소요년수 1년 6개월
5. 삭제 <2020.05.06.>

④ 의료원은 5급 이하 당해 직종에 결원이 있는 부서는 인사규정에 따라 승진 발령 내며 호봉조정은 분기별로 한다.

⑤ 의료원은 최저승진소요연수의 3배수 이상이 경과한 5급 이하 승진적체 직원에 대하여 년 5명씩 인사위원회의 의결을 거쳐 1회에 한하여 1호봉을 특별 승급 시킨다. 단, 대우수당제도 등 동일목적의 수당이 있을 경우 직원에게 유리한 것을 적용한다.

⑥ 진급 시 호봉재확정을 2020년 1월 1일부터 1호봉 감산으로 통일한다.
(신설 2020.05.06.)

⑦ 간호직 8급 폐지후 7급으로 정원을 조정한다.(8급을 7급으로 조정하고 1호봉을 감한다. 승급월을 6개월 앞당겨 승급한다.) (신설 2022.10.14.)

제21조(명단통지) 의료원은 신규채용자 및 퇴직자의 명단을 7일 이내에 서면으로 통보한다.

제22조(통보의무) 의료원은 조합원에 대한 인사발령이나 근무배치에 변동이 있을 때에는 조합에 통보한다.

제23조(정년) 모든 직급, 직위와 상관없이 정년은 만 60세로 한다.

제24조(휴직) 의료원은 조합원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다.

1. 질병 또는 부상으로 장기간 직무를 수행할 수 없다고 인정하였을 때 (1년까지)
2. 직원의 병역 및 기타사유로 휴직을 원할 때 그 기간
3. 천재지변 또는 전시, 사변, 기타 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불분명하게 된 때 그 기간 (3월 이내)
4. 업무상 질병으로 1년간 병가 후에도 업무를 담당할 수 없다고 인정되는 때 (1년 이내)
5. 질병, 사고, 노령 등의 사유로 가족(배우자, 직계가족, 결혼전 형제자매)를 돌보기 위해 휴직을 요청할 때에는 이를 허용해야 한다. 단, 기간은 1년 이내로 하고 재직기간 중 총 3회로 제한하며, 무급으로 한다. (신설 2010.12.20)

제25조(휴직통보) 의료원은 휴직사유, 휴직기간중의 처우에 관한 사항이 명시된 문서를 당사자에게 통보한다.

제26조(휴직자의 대우) ① 공상으로 인하여 휴직된 자의 보수는 당해 직원의 평균임금의 60/100으로 지급한다.

② 업무상 외 질병에 대해 국공립병원 의사의 진단이 있을 시 1년 이내의 병가 휴직에 대하여 생계비를 지급한다. (기본급과 기본급의 1/3을 지급하며 단 30만원 한도)

제27조(부당징계) 조합원의 부당한 징계처분에 관한 사항은 의료원장에게 재심을 요구할 수 있다. 단, 2주 이내에 요청하여야 한다.

제28조(표창) 의료원은 조합원이 다음 각 호에 해당할 때에는 표창하며 조합 활동을 이유로 표창에 차별을 두어서는 안 된다.

1. 의료원 발전에 기여한 공로가 현저한 자
2. 재해, 기타 병원의 손실을 미연에 방지한 자
3. 노사협의회에서 추천한 자
4. 품행이 단정하고 업무에 성실하며 타의 모범이 된 자
5. 장기 근속자 (10년, 15년, 20년)

제 4 장 근로시간 및 휴일 · 휴가

제29조(근로 시간 및 근무형태) ① 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 기준근로시간으로 하고, 1주 5일 근무를 기본으로 한다. 토요일 휴무일로 한다.

기존 단체협약 중 시업 및 종업시간 규정조항 중 “토요일 시업 및 종업시간은 삭제 한다.” <개정 2004.8.17>

② 통상근무자에 대하여는 월요일부터 금요일까지 근무하고, 교대근무자에 대하여는 가능한 주 2일 연속휴가가 되도록 한다. <개정 2004.8.17>

③ 교대근무자의 근로조건 개선을 위해 근무와 근무사이 충분한 휴식과 야간근무를 최소화 할 수 있도록 노력한다. <개정 2004.8.17>

교대근무자의 근무는 연속 4일 초과할 수 없고, 밤 근무는 연속 3일 이내, 월 7일 이내를 원칙으로 하되 의료원별로 노사가 협의하여 시행한다. <개정 2004.8.17>

④ 의료원은 조합과 합의하에 1주 12시간 한도 내에서 연장근로를 할 수 있다.

⑤ 야간전담직원 근무방식은 ‘당직/비번/비번’ 로 하고 휴가는 야간전담직원 간 교대방식을 원칙으로 한다. 야간전담직원이 연차유급휴가를 사용할 경우,

연차 일수 1일을 삭감하는 것으로 한다. (신설 2022.10.14.)

- ⑥ 의료원은 응급사직, 응급병가, 조가 등으로 인한 갑작스런 근무표 변경을 금지하기 위해 교대근무제 개선 시범사업(대체-플로팅 간호사 운영)에 참여하거나 자체 시범 운영한다.(신설 2022.08.03.)
- ⑦ 의료원은 부득이하게 당일 근무표 변경으로 휴무자(off 및 휴가자 등 포함)가 출근하는 경우 대체휴일을 부여하고 50%를 가산하여 지급한다. (신설 2022.10.14.)
- ⑧ 의료원은 생체리듬 파괴, 수면 부족, 각종 질환 유발, 일상생활 파괴 등을 초래하는 야간근무로부터 3교대 근무부서의 야간·교대근무자의 건강을 보호하고 인간다운 삶을 보장하기 위해 야간근무 누적에 따른 유급수면휴가(sleeping off)를 부여한다. 적용범위 및 세부 기준은 노사 합의로 정한다. (신설 2022.08.03.)
- ⑨ 예측가능한 교대 근무가 이루어 질 수 있도록 근무표는 최소한 10일전에 공지하고, 확정된 근무표는 당사자가 동의없이 변경할 수 없다. 단, 불가피한 변경이 필요한 경우(천재지변, 국가재난, 국가 전염병, 질병, 사고, 상해, 조사, 응급사직, 임신사실을 확인한 달 등)는 예외로 한다.(2022.10.14.)

제29조의 2(주5일제근무 시행에 따른 정규직인력 확보, 변형근로 금지) ① 노동시간 단축에 따른 추가인력은 즉시 충원한다.

- ② 의료원은 간호관리료 5등급에 해당하는 간호인력 확보에 노력한다.
- ③ 의료원은 시업과 종업시간 등 기존의 근무시간을 변경하고자 할 경우 사전에 조합과 합의하여 시행한다.
- ④ 의료원측의 귀책사유로 본인의 동의 없는 조기퇴근의 경우 당일 정상근무한 것으로 간주한다.

제29조의 3(한시적 외래진료 기능유지) ① 의료원은 주 5일제 도입에 따른 환자의 불편을 최소화하고 편익을 도모하면서 국민들이 새로운 의료환경에 적응하도록 하기 위해 향후 필요시까지 토요일 오전 외래 진료를 축소하여 실시하는 것을 원칙으로 하되, 그 이후는 노사가 협의하여 정한다. 조합은 격주 토요일 오전 근무범위 내에서 협조한다.

② 위 제1항의 ‘조합의 협조’의 내용과 범위는 다음과 같다.

1. 조합원은 격주 토요일 오전 4시간에 한하여 근무할 수 있다. 이때 의료원은 근무하는 조합원에게 4시간분의 연장근로수당(50%할증)을 지급한다. 단, 구체적 토요 근무 시행 방안은 의료원별로 노사 합의하여 시행한다.

[본조신설 2004.8.17]

제30조(시간외 야간, 휴일근로) ① 연장근로는 1일 2시간, 1주 12시간 범위 내에서 실시한다.

② 연장 휴일근로를 조합원이 거부한 이유로 불이익한 조치를 할 수 없다.

③ 부득이한 경우 연장근로는 1일 2시간을 초과할 수 없다. 단, 1주에 12시간을 초과하지 아니한다.

④ 시간외, 야간, 휴일근로에 관하여는 근로기준법에 준하여 수당을 지급한다.

⑤ 부당한 평가기준에 의해 지급되는 실적수당을 폐지하고 연장근로로 인해 발생한 시간외 근무수당을 근로기준법에 준하여 지급하고, 시간외근무 인정은 노사 합의한다.

제31조(유급휴일) ① 의료원은 조합원에게 다음과 같이 유급휴일을 준다.

1. 주휴일(일요일)

2. 법정공휴일(국경일)

3. 기타의료원 또는 관공서의 공휴일에 관한 규정에서 지정한 공휴일 및 대체공휴일 [2014.5.26.]

4. 근로자의 날(5월1일)

5. 삭제 <2004.9.1>

6. 개원기념일(5월 16일)은 근무하는 것을 원칙으로 한다.

(의료원은 개원기념일 행사시 노조와 사전 논의한다) <개정 2004.9.1>

② 유급휴일에 근무한 자는 다음 주에 대휴를 청구할 수 있다.

제32조(월차 유급휴가) 삭제 <2004. 8.17>

제33조(연·월차휴가 및 연차수당) ① 기존 근로기준법에 따른 월차휴가와 연차휴가를 폐지하고 개정된 근로기준법을 적용한다.

② 위 제1항의 세부사항은 다음과 같다. [2013.12. 30 개정 2016.12.27]

1. 의료원은 1년간 8할 이상 출근한 노동자에 대하여 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

2. 의료원은 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 조합원 또는 1년간 80%미만 출근한 조합원에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 부여한다.

[2014.5.26.] (개정 2019.08.20.)

- 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.

③ 삭제 <2016.12.27.>

④ 삭제 <2016.12.27.>

⑤ 시행일 현재 재직기간이 1년 미만인 직원은 연차휴가 발생시점을 기준으로 수당을 지급한다.

⑥ 관련법령 및 본 협약에 의한 각종 휴일 휴가와 의료원의 귀책사유로 휴업한 기간, 업무상 재해나 업무상 질병에 의한 요양기간, 육아휴직 기간, 본 협약 제23조의 한 퇴직 준비기간은 연차 유급휴가 산정에 있어서 출근한 것으로 간주한다.

(개정 2019.08.20.)

⑦ 연차 사용시 1/2휴가를 사용할 수 있다.

[전문개정 2004. 8.17, 2009. 3.]

제34조(생리휴가 및 수당) (삭제) <2016.12.27.>

제35조(산전·산후 휴가 및 모성보호) ① 의료원은 임신중인 여성조합원에 대해 여는 산전·산후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후 휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산한 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일)이상이 되어야 한다. [2014.5.26.]

② 임신부는 임신사실을 안 즉시 서면으로 고지하며, 의료원은 본인의 청구 및 노동조합의 동의가 없으면 야간근무를 금지하여야 한다.

③ 의료원은 임신부 야간근무 금지에 따른 부족한 인력을 즉시 보충한다.

④ 분만휴가 시 3달간 임금의 월 평균액(법정수당 제외)이 고용보험에서 지급하는 3달째 임금한도액보다 많을 때 차액을 지급한다.

제35조의 1(임산부의 보호) ① 의료원은 임신 중인 여성조합원이 유산의 경험 등 다음 각 호에 해당하는 사유로 제 1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일)이상이 되어야 한다.

1. 임신한 조합원에게 유사산의 경험이 있는 경우

2. 임신한 조합원이 출산 전후 휴가를 청구할 당시 연령이 만40세 이상인 경우

3. 임신한 조합원이 유산, 사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출할 경우

② 의료원은 임신후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성조합원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간을 단축을 허용할 수 있다.

③ 의료원은 제2항에 따른 근로시간 단축은 유급으로 하며, 해고 등 불이익한 처우를 할 수 없다.

④ 의료원은 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구

하면 다음 각 호의 기준에 따라 유산사산 휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간” 이라한다.)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

[2014.5.26.]

제36조(특별휴가) 의료원은 조합원이 다음 각호에 해당할 때에는 특별휴가를 준다.

1. 수, 화재 기타 중대한 재해를 당하였을 때 : 3일
2. 일기, 전염병 등으로 교통이 차단되었을 때 : 당국이 지시하거나 증명한 기간
3. 특별한 사정에 의하여 의료원이 인정하였을 때 : 그 인정기간
4. 불임여성 직원이 임신을 위한 시술 요구 시 휴가 관련 국가공무원 복무규정 제20조 11항을 준용한다.

- 20조 11항

인공수정 또는 체외수정 등 불임치료 시술을 받는 직원은 시술당일에 1일의 휴가를 받을 수 있다. 다만, 체외수정 시술의 경우 난자 채취 일에 1일의 휴가를 추가로 받을 수 있다. (신설 2010. 12. 20)

제37조(청원휴가) 의료원은 조합원이 다음 각 호에 해당할 때에는 청원휴가를 준다.

1. 본인 결혼 : 5일 <개정 2012. 2. 13>
2. 자녀 결혼 : 1일 <개정 2012. 2. 13>
3. 본인 및 배우자의 부모 또는 배우자의 사망, 자녀의 사망 : 5일
4. 본인 및 배우자의 조부모, 외조부모, 백숙부모, 형제, 자매 사망: 2일 <개정 2012. 2. 13>
5. 배우자의 출산(한 번에 둘 이상의 자녀를 출산하는 경우) 시 : 10일(15일)(사용한 휴가 기간은 유급으로 한다.)개정 2024.01.05.)

가. 의료원은 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(출산휴가)를 청구하는 경우에 10일의 유급휴가를 주어야 한다.

나. 가목의 후단에도 불구하고 출산휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

다. 가목에 따른 휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.

라. 가목에 따른 휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

마. 의료원은 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제37조의 1(육아휴직) ① 의료원은 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다.)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만 관계법령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항의 규정에 의한 육아휴직 기간은 1년으로 한다. 단, 무급으로 하되 고용보험법에 따른 육아휴직 급여를 지급할 수 있도록 협조한다.

③ 의료원은 조합원이 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 육아기 근로시간 단축의 내용에 대해서는 남녀 고용평등법과 일.가정 양립 지원에 관한 법률에 따른다.

④ 의료원은 조합원이 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 신청하거나 사용하지 않음을 이유로 불리한 처우를 할 수 없다. [2014.5.26.]

⑤ 만 8세 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 대해서는 1회 분할하여 사용할 수 있으며, 호봉 및 경력에 산입하지 않는다. (신설 2022.10.14.)

제37조의 2(병가) 의료원은 전염병의 이환 및 기타 상병 등으로 근무수행이 곤란할 때 출원에 의하여 2개월의 병가를 준다. 단, 병가의 무분별한 사용을 제한코자 병가일수는 3일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서를 첨부 하여야 하며, 입원치료를 제외한 병가는 연차휴가일수에 산입한다. 세부지침은 의료원 제규정을 준수한다. [2012. 10. 29]

제37조의 3(휴가 기간중의 토요일 또는 공휴일) 휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일은 그 휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만, 휴가일수가 30일 이상 계속되는 경우에는 그 휴가일수에 토요일 또는 공휴일을 산입한다.
[본조신설 2012. 2. 13]

제37조의4(가족 돌봄휴가) ① 의료원은 조합원이 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족” 이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직” 이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 의료원은 조합원이 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 조합원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 조합원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수는 다음 각 호에 따른다.

1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 1년 이내로 하되 재직기간 중 총 3회로 제한한다.
2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.

[본조신설 2020.05.06.]

제37조의5(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 의료원은 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

② 제1항 단서에 따라 의료원이 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ 의료원이 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.

⑤ 의료원은 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 의료원은 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간

단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 별도로 정한다.

[본조신설 2020.05.06.]

제37조의6(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 의료원은 제 37조의5에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 제37조의5에 따라 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

③ 의료원은 제37조의5에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

④ 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조 제6호에 의한 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

[본조신설 2020.05.06.]

제37조의 7(태아검진시간) ① 의료원은 임신한 여성근로자가 정기건강 진단을 받는데 필요한 시간을 다음과 같이 부여한다.

임신 주수	태아검진시간
임신 28주까지	4주마다 1회(월 1회)
임신 29주에서 36주까지	2주마다 1회
임신 37주 이후	1주마다 1회

② 의료원은 태아검진시간 사용을 이유로 임금을 삭감해서는 안된다.

[본조신설 2020.05.06.]

제37조의 8(가족 돌봄 휴직) ① 의료원은 조합원이 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모 등 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

② 가족 돌봄 휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.

③ 의료원은 가족 돌봄 휴직을 이유로 해당 조합원을 해고하거나 근로조건을 악화 시키는 등 불리한 처우를 할 수 없다.

④ 가족 돌봄 휴직기간은 근속기간에 포함한다. [2014.5.26.]

제37조의 9(난임치료휴가) ①의료원은 조합원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 조합원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 의료원 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 조합원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 의료원은 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니된다. [본조신설 2019.08.20.]

제37조의 10(자녀돌봄유급휴가) 다음 각호의 사유에 따른 자녀돌봄을 목적으로 자녀당 연간 1일의 유급휴가를 부여한다. 단, 이 합의를 이유로 기존 단체협약을 저하할 수 없다.(신설 2022.10.14.)

① 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 이 항에서 “어린이집 등”이라 한다)의 휴업·휴원·휴교 및 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀를 돌보아야 하는 경우

② 어린이집 등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우

③ 미성년자이거나 「장애인복지법」 제2조 제2항에 따른 장애인(이하 이 조에서 “장애인”이라 한다)인 자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우

제37조의 11(건강검진 휴가) 의료원은 조합원이 국민건강보험법 제52조, 산업안전보건법 제130조, 결핵예방법 제4조에 의한 원내 건강검진을 받을 때 수검에 필요한 시간을 유급휴가로 부여한다. 원내 건강검진이 어려운 경우 동일하게 적용한다. (신설 2022.10.14.)

제37조의 12(헌혈 휴가) 의료원은 조합원이 헌혈에 참가할 경우 유급헌혈휴가를 보장하며 세부방안은 2023년 1/4분기 노사협의회에서 정한다.(신설 2022.10.14.)

제37조의 13(감염병 전담 대응 특별휴가) 정부 및 지자체로부터 지방의료원이 감염병 등 국가재난 발생에 따라 전담병원으로 지정되는 기간 동안 보건의료노동자의 건강 및 안전 확보를 위해 특별 유급휴가제도를 의료원에 근무 중인 전체 직원을 대상으로 다음 각 호의 기준이 모두 충족될 경우 6개월에 1일의

특별휴가를 부여한다.

- 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(신설 2022.10.14.)

제37조의 14(감정노동휴가) 전직원에게 연 1일의 감정노동 휴가를 부여한다. 단, 미사용시 소멸하며 세부사항은 노사합의로 정한다. [2023.12.00]

제37조의 15(장기재직휴가) 장기근속자에 대하여 최초 입사일 기준 만 10년, 만 15년, 만 20년, 만 25년, 만 30년 이상이 되는 해에 재직하고 있는 직원에 대해서는 해당 기준일자가 도래하는 연도 1월에 다음과 같이 특별 휴가를 부여한다. 단, 발생된 장기재직 휴가는 발생일로부터 5년 이내에 사용하지 않을 시 소멸한다.(신설 2023.09.13.)

구분	만 10년	만 15년	만 20년	만 25년	만 30년이상
일수	2일	3일	3일	3일	5일

제38조(기타 유급휴가) 의료원은 조합원이 다음 각 호에 해당하는 조합원에게 유급휴가를 준다.

1. 예비군, 민방위훈련, 기타 병역법에 의한 소집에 응할 경우
2. 공무와 관련하여 의료원 또는 공공기관의 증인, 참고인, 피고, 원고로 출두할 경우
3. 예비군 훈련 및 민방위 훈련의 야간 실시로 익일 근무에 지장이 있다고 인정하였을 때 다음날 유급휴가를 준다.
4. 의료원은 필요에 따라 조합원이 타지역 보수 교육시에는 그 기간에 맞는 교육비 및 교통비는 의료원이 지급한다.
5. 신종감염병등의 국가재난상황 발생 시 특별유급휴가를 부여한다. 단, 세부사항은 노사합의로 정한다. (신설 2021.05.21.)

제 5 장 임금 및 퇴직금

제39조(임금의 정의) 임금은 노동력의 대가로 조합원에게 지급되는 금품을 말한다.

제40조(통상임금) ① 기본급, 정액급식비, 직급보조비, 정근수당가산금, 위험수당, 기술수당, 의료업무수당, 출납수당, 가족수당을 합친 금액을 통상임금으로 한다. [전문개정 2006.9.28, 개정 2012. 2. 13]

제40조 2(평균임금) 위 통상임금에 정근수당, 명절휴가비, 봉급조정수당, 상여금, 당직수당을 합치고 이에 시간외수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 연차수당을 합친 것을 평균임금으로 한다.

[본조신설 2006.9.28, 개정 2012. 2. 13, 개정 2016.12.27]

제40조 3(총액의 정의) ① 총액이라 함은 제41조 1항 내지 12항 해당 금액을 모두 합친 것으로서 당직수당, 콜수당, 야간근로수당, 시간외수당, 연차수당, 휴일근로수당, 이전경비(4대보험), 퇴직적립금등 모든 부가비용을 제외한 금원을 말한다.

[본조신설 2006.9.28.개정 2016.12.27]

제41조(임금항목과 지급방법) 임금항목과 지급방법 및 기준은 다음과 같다.

① (기본급) 공무원 보수규정 일반직의 기본급보다 1직급 하향 적용하되, **별표 1**과 같다.

② (정액급식비) 매월 급여일에 14만원의 정액급식비를 지급한다.(개정 2021.05.21.)

③ 삭제 <2012. 2. 13>

④ (직급보조비) 직급에 따라 매월 급여일에 지급되는 직급보조비는 **별표 3**과 같다. (개정 2019.08.20., 2021.05.21.2022.08.03)

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

⑥ 삭제 <2012. 2. 13>

⑦ (명절휴가비) 매년 설날, 추석날이 속하는 달 급여일에 기본급의 60퍼센트를 명절휴가비로 지급한다. 명절이 급여일 이전인 경우 명절 이전에 지급한다.

⑧ (봉급조정수당) 매년 11월 급여일에 기본급의 21퍼센트를 봉급조정수당으로 지급 한다.

⑨ (위험수당) 매월 급여일에 지급되는 위험수당은 **별표 5**와 같다.(개정 2021.05.21.)

⑩ (가족수당) 매월 급여일에 지급되는 가족수당은 **별표 6**과 같다.

⑪ (상여금) 매년 6월, 12월 급여일에 지급되는 상여금은 **별표 7**과 같다.

(개정 2020.05.06.)

⑫ (의료업무수당, 기술수당, 출납수당) 매월 급여일에 지급되는 기술수당, 의료업무수당, 출납수당은 **별표 8**, **별표 9**, **별표 11**과 같다.

[전문개정 2006.9.28, 개정 2012. 2. 13]

⑬ (직급별 최고호봉 수당) 직급별 최고호봉 수당은 받는 직원에게는 승급(최고호

봉) 기간을 초과하는 달부터 3만원의 정액수당을 매월 지속 지급하되 통상임금에 포함하지 아니한다.(신설 2022.10.14.)

제41조 2(임금인상방법) 매년 임금인상의 방법은 다음과 같다.

① 위 41조 기본급 및 각 수당의 인상은 공무원의 보수규정보다 1직급 하향조정하여 따르되, 매년 산별교섭과 지방의료원 중앙교섭에서 확정한다.

<신설 2006.9.28>

② 매년 산별교섭에서 결정된 임금 인상률이 공무원의 임금 인상률보다 상회하는 경우, 상회하는 인상률만큼은 격차해소분 등에 반영하되, 지방의료원 중앙교섭에서 확정한다.

<신설 2006.9.28>

③ 전항의 보수는 동일한 노동에 대하여 동일한 임금을 지급함을 원칙으로 하며 조합의 동의 없이 저하시킬 수 없다. 사용자는 노동시간 단축을 이유로 기존의 임금수준과 시간당 통상임금을 저하시킬 수 없다. <개정 2004.8.17>

④ 의료원은 비정규직의 임금은 정규직 동일직종 최초임용직급 1호봉 임금총액의 100%를 임금으로 지급한다. (2007. 7. 10)

⑤ 동일직종에 정규직이 없는 비정규직의 경우(계약직, 상용직, 일용직, 임시직, 일용직 등) 유사직종 또는 통상의 관례에 따르되, 최하 9급 1호봉을 기준으로 시행한다. (2007. 7. 10)

⑥ 2016년 시도별 교섭 및 산별현장교섭을 존중하여 매년 공무원 봉급표 대로 1월 1일자 인상하며, 지급률 또한 매년 1.5% 인상한다.

삭제 (2010. 12. 20), (신설 2019.08.20.)

⑦ 2019년 12월 31일까지 9급을 폐지한다. (신설 2019.08.20.)

⑧ 9급 지정호봉제 및 공무원의 임금차별 해소를 위해 매년 정규직 임금인상률을 적용한다. (신설 2019.08.20.)

⑨ (최저임금) 생활임금을 준수하도록 노력한다. (신설 2023.09.12.)

제41조 3(지급률 상향조정 방법) ① 2006. 1. 1부터 위 36조 각 항목을 모두 적용하되, 직급별 호봉별 연간 총액의 지급률은 다음과 같다.

1) 2006.1.1부터는 별표 12와 같다.

2) 2007.1.1부터는 모든 직급과 호봉의 연간 총액이 공무원의 100%에 도달할 때까지 매년 지급률을 다음과 같이 조정하되, 중앙교섭에서 확정한다.

가. 당해연도 공무원 인상률이 총액 5.0% 이상일 때는 종전년도 지급률 적용

나. 당해연도 공무원 인상률이 총액 5.0% 미만일 때는 [5.0%-당해연도 공무원 인상률]에 해당하는 금원의 비율을 전년도 지급률에 합산한 지급률 적용

다. 위 나,의 계산으로 99.5%이상으로 되는 직급 호봉의 경우 100%를 지급함.

※ 예시 :

- ㉠ 2006년도 말에 확정된 2007년도 공무원 임금인상률이 총액 9.0%일 경우 2006년도 지급률표(별표 12)가 2007년도 지급률표로 됨.
- ㉡ 2007년도 말에 확정된 2008년도 공무원 임금인상률이 총액 3.0%일 경우 2008년도 지급률은 2007년도 지급률표에 총액 2.0%가 합산된 지급률표 적용
- ㉢ 2008년도 말에 확정된 2009년도 공무원 임금인상률이 동결일 경우 2009년도 지급률은 2008년도 지급률표에 총액 5.0%가 합산된 지급률표 적용

- ② 위 41조3 제1항 지급률을 제외하고 나머지 비율에 의한 금원은 개인별로직급보조비, 가족수당, 위험수당, 의료업무수당 등 직무수당, 정근수당, 상여금, 봉급조정수당, 명절휴가비, 정근수당가산금 순으로 감액한다. <개정 2012. 2. 13>
- ③ 위 41조 각 항목 중 41조3 제2항 감액 분을 제외한 나머지 항목은 정해진 지급 방법에 따라 매월 급여일에 지급한다.

※ 감액방법 :

- ㉠ 위 41조 기본급 및 각 수당의 각각 연간 총액을 산출함.
- ㉡ 위 ㉠항의 모든 항목을 합하여 연간 임금총액을 산출함
- ㉢ 위 ㉡항에 별표12의 지급률을 곱하여 지급액을 산출하고 그 나머지를 감액분으로 함.
- ㉣ 위 ㉢항의 감액분을 위 ㉠항 각 항목에서 개인별로 감액하되 직급보조비, 가족수당, 위험수당, 의료업무수당 등 직무수당, 정근수당, 상여금, 봉급조정수당, 명절휴가비, 정근수당가산금 순으로 감액함. <개정 2012. 2. 13>
- ㉤ ㉣항의 순으로 감액하다가 감액분이 소진되는 마지막 항목은 나머지 금액을 정해진 지급방법에 따라 지급함. 즉 그 항목의 지급방법이 매월인 경우 나머지 금액을 월할 하여 지급함.

- ④ 위 제1항 ‘지급률’은 중앙교섭 및 개별 의료원 노사가 합의에 의하여 상향조정할 수 있다. 다만, 지급률 상향조정의 경우 전 직급, 전 직원에게 시행 하여야 하며 일부 특정직급 또는 특정인에 한하여 시행할 수 없다.

[본조신설 2006.9.28]

- 제42조(임금지급)** ① 고정급여는 매월 20일에 지급한다. 다만, 보수 지급일이 휴일일 경우 그 전일에 지급한다.
- ② 특수급여의 지급일은 따로 정한다.
 - ③ 임금 급여 명세서의 세부 조항은 꼭 기재한다.

- 제43조(시간외 야간 근무수당)** ① 시간외 근무수당은 통상임금×1.50/209×시간외

로 계산하여 지급한다.

② 야간근로(22:00부터 06:00)수당은 통상임금×0.50/209×시간으로 계산하여 지급한다.

③휴일근로 시에는 통상임금×1.50/209×시간으로 계산하여 지급한다.

<전문개정 2012. 2. 13>

제44조 ~ 제45조 삭제 <2006.9.28.>

제46조(자녀학비 지급) 의료원은 조합원 자녀가 중·고등학교 재학중일 경우 학자 금 전액을 지급한다. 단, 지역국공립학교의 평균수업료 및 학교운영 지원비를 초과할 수 없다. [2013.12. 30]

제47조 ~ 제50조 삭제 <2006.9.28.>

제51조(당직수당) ① 의료원은 일·숙직 제도에 의하여 일·숙직을 명할 수 있다.

② 이 경우 당직수당(야간전담 미해당)은 시간외수당으로 지급하고 야간전담직원 결원시 주간근무자 1명이 총원시까지 야간전담 형식으로 근무한다. 단, 결원시 부서 특성에 맞추어 별도 협의한다. 야간전담인력 증원을 통한 교대근무 등은 추 후 논의한다. <개정 2003.9.1, 2005.10.21., 2010.12.20., 2013.10.1. 2022.10.14.>

제51조 2(호출수당) 삭제 <2010.12.20.>

제51조 3(대기수당) 수술실, 심장내과, 약제과 대기직원에게는 평일15,000원, 금, 토, 일, 공휴일 20,000원의 대기수당을 지급한다.

[본조신설 2005.10.21, 개정 2010.12.20.]

제51조의 4(대우수당) 의료원은 해당 직급에서 승진 소요 연수 8년 이상이 경과한 6 ~ 9급 직원에 대하여 당해직급 기본급의 4.8%를 대우수당으로 지급 한다. 단, 승진제한(직종)의 사유로 소요 연수가 경과한 직원은 제외한다.

<신설 2010. 12. 20>

제51조 5(슬리핑 오프) 간호과 3교대 근무자중 나이트 근무가 월 8회 이상일 경우 슬리핑 오프로 1회당 월1일의 유급휴가를 준다. <신설 2010.12.20.>

제51조 6(야간간호수당) 야간전담 간호사의 처우 개선을 위해 야간근무 1일당 5만원 을 지급한다. [본조신설 2019.08.20.]

제51조 7(관공서 공휴일 휴일 수당 가산) 근로기준법 제55조 제2항에 명시된 휴 일에 근무하는 통상 근무자에게는 휴일근무수당으로 통상임금의 150%를 지급하 며, 교대근무자에게는 대체휴일과 통상임금의 50%를 지급한다.[신설 2022.10.12.]

제51조의 8(부서운영 업무비) 부서운영 업무비는 출자출연기관 예산편성 지침에 따라 시행한다. (신설 2023. 09. 12)

제52조(퇴직금) 삭제 <2013.12.30.>

제52조의 1(퇴직급여제도의 설정) ① 의료원은 근로자퇴직급여보장법 시행에 따라 퇴직하는 임직원에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다.

② 퇴직급여제도의 설정 및 운영에 필요한 사항은 근로자퇴직급여 보장법을 따른다.

[본조신설 2012. 2. 13]

제53조 삭제 <2006.9.28>

제54조(전직후의 급여) 의료원은 조합원의 전직 시 처우 및 급여를 저하 시킬 수 없다.

제55조(공제금) 의료원은 법령에 의하지 않고는 조합원의 급여에서 공제할 수 없다. 단, 아래 사항은 공제할 수 있다.

1. 법령에 의한 세금 및 보험료
2. 저축금(본인의 자유의사로 가입하였을 때)
3. 기타 노·사 합의에 의한 사항
4. 노조조합비 및 조합의결기관에 의한 부과(축의금·경조금은 원천징수하지 아니한다.)

제 6 장 후 생 복 리

제56조(후생복지시설) 의료원은 다음과 같이 시설을 마련하여 조합원에게 편의를 제공한다.

1. 휴게실 : 의료원은 일정한 장소에 휴게실을 설치하여 조합원이 자유로이 이용할 수 있도록 한다.
2. 기술연수와 습득을 위해서 교육기관에 의뢰하여 교육할 수 있도록 한다.

제56조의 2(복지포인트) ① 의료원은 2018년 지방의료원 중앙교섭 합의사항을 존중하며, 2019년 1월 1일자 복지포인트를 신설하여 시행한다.

[본조신설 2019.08.20.]

② 상급단체 파견 근무자의 복지포인트는 의료원 조합원과 동일하게 지급한다. 추가적으로 발생하는 복지등에 대해서는 의료원 조합원과 동일하게 적용한다. <신설 2022. 10. 14>

제56조의 3(퇴직자 치우개선) 정년퇴직자에 한하여 건강검진권(70만원) 2매을 지급한다. (신설 2020.05.06.)

제57조(근무복 지급) 의료원은 조합원에게 근무복을 지급한다. 단, 진료부서는 년 1회 근무복을 지급한다.

제58조(기숙사) 의료원은 간호사의 주거를 위하여 기숙사를 마련하여 최대한의 편의를 제공하고 기숙사 운영 심의결정 때 조합원을 포함한 기숙사 대표와 합의하여 결정한다.

제59조(의료원내 폭행, 성희롱 금지) ① 의료원은 쾌적한 근무환경과 직원의인권 보호를 위해 의료원내 폭행 및 성희롱을 금지한다.

② 의료원은 의료원내 폭행 및 성희롱 행위가 발생할 경우 가해 당사자의 공개사과와 재발 방지에 대한 각서를 받고, 사안이 중하거나 재발 시 노사동수의 사전 심의를 거쳐 인사위원회에 회부한다.

③ 의료원은 본인의 요구 시 심리적 안정을 취할 수 있도록 적절한 유급휴가를 준다.

④ 의료원은 의료원내 폭행, 폭언 및 성차별적 언어행위의 예방적 차원에서 전 직원을 대상으로 한 교양교육을 년 1회 이상 실시한다.

제59조의 2(직장 내 괴롭힘의 금지) ① 의료원과 노동조합은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장내 괴롭힘”이라 한다.)의 예방과 대응을 위하여 상호 협력하여 정하도록 한다.

② 의료원과 노동조합은 직장 내 괴롭힘의 대응과 처리를 위하여 별도의 지침을 정하여 시행하고 변경 시 노사가 합의하여 정한다.

(본조신설 2020.05.06.)

③ 의료원은 직장 내 폭력(폭언, 폭력, 성희롱, 성폭력) 및 일터괴롭힘 행위가 확인되면 직위·직급을 막론하고 행위자를 반드시 징계위원회에 회부하고, 신속하게 징계 조치한다. (신설 2022.08.03.)

제7장 안전보건 및 재해보상

제60조(안전보건 시설과 그 운영) ① 의료원은 안전보건에 필요한 시설을 완비하고 조합원 건강증진과 감염 및 위해방지를 위해 노력하되 6개월마다 정기적으로 노사 협의회에서 협의한다. 단, 조합원 위해방지에 필요한 사항을 준수하여야 한다.

② 의료원은 사망자 또는 4일 이상의 요양을 요하는 부상을 입거나 질병에 걸린 조합원이 발생할 때에는 1월 이내에 산업재해 조사표를 작성하여 반드시 조합에 확인을 거친 후 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

③ 의료원은 매분기별로 병원안에서 발생한 사망자 또는 4일 이상의 요양을 요하는 부상이나 질병 발생 현황 요양신청서 제출현황 등에 대해 조합에 통보해야 한다.

④ 의료원은 근·골격계 질환, 뇌·심혈관계 질환 등 직업병 예방을 위한 위험요인 조사를 실시하고 그 결과를 산업안전보건위원회에 보고해야 하며, 위험요인과 증상 의심자가 발생될 경우에는 산업안전보건위원회에서 대책을 마련해야 한다.

⑤ 또한 조합원에게 근·골격계 질환, 뇌·심혈관계 질환 등 직업병 예방을 내용으로 분기별 1회 2시간이상 교육을 해야 한다.

제61조(작업환경측정 및 건강검진실시) 의료원은 산업안전보건법등 관계법령에 따라 작업환경측정과 직접고용 비정규직을 포함한 전 직원에 대하여 다음과 같이 건강검진을 실시하며 조합대표의 요구가 있을 경우 근로자대표를 입회시킨다.

1. 조합원은 매년 1회이상 산업안전보건법에 의한 건강진단을 실시하여야 한다.
2. 건강진단이 필요하다고 인정되는 조합원은 특수 건강진단을 받을 수 있다.
3. 위 검사 시 B형 간염은 반드시 추가 실시하며 VD(매독) 검사는 본인의 희망에 한한다.

제62조(진료비 감면) 의료원은 직원의 직계존비속(배우자 부모 포함)이 본의료원에서 진료 시 아래와 같이 진료비를 감면하여 준다.

1. 입원인 경우 : 본인 부담금의 50% [2013.12. 30](개정 2019.08.20.)
2. 외래 진료시 : 본인 부담금의 50% [2013.12. 30](개정 2019.08.20.)
3. 종합검진비용 : 본인 부담금의 30% (개정 2019.08.20.)
4. 치과진료 50%, 보철 등 진료재료 30% 유지 (개정 2019.08.20.)
5. 장례식장 시설사용료 30%

제63조(업무상 부상과 재해의 범위 및 발생대책) ① 근로기준법에 의하며, 의료원은 재해가 발생할 경우 재해자의 구호 및 보상에 만전을 기하고 재해요인 제거를 위한 제반조치를 취하며 조합에 통보하여야 한다.

② 의료원은 업무상 부상 또는 업무 외 부상으로 인하여 정상적인 업무수행이 곤란한 조합원에 대해서는 경미한 타 직종으로 전환시킨다.

단, 임금 및 처우를 동일하게 취급한다.

제63조의 2(수면장애시 조치) 의료원은 교대근무 조합원이 수면장애로 전문의료기관
의 진단서를 첨부할 경우 업무상 재해로 인정한다.

[본조신설 2012. 2. 13]

제64조(의료서비스 개선 및 위원회 설치) ① 의료원과 조합은 국민건강과 생명을
담당하는 의료기관에 종사하는 자로서 국민을 위한 의료 실현되도록 상호 노력
하여 이를 위해 의료서비스개선위원회를 둔다.

② 의료서비스 개선위원회를 설치한 후 제반사항은 동 위원회에서 정한다.

③ 의료원은 진료비 지불시 신용카드로 결제가 가능하도록 한다.

④ 의료원은 장애자의 편의를 위해 아래의 시설을 확대한다.

1. 장애자가 의료원운영에 불편이 없도록 각종 의료원시설에 장애인 보호시설을
마련한다.

2. 장애인 주차시설을 더 확충한다.

⑤ 환자보호자 편의시설 확충 시, 주차시설 이용 시 입원환자보호자 1인당 1일
4시간 이상 무료주차권을 발행, 외래환자, 무료 환자, 야간에 의료원을 이용하는
경우 의료원 규정에 따른다.

⑥ 병실 TV무료시청, 허가난 병실, 병상수대로 병상 운영하여 병실 공간이 좁
혀지지 않도록 한다.

⑦ 환자식사의 질을 개선한다.

⑧ 의료보호환자 식대 개인부담금을 정부가 지원토록 노사가 공동으로 노력한다.

⑨ 의료원 지역주민을 위한 무료검진 및 진료를 확대 실시한다. 단, 무료검진
횟수, 대상, 지역, 물품 및 인력지원 등의 방법은 노사가 협의하여 마련한다.

⑩ 의료원은 당기순이익의 10%를 공공의료사업에 사용한다. 단, 현재 시행하는
공공의료사업과 예산을 축소하지 않고 사업 확대와 예산을 증액하도록 노력한다.

⑪ 공공의료사업 시행에 있어 그 내용에 대해서는 의료원별 노사합의로 시행한다.

⑫ 환자 알권리 보장

의료원은 환자가 요청할 경우 진료비 내역을 성실히 공개하여야 하고, 진료비
내역을 공개한다는 사실을 환자, 보호자에게 홍보한다.

⑬ 의료원은 의료원내 의료 환경 개선과 환자 복지시설을 확충하되, 각 의료
원별로 협의하여 추진한다.

⑭ 의료원은 입원안내서, 입원약정서, 외래진료설명서 등에 폭력 등 가해자에
대한 진료거부권을 명시하고, 환자·보호자로부터 설명받았다는 사실을 확인
하는 절차를 마련한다. (신설 2022.08.03.)

⑮ 노사는 환자·보호자 권리 향상과 병원 이용의 편의 증진 방안을 마련하여 시행하고 세부 사항은 노사 합의로 정한다. (신설 2022.08.03.)

제64조의 2(노사공동포럼) 의료원과 조합은 지방의료원을 지역거점공공병원으로 발전시켜 나가기 위하여 전체지방의료원이 참여하는 중앙차원의 ‘노사공동포럼’을 구성하고 아래의 같은 사업을 추진한다. 다만 경비는 노사공동 분담을 원칙으로 한다.

- ① 지역거점공공병원으로서 지방의료원 발전방안 마련
- ② 지방의료원 인력수급 방안 및 ‘보호자 없는 병실’ 제도화를 위한 간호서비스수가제도 개선 등 종합대책 마련
- ③ 지방의료원의 사회적 책임과 역할 고취 방안 마련
- ④ 기타 의료원과 조합이 필요하다고 상호 합의한 의제

[본조신설 2012. 2. 13]

제64조의 3(코로나19에 따른 노동권 및 안전권 보호) ① 감염예방, 격리, 감염병 대응 과정에서 발생하는 휴가에 대해서는 유급휴가를 보장하며, 세부 방안에 대해서는 노사합의에 따른다.

② 코로나19 등 전염성감염병의 장기화에 대비한 적정 인력 운영 방안을 노사 합의로 마련하여 시행한다.

[본조신설 2021. 5. 21.]

제64조의 4(1인 근무금지) ① 의료원은 직원의 안전을 확보하기 위해 유해·위험작업을 수행하는 업무에 2인 이상 근무를 원칙으로 한다.

② 의료원은 모든 야간노동에 1인 근무를 하지 않도록 노력하고 안전조치를 마련한다. (신설 2022.08.03.)

제64조의 5(교대근무자 보호) 야간 근무 후 근무 번이 변경될 때에는 최소 30시간 이상의 시차를 두며, 연속 야간 근무 후 2일 이상의 시차를 두고 다음 근무를 편성한다. (신설 2023.09.13.)

제 8 장 단 체 교 섭

제65조(교섭요구) 의료원이나 조합중 어느 일방이 단체교섭을 요구할 때는 교섭 일자, 장소, 안건, 위원명단을 명시하여 7일전에 상대방에게 문서로 요구한다.

제66조(교섭대상) 단체교섭의 근로조건, 처우에 관한 사항 및 이와 관련된 모든 사항으로 한다.

제67조(신속교섭 의무) 어느 일방의 단체교섭 요구가 있을 경우 상대방은 요구 일시에 교섭에 응해야 하며, 특별한 사정이 있을 때는 변경 요청 할 수 있되 7일 이내에 임해야 한다.

제68조(교섭위원구성) ① 교섭위원은 의료원, 노조가 각각 5~6 명의 동수로 구성하고 쌍방 대표자는 필히 참석하여야 하며 대표권자가 된다.

단, 특별한 사정으로 불참 시는 대리 대표위원에게 결정권을 서면 위임한다.

② 노·사 각각 간사 1명을 두어 교섭에 필요한 사전 준비와 교섭 진행기록 및 교섭 후 사후조치 등을 취하게 한다.

제69조(자료 및 기밀 보장) ① 의료원과 노조는 단체 교섭 시 이에 필요한 자료 요청이 있을 경우 적극 협조한다.

② 의료원은 노조가 인정하는 기밀 사항 및 자료에 대하여는 노·사가 합의하여 누설하지 아니한다.

제70조(협약서 작성) 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 협약서(또는 합의서)로 4부 작성하여 쌍방 교섭 대표가 서명 날인하여 노·사 각각 1부를 보관하고 상급단체, 행정관청에 1부씩을 제출(신고)한다.

제 9 장 노 사 협 의 회

제71조(노사협의회 구성) ① 의료원과 조합은 조합원의 고충처리 및 기타 필요한 사항을 처리하기 위하여 각 5명의 위원으로 노사협의회를 구성하되 필히 양측 대표자가 참석하여야 한다.

② 의료원과 조합은 고충처리위원회를 구성하여 상호 고충 문제를 처리하고, 해결이 안 될 때에는 7일 이내에 노사협의회에서 결정하여 당사자에게 통보하여야 한다.

제72조(운영) 노사협의회는 매년 3월, 6월, 9월, 12월에 정기적으로 개최하되 일방이 임시 노사협의회를 요청할시 상대방은 응해야 한다.

제73조(협의사항) ① 의료원 발전 방향 및 조합원의 복지 증진에 관한 사항

② 조합원의 교육, 훈련에 관한 사항

③ 노사 분쟁 예방에 관한 사항

④ 조합원의 인사, 고충처리 및 기타 노사협조에 관한 사항

⑤ 단체협약에서 위임된 사항

제74조(충청북도의료원 노·사협의회 운영) 의료원의 발전방안 및 주요 현안과 연합

회 개혁 등 다음 사항을 논의하기 위해 충북도(노사정)협의회를 구성할 수 있다.

1. 의료원 발전방향에 관한 사항
2. 의료원 공동구매, 공동관리 체계를 통한 운영방안
3. 수익성 위주의 의료원 경영진단 방식을 공공성 위주의 평가방식으로 전환에 노력한다.
4. 의료원 장기발전계획의 수립, 홍보 및 이미지 메이킹 작업, 직원 교육 전문 프로그램 운영, 환자교육자료 개발 등

제74조의 2(중앙노사협의회 회의개최) 의료원과 보건의료노조는 의료원의 중앙노사협의회를 2004년 7월부터 월1회 개최하며, 구체적 의제는 2004년 7월 회의에서 확정한다. [본조신설2004. 8.17]

제 10 장 노 동 쟁 의

제75조(노동쟁의) 노동쟁의에 관한 일반원칙은 노동조합 및 노사관계 조정법에 따른다.

제76조(단체협약 성실이행) ① 의료원은 긴밀한 노사협의를 통해서 구조조정을 할 수 있다.

② 공정하고 객관적인 인사승진제도 개선을 위하여 노사가 노력한다.

제77조(단체협약 불이행에 대한 책임) 의료원과 노동조합은 단체협약 불이행으로 인해 발생하는 모든 책임을 불이행 당사자가 책임진다.

제 11 장 보 칙

제78조(유효기간) 본 협약 유효기간은 체결일로부터 1년으로 하고, 효력은 유효기간이 만료되었어도 갱신체결을 위한 교섭이 진행중인 때는 본 협약의 효력이 지속되며, 상호간 합의 없이 일방이 임의로 파기 할 수 없다.

제79조(재교섭) 유효기간이라도 쌍방이 동의하였을 경우에는 본 협약의 일부를 개정할 수 있다.

제80조(갱신) 의료원과 노조는 일방이 본 협약을 갱신하고자 할 때는 유효기간 만료 30일전에 갱신안을 제출하고 단체교섭을 요구하여야 한다. 요구가 없을 때는 본 협약은 자동 갱신된 것으로 본다.

제81조(준용) 본 협약에 명시되지 않은 사항은 관계법령, 본원 제규정 및 통상

관례에 따른다.

제82조(각위원회 노조참여) 의료원은 다음 각 위원회에 노조의 참여를 보장한다.

1. 의약품 심의위원회에 노조에서 추진한 노조대표 1인을 참여시킨다.
2. 의료기기 심의위원회에 노조에서 추천한 노조대표 1인을 참여시킨다.
3. 간호근무표

제83조(산별교섭정착을 위한 노력) 의료원은 산업별 중앙교섭의 정착과 전국의료원의 중앙통일 교섭을 위해 노력한다.

제84조(전국 의료원의 협의체 구성) 전국의료원과 전국보건의료산업노동조합은 의료원의 공공성 강화 및 발전을 목적으로 노사 각각 10명 이내의 협의체를 2000년 7월 31일까지 구성하되 세부적인 운영사항은 협의회에서 결정한다.

제85조(일방적인 병원기능 및 구조변경 금지) 병원시설 임대 허용, 비전속의 병원 내 상주 진료, 요양병동 운영 등 병원의 기능 및 구조 변경 시 반드시노사합의 후 시행한다.

제86조(이사회) ① 이사회 소집 시 노조에 사전 통보(자료제출)하고, 노조대표 1인이 참여하여 필요시 의견을 개진할 수 있다.

② 이사 1인에 대하여는 노조의 추천을 받아 선임토록 노력한다.

제87조(공공의료발전계획위원회) 공공의료발전계획위원회의 공익위원 1인에 대하여 노조 추천권을 보장한다.

제88조(원장추천위원회) 원장추천위원회에 노조측 위원 1인이 선임되도록 노력한다.

제89조(근속승진) ① 의료원은 매년 정원의 2%를 초과하지 않는 수의 직원을 보통 인사위원회의 심의를 거쳐 근속승진 시킨다. (단, 소수점 이하가 있는 경우에는 한명으로 본다.)

② 의료원은 전 직원 근속승진 6급까지 인정하되, 근속승진 대상자는 해당직급 승진 소요 년 수의 3배수 이상 재직한 7급 내지 8급 직원으로 한다.

③ 근속승진은 연 1회 상반기 중 실시하며, 근속승진 된 자가 근무하는 기간 동안에는 그에 해당하는 직급의 정원이 따로 있는 것으로 보고 종전 직급에 정원은 감축된 것으로 본다.

(개정 2020.05.06.)

제90조(국가재난상황 대응 시 노조참여) 코로나19 등 국가재난상황 대응과 관련하여 별도의 대책기구가 있을 경우 노조의 참여를 보장하며, 직원 안정을 위

해 노조가 요구하는 정보를 원활하게 제공한다.

[본조신설 2021. 5. 21.]

제91조(공공보건의료 강화를 위한 노사 공동사업 추진 및 법제도 개선을 위한 입법활동) 세부사항은 ‘2020년 지방의료원 중앙협약서’에 따른다.

[본조신설 2021. 5. 21.]

제92조(노동이사제) 노동자의 경영참여를 제도화 하여 경영의 투명성, 책임성, 공익성 및 민주성을 제고함과 동시에 노동자와 사용자의 협력과 상생을 촉진하기 위한 노동이사제를 도입하기 위해 노력한다. 이를 위하여 노동이사의 권한과 책임, 경영권 참여 확대 등에 대하여 논의한다.

[본조신설 2021. 5. 21.]

제93조(의료기관평가인증제도 개선) ① 의료원은 의료기관평가인증을 위한 일정 및 준비계획과 추진과정을 사전에 조합에 통보한다.

② 의료원은 의료기관평가인증 준비 과정에서 고유업무 외 과도하고 부당한 지시를 금지하고 연장근로를 최소화하며 연장근로 시 연장근로수당을 지급한다.

③ 의료원은 의료기관평가인증을 위한 적정인력을 인증평가 이후에도 유지한다.

[본조신설 2022. 08. 03.]

제94조(병문안 문화 개선) ① 의료원은 병문안 문화개선이 감염위험 예방, 환자 안전, 의료서비스 질 개선, 업무 질 개선을 위해 꼭 해결해야 할 공동과제임을 인식하고, 병문안 문화 개선방안과 실행지침을 연내에 노사 합의로 마련하여 시행한다.

② 의료원은 정해진 보호자 외의 병실 방문을 금지하고, 이를 위한 제도 안내와 캠페인을 진행한다.

③ 노사는 정부가 우리나라 의료기관 전체 병문안 문화개선 지침을 마련하고 전국민 홍보에 나설 것을 공동으로 요구하고, 노사 및 정부(보건복지부, 질병관리청), 유관기관·단체(국가인권위원회, 병원협회, 의사협회, 직능단체)들이 참여하는 공동의 대국민 캠페인 사업을 추진한다.

[본조신설 2022. 08. 03.]

제95조(비정규직 정규직화 및 처우 개선) ① 의료원은 현재 상시·지속적인 업무에 재직 중인 비정규직은 계약 기간이 만료될 때 기관의 규정 및 평가에 따라 정규직으로 전환한다. 단, 공공병원의 경우 정원 내에서 전환한다.

② 의료원은 간접고용 비정규직 사용에 대해 원청으로서 사회적 책임을 다하기 위해 파견·용역업체와 계약을 체결하거나 갱신할 때 단체협약 승계를 원칙으

로 한다. [본조신설 2022. 08. 03.]

제96조(정책협약) 노사는 특성별 의료기관의 발전을 위해 노사 공동의 정책협약을 추진한다. [본조신설 2022. 08. 03.]

제97조(불법의료 근절 및 업무 정상 운영) ① 불법의료 근절 관련 9.2 노정 합의와 정부 지침을 준수한다.

② 9.2 노정합의에 따라 의료계·노·정간 논의 및 공청회를 거쳐 의료인력의 면허 범위에 따른 업무 범위가 마련되면 이를 준수한다. [본조신설 2022. 08. 03.]

제98조(간호간병통합서비스병동 확대 및 운영개선) ① 의료원은 2026년까지 간호간병통합서비스병동을 전면 확대하기 위해 노력한다.

② 의료원은 간호간병통합서비스병동 운영과 관련한 정부 기준과 방침, 가이드라인 등이 마련되면 노사 공동 논의기구를 통해 세부 시행방안을 마련한다.

③ 간호간병통합서비스병동의 인력은 휴직대체 등 부득이한 사유를 제외하고 정규직 운영을 원칙으로 한다. [본조 신설 2023. 09. 13.]

제99조(직종별 적정인력 확충) ① 의료원은 직종별 적정인력 기준과 방침, 가이드라인 등이 마련되면 노사 공동 기구를 통해 세부 시행 방안을 마련한다.

② 의료원은 휴가 및 휴직을 조합원이 원하는 시기에 자유롭게 사용할 수 있도록 필요한 인력을 산정하여 확충하도록 노력한다. [본조 신설 2023. 09. 13.]

제100조(환자 안전을 위한 근무조별 간호사 1인당 기준(ratios) 시행) 의료원은 간호등급제 개편에 따라 간호인력 배치기준이 상향 조정되면, 간호인력 배치기준 상향 방안을 노사합의로 마련하여 시행한다. [본조 신설 2023. 09. 13]

제101조(업무분장의 명확화 및 불법의료 근절) ① 의료원은 의사 업무는 의사가, 약사 업무는 약사가, 간호사 업무는 간호사가, 의료기사 업무는 의료기사가 하도록 직종 간 업무분장을 명확하게 정립하여 시행하도록 노력한다.

② 의료원은 무면허 불법의료행위를 근절하도록 노력한다.

③ 의료원은 의사 외의 직종에 의한 대리 수술과 의사의 아이디와 비밀번호를 사용한 대리처방을 근절하는 방안을 마련하여 시행 한다. [본조 신설 2023. 09. 13]

제102조(비정규직 문제 해결) ① 의료원은 동일한 업무를 수행하는 경우 임금, 호봉, 근무조건, 복리후생 등 차별을 금지한다.

② 의료원은 비정규직 현황 자료를 조합에 제공한다. 비정규직 현황 내용은 노사합의로 마련한다. [본조 신설 2023. 09. 13.]

제103조(의료원 민영화·영리화 전면 중단) 의료원은 위탁운영을 용인하지 않으며,

위탁운영 시도가 있을 경우 이를 저지하기 위해 노·사가 공동 활동한다. [본조 신설 2023. 09. 13]

제104조(노동조건 개선) ① 의료원은 근로시간 주40시간과 시간외 근무 12시간을 포함 최대 52시간 상한제를 준수한다.

② 의료원은 임금에 관한 사항, 노동시간에 관한 사항, 연장근무에 관한 사항, 임금 체계에 관한 사항 등 노동 조건 및 처우개선과 관련한 사항은 기존의 단체협약을 존중하며 일방적으로 추진하지 않는다.

③ 노사는 정부가 보건의료정책 추진에 따른 추가 인건비(야간간호료, 감염관리수당 등)를 총액인건비에서 제외하고, 추가 인력을 총정원에 반영하도록 하기 위해 공동 노력한다. [본조 신설 2023. 09. 13]

부 칙

① 당직수당은 2003년 9월 1일부터 시행한다.

부 칙 <2004.8.17 산별.중앙교섭>

① (시행일) 의료원은 2004년 7월 1일부터 시행하되, 기본급은 2004년 3월 1일부터 적용한다.

부 칙 <2004.9.1 노사협의회>

① (시행일) 의료원은 2004년 9월 1일부터 시행한다.

부 칙 <2005.8.30 중앙교섭>

① (시행일) 의료원은 2005년 8월 30일부터 시행하되, 임금인상은 2005년 3월 1일부터 적용한다. 다만, 제49조(상여금 및 정근수당) 제1호(상여금)의 개정규정은 2006년 1월 1일부터 적용한다.

부 칙 <2005.10.21 지부교섭>

① (시행일) 의료원은 2005년 10월 21일부터 시행한다. 당직비(호출·대기수당 포함) 및 간호조무사 의료업무수당은 2005년 10월 1일부터 적용한다.

② 당직근무자에게는 1식 무료급식, 인턴·간호사(병동, 중환자실, 응급실) 야간

근무자에게는 야식을 2006년 1월부터 제공한다.

부 칙 <2006.9.28 중앙교섭>

제1조(기존임금체계의 조치) ① 제반 법정수당 및 보전수당과 년월차보전수당, 자녀학비보조수당, 당직수당, 콜수당은 기존 체계를 유지한다.

② 의료원은 연봉제를 더 이상 확대하지 않으며, 현 임금체계를 연봉제로 적용 받는 일반직의 경우 직급제로의 환원을 적극 추진하기로 한다.

제2조(승진제한직종과 승진적체자에 대한 조치등) ① 의료원 노사는 2007년 지방의료원 중앙교섭 시 상하위직 간 양극화해소, 승진적체 해소를 위한 제도마련 등 합리적 방안을 논의한다.

② 제도도입의 구체적 방법은 노사가 논의하여 정한다.

부 칙 <2006. 12. 14. 지부교섭>

① (시행일) 임금인상은 2006년 1월 1일부터 적용한다

다만, 시간외근무수당, 휴일근무수당은 2006.01부터 2006.12까지는 소급적용하지 않는다.

② (시행일) 비정규직 임금인상은 정규직원 임금 인상율을 2006년 1월 1일부터 적용한다. 다만, 시간외근무수당, 휴일근무수당은 2006.01부터 2006.12까지는 소급 적용하지 않는다.

부 칙 <2010. 12. 20. 지부교섭>

① (시행일) 임금인상은 2010년 1월 1일부터 적용한다.

다만, 당직비 및 대기수당인상은 2011년 1월 1일부터 적용하고 시간외근무수당, 휴일근무수당은 2010.01부터 2010.12까지는 소급적용하지 않는다.

부 칙 <2012. 2. 13. 지부교섭>

① (시행일) 2011년 중앙노동위원회 조정안(서)에 대한 임금인상 및 통상임금 산정기준 시간 수는 2012년 3월 1일부터 적용한다. 다만, 청원휴가, 병가, 기술수당, 의료업무수당 등 본조신설 및 일부 개정안에 대한 적용시기는 2012년 1월 1일부터 한다.

부 칙 <2013. 9. 9. 지부교섭>

- ① (시행일) 임금인상은 2013년 10월 1일부터 적용한다. 다만 2013년 1월 1일부터 9월 30일까지의 소급분은 지급하지 않고 반납한 것으로 본다.
- ② 정년의 적용시기는 2014년 1월 1일로 한다.
- ③ 제18조 2의 6항에 대하여는 2014년 이전 경력은 50%로 인정한다.
- ④ 제62조(진료비감면)에 대하여는 2014년 4월 1일부터 적용한다.

부 칙 <2014. 12. 9. 지부교섭>

- ① (시행일) 임금인상은 2014년 12월 1일부터 적용한다.

부 칙 <2015. 11. 30. 지부교섭>

- ① (시행일) 임금인상은 2015년 12월 1일부터 적용한다.
- ② 수간호사 직책수당을 지급한다.

부 칙 <2015. 12. 24. 특별교섭>

- ① 임금피크제 도입 및 운영은 단체협약 특별교섭 합의서(2015.12.24.)에 의하며 특별교섭 합의서에 명시되지 않은 세부시행 세칙은 노·사 가 합의 하여 결정한다. (단체협약 특별교섭 합의서 2015.12.24. 일부개정 2016.12.27.)

단체협약 특별교섭 합의서

충청북도충주의료원과 전국보건의료산업노동조합충주의료원 지부는 노·사특별 교섭을 통해 아래와 같이 임금피크제 관련 제반사항을 협약을 체결하며 상호 신의성실의 원칙하에 준수할 것을 확약 한다

1. 임금피크제 적용을 통해 노·사는 청년일자리 확대 정책에 적극 협조한다.
2. 임금피크제 적용 시기는 2016.01.01.부터 시행 한다.
단, 제반규정의 개정을 진행하며, 관련 일정을 조율 한다.
3. 정년퇴직 예정일기준 직전1년에 해당하는 대상자에 대하여서는 임금피크제를 시행하며 임금총액의 70%를 지급한다.
4. 임금피크 대상자는 별도정원으로 관리 한다.
5. 공로연수적용은 정년퇴직 예정일기준 1년 전에 부여하며, 직원의 신청에 의한다.
단, 공로연수기간은 근속연수에 따라 차등하여 부여한다.<개정 2016.12.27.>

근속연수	10년이상 15년미만	15년이상 20년미만	20년 이상
공로연수기간	6개월	9개월	12개월

6. 퇴직금은 정년 60세 퇴직예정일 기준 1년 전에 중간정산하고 이후 연단위로 정산 한다.
7. 명예퇴직제 시행을 현실화 하며, 현 규정을 정비하여 적극 시행한다.
8. 연간 임금총액 지급률은 현 공무원 임금테이블과 동률에 최단 시간에 도달하도록 노력하며, 흑자 경영시에는 임금교섭과 별도 지급률을 기본 1% 이상을 가산한다.
9. 9급 정원 폐지 후,8급 직급으로 채용 : 추가 협의하여 진행
10. 8급 →7급 승진소요기간 1년 단축 : 추가 협의하여 진행 (단 9항과 10항은 추후 논의한다.)

부 칙 <2016. 11. 22. 지부교섭>

- ① (시행일) 임금인상은 2017년 1월 1일부터 적용한다. 다만 2016년 1월 1일부터 12월 30일까지의 소급분은 지급하지 않고 반납한 것으로 본다.
- ② 지급율은 2018년부터 매년 1.5% 씩 정을 인상하며 2017년도 지급율은 동결한다.
- ③ 연·월차 보전수당 및 보전수당은 2017년 1월 1일부로 폐지한다. 다만 기존

수급자의 실질적 급여하락 방지를 위한 조치를 수반하며, 9급 직제를 2019년까지 폐지한다.

부 칙 <2016. 12. 07. 노사협의회>

① 임금피크제관련 공로연수기간은 근속연수에 따라 차등하여 부여한다.

근속연수	10년이상 15년미만	15년이상 20년미만	20년 이상
공로연수기간	6개월	9개월	12개월

※ 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 <2019. 08. 20. 지부교섭>

① (시행일) 2019.4.22.자 총주의료원 2018년 산별현장교섭 잠정합의서에 명시되어 있는 조항에 대하여는 해당일자를 적용하며, 그렇지 않은 조항에 대하여는 2019.4.22.자부터 시행한 것으로 본다.

부 칙 <2020. 05. 06. 지부교섭>

제1조(시행일) 2020.02.10.자 총주의료원 2019년 산별현장교섭 잠정합의서에 명시되어 있는 조항은 해당일자를 적용하며, 그렇지 않은 조항에 대하여는 2020.02.10.자부터 시행한 것으로 본다.

제2조(간호인력 확충을 위한 간호사 처우 및 근무환경 개선) ① 3교대 근무자의 간호업무수당 중 Day, Evening 근무자는 각 1일 5천원씩 인상하고, Night 근무자에 대하여 각 1일 간호사는 기존 20천원, 10천원을 25천원으로, 간호조무사는 기존 10천원에서 15천원으로 인상한다.

② 간호부 직무교육에 Off, Night 근무자가 참석할 경우 첫 1시간에 대하여는 1만원을 지급하고 1시간 초과 시 매 시간마다 5천원을 가산한다.

③ 간호부 인사적체 해소를 위한 간호직 8급 정원 7명을 감하여 7급에 5명, 6급에 2명을 각각 증원한다.

제3조(진료과 전담간호사 수당지급) 진료과 전담 간호사(정형외과, 외과, 신경외과 PA) 3명에 대하여 진료과전담 간호사의 수당을 신설하고 지급액은 월10만원으로 하되 적용시기는 「충청북도 총주의료원 2018년 산별현장교섭 잠정합의서」(2019.4.22.) 2. 단체협약 9항에 따른다. 단, 이와 관련하여 2019년 5월 이전의 사안에 대하여는 노사간 더 이상 문제를 제기하지 아니한다.

제4조(창구직원 및 환자이송운전원 위험수당 조정) 원무팀 창구직원 및 환자이송운전원에 대하여 위험수당을 을종에서 갑종으로 변경한다.

부 칙 <2021. 05. 21. 지부교섭>

제1조(시행일) 2021.04.14.자 충주의료원 2020년 산별현장교섭 잠정합의서에 명시되어 있는 조항은 해당일자를 적용하며, 그렇지 않은 조항에 대하여는 2021.04.14.자부터 시행한 것으로 본다.

제2조(감염병 전담병원 지정 특별유급휴가) 감염병 전담병원 지정으로 인한 감염 예방, 격리, 감염병 대응에 대하여 아래와 같은 유급휴가를 보장한다. 단, 2020년 11월 이후부터 적용(감염병 전담병원 지정 기간에 한함) 하며 월 단위로 산정한다.

등급	대상 부서	가중치	비고
A등급	격리병동, 감염관리실 선별진료실(간호사, 방사선사, 임상병리사)	3/3	
B등급	이송, 폐기물 담당(투입인력)	2/3	
C등급	기타 발열, 검체이송, 행정지원인력 등 기타	1/3	

※ 특별유급휴가 일수 = 실근무일수 × 가중치 / 20일

- * 소수점 첫째 자리에서 단위 올림(단, 0.5 미만은 올림 하지 않음)
- * 동일인이 등급을 다르게 근무하는 경우 해당 등급에 따라 산출하여 합산
- * 매월 정산된 유급휴가는 적치하여 사용할 수 있음
- * 감염전담병원 해제 시 포인트 0.5 미만인 직원에 대해서는 추후 노사협의로 정한다.

제3조(인사제도 개선) 인사제도 개선(보직자 대상 상향식 평가)은 타의료원 운영사례 등 확인하여 시범 운영 후 추후 노사협의로 운영하도록 한다. 단, 시범 운영시 비공개 문서로 원장에게 보고하여 인사 등 참고자료로만 활용하는 것으로 한다.

제4조(직급체계 개편 및 정원 증원) ① 직급체계 개편 및 직급별 정원 증원은 의료원 조직컨설팅 후 검토하여 진행하기로 하며, 컨설팅업체 선정시 노동조합 위원 1명을 참여하도록 한다.

② 컨설팅 내용에 대하여 노조에 공개하며, 노조의 의견을 제시할 수 있다.

제5조(전환배치) 의료원은 간호부 소속 조합원을 전환배치 할 경우 전환배치 기준에 따라 실시하며, 해당 기준은 간호부와 노조가 협의하여 조속한 시일 내(상반기 내) 마련한다.

제6조(적정인력 배치) 의료원 인력 적정성 전수조사 및 적정인력 배치를 의료원 조직 컨설팅에 포함한다. 컨설팅 내용에 대하여 노조에 공개하며 노조의 의견을 제시할 수 있다.

제7조(직급제 전환) 야간전담 11명(진단검사의학과 3, 영상의학과 3, 원무팀 3, 사업지원실 2)을 조속한 시일 내 공무직에서 직급제로 전환 추진한다. 단, 1개월 이내에 추진하는 것으로 한다.

제8조(공무직 경력환산표) 공무직 인력에 대하여 노사협의를 통해 공무직 경력환산표를 마련하여 규정개정을 진행한다.

제8조(비정규직 정규직 전환) 의료원은 비정규직 정규직 전환을 교섭 종료 후 정규직전환심의위원회를 거쳐 진행한다.

제9조(지정호봉제) 지정호봉제 폐지는 의료원 조직 컨설팅에 포함한다.

제10조(선임간호사제도) 의료원은 규정(지침)외 가칭 ‘선임(주임)간호사 제도’를 노조와 협의하여 운영지침을 마련하여 내부적으로 운영한다.

부 칙 <2022. 10. 12. 산별현장교섭>

제1조(시행일) 2022.10.12.자 충주의료원 2021년 산별현장교섭 합의서에 시행일이 명시되어 있는 조항은 해당일자를 적용하며, 그렇지 않은 조항에 대하여는 2022.10.12.자부터 시행한 것으로 본다.

제2조 의료원은 표준생계비 확보와 생활임금보장, 소득분배 개선을 위해 지방의료원 중앙협약서 제36조 제1항 <별표 2>를 부칙 <별표 1>과 같이 변경하며, 임금 지급시기는 2022년 1월 01일부터 적용한다.

제3조 의료원은 공무원임금과의 격차해소를 위해 임금총액 지급률이 100%에 도달할 때까지 매년 2% 인상하고 <별표 12>와 같이 변경하며, 임금총액 지급률 적용시기는 2022년 1월 1일부터 적용한다.

제4조 부서별 적정인력 전수조사 및 적정인력 배치는 2022년 지부교섭으로 이관한다.

제5조 각 부서별 부서운영기준을 마련하여 시행한다.

부 칙 <2023. 09. 12 시도별교섭>

제1조(시행일) 2023.09.12.자 충주의료원 2022년 시도별교섭잠정합의서 중 가족수당,

직급보조비, 장기재직휴가는 2024년 1월 1일부터 적용하고, 시행일이 명시되어 있는 조항은 해당일자를 적용하며, 그렇지 않은 조항에 대하여는 2023.09.12자부터 시행한 것으로 본다.

부 칙 <2024. 05. 28 산별현장교섭>

제1조(시행일) 2024.05.16자 총주의료원 2023년 산별현장교섭합의서에 시행일이 명시되어 있는 조항은 해당일자를 적용하며, 그렇지 않은 조항에 대하여는 2024.05.28자부터 시행한 것으로 본다.

제2조 직급 정원 비율 확대 및 직종 직급 상향조정은 조직개편시 반영한다.

제3조 부서별 인력 적정성 전수조사 및 적정인력 배치는 조직개편시 반영한다.

제4조 부서별 운영기준은 부서별 업무매뉴얼을 정비하여 지침을 마련한다.

제5조 불법의료 근절을 위해 노사가 해당 사안 발생시 별도 협의하여 조정한다.

제6조 공무원 기본급을 다음과 같이 조정하고 간호업무수당 지급 대상에 인공신장실 간호사를 추가한다.

2024년 공무원 기본급표

구 분	기 본 급
1호봉	1,725,400
2호봉	1,765,400
3호봉	1,805,400
4호봉	1,845,400
5호봉	1,885,400
6호봉	1,925,400
7호봉	1,965,400
8호봉	2,005,400
9호봉	2,045,400
10호봉	2,085,400
11호봉	2,125,400
12호봉	2,165,400
13호봉	2,205,400
14호봉	2,245,400
15호봉	2,285,400
16호봉	2,325,400
17호봉	2,365,400
18호봉	2,405,400

제7조 ① 의료원은 직원의 안전을 확보하기 위해 유해·위험 작업 및 업무를 수

행하는 업무에 2인 이상 근무를 보장한다.

② 의료원은 모든 야간 노동에 1인 근무를 하지 않고 안전조치를 마련한다.

제8조 근로시간면제자의 근평은 매년 근평시 해당 직급 평균이나 직전 근평 점수 중 높은 점수로 적용한다.



<별표 1>

지방의료원 2023년 기본급표

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] 삭제 <2012. 2. 13>

[별표 3] (개정 2023.09.13.)

직급보조비 지급구분표

구 분	월지급액
2급	500,000원
3급	400,000원
4급	250,000원
5급, 약사	185,000원
6급	180,000원
7급, 8급	175,000원
공무직	165,000원



[별표 4]

정근수당지급구분표

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		



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

2. 정근수당 가산금

근무연수	월지급액	비 고
20년 이상	100,000원	(추가 가산금) · 근무연수가 20년 이상 25년 미만인 자에게는 월 10,000원을, 25년 이상인 자에게는 월 30,000원을 가산하여 지급한다. · 2004.07.01.이전 입사한 재직중인 직원에 대하여 [(기존근기법상 연월차휴가 합산일수-개정근기법상 산 정한 연차휴가일수) × 통상임금 × $\frac{1}{184}$ × 8시간] / 12을 가산하여 지급한다.
15년 이상 20년 미만	80,000원	
10년 이상 15년 미만	60,000원	
7년 이상 10년 미만		
5년 이상 7년 미만	50,000원	
5년 미만		

[별표 5] (개정 2021.05.21.)

위험근무수당지급구분표

등 별	월 지 급 액
갑 종	60,000원
을 종	50,000원

[별표 6] (개정 2023.09.13.)

가족수당지급구분표

적용범위 부양가족	월지급액	비 고
배우자	40,000원	1. 부양가족의 수는 4인 이내로 한다. 2. 다만, 자녀의 경우 부양가족의 수가 4인을 초과하더라도 가족수당을 지급한다.
자녀		
첫째자녀	30,000원	
둘째자녀	70,000원	
셋째 이후 자녀	1명당 110,000원	
배우자를 제외한 부양가족 1인당	20,000원	

* 가족수당은 기한이 정함이 없는 근로계약을 체결한 직원에게 지급한다.

[별표 7]

상여금지급기준액표

(단위 : 원)

구분	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	약사
1회차	미지급	20호봉의 87.5%	18호봉의 87.5%	18호봉의 87.5%	15호봉의 87.5%	12호봉의 87.5%	10호봉의 87.5%	8급10호봉 의 87.5%	5급18호봉 의 87.5%
2회차	미지급	20호봉의 87.5%	18호봉의 87.5%	18호봉의 87.5%	15호봉의 87.5%	12호봉의 87.5%	10호봉의 87.5%	8급10호봉 의 87.5%	5급18호봉 의 87.5%

1. 지급 기준액은 위 표의 각 호봉에 해당하는 상여금 지급월 기본급을 말한다.
2. “현행과 같음”

[별표 8] 개정 <2012. 2. 13>

의료업무수당

구 분	월지금액	비 고
약사	70,000원	
간호사	50,000원	
의료기사	50,000원	
의무기록사	50,000원	
영양사	50,000원	
사회복지사1급	50,000원	
간호조무사	20,000원	

[별표 9] 개정 <2012. 2. 13>

기술수당

구 분	월지금액	비 고
기술사	80,000원	
기능장, 기사	50,000원	
산업기사	30,000원	
기능사	20,000원	
운전원	40,000원	

[별표 10] 삭제 <2012. 2. 13>

[별표 11]

출납수당

구 분	월지금액	비 고
갑종	20,000원	원무팀 진료비 수납담당자(창구업무) 건강증진센터 진료비 수납담당자
을종	15,000원	급여사무담당자, 특수사업팀 수납담당 현금출납담당자



[별표 12]

연간 임금총액 지급률(2023)

구분	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%
2	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%	99.26%	100.00%	100.00%
4	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	98.86%	100.00%	100.00%
5	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	98.82%	100.00%	100.00%
6	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	98.43%	100.00%	100.00%
7	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	97.88%	99.28%	100.00%
8	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	97.53%	98.89%	100.00%
9	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	99.10%	97.20%	98.51%	100.00%
10	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	98.97%	97.12%	98.37%	100.00%
11	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	98.63%	96.83%	98.05%	100.00%
12	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	98.34%	96.58%	97.76%	100.00%
13	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	98.06%	96.35%	97.49%	100.00%
14	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	97.82%	96.16%	97.25%	100.00%
15	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	97.73%	96.10%	97.16%	100.00%
16	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	97.53%	95.94%	96.98%	100.00%
17	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	97.36%	95.80%	96.82%	100.00%
18	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	97.19%	95.66%	96.67%	100.00%
19	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	97.10%	95.62%	96.59%	100.00%
20	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	97.05%	95.56%	96.55%	100.00%
21	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	96.99%	95.53%	96.48%	100.00%
22	100.00%	100.00%	100.00%	99.42%	96.87%	95.45%	96.39%	100.00%
23	100.00%	100.00%	100.00%	99.29%	96.77%	95.37%	96.31%	100.00%
24	100.00%	100.00%	100.00%	99.16%	96.69%	95.29%	96.24%	100.00%
25	100.00%	100.00%	100.00%	99.04%	96.61%	95.25%	96.23%	100.00%
26	100.00%	100.00%	100.00%	98.93%	96.53%	95.24%	96.23%	
27	100.00%	100.00%	100.00%	98.83%	96.53%	95.23%	95.80%	
28	100.00%	100.00%	100.00%	98.81%	96.52%	95.22%		
29	100.00%	100.00%	100.00%	98.79%	96.52%			
30	100.00%	100.00%	100.00%	98.77%	96.51%			
31	100.00%	100.00%	100.00%	98.77%				
32				98.74%				

※ 연간 임금총액 지급률은 2023년부터 지급률이 100%가 될때까지 매년 2%씩 인상한다.
(99.5%이상의 경우 100%로 함)

(별첨1)

9급 폐지에 따른 8급 전환대상 호봉 재확정 원칙

제1조(9급 폐지에 따른 8급 전환대상 호봉 재확정) ①9급 폐지에 따른 호봉 재확정 기준은 2020년 기본급표를 기준으로 임금저하가 발생하지 않도록 <별표3>와 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.

②1항에도 불구하고, 다음 각 호에 해당되는 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 호봉을 상향(8급 2호봉)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 10월을 기준으로 한다.
5. 현재 9급 7호봉 대상자는 2020년 1월에 8급 5호봉으로 전환하고 2020년 7월에 한 호봉을 상향(8급 6호봉)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 1월을 기준으로 한다.
6. 현재 9급 13호봉 대상자는 2020년 1월에 8급 10호봉으로 전환하고 2020년 7월에 한 호봉을 상향(8급 11호봉)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 1월을 기준으로 한다.
7. 현재 9급 19호봉 대상자는 2020년 1월에 8급 15호봉으로 전환하고 2020년 7월에 한 호봉을 상향(8급 16호봉)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 1월을 기준으로 한다.
8. 현재 9급 24호봉 대상자는 2020년 1월에 8급 19호봉으로 전환하고 2020년 7월에 한 호봉을 상향(8급 20호봉)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 1월을 기준으로 한다.
9. 현재 9급 27호봉 대상자는 2020년 1월에 8급 21호봉으로 전환하고 2020년 7월에 한 호봉을 상향(8급 22호봉)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 1월을 기준으로 한다.
10. 현재 9급 30호봉 대상자는 2020년 1월에 8급 23호봉으로 전환하고 2020년 7월에 한 호봉을 상향(8급 24호봉)한다. 이 경우에 해당하는 대상자의 향후 호봉 상승월은 일괄 1월을 기준으로 한다.

③9급 폐지에 따른 호봉 재확정을 하여 호봉이 감소되더라도 정근수당 및 정근수당가산금 등 근속년수에 따라 비례하는 수당의 경우 기존 처우에서 저하시키지 않는다.



(별첨2)

2019년 9급 폐지에 따른 8급전환 호봉 확정안

현 행	8급 전환 확정호봉	
	8급	호봉승급 기준월
9급		
1호봉	'20.01. 1호봉	10월
	'20.10. 2호봉	
2호봉	'20.01. 1호봉	7월
	'20.07. 2호봉	
3호봉	'20.01. 1호봉	4월
	'20.04. 2호봉	
4호봉	2호봉	1월
5호봉	3호봉	1월
6호봉	4호봉	1월
7호봉	'20.01. 5호봉	1월
	'20.07. 6호봉	
8호봉	6호봉	1월
9호봉	7호봉	1월
10호봉	8호봉	1월
11호봉	9호봉	1월
12호봉	10호봉	1월
13호봉	'20.01. 10호봉	1월
	'20.07. 11호봉	
14호봉	11호봉	1월
15호봉	12호봉	1월
16호봉	13호봉	1월
17호봉	14호봉	1월
18호봉	15호봉	1월
19호봉	'20.01. 15호봉	1월
	'20.07. 16호봉	
20호봉	16호봉	1월
21호봉	17호봉	1월
22호봉	18호봉	1월
23호봉	19호봉	1월
24호봉	'20.01. 19호봉	1월
	'20.07. 20호봉	
25호봉	20호봉	1월
26호봉	21호봉	1월
27호봉	'20.01. 21호봉	1월
	'20.07. 22호봉	
28호봉	22호봉	1월
29호봉	23호봉	1월
30호봉	'20.01. 23호봉	1월
	'20.07. 24호봉	
31호봉	24호봉	1월



간호부 근무자 관련 특별합의서

1. 간호부는 근무표가 확정된 후 입원환자의 감소 등 사정변경이 발생하더라도 조합원 본인이 원하지 않는 연차유급휴가 사용의 강제·응급오프의 부여·기타 업무 등 변형 근로를 요구·강요하지 않는다.
2. 간호부는 근무표위원회를 구성하고 합리적이고 공정한 근무표 작성 기준과 세부사항 지침을 마련한다. 근무표위원회의 구성·논의 방식 등에 관한 구체적 운영과 관련한 사항은 협의하여 결정한다.
3. 입원환자 감소의 이유로 근무 인원을 조정하지 않도록 하며 현 근무당 간호인력을 유지하고 불가피하게 조정 필요시 사전에 노동조합과 합의한다.
4. 단체협약 제18조 제7항 및 제8항에 명시된 의료원의 노력의무를 이행하기 위하여 의료원은 2025. 상반기까지 병동의 간호인력 기준을 마련한다.
5. 노동조합 간부 및 대의원 전환배치시 사전에 노동조합과 합의한다.
조합원 전환배치 기준 마련하고 전환배치시 사전에 통보를 한다.
6. 공정한 평가를 기반으로 간호부 인사관리를 시행하기 위하여 선임간호사 제도 및 선임간호사는 역량강화 교육을 시행한다. 수간호사 보직임명과 관련하여 평가 기준을 마련하고 평가기준은 노사협의를 통해 결정한다.

2024. 05. 28.

충청북도 총주의료원

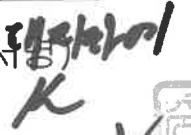
전국보건의료산업노동조합

총주의료원장 윤 창 규 (서명)



위원장

최 희 선 (서명)



총주의료원 지부장 정 연 화 (서명)

