

단체협약서



2022.12.13.

<사측대표>

<노측대표>

충청남도공주의료원장

임수흠

전국보건의료노조위원장

나순자

공주의료원지부장

조능순



목 차

전문

- 1장 총칙
 - 2장 조합활동
 - 3장 사회적 책무와 경영평가
 - 4장 인사
 - 5장 징계. 해고
 - 6장 고용보장
 - 7장 임금
 - 8장 노동시간, 휴일, 휴가
 - 9장 남녀평등과 모성보호
 - 10장 노동안전 및 재해보상
 - 11장 복지후생
 - 12장 단체교섭
 - 13장 노사협의회
 - 14장 부칙
- 별표



전 문

민주노총 전국보건의료산업노동조합(이하 '조합'이라 한다)과 충청남도 공주의료원(이하 '의료원'이라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지 개선함으로써 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위 향상을 기하고 나아가 국민건강 향상에 기여하는 지방의료원으로서의 사회적 역할에 충실하고자 이 협약을 체결하며 상호 성실히 이행할 것을 약속한다.

제 1 장 총 칙

제 1 조 【목 적】

본 협약은 전문 기본정신을 존중하고 생명을 진료하는 의료기관으로 공익성 및 자주성과 그 지위향상을 도모하며 사회 민주적 노사관계를 확립함을 목적으로 한다.

제 2 조 【협약의 우선적 효력】

이 협약에 정한 기준은 의료원의 취업규칙과 제규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 근로기준법에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 무효로 한다.

제 3 조 【협약의 적용범위】

이 협약은 조합의 모든 조합원에게 동등하게 적용한다.

제 4 조 【협약 유효기간】

- ① 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.
- ② 임금 협약의 유효기간은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다.
- ③ 본 협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신체결 시까지 본 협약의 효력은 지속된다.

제 5 조 【유니온 샷】

- ① 조합 가입 대상자는 입사와 동시에 조합원이 된다. 단, 조합가입 대상자의 범위는 조합규약에 따른다.
- ② 조합의 탈퇴는 자유의사에 맡긴다.

제 6 조 【기존의 노동조건과 조합 활동 권리 저하 금지】

의료원은 이 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락됨을 이유로 혹은 본 협약이 노동관계법보다 상회함을 이유로 이미 확보하였거나 관행으로 실시해 온 조합 활동 권리와 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.

제 7 조 【협약의 준수 의무】

조합과 의료원은 이 협약에 의해 발생하는 모든 상황에 관하여 정확히 기록 작성하고 성실히 준수, 이행할 의무를 가진다.

제 8 조 【협약 불이행의 책임】

이 협약을 이행하지 않는 데서 발생하는 모든 사태의 도의적, 민사상, 형사상의 책임은 불이행을 한 당사자에게 있다.

제 9 조 【쌍방의 해석 신청】

협약의 내용에 대하여 노사 간에 해석이 다를 경우 쌍방향으로 노동위원회에 그 해석을 신청한다. 단, 일방의 신청 시 상대측에 통보한다.

제 10 조 【조합원의 자격과 가입】

의료원은 해고의 효력을 다투고 있는 자를 조합원이 아닌 자로 해석할 수 없다. 단, 노조활동으로 인한 출입과 활동을 제한할 수 없다.

제 11 조 【방해금지】

의료원은 어떠한 이유로도 조합 가입을 방해하거나 조합 탈퇴를 강요할 수 없으며 노동조합의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 보장하고 그 정당한 행사를 방해할 수 없다.

제 12 조 【규정의 제정과 개정】

- ① 의료원은 제 규정 제·개정 시 사전에 노조와 합의한다.
- ② 의료원은 취업규칙을 비롯하여 조합원과 관련된 제 규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 노동조합의 의견을 듣고 다만, 취업규칙이 근로자에게 불이익을 초래할 경우 노동조합의 동의를 얻어야 한다.

제 13 조 【상호통지】

의료원과 조합은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 이를 상호문서 통지하여야 한다.
(다만 의료원 내 게시로 공고를 가름할 수 있고, 자료 요청 시 조속히 제공한다.)

1. 의료원이 통지할 사항은 다음 각 목에 의거한다.
 - 가. 정관의 변경과 취업규칙 및 제 규정의 개폐
 - 나. 의료원 임원의 임면
 - 다. 직원의 채용, 승진, 이동, 퇴직 등 인사 및 상벌관련 개괄적인 계획과 그 결과
 - 라. 의료원의 조직 및 직제개편 등의 개괄적인 계획과 그 결과
 - 마. 이사회 개최 시 일시, 안건 등에 대한 사전 통보 및 결과 통보
 - 바. 기타사항
2. 조합이 통지할 사항은 각 목에 의거한다.
 - 가. 규약의 변경
 - 나. 조합임원 및 근로시간면제자의 보직 임·면에 관한 사항
 - 다. 조합원 제명 등 조합원의 변동사항
 - 라. 정기, 임시총회 결과 통보
 - 마. 기타사항

제 2 장 조 합 활 동

제 14 조 【조합 활동의 보장】

의료원은 조합원의 자유로운 조합 활동을 보장하고 어떠한 이유로도 조합 운영에 개입하여서는 아니 되며, 조합 활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.

제 15 조 【근무시간 중의 조합 활동】

의료원은 조합원이 조합 규약에 따른 각종 회의, 행사 또는 교육, 상급 단체 또는 외부 관련단체가 주관하는 회의, 교육 등에 참여하고자 할 때는 이를 유급으로 인정한다. 단, 노동조합은 조합간부 및 조합원이 조합 활동으로 근무하지 못할 시에는 의료원과 사전협의하고 의료원은 근무에 지장이 없는 한 어떠한 불이익 처분도 하지 않는다.

제 16 조 【조합원 교육시간】

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

제 17 조 【홍보활동 보장】

- ① 의료원은 조합의 자유로운 사내 홍보활동을 보장한다.
- ② 의료원은 식당, 로비 등 조합이 지정하는 장소에 조합 전용 게시판을 설치하며, 조합은 의료원 구내에서의 사내방송과 통신망 이용, 인쇄물 배포 등을 자유로이 행할 수 있다.
- ③ 조합은 현수막 부착 시 의료원에 통보한다.

제 18 조 【조합간부의 배치전환】

조합의 대표자와 임원의 인사이동 시 반드시 사전에 조합과 협의 후 실시하여야 한다.(임원 : 부지부장 2명, 사무장, 사무차장)

제 19 조 【조합 대표자 및 근로시간면제자 대우】

- ① 의료원은 조합 근로시간면제자의 근로시간 면제 기간을 근속연수에 산입하여 일체의 불이익 처우를 하지 아니한다.
- ② 근로시간면제자는 근로시간면제 해제와 동시에 즉시 원직에 복직시키되, 원직이 소멸 되었을 때에는 동등한직 또는 그 이상의 직에 복귀시킨다.
- ③ 근로시간을 면제 받는 자의 임금에 관한 대우는 다음과 같다.
 1. 임금인상, 호봉인상 및 각종 수당과 승진.승급 등에 대하여 다른 직원과 동일하게 대우하며, 일체의 불이익 처우를 하지 않는다.
 2. 근로시간면제자가 면제 이전 평균 시간외근무시간 등 각종 수당은 매월 근무한 것으로 간주하고 이를 시간으로 산출하여 지급한다.

3. 신설 또는 폐지되는 수당은 시행 시점을 따라 적용한다.
- ④ 의료원은 근로시간면제자가 조합 활동과정에서 재해를 당하였을 시 업무상 재해로 인정한다.
- ⑤ 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 면제 시간 최대 기준을 적용하되, 노사 협의를 통해 면제시간과 기간을 정한다.
- ⑥ 노조 근로시간면제자 근무평정 규칙은 [별첨 1] 을 따른다.

제 20 조 【공직취임 인정】

- ① 의료원은 조합원이 조합원의 상급 단체, 기타 관련된 노동단체의 공직에 취임함을 인정한다.
- ② 공직 취임 기간은 노동조합의 상급 단체가 정한 기간으로 한다.

제 21 조 【조합비 등 일괄공제】

의료원은 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급료일 다음날까지 공제 명세서와 함께 조합에 인도하고 동일이 휴일일 때는 그 다음날까지 인도한다. 단, 조합은 변동 사항이 발생할 시 명단을 급료일 7일 전까지 의료원에 통보하여야 한다.

제 22 조 【시설편의제공】

- ① 의료원은 조합의 의견을 들어 조합 사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 조합전용 사무실로 제공하고 조합이 관리케 하며 조합 활동에 필요한 시설, 집기, 비품, 전화, 팩스, 컴퓨터 등을 제공하고 의료원 방송망과 통신망의 이용을 허용한다.
- ② 의료원은 조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 가능한 협조하며, 조합과 관련된 상급 단체나 다른 노조 및 외부인의 자유로운 조합 사무실 출입을 보장한다.

제 23 조 【문서열람, 복사 및 자료제공】

- ① 의료원은 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 제 규정을 공시하여야 한다.
- ② 의료원은 조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항, 임금과 노동조건에 관한 사항, 인사 관련 사항, 산업안전에 관한 사항, 경영 실적에 관한 사항, 투자계획서, 경영계획서 등 기타 조합 활동에 필요한 제반문서 및 자료를 제공하고 이의

열람과 복사에 협조하여야 한다. 단, 조합은 의료원이 기밀로 정하는 사항에 대해서는 보안을 유지해야 한다.

제 24 조 【정치활동의 보장】

- ① 의료원은 근무나 병원 위상에 영향이 없는 한 직원의 정치활동 및 정당 가입의 자유를 보장한다.
- ② 법률의 규정에 의해 국가공휴일로 지정되지 않은 재·보궐선거의 경우도 해당 선거구에 거주하는 투표권이 있는 조합원에게는 선거 당일 필요한 투표시간을 보장한다.
- ③ 의료원은 공식선거에 출마한 조합원의 근무시간 조정, 휴가 등에 적극 협조하여야 한다.

제 3 장 사회적 책무와 경영평가

제 25 조 【환자 및 국민의 건강권 보장】

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

1. 환자의 인격적인 대우와 편의를 위해 시설과 공간에 대한 배려를 한다.
 - 가. 환자의 프라이버시를 존중할 수 있는 스크린 등의 시설을 보완 설치한다.
 - 나. 의료법상 규정된 시설기준을 준수한다.
 - 다. 위생적인 환경 및 부대조건을 개선한다.
2. 환자의 알 권리를 보장하기 위해 질병, 치료, 입원생활에 있어서 충분한 설명 및 교육이 수행되어야 한다.
 - 가. 자세한 진료비 명세서를 제공한다.
 - 나. 환자의 요구가 있을 시 제반 진료 결과를 제공한다.
 - 다. 의료법상의 규정 인력 준수
 - 라. 집단적인 환자 교육프로그램 개발 및 실시
 - 마. 병원 노동자의 보수교육 시간 및 내용보장

제 26 조 【의료민주화 실천】

의료원과 조합은 국민건강과 생명을 담당하는 의료기관에 종사하는 자로서 전 국민을 위한 의료, 환자를 위한 의료가 실현되도록 상호 노력한다.

제 27 조 【공공의료사업 등】

- ① 의료원은 현재 시행하는 공공의료사업과 예산을 축소하지 않고 사업 확대와 예산을 증액하도록 한다.
- ② 공공의료사업 시행에 있어 그 내용에 대하여는 의료원별 노사협의로 시행한다.
- ③ 예산확보를 위하여 노사공동으로 노력한다.
- ④ 의료원은 특성에 맞게 다음 사업을 위하여 예산을 배정토록 노력한다.
 1. 지역주민의 건강향상을 위한 일상적 무료강좌 등
 2. 독거노인, 외국인 노동자, 행려환자 등 소외계층을 위한 무료진료
 3. 입원환자를 위한 무료간병실 배치
 4. 일상적으로 보호자가 필요한 치매 환자, 중증장애인을 등을 부양하고 있는 저소득 주민의 경제활동 지원을 위한 낮 병동 등 무료 보호시설 운영

제 28 조 【공공의료의 역할강화】

의료원과 조합은 지역에 유일한 공공병원인 의료원이 지역주민의 건강을 책임지는 공공병원으로서의 역할을 강화하기 위하여 다음 사항을 실천한다.

1. 년 1회 이상 무의촌 또는 소외계층에 대한 무료 검진을 실시한다.
2. 지역주민을 대상으로 건강교육, 질병 예방 등에 대한 교육 및 교육지 등을 발행한다.
3. 의료원은 의료원 공공성 강화를 위해서 진료권 내 보건소, 보건지소, 보건의료원 등 공공의료기관과 연계할 수 있는 사업을 추진한다.
4. 사회적 일자리 창출과 인력확보
지역주민의 의료서비스 질을 향상하고 취약계층 일자리 창출과 보호자 없는 병실 운영을 위하여 공동 노력한다.

제 29 조 【봉사 활동 등】

조합과 의료원은 공공보건 발전을 위하여 노력하며, 노사 공동으로 시행하는 지역 의료봉사활동 등에 필요한 제반 준비 및 경비에 대하여 노사 양측은 모두 적극적으로 협력한다.

제 30 조 【인력 확보 및 업무분장】

① 간호 인력확보

1. 의료법상 간호등급 3등급 미만인 병원은 3등급 준수를 위해 노력한다.
2. 의료원은 신규 채용 간호사들이 의료원의 업무 적응할 수 있도록 일정 기간을 부여하여 환자 안전 보장 및 전문적이고 질 높은 공공의료 서비스를 제공한다.
3. 의료원은 신규채용 간호사 입사 시 4주 이상 트레이닝 최소 기간 보장한다.
4. 병원 운영에 차질이 있을 경우 노동조합과 합의 후 기간을 조절한다.
5. 의료원은 지역거점 공공병원으로서 지역주민들에게 질 높은 공공의료 서비스 제공을 위해서라도 의료원 내 근무자들의 연가, 오프 수 조절을 위하여 근무표 조합원의 동의 없이 조정하지 않는다.

② PA 문제 해결

병원은 의료법 등 관련 법률에서 정한 기준에 따라 의사-간호사간 업무범위를 명확화하고 불법의료를 근절하는 한편, PA문제 해결을 위한 방안을 마련한다.

③ 조제 및 복약지도 등

병원은 약사-간호사간 업무범위를 명확화하고, 조제 및 복약지도 등의 업무가 약사법 등 관련 법률에서 정한 기준에 따라 이루어질 수 있도록 조치한다.

④ 의사인력 및 감염전담 간호사 등 인력확충

시급한 보건의료인력 문제의 우선과제로 감염관리 전문의 등 의사인력을 확충하는 한편, 감염전담 간호사, 보건관리자 등 감염관리에 필요한 필수인력을 정규직으로 확충한다.

⑤ 모성 정원제

육아휴직 및 산전 후 휴가에 따른 상시적 결원인력(모성정원)을 정규직으로 확보하도록 노력한다.

⑥ 교대 간호조무사의 야간 최소인력은 간호간병 통합서비스 병동 정상 운영 시 교대 간호조무사의 야간근무 인원은 최소 2인 배치를 원칙으로 노력한다.

⑦ 입원 병동의 인력을 야간 및 휴일에 축소하여 노동 강도가 강화되는 것을 방지하기 위하여 근무조건, 평일-휴일 간 동일인원을 유지한다.

⑧ 배치전환 시 해당 내용은 가급적 15일 전 공개하며, 정기적이고 예측 가능한 배치전환이 되도록 노력한다. 단, 긴급한 상황으로 인한 배치전환의 경우에는 당사자와 의논하여 전환한다.

⑨ 병원은 진료과별 전담 병동을 지정하여 운영하도록 노력한다.

제 31 조 【경영의 공개】

의료원은 경영의 공개를 원칙으로 하며 다음 각 호의 자료를 노조에 정기적으로 제공한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 진료계획과 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항
4. 의료원의 경제적, 재정적 상황

제 32 조 【일방적인 병원 기능 및 구조변경 금지】

병원시설의 임대허용, 비전속의 병원 내 상주 진료, 요양병동 운영 등 병원의 기능 및 구조변경 시 반드시 노사협의 후 시행한다.

제 33조 【환경보호】

- ① 의료원은 모든 국민이 쾌적한 환경에서 생활할 기본 권리를 보장하기 위하여 환경오염물질을 불법적으로 배기, 방류, 폐기하지 않는다.
- ② 노사는 기후위기에서 비롯되는 감염병 확산으로부터 국민의 생명을 지키고, 지속 가능한 사회를 유지하기 위해 아래와 같이 기후위기 대응 활동을 적극 전개한다.
 1. 노사는 전체 직원을 대상으로 기후위기 대응 교육과 노사 공동으로 환자보호자 캠페인 활동을 전개한다.
 2. 의료기관의 감염병·의료재난 발생 시 대비체계 구축, 의료기관 내 온실가스 배출 줄이기, 재생 에너지 확대 및 에너지 효율화 방안 마련, 친환경 컵 비치, 우리 농산물 사용, 직원식의 경우 채식의 날 정하기, 생활용 일회용품 줄이기 (전 직원 텀블러·손수건·장바구니 사용 일상화)등 의료기관에서의 기후위기 대응을 위한 노사 공동실천방안을 마련한다.
- ③ 노사는 기후위기의 심각성과 생명과 안전을 지키기 위해 기후위기 대응에 나서야 함을 전 사회적으로 알리기 위해 기후 위기 대응 실천 노사 공동선언을 추진한다.

제 4 장 인 사

제 34조 【인사】

- ① 의료원은 과장급(팀장급) 이상 간부직을 채용할 필요가 있을 때 채용 여부에 대해 사전에 노조와 합의하여야 한다.
- ② 인사는 공정하고 객관적이어야 하며 직원의 전공, 경력, 능력, 적성, 의사 등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다.
- ③ 의료원은 직원의 채용 등 인사 제반 원칙을 조합과 사전 협의한다.

제 35조 【인사위원회 및 각종 위원회 구성】

- ① 의료원은 인사위원회에 노조 대표 2인을 당연직 위원으로 위촉한다.
 1. 노동조합에서 위촉한 대표는 노조지부장 1인과 사무장 1인으로 한다.
 2. 1호에 있어 유고 시에는 노동조합에서 추천한 노동조합 부지부장이 그 업무를 대행한다. 단, 위촉한 대표가 인사와 관련이 있을 때 당사자는 인사위원회에 참여하지 못하고, 대행하여 참여하지 못한다.
 3. 노동조합 측 인사위원이 결격 및 귀책사유 시 의료원 규정에 준하고 노동조합 임원이 그 업무를 대행한다.
- ② 의료원은 병원 운영에 관련된 각종 위원회에 노동조합 대표 1인을 당연직 위원으로 위촉한다.

제 36조 【이의제기】

의료원의 인사에 이의가 있을 때 조합과 해당 조합원은 인사결정 통보를 받는 날을 포함하여 7일 이내에 이의를 제기(공휴일 포함한다)할 수 있으며, 이의가 제기되면 의료원은 당해 조합원이 참석하여 소명 기회를 주고 인사위원회를 열어 10일 이내에 재심을 하여야 하며, 7일 이내에 결정사항을 서면으로 통보하여야 한다. 단, 재심결정 시까지 그 인사 결정의 효력은 정지된다.

제 37조 【이사회 노조대표 참여】

- ① 이사회 소집 시 노조에 사전 통보(자료 제출)하고, 노조대표 1인이 참여하여 의견을 개진할 수 있다.

② 노동이사제

1. 노동자의 경영참여를 제도화하여, 경영의 투명성, 책임성, 공익성 및 민주성을 제고함과 동시에 노동자와 사용자의 협력과 상생을 촉진하기 위한 노동자이사제를 도입하기 위해 노력한다. 이를 위하여 노동이사의 권한과 책임, 경영권 참여 확대 등에 대하여 논의한다.
2. 노동자 이사의 업무 수행을 위하여 이사회가 개최되는 당일을 포함한 2일에 대하여 안건 검토 공가를 부여한다.

제 38 조 【채용】

직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고 채용인원과 전형 방법을 공개하며, 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.

제 39 조 【임시직의 사용제한】

- ① 직원은 채용될 직원의 3개월간의 조건부 기간을 거쳐 근무성적이 양호한 때에는 정규직원으로 임용한다.
- ② 1항의 조건부 기간 중에 있는 신규 채용자가 다음 각 호에 해당 될 때에는 정규직원으로 임용될 수 없다.
 1. 근무 성적이 불량할 때
 2. 의료원의 제규정을 위반하였을 때
 3. 기타 직원으로 부적당하다고 인사위원회에서 판정되었을 때

제 40 조 【승진 승급】

- ① 직원의 승진 승급은 모든 직원에게 직종직급별 정원규정에 따라 차별 없이 공정하게 적용되어야 하며 군복무 기간은 경력으로 인정한다.
- ② 병원은 상반기 정기승진은 매년 1월 중, 하반기 정기승진을 매년 7월중에 실시한다.
- ③ 호봉조정은 분기별로 한다.
- ④ 병원은 공정한 인사를 위하여 복수 직급제 근거 하급자를 보직에 임명할 시 인사위원회를 통하여 실시한다.
- ⑤ 공정한 인사
 1. 병원은 공정한 인사를 위하여 인사 방침 계획 수립 후 원내직원에게 공개한다.
 2. 인사 위원회를 통해 인사 시스템 점검 회의를 운영한다.

제 41 조 【비정규직의 정규직화】

- ① 병원은 더 이상 비정규직을 확대하지 않는다.
- ② 생명과 안전 관련 업무 및 상시·지속 업무에 대해서는 정규직으로 전환하도록 노력한다.
- ③ 의료원은 용역, 위탁, 도급 등의 도입이 근로조건을 악화시킬 경우 사전에 노조와 합의하여야 한다.
- ④ 의료원은 비정규직에 대해서도 정규직원 임금인상률을 적용한다.

제 42 조 【계약제】

대상은 원장, 의사, 약사로 하며 기타 병원 운영상 필요한 인원은 노사 합의로 한다.

제 43 조 【특별호봉승급(가호봉제) 도입】

최저승진소요연수의 3배수 이상이 경과한 5급 이하 승진적체 직원에 대하여 인원수 제한 없이 인사위원회의 의결을 거쳐 1회에 한하여 1호봉을 특별호봉승급 시킨다. 특별 호봉승급일은 1월1일과 7월1일에 시행한다.

제 44 조 【사무직, 보건직, 기술직의 승진】

8급 사무직, 보건직, 기술직 직종에 대하여 1년 6개월 경과 시 정기 승진일에 인사위원회 평가 후 7급으로 승진한다. 정원은 확보된 것으로 본다.

제 45 조 【근속승진제도】

- ① 의료원은 직원이 해당 직급에서 다음 각 호의 기간에 경과하면 근속 직급 승진하며, 매년 12월에 인사위원회를 개최하여 익년 1월 1일에 시행한다.
 1. 8급 → 7급 승진소요기간 : 7년
 2. 7급 → 6급 승진소요기간 : 11년
- ② 근속 직급 승진은 직종별 시행을 원칙으로 하고, 6급으로의 근속승진 임용을 위한 심의를 할 때마다 근속승진 임용할 수 있는 인원은 근속승진 후보자의 직렬별 인원의 100분의 30에 해당하는 인원수(소수점 이하가 있는 경우에는 1명을 가산한다)를 초과할 수 없다.
- ③ 근속 직급 승진으로 인한 TO는 확보된 것으로 본다.

제 46 조 【표창】

의료원은 직원이 다음 각 호에 해당할 때 인사위원회를 개최하여 표창한다.

1. 기술상, 업무상 유익한 발명 또는 연구, 고안한 자
2. 품행이 단정하고 업무성적이 타의 모범이 되는 자
3. 재해의 미연방지와 사후 수습에 특별한 공로가 있는 자
4. 노사협의회에서 추천한 자

제 47 조 【정년】

직원의 정년은 다음과 같다.

1. 직원의 정년은 60세로 한다.
2. 제1항에 따른 정년에 이른 날이 1월에서 6월 사이에 있으면 6월 30일에 7월에서 12월 사이에 있으면 12월 31일에 각각 당연히 퇴직한다.

제 48 조 【명예퇴직】

① 명예퇴직 대상자는 당해사업장에서 20년 이상 근속하고 정년 잔여기간이 1년 이상 10년 이하 인자로 한다.

② 지급기준

- 잔여기간 1년 이상 5년 이내

기본급의 50% × 정년잔여월수

- 잔여기간 5년 이상 10년 이내

기본급의 50% × [60 + (정년잔여월수-60)]/2

제 49 조 【모집.채용 등에서의 연령차별 금지】

① 의료원은 신규직원의 모집, 채용, 임금, 기타 금품 및 복리후생, 교육, 훈련 및 배치, 전보, 승진, 퇴직, 해고 등에 있어서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별해서는 아니 된다.

② 의료원은 모집, 채용 등을 할 때 합리적인 이유 없이 연령 이외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에게 특히 불리한 결과를 초래하는 행위를 해서는 안 된다.

제 50 조 【임금피크제】

- ① “임금피크제”라 함은 직원이 정년에 도달하기 이전 일정기간의 임금을 조정하는 제도를 말한다.
- ② 임금피크제는 최저임금 150%(기본급)미만자를 제외한 병원의 모든 직원에 대하여 적용하며 적용 시기는 2017년 1월1일부터 시행한다.
- ③ 임금피크제 대상자의 임금은 매년 임금 협약에 따르며 호봉 인상을 인정한다.
- ④ 임금피크제는 정년퇴직 예정일 기준 직전 1년에 해당하는 대상자에 대하여 시행하며 임금(기본급, 정액급식비, 직급보조비, 정근수당, 정근수당가산금, 명절휴가비, 봉급조정수당, 위험수당, 가족수당, 상여금, 의료업무수당, 기술수당, 출납수당)을 40% 감액하여 6개월간 지급한다.
- ⑤ 위 3항과 관련하여 대상자의 임금총액은 보수규정에 따라 100%를 반영한 금액으로 한다.
- ⑥ 의료원은 위 제2항에 따른 임금피크제 대상자가 신청하는 경우 유급 공로연수를 부여하되 공로연수 기간은 정년퇴직 예정일 기준 6월 전을 기준으로 6개월간으로 한다. 단, 공로연수와 관련하여 20년 이상 근무자 공로연수 6개월, 10년 이상 4개월, 10년 미만 2개월로 한다.
- ⑦ 시간외근무수당을 지급받던 직원들에 한하여 종전에 근무형태를 조정하거나 임금을 하향하지 않는다.
- ⑧ 퇴직금은 정년퇴직 예정일 기준 6개월 전에 중간정산하고 이후 6개월은 법 기준에 맞게 잔여개월 수를 정산한다.
- ⑨ 임금피크제 시행으로 절감되는 재원은 신규채용을 통하여 청년 일자리 창출에 기여한다.
- ⑩ 본 합의서 체결 이후 정년 또는 임금피크제 관련한 정부 정책 변경 시 노사 교섭을 통해 합의하여 변경하며, 관련 규정 개정 등 필요한 절차를 노사간에 성실히 이행한다.
- ⑪ 정년을 앞둔 노동자에게 월 4회 유급휴일 지급한다.
 1. 10년 이상 근무한 직원에게 임금피크제로 인해 발생된 임금 감액기간 2개월간 8일의 유급휴일을 지급한다.
 2. 10년 미만 근무한 직원에게 임금피크제로 인해 발생된 임금 감액기간 4개월간 16일의 유급휴일을 지급한다.

제 51 조 【휴직사유와 기간】

의료원은 조합원이 다음 각 호에 해당될 때 휴직을 신청할 시 이를 인정하고 다만, 신체정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때는 사측에서 명할 수 있다.

1. 업무상 부상 또는 질병으로 2개월 이상의 장기요양을 요할 때는 휴직기간을 1년 이내로 한다.
2. 병역법, 전시동원법 또는 기타 법령에 의하여 징집, 소집되었을 때(징집, 소집 또는 동원기간)으로 한다.
3. 노조활동으로 인하여 민·형사사건으로 구속 또는 수배되었을 시(구속 또는 수배기간)한다.
4. 업무 외 질병에 대해 국공립병원의 의사진단서가 있을 시 1년 이내 병가 휴직할 수 있다.
5. 의료원은 난임 및 불임 직원의 임신 시술을 위해 의사 진단서를 첨부할 경우 기존에 적용하던 병가휴직과 동일하게 적용하고 2개월을 초과하여 휴직 요구가 있을 경우 1년 이내의 불임 및 난임 무급휴직을 부여한다.
6. 무급 휴직
 - 가. 재직기간 5년 이상의 직원이 원할 경우 1년 범위 내에서 무급휴직을 부여한다.
 - 나. 무급휴직의 기준은 아래와 같다.
 - 휴직기간은 12개월을 초과할 수 없으며, 1회에 한하여 분할 사용할 수 있다.
 - 조합원은 휴직사용 2개월 전에 사전 신청하여야 하며, 한 부서/병동 내에서 동시에 2명 이상이 사용할 수 없다.
 - 의료원은 제1항에 따른 휴직기간 동안 대체인력을 투입한다.
 - 무급휴직기간은 호봉 및 경력에 산입하지 않는다. 단, 위 합의를 이유로 기존 지부별 단체협약을 저하할 수 없다.
 - 휴직을 요청할 시 인사위원회에서 결정한다.

제 52 조 【육아휴직】

병원은 입사 이후 계속 근로한 기간이 6개월 이상 경과한 조합원이 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.

1. 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 최초 1년의 육아휴직은 2회 분할하여 사용 가능하고, 이 기간은 호봉 및 경력에 산입한다.
2. 육아휴직 기간은 자녀 1명에 대하여 2년 이내로 하되, 1년을 초과한 휴직기간은 1회 분할하여 무급으로 사용할 수 있으며, 이 기간은 호봉 및 경력에 산입하지 않는다.

제 53 조 【휴직자 처우】

- ① 휴직 종료 후 복직하였을 때 휴직(제 51조 1호, 2호, 3호, 제 52조 1호) 기간은 근속연수에 포함하며, 승진, 승급 및 기타 일체의 사항에 대하여 정상 근로한 경우와 동일하게 취급하고 어떠한 불이익 처우도 하지 않는다.
- ② 휴직 중 사망자, 퇴직자의 평균임금 계산 기준은 휴직 전 3개월로 한다.
- ③ 제 51조 1호는 보수전액을 지급하며, 기타휴직에 대하여는 의료원과 합의하여 정한 조건으로 임금을 지급한다.
- ④ 휴직 만료일 이전에 휴직 사유가 해소되지 않을 때는 휴직만료일 10일 전까지 휴직 기간 연장원을 제출하여야 한다.
- ⑤ 업무상 외 질병으로 인한 휴직자의 생계비 지원은 업무상외 질병에 대해 국공립병원 의사의 진단이 있을 시 1년 이내의 병가 휴직에 대하여 기본급의 1/3을 생계비로 지급한다. 단, 지급한도액은 월 30만원 이내로 한다.

제 54 조 【복직】

- ① 휴직자는 휴직 기간 만료 후 30일 이내에 복직원을 제출하여야 하며, 그러하지 않을 때는 퇴직한 것으로 간주한다.
- ② 휴직 기간이 만료되거나 휴직 기간 만료 전이라도 휴직 사유가 소멸되어 휴직자가 복직하고자 할 때 의료원은 즉시 원직에 복직시켜야 한다. 단, 원직의 소멸 또는 6개월 이상의 휴직으로 원직 복귀가 어려울 때는 본인과의 합의하여 동등 직급으로 복직시킨다.
- ③ 복직신고를 한 날로부터 7일 이내에 복직명령을 하지 아니할 때는 8일째 되는 날 당연히 복직된 것으로 한다.

제 5 장 징계·해고

제 55 조 【징계위원회 및 당연 퇴직】

징계위원회에 대하여 다음과 같이 구성 운영한다.

1. 의료원은 징계위원회를 다음과 같이 구성한다.
 - 가. 징계위원은 노사 각각 5인으로 한다.
 - 나. 징계위원 3분의 2이상의 출석과 출석 징계위원 과반수이상 찬성으로 의결하되 가부 동수의 경우 위원장이 결정한다. 다만, 정직, 해임, 파면의 경우 징계위원 3분의 2이상의 출석과 출석 징계위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.
 - 다. 3분의 2이상의 출석이 안 되어 위원회가 무산될 경우 차기 위원회는 2분의 1 이상의 참석을 성원으로 한다.
2. 직원이 다음 각 호에 해당할 때에는 당연 퇴직 한다.
 - 가. 성년피후견인
 - 나. 파산선고를 받은 자로써 복권되지 아니한 자
 - 다. 금고이상 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자
 - 라. 금고이상 형의 집행유예를 받고 그 집행유예의 기간이 만료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
 - 마. 금고이상 형의 선고유예를 받고 그 선고유예 기간 중에 있는 자
 - 바. 법원의 판결에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
 - 사. 병역법에 의한 병역 기피자
 - 아. 징계처분에 의하여 파면, 해임, 해고된 자
3. 교통사고 유발, 노조활동, 의료원업무 추진과정에서 불가피하게 제2호에 가, 다, 라, 마, 바에 해당되는 직원은 징계위원회에서 당연 퇴직 여부를 결정한다.
4. 제3호의 적용에 있어서 뺑소니, 무면허 운전, 음주 운전, 공금횡령 등 반사회적, 반인륜적 범죄의 경우에는 제외한다.

제 56 조 【징계사유】

- ① 의료원은 직원 중 다음 각 호에 해당하는 자를 제외하고는 징계할 수 없다.
 1. 단체협약 및 제 규정을 위반하였을 때

2. 직무의 내외를 불문하고 병원의 명예와 위신을 손상시키는 행위를 한 경우
 3. 고의 또는 중대한 과실로 병원에 재산상의 손실을 끼쳤을 경우
 4. 직무상의 의무를 위반 또는 태만히 하거나 직무상의 정당한 명령에 복종하지 아니한 경우
 5. 연 5일 이상의 무단결근을 한 경우
 6. 조합원 또는 조합에 대하여 부당노동 행위를 자행한 자
- ② 1항 각 호에 대하여 징계사유에 대한 입증 책임은 징계를 요청한 측에 있으며 이를 제외하고는 징계할 수 없다.

제 57 조 【징계의 종류】

징계는 경징계(견책)과 중징계(감봉, 정직, 강등, 해임, 파면)로 구분한다.

1. 징계의 형량

가. 견책은 전과에 대하여 서면으로 훈계 또는 경고하고 개선하도록 한다.

나. 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 정직 처분을 받은 자는 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 3분의 2를 감한다.

다. 강등은 1계급 아래로 직급을 내리고 신분을 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 보수의 3분의 2를 감한다.

라. 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 그 감액은 1회 금액이 월평균 보수의 1일분의 2분의 1일, 보수총액이 1보수지급기의 보수총액의 10분의 1일 초과하지 못한다.

마. 파면은 직원의 신분을 즉시 해제한다.

2. 승진, 승급 제한 및 복권 : 징계를 받은 자는 아래와 같이 승급, 승진을 제한하며 이에 따른 경과규정은 두지 아니하고 징계 처분이 종료된 날로부터 징계에 의하여 누락된 승급에 대하여 자동 복권된다.

가. 견책 : 6월

나. 감봉 : 1년

다. 강등 및 정직 : 1년 6월

상기 각 호의 기간은 징계일수를 포함시킨다.

제 58 조 【징계절차】

의료원이 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음 각 호의 절차를 거쳐야 한다.

1. 조합원을 징계하고자 할 때에는 반드시 징계위원회를 개최해야 하며, 대상자의 인적사항, 징계사유, 징계위원회 개최일시 및 장소를 명시하여 징계위원회 개최 7일전까지 징계위원 및 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다.
2. 징계위원회는 징계의결 요구를 받은 때는 접수일로부터 7일 이내에 개최해야 하며, 해당 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 때에는 이를 받아 들여야 한다. 다만, 징계해당자가 징계위원회의 출두 요구에 불응하거나 진술서를 제출하지 아니하는 경우에는 소명의 포기로 간주하여 진술 없이 심의 할 수 있다.
3. 징계를 받은 자는 징계결정 통보를 받은 날로부터 14일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심청구가 있을 시 원장은 접수일로부터 14일 이내에 재심위원회를 구성하여 재심하여야 한다.
4. 징계위원회는 참석 징계위원들이 서명, 날인한 회의록을 작성하여 보관한다.

제 59 조 【해고의 사유】

의료원은 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 해고할 수 없다.

1. 정신 및 신체장애로 직무를 도저히 감당할 수 없고, 회복이 불가능할 때 (단, 의사의 진단서를 첨부해야 한다.)
2. 휴직자가 휴직 기간 만료 30일이 경과하여도 복직원을 제출하지 않았을 때
3. 부정한 방법으로 임용된 경우
4. 근무수행 능력이 현저하게 부족하거나 근무성적이 특히 불량한 경우

제 60 조 【해고의 제한】

의료원은 조합원이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 해고 할 수 없다.

1. 업무상, 업무 외 부상 또는 질병으로 요양 중인 기간과 완치 후 3개월간
2. 산전산후 유급휴가 중이거나 그 후 3개월간
3. 조합 활동을 이유로 피소되어 형이 확정되기 이전이나 석방 후 3개월간
4. 검찰의 불구속 기소로 재판이 진행 중 인자

제 61 조 【부당징계와 해고】

징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 판정을 받았을 때 의료원은 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.

1. 부당징계의 판정서 또는 결정서가 접수된 날로부터 징계를 무효 처분한다.
2. 징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 출근 시 당연히 받았을 임금은 소급하여 지급하여야 하며, 단, 소송 등의 수반된 제경비는 관계법령에 따라 확정 판결 후 지급한다.
3. 의료원이 해당 기관의 판정에 불복하여 재심을 청구하거나 행정소송을 제기하더라도 초심결정에 따라 즉시 복귀시켜야 한다.

제 6 장 고용보장

제 62 조 【적정인력 확보와 정원유지】

- ① 의료원은 근로기준법 및 의료법에 근거한 법정인력을 확보 유지하도록 노력한다.
- ② 의료원은 경영합리화, 작업방식 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니 되며, 노사협의회에서 의결을 거쳐 정원 축소를 조정해야 한다.
- ③ 조합은 노동 강도 강화, 작업방식 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있으며, 이 경우 노사협의회 의결로 결정한다.
- ④ 자연감소 등의 이유로 인원에 결원이 생겼을 때 의료원은 조속히 부족 인원을 충원하도록 노력해야 한다.

제 63조 【파견노동자 도입 시 노조와 사전합의】

의료원은 노사합의 없이 정규직 업무를 파견노동자로 대체할 수 없다.

제 64 조 【임시직과 시간제 고용】

의료원은 정규직의 업무를 임시직 또는 시간제 노동자로 대체해서는 아니 되며, 임시직 또는 시간제 노동자를 불가피하게 채용하고자 할 때는 조합과 사전에 협의하여야 한다.

제 65 조 【비정규직 정규직화, 차별철폐, 용역 및 외주도입】

의료원은 부득이하게 비정규직(계약직, 임시직, 시간제 등 명칭을 불문하고, 정규직 외 모든 노동자) 도입 시 사전에 노조와 합의한다. 비정규직 임금 및 근로조건에 대한 내부 규약을 노사합의로 작성한다. 단, 의사, 약사는 대상에서 제외한다.

제 66 조 【간접고용 비정규직 노동자 고용안정】

의료원은 용역업체를 변경할 시 병원에 근무하고 있던 이전 용역회사 직원들 중 본인이 희망하고 의료원 노사가 인정하는 경우 새로운 용역회사에 채용되어 병원에서 계속 근무할 수 있도록 노력한다.

제 67 조 【구조조정】

의료원은 일방적인 구조조정을 시행하지 않는다.

제 68 조 【병원의 휴폐업 및 분할, 합병, 양도 시 노조와 합의】

- ① 병원을 분할, 합병하거나 사업의 전부 또는 일부를 타인에게 양도하고자 할 때 노사 공동 대처한다.
- ② 병원은 휴, 폐업을 하고자 할 때는 사전에 조합과 합의하여야 한다.

제 69 조 【경영상 이유에 의한 해고】

- ① 의료원은 급박한 경영상의 사유로 직원을 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 조합과 협의하여야 한다. 이때 의료원은 해고 사유, 해고 회피 또는 해고자를 최소화하기 위한 조치, 해고 대상 선정기준 방법, 해고 대상자 수와 예정일 보상금 등 관련된 모든 정보를 조합에 제공하여야 한다.
- ② 1항에서 "급박한 경영상의 사유"란 의료원의 도산 등 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 경영상의 필요가 급박한 경우를 말한다.
- ③ 경영상의 사유로 해고를 하기에 앞서 의료원은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 교육 훈련 및 재훈련을 통한 다른 부서로의 전환배치, 연장 노동시간 제한과 정상 노동시간 단축, 일시 휴직 및 희망퇴직 활용 등 해고를 회피하거나 최소화하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다.
- ④ 경영상의 사유로 인한 해고를 하고자 할 때 의료원은 노동자의 연령, 근속연수,

부양가족 수 등을 종합적으로 고려하여 조합과 협의 하에 합리적인 해고 대상 선정기준을 정해야 한다. 합리적인 선정기준을 정하지 않았거나 사전에 정한 선정기준에 따라 대상자를 공정하게 선별하지 않은 해고는 무효이다.

- ⑤ 경영상의 사유로 인한 해고가 불가피할 경우 의료원은 30일 전에 그 해고를 예고해야 한다. 해고수당(보상금)은 30일분의 평균임금으로 지급한다.
- ⑥ 신규채용을 하려 할 때 의료원은 해고 노동자 본인이 희망할 시 최우선적으로 재고용해야 한다. 단, 결격사유가 있을 시는 제외한다.

제 70 조 【신기술 도입】

새로운 기술 또는 기계 설비를 도입하거나 작업방식을 바꾸려 할 때 의료원은 적어도 60일 이전 조합에 통보하여야 하고 신기술 도입의 타당성과 고용조건, 노동조건, 노동 강도 등에 미치는 영향과 관련된 모든 정보를 조합에 제공한 뒤 조합과의 협의 하에 시행한다.

제 71 조 【직무관련 교육 시 노조참여】

의료원은 신규직원 교육 시 노조 참여를 보장한다.

제 7 장 임 금

제 72 조 【임금항목과 지급방법】

- ① 임금이란 노동력의 대가로서 조합원에게 지급되는 일체의 금품을 말하며 그 구성은 다음과 같다.
 - 1. (기본급) 공무원 보수규정 일반직의 기본급보다 1직급 하향 적용하되, 기본급표와 지급률표는 보수규정의 기본급표 및 지급률표와 같다.
 - 2. (정액급식비) 매월 급여일에 14만원의 정액급식비를 지급한다.
 - 3. (직급보조비) 직급에 따라 매월 급여일에 지급한다.
 - 4. (정근수당 및 정근수당 가산금) 정근수당은 근무연수에 따라 매년 1월과 7월 급여일에 지급하고, 정근수당 가산금은 매월 지급한다.
 - 5. (명절휴가비) 매년 설날, 추석날이 속하는 달 급여일에 기본급의 60퍼센트를 명

절휴가비로 지급한다. 명절이 급여일 이전인 경우 명절 이전에 지급한다.

6. (봉급조정수당) 매년 11월 급여일에 기본급의 21퍼센트를 봉급조정수당으로 지급한다.
 7. (위험수당) 매월 급여일에 갑종, 을종으로 구분하여 지급한다.
 8. (가족수당) 지방공무원에 준하여 지급한다.
 9. (상여금) 매년 6월, 12월 급여일에 지급한다.
 10. (의료업무수당, 기술수당, 출납수당 등) 매월 급여일에 기술수당, 의료 업무수당, 전산수당, 출납수당 등을 지급한다.
 11. (시간외 수당 등) 시간외근무수당, 휴일근무수당, 야간근무수당, 연차수당, 일속직수당, 기술수당, 출납수당, 전산수당, 의료업무수당, 의료업무보조수당, 보건수당, 연월차보전수당, 호출수당, 대기당직수당, 인수인계수당, 인사교류수당, 인사교류교통비, 야간전담간호특별수당, 야간간호관리수당, 처우개선수당, 직급별 최고호봉수당, 간호간병성과평가인센티브, 슬리핑오프수당 등은 대상에 따라 매월 또는 지급 시기에 맞춰 지급한다.(의료원은 설날 및 추석 명절 당일에 근무하는 모든 근무자에게 통상임금의 50%를 추가 지급한다.)
 12. 최저임금 인상에 따라 최저임금 차액 분을 매월 지급하고, 최저임금 차액분 계산방식은 아래와 같다.
 - * {해당년도 최저임금 - (최저임금 산입대상 ÷ 209)} × 209
 - * 최저임금 산입대상 임금 : 기본급, 직급보조비, 정근수당가산금, 위험수당, 의료업무수당, 기술수당, 전산수당, 출납수당
- ② 통상임금은 기본급과 제수 당으로 하며, 통상임금 산정 시 월 소정 근로시간은 209 시간으로 한다. 통상임금이란 기본급, 정액급식비, 직급보조비, 정근수당가산금, 위험수당, 기술수당, 의료업무수당, 전산수당, 출납수당, 가족수당을 합친 금액을 통상임금으로 한다.
- ③ 평균임금이란 위 통상임금에 정근수당, 명절휴가비, 봉급조정수당, 상여금, 당직수당, 보건수당, 연월차 보전수당을 합치고 이에 시간외수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 연차 수당을 합친 것을 평균임금으로 한다.
- ④ 직급별 최고호봉을 받는 직원에게는 승급(최고호봉)기간을 초과하는 달부터 3만원의 정액수당을 매월 지속 지급하되 통상임금에 포함하지 아니한다.

제 73 조 【대체간호사 (플로팅간호사, floating nurse) 운영】

- ① 사용자는 응급사직, 응급병가, 조가 등으로 인한 갑작스런 근무표 변경을 금지하기 위해 교대근무제 개선 시범사업(대체-플로팅 간호사 운영)에 참여하거나 자체 시범운영한다.
- ② 사용자는 부득이하게 당일 근무표 변경으로 휴무자(off 및 휴가자 등 포함)가 출근하는 경우 대체휴일을 부여하고 50%를 가산하여 지급한다.

제 74 조 【매년 임금인상의 방법】

- ① 기본급 및 각 수당의 인상은 공무원의 보수규정보다 1직급 하향조정하여 따르되, 매년 산별교섭과 지방의료원 중앙교섭에서 확정한다.
- ② 매년 산별교섭에서 결정된 임금 인상률이 공무원의 임금 인상률보다 상회하는 경우, 상회하는 인상률만큼은 격차해소분 등에 반영하되, 지방의료원 중앙교섭에서 확정한다.

제 75 조 【매년 지급률 상향조정의 방법】

2006년 지방의료원 중앙교섭 합의사항을 존중하며 직급별 지급률이 100%에 도달할 때까지 매년 2%씩 지급률을 적용한다.

제 76 조 【감액방법】

- ① 위 제72조의 규정에 따라 해당 월에 지급하여야 할 항목의 금액을 모두 합하여 월의 총액을 산출한다.
- ② 위 1항에 지급률을 곱하여 지급액을 산출하고 그 나머지를 해당 월 감액 분으로 한다.
- ③ 위 2항의 감액 분을 해당 월 급여 각 항목에서 감액하되 직급보조비, 가족수당, 위험수당, 의료업무수당 등 직무수당, 정근수당, 상여금, 봉급조정수당, 명절휴가비, 정근수당가산금의 순으로 감액한다.
- ④ 위 3항의 순으로 감액하다가 감액분이 소진되는 마지막 항목은 그 나머지를 지급한다.
- ⑤ 기본급과 정액급식비는 감액하지 아니 한다.
- ⑥ 위 3항의 감액 순서에 따라 감액하고도 감액이 완료되지 않는 월이 발생할 경우에는 감액이 완료될 때까지 이월하여 위 3항의 감액 순서대로 감액한다.
- ⑦ 퇴직하는 자가 감액이 완료되지 않았을 경우 정액급식비와 기본급을 포함하여

감액하되, 해당 월 통상임금과 평균임금을 산정할 때에는 정액급식비와 기본급이 감액되지 아니한 것으로 간주하여 계산한다.

제 77 조 【임금 총액의 정의】

개인 또는 전 직원 임금 총액이라 함은 개인 또는 전 직원의 위 제72조 1항 1호부터 10호까지의 해당 금액을 모두 합친 것으로서 보건수당, 정액 당직수당, 콜 수당, 년 월차보전수당, 야간근로수당, 시간외수당, 년차 수당, 휴일근로수당, 이전경비(4대 보험), 퇴직적립금 등 모든 부가비용을 제외한 금원을 말한다.

제 78 조 【기존 임금 체계의 조치】

제반 법정수당 및 보건수당과 년 월차보전수당, 일·숙직수당, 당직수당, 콜 수당은 기존 체계를 유지한다.

제 79 조 【직책급업무수행경비】

- ① 전년도 결산서 기준 재정 유동성 200%이상일 경우 집행한다.
- ② 해외연수자, 교육·훈련기관 입교자, 산하단체·연구기관 파견자, 휴직자, 공로연수자 등 직책을 1개월 이상 수행할 수 없는 자에게는 지급할 수 없다.
- ③ 퇴직, 직책 신설 또는 해외연수, 교육, 파견, 병가, 휴직 등 기타 직책의 변동이 있는 경우에는 발령일을 기준으로 하여 그 월액을 일할 계산하여 지급한다.
- ④ 일반 보직자는 3~6급으로 보직을 명받은 자에 대하여만 지급한다.
- ⑤ 2개 이상의 겸임 발령을 받고 겸임업무를 수행하는 경우에는 상위 보직에 따른 수당 1개만 지급한다.

제 80 조 【임금저하의 불가】

의료원은 직원의 배치전환, 임금의 지불형태 전환 (일급제의 월급제로 전환 등), 노동시간의 단축, 생산성 저하, 경영부실 등 어떠한 이유로도 기본급과 통상임금, 임금총액을 저하시킬 수 없다. 단, 경영상의 이유는 노사합의하에 예외로 한다.

제 81 조 【임금체계의 개편 등】

의료원의 임금체계 또는 직제를 개편하려 할 때에는 사전에 조합과 합의한 뒤 실시하여야 한다.

제 82 조 【임금인상】

의료원은 임금인상 기준은 매년 1월 1일부로 정하되 임금인상 폭, 지급시기, 적용시점은 단체교섭으로 결정한다.

제 83 조 【인수인계수당】

3교대 근무하는 간호사, 간호조무사에 한하여 근무 1일당 간호사 9,000원, 간호조무사 5,000원 정액 지급하고 관리·감독자인 수간호사는 제외한다.

제 84 조 【대기·콜수당】

응급수술 및 응급혈액 투석 등 병원 진료 및 운영함에 있어 응급 상황을 대비하여 대기당직 명령자에 한하여 지급한다.

1. 약제과, 중앙공급실, 수술실 등 근무자들이 대기 근무 시 1일당 15,000원 정액으로 대기수당을 지급한다. 단, 휴일 및 공휴일은 주·야 구분하여 지급한다.
2. 병원 진료 및 운영과 관련하여 근무시간 외 호출하여 근무한 자에 대하여 지급한다.
가. 첫 번째 근무 시 20,000원을 지급하되 1일에 콜이 2건 이상 시 두 번째 콜부터 30,000원을 지급한다. 단, 콜 근무 시 2시간 이내 20,000원, 4시간 이내 40,000원을 지급한다.

제 85 조 【임금지급일】

의료원은 매월 20일에 임금을 통화로 본인에게 전액 지급한다. 단, 지급일이 휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

제 86 조 【임금의 임의공제 금지】

의료원은 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다.

1. 근로소득세, 주민세

2. 건강보험료, 국민연금, 고용보험
3. 조합비, 조합 결의에 의한 부과금
4. 노동조합 규약상의 의결기구에서 결의한 사항
5. 기타 노사합의로 공제하기로 결정한 사항
6. 급여 압류 등 법으로 지시된 사항

제 87 조 【퇴직금】

- ① 평균보수월액(퇴직직전 3개월간의 보수평균액이 평균보수액에 미달하는 때에는 평균보수액에 의하여 지급한다.) × 근속년수
- ② 만 1년 이상 근속한 조합원이 퇴직하는 경우 퇴직금을 지급한다.

제 88 조 【퇴직금지급의 특례】

의료원은 업무상 부상 또는 질병으로 퇴직하거나 순직으로 인하여 퇴직한 자에 대하여 다음 각 호와 같이 지급률을 가산하여 지급한다.

1. 업무상 부상 또는 업무상 질병으로 퇴직한자 : 퇴직급여금의 3할 이내가산
2. 순직한자 : 퇴직급여금의 5할 이내가산

제 8 장 노동시간, 휴일휴가

제 89 조 【노동시간】

- ① 의료원은 1일 8시간, 1주 40시간을 기준 노동시간으로 하며, 1주 5일 근무를 기본으로 한다. 다만 계절의 변화에 따라 조정이 필요한 경우에는 근로기준법이 정하는 범위 내에서 노사합의로 이를 조정할 수 있다.
- ② 관공서 공휴일 보상
[근로기준법 제55조 제2항에 명시된 휴일]에 근무하는 근무자에게는 휴일근무 수당으로 통상임금 150%를 지급하며, 기존 토요일 및 일요일 근무와 관공서 공휴일이 겹칠 경우도 동일하게 적용한다.(토요일은 휴무일로 한다.)
- ③ 노동시간이라 함은 실제 작업시간, 조회시간, 청소시간, 교육시간 등 의료원의 통제 하에 있는 시간과 의료원이 주관하는 각종 행사시간을 말한다.

제 90 조 【휴게시간】

- ① 근무시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상 휴게시간을 근로시간 중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근무부서별로 또는 직무의 내용에 따라 이를 변경할 수 있다.
- ③ 휴게시간은 자유로이 사용할 수 있도록 보장한다.

제 91 조 【시업 및 종업시간】

- ① 시업 및 종업시간은 다음 각 호와 같다.
 1. 통상근무자의 경우
 - 시업시간 : 08시 30분
 - 점심시간 : 12시 30분 - 13시 30분
 - 종업시간 : 17시 30분
 2. 3교대 근무자의 근무시간은 다음과 같으며 40시간을 초과하는 근로에 대해서는 그에 상응하는 유급대체 휴일을 준다. 또한 근무가 바뀔시 8시간 이상의 시차를 둘 수 있도록 노력한다.
 - 아침번 : 07시 00분 - 15시 00분
 - 저녁번 : 15시 00분 - 23시 00분
 - 밤 번 : 23시 00분 - 07시 00분
- ② 의료원은 시업과 종업시간 등 기존의 근무시간을 변경하고자 할 경우 사전에 조화와 합의하여 시행한다.
- ③ 의료원 측의 귀책사유로 본인의 동의 없는 조기퇴근의 경우 당일 정상 근무한 것으로 간주한다.
- ④ 출퇴근시간, 휴게시간 준수하여 시간외 근무가 발생하지 않도록 하되 자율적 참여는 보장한다.

제 92 조 【3교대 근무자의 근무】

- ① 주 5일 이상 연속근무를 명령할 수 없으며, 주2일 이상 off를 주어야 한다.
- ② E 근무 후 D근무를 배정하지 않는다.
- ③ 3일 이상 야간근무를 하지 않으며 N근무가 끝난 후 최소 24시간의 휴식시간을 준다.

④ 월 야간근무 횟수는 7회 이하로 제한한다. 단, 조합원의 개인사정에 의해 3항을 초과하는 야간근무가 필요한 경우 이를 허용한다.

⑤ 일반병동 근무하는 근무자는 최소 2인 이상으로 한다.

⑥ 슬리핑 오프

1. 야간 근무자 보호를 위해 교대근무 중 야간근무 7회당 1회의 유급 슬리핑 오프를 부여한다. 3교대 근무자(야간전담근무자 제외)에게만 시행하며 개인의 사정으로 발생하는 야간근무는 제외한다.

2. 근무표는 공정하게 배정하고 발생된 슬리핑 오프에 대하여는 1개월 단위로 통상임금 × 1/209 × 8시간 × 슬리핑오프 개수로 산정한다.

⑦ 교대근무제 개선

병원은 예측 가능한 교대근무가 이루어질 수 있도록 근무표는 최소 10일 전에 공지하고, 확정된 근무표는 변경 할 수 없다. 단, 불가피한 변경이 필요한 경우(천재지변, 국가재난, 국가 전염병, 질병, 사고, 상해, 조사, 응급 사직, 임신 사실을 확인한 달)는 예외로 한다.

제 93 조 【야간전담자 근무】

① 신청방법 및 자격조건

1. 야간전담근무는 반드시 본인 동의를 의한 신청자에 한해 시행하고, 야간전담 근무를 시작할 때마다 신청서를 작성한다.
2. 야간전담 간호사의 자격 조건은 정규직 재직자 중 본원에서 1년 이상의 경력자로 한다.

② 근무방법 및 수당

1. 야간전담 근무간호사의 기본급과 위험수당, 장기근속수당 등 각종 수당은 3교대 근무자와 동일하게 지급하되, 근무일수는 Night 근무 14개를 기준으로 한다.
2. 야간전담 근무를 하는 간호사에게는 월 100만원의 특별수당을 추가로 지급하고 근로기준법에 의거한 야간근로수당을 매월 지급한다.
3. 연속 야간 근무는 3일까지로 제한하며, 야간근무를 2일 이상 연속한 경우 48시간 이상의 휴식을 갖는다. 다만, 본인의 희망에 따라 조정할 수 있다.
4. 야간전담 근무 기간은 1개월로 하되, 본인 동의하에 2회까지 연장 할 수 있으며, 연속 3개월 까지만 연장할 수 있다. 단, 본인이 3개월 이상 야간전담 근무

를 신청하는 경우에는 그러하지 아니한다.

5. 야간전담 근무 기간 동안에 병가 및 청원휴가가 발생할 경우 기존 3교대 근무 자들과 동일하게 적용하되, 청원휴가로 인해 보장받지 못한 휴일에 대해서는 근로기준법 제56조에 의거한 8시간에 대한 휴일 근로수당을 지급한다.

6. 야간전담기간이 끝난 후 원래 근무병동 및 근무형태로 복귀한다.

③ 야간전담자 건강보호

야간전담제 직원은 6개월에 1회 건강검진을 받는다.

제 94 조 【근무형태】

① 의료원은 통상 근무자에 대하여는 월요일부터 금요일까지 근무하고, 교대 근무자에 대하여는 가능한 주 2일 연속휴가가 되도록 한다.

② 의료원은 교대 근무자의 근로조건 개선을 위해 근무와 근무사이 충분한 휴식과 야간 근무를 최소화 할 수 있도록 노력한다.

③ 교대근무 등 불규칙한 근로로 근무형태를 변경할 경우 노동조합과 협의한다.

제 95 조 【시간외 근로, 야간근로, 휴일근로】

① 시간외근로, 야간근로, 휴일근로를 전체 근로자에게 시키고자 할 때 의료원은 시행 전에 조합에 통보해야하며, 당해 조합원 및 조합의 사전 동의를 얻어야 하고 강제 근로를 시킬 수 없다. 단, 부서별 필요시에는 부서의 계획에 의한다.

② 시간외근무수당 산정 기준

1. 인정시간

- 1일 4시간, 주 12시간 초과 시간외 근무 금지
- 휴계시간 : 4시간 초과 30분, 8시간 초과 60분 의무 준수

2. 산정기간 : 전월 1일부터 전월 말까지

3. 최대 인정시간

- 평일 : 최대 4시간(단, 비상시는 별도 협의 시간 지정)
- 휴일 : 최대 8시간

4. 산정방법

- 시간외 근무는 30분 단위로 인정하되 출근시간 이전 30분, 퇴근 시간 이후 30분을 초과하여 근로한 시간만 인정함

- 시간외근무 시간은 사전 부서장 허가 후 관리부장의 결재가 된 시간만 인정하
되 불가피한 사유로 사전 결재가 안 된 경우 유선 승인 후 익일 근무일 결재인
정(이후 제출된 시간외 근무는 수당 지급 제외)
 - 시간외 근무상황부를 활용하여 근무시간과 근무내용 작성
5. 행정사항
- 시간외 수당은 익월 급여일에 지급
 - 시간외 근무수당은 예산범위에 따라 지급액은 변경될 수 있음

제 96 조 【유급휴일】

다음 각 호는 유급휴일로 한다.

1. 주휴일(매주 일요일)
2. 명절(신정 1일, 설날 3일, 추석 3일)
3. 4대절(삼일절, 제헌절, 광복절, 개천절)
4. 국공휴일(석가탄신일, 어린이날, 현충일, 한글날, 성탄절)
5. 노동절(5월 1일)
6. 의료원창립일
7. 임시 국공휴일, 공민권에 의한 각종 선거일
8. 기타 노사협의로 결정한날

제 97 조 【연월차휴가, 반가, 외출】

- ① 의료원은 1년간 8할 이상 출근한 노동자에 대하여 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 의료원은 재직 1년 미만인 직원에 대하여 1월간 개근 시 1일의 유급휴가를 본인
의 희망에 따라 사용할 수 있게 하여야 한다. 단, 유급휴가를 사용한 경우에는 최
초 발생한 15일의 유급휴가일수에서 공제한다.
- ③ 의료원은 3년 이상 계속 근로한 노동자에 대하여는 앞의 휴가에 최초 1년을 초
과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주되, 가산휴가
를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ④ 연월차휴가는 1년에 한하며 자유로이 적치 분할하여 사용할 수 있고, 결근 시
연월차휴가로 자동 대체한다.
- ⑤ 의료원은 특별한 사정이 없는 한 조합원이 청구한 날짜에 연월차휴가를 부여하

- 여야 하며 의료원 형편에 맞추어 특정한 날짜에 연월휴가 사용을 강요할 수 없다.
- ⑥ 휴일, 휴가, 휴업은 연월차휴가 계산에 있어 각각 근무한 것으로 간주한다.
 - ⑦ 연월차 휴가 사용은 반휴 또는 시간단위로 사용할 수 있다. 단, 시간단위 외출에 대해서는 근무에 지장을 초래하거나 부서내 근태 관리가 어려울 경우 노사 협의 후 해지할 수 있다.
 - 오전 08:30~09:30 외출 : 사용 전일에 부서장 사전 승인(단, 질병·사고 등 응급 사항 시 당일 허용 가능)
 - ⑧ 미사용 연차휴가는 다음해 첫 달 급료지급일에 지급일 당시 통상임금의 100%를 지급함으로써 보상한다. 단, 지급 시기는 병원 경영악화 시 노사가 합의하여 정한다.

제 98 조 【무급휴가】

- ① 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률에 의거 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 함)를 신청하는 경우 연간 최장 10일 보장하고, 근속기간에 포함한다. 다만 평균임금 산정기간에서는 제외한다.
- ② 연차가 없는 직원(부족한 직원)에 대하여는 신청하는 경우 연간 최장 10일의 무급휴가를 보장하고, 근속기간에 포함한다.
- ③ 가족돌봄휴가자와 무급휴가자의 보수는 보수규정에 제 18조(결근자 등의 보수) 1항에 따라 금액을 감한다.

제 99 조 【특별휴가】

의료원은 직원이 다음 각 호의 경조사 등에 해당할 시 소정의 특별휴가를 유급으로 부여한다. 휴가기간 중의 휴일은 휴가기간에 산입하지 아니한다. 다만, 휴가기간이 1월 이상 계속되는 경우는 예외로 한다.

1. 청원휴가

- 본인결혼 ----- 5일
- 자녀결혼 ----- 1일
- 배우자, 본인/배우자 부모 사망 ----- 5일
- 본인/ 배우자의 형제, 자매 사망 ----- 1일

- 본인/ 배우자의 조부모, 외조부모 사망 ----- 3일
- 자녀, 그 자녀의 배우자 사망 ----- 3일

2. 모성보호 검진휴가

의료원은 임신한 여성근로자 대하여 월 1회의 정기 검진휴가를 준다.

3. 출산휴가

- 임신 중인 여직원의 출산전후휴가 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 허가하되, 출산 후의 휴가기간이 45일(한 번에 둘 이상을 임신한 경우에는 60일)을 확보하여야 한다. 임신 중인 여직원이 만40세 이상이거나, 과거에 유산·사산의 경험이 있거나, 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우에는 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 출산 후의 휴가기간은 45일(한 번에 둘 이상을 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

4. 배우자 출산휴가

- 병원은 조합원이 배우자 출산을 이유로 휴가를 청구할 경우 10일의 유급휴가를 주어야 한다.
- 조합원은 배우자 출산휴가를 조합원의 배우자가 출산한 날부터 120일 기한 내에서 사용할 수 있다.
- 조합원은 배우자 출산휴가를 2회 분할하여 사용할 수 있다.
- 병원은 배우자 출산휴가를 이유로 조합원에게 어떠한 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

5. 사산 유산휴가

직원의 사산·유산(인공중절수술 제외)한 경우에는 다음 각 목의 기준에 따라 사산 휴가 또는 유산 휴가를 주어야 한다.

- 가. 유산 또는 사산한 직원의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
- 나. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
- 다. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
- 라. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
- 마. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

6. 자녀 돌봄휴가

자녀가 있는 직원 연간 2일(자녀 2명 이상 3일)

- 영유아보육법에 따른 어린이집, 유아교육법에 따른 유치원 및 초중등교육법 제 2조의 각호의 학교(이하 어린이집 등이라 한다)의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우
- 어린이집 등에 재학 중이거나 민법상 미성년자인 자녀의 병원진료(국민건강보험법 제52조에 따른 건강검진 또는 감염병의 예방 및 관리에 의한 법률 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우

*증빙자료 : 학부모 알림장, 가정통신문등 증빙서류, 병원진료 처방전, 예방접종 증명서 등

7. 보건휴가

가. 의료원은 여성노동자에게 월 1회의 무급 보건휴가를 부여한다. 단, 사용 시 보건수당을 공제한다.

나. 의료원은 여성노동자에게 월 기본급의 30분 1에 해당하는 금액을 확정하여 월정액의 '보건수당'(통상임금에서 제외)으로 지급한다.

8. 감정노동휴가

공공의료 현장에서 환자 응대로 발생하는 각종 위험과 감정노동으로부터 직원들의 건강과 안전을 지키기 위한 적절한 휴식을 제공하기 위해 의료원은 전 직원에게 연 1일 감정노동 유급휴가를 대체휴가로 부여하되 미사용 시는 소멸한다.

9. 건강검진 휴가

의료원은 조합원의 정기건강검진 시 연 1회 당일 4시간의 유급 검진시간(반휴)을 부여한다. 단, 위 합의를 이유로 기존 지부별 단체협약을 저하할 수 없다.

10. 헌혈 유급휴가

조합원이 원내 헌혈에 참가할 경우 당일 헌혈 후 2시간의 휴게시간을 부여한다.

11. 기타 노사협의로 결정한 사항

제 100 조 【병가】

- ① 조합원이 질병, 부상으로 요양을 받고자 할 때에는 60일까지 병가를 주어야 하며 동 기간에 대해서는 유급으로 처리한다.
- ② 병가일수가 5일 미만의 병가인 경우 의원급 이상의 진단서를 제출하고 5일 이상의 병

가인 경우에는 종합병원급 이상의 진단서를 제출하여야하며, 병가 시작 기준일은 진단 일로부터 적용한다.

- ③ 진단서 원본의 사후제출을 허용한다.
- ④ 병원장은 2주 이상의 병가 시 관련 진단에 관한 치료확인을 위한 진료증빙자료(진료 비영수증, 투약영수증 등)를 요구할 수 있다.
- ⑤ 위 병가기간은 근속연수에 포함하고, 병가를 이유로 인사상 불이익을 주지 않는다.
- ⑥ 병가기간 중의 휴일은 병가기간에 산입한다.

제 101 조 【공가】

① 의료원은 조합원이 다음 각 호에 해당하는 사항을 수행하기 위하여 필요한 시간 또는 일수를 청구하면 이를 거부하지 못하며, 이로 인해 근무하지 못한 시간 또는 일수는 근무한 것으로 간주한다.

- 1. 예비군 훈련, 민방위훈련, 기타 각종 병역의무를 수행할 때
- 2. 의료원과 노동조합의 업무로 국회, 법원, 노동위원회, 기타 공공기관의 증인, 참고인, 피고, 원고 등으로 출두할 때
- 3. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때
- 4. 천재지변, 교통차단, 기타의 사유로 출근이 불가능할 때

② 주·야간 근무를 마치고 예비군 훈련 또는 민방위훈련을 받을 때는 근무로 인정하며, 철야 훈련 시 오전 또는 오후를 택하여 휴식한다.

제 9 장 남녀평등과 모성보호

제 102 조 【남녀평등】

- ① 의료원은 헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 근로여성의 지위향상과 복지증진에 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.

제 103 조 【직장 내 성희롱과 폭행금지】

- ① 의료원은 직장 내에서 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적 등 각종 형태의 성희롱을 금지하고, 성희롱 또는 동료 간 폭력을 행사한 자는 직위, 직급을 막론하고 징계위원회에 회부하여야 한다.
- ② 노조가 참여하는 환자안전위원회 구성하여 환자안전과 병원 시설 및 장비안전을 위한 총괄계획 수립하고 전문적인 인력배치, 안정규정 마련 등 세부개선 대책을 마련한다.
- ③ 의료원은 의료기관 내 폭력(폭언, 폭행, 성희롱, 성폭력) 근절을 위해 노력한다.

제 104 조 【임산부 보호 단축 근무】

임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 1일 2시간씩 휴가를 부여하고 사용하지 못하는 휴가는 소멸한다.

- 1. 교대 근무자 : 1일 2시간씩 적치하여 4일 근무 후 1일 휴일 부여
- 2. 통상 근무자 : 1일 2시간씩 단축근로를 원칙으로 하되 근로자가 원할 시 2시간씩 적치하여 4일 근무 후 1일 휴가 부여

제 105 조 【산전산후 보호】

- ① 의료원은 임신 중의 여성 근로자에 대하여 시간외 근로를 시키지 못하며, 당해 근로자의 요구가 있는 경우에는 경미한 종류의 근로로 전환시켜야 한다.
- ② 병원은 분만 휴가 시 대체 인력을 배치하고 특별한 사정이 없는 한 원직에 복귀 시키며, 분만휴가 사용으로 인 사상 불이익한 처우가 없도록 한다.

제 106 조 【임산부 및 산모의 보호】

- ① 임산부는 임신사실을 안 즉시 서면으로 고지하며, 의료원은 야간근무를 금지하여야 한다.
- ② 의료원은 임산부 야간근무 금지에 따른 부족한 인력을 즉시 보충한다.

제 107 조 【직장탁아소】

의료원은 향후 모성 근로자를 위하여 직장탁아소 설치를 위해 노력하며 이에 관한 추진 사항은 노사협의회에서 협의한다.

제 108 조 【수유시간】

의료원은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 조합원의 청구가 있을 때에는 1일 2회, 각 30분 씩 유급 수유시간을 주어야 한다.

제 10 장 노동안전 및 재해보상

제 109 조 【산업안전보건위원회】

- ① 의료원 내 안전과 보건에 관한 사항을 심의, 수행하기 위하여 다음과 각 호와 같이 산업안전보건위원회를 설치 운영한다.
- ② 산업안전보건위원회는 노사동수로 구성한다.
- ③ 위원회는 분기별로 정기회의를 개최하며, 양측 간사 중 어느 일방의 요청이 있을 때 임시회의를 7일 이내에 개최한다.
- ④ 위원회에서 심의, 의결된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 지닌다.
- ⑤ 운영과 관련된 제반 사항은 별도의 운영규정을 두어 시행한다.

제 110 조 【안전권 보호】

노사는 감염병 유행을 조기에 극복하고 신종 감염병 확산 등 감염병 대응과정에서 조합원의 안전할 권리를 보장하기 위해 다음의 각 호에 대해 조사한다.

1. 병원은 마스크, 보호복 등 보호장구 등이 원활하게 지급될 수 있도록 적정량의 감염관리 대응 물자 등에 대한 비축 계획 등을 마련하고 이를 준수한다.
2. 병원내 간접고용 노동자, 아르바이트 등 병원내 모든 인원에 대해 감염관리 대책을 수립하여 감염관리 사각지대를 해소한다.
3. 감염병 장기화에 따른 심리상담 및 심리 치료를 지원한다.
4. 감염병에 대응하기 위한 감염관리, 시설장비 및 인력 운영계획 등 매뉴얼을 마련하여 시행한다.
5. 감염병으로부터 직원의 안전을 보장하기 위한 교육·훈련을 실시한다.
6. 병원은 감염병 확산 등 의료기관내 보건상의 문제가 발생하거나 발생할 것이 우려되는 경우, 수일내에 노사협의회 또는 산업안전보건위원회를 통해 조합원의 안전을 도모할 수 있도록 조치한다.

7. 병원은 감염병 대응과 관련하여 조합원의 안전을 위해 노조가 요구하는 정보를 원활하게 제공하며 조합원의 안전 및 노동조건과 관련 대책 수립 조직에 노조의 참여를 보장한다.
8. 조합원의 안전을 위해 전담 보건관리자를 정규직으로 확충하고 보건관리자의 역량강화를 위한 교육훈련을 지원한다.
9. 감염병으로부터 임산부와 기저 질환을 가진 조합원을 보호하기 위한 방안을 노조와 협의한다.
10. 감염병 환자를 돌보는 조합원에게 검사 비용 및 횡수를 노사협의로 결정한다.

제 111 조 【노동조합의 안전보건활동 보장】

의료원은 노동조합의 산업안전보건활동이 조합원의 안전과 건강유지 및 의료원의 발전에 반드시 필요함을 인정하고, 활동을 보장한다.

제 112 조 【감염관리】

- ① 의료원은 환자, 보호자 그리고 직원들의 병원 내 감염을 예방하기 위하여 감염관리위원회를 두고, 정기회의를 개최하여 적극적인 병원감염방지활동을 한다.
- ② 감염관리위원회는 병원감염에 대한 감시, 예방교육 계획 및 실천, 감염에 대한 역학조사, 연구 등을 실시한다.

제 113 조 【예방접종】

의료원은 소아환자를 다루는 근무자 및 가임여성에 한해서는 풍진예방접종, 혈액을 다루는 근무자의 경우에는 B형 간염예방접종 등 근무부서의 성격상 발병가능성이 높은 질병에 대해서는 예방접종을 미리 실시한다.

제 114 조 【건강진단】

- ① 의료원은 산업안전보건위원회의 심의 의결을 거친 뒤, 건강검진을 실시하여야 한다.
- ② 건강진단은 채용 시, 일반건강진단은 사무직은 2년마다 1회, 의료, 기능, 기술직은 년1회, 특수건강진단은 6개월에 1회 실시한다.
- ③ 의료원은 작업으로 인한 건강장해가 우려되는 조합원에 대해서는 조합의 요구에 따라 법으로 정하는 검진항목 이외에 추가로 검사를 실시하여야 하며 전문의의 소견을 따른다.
- ④ 건강진단 비용은 의료원이 부담하고, 진단에 소요되는 시간은 근무로 간주한다.

제 115 조 【임시건강진단】

- ① 의료원은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 산업안전보건위원회의 심의 의결에 따라 임시 건강검진을 실시하여야 한다.
 1. 유해물질이 다량 누출되어 건강진단을 필요로 하는 경우
 2. 원인불명의 건강장애, 업무상 질병 또는 특이한 질병 등이 발생하는 경우
 3. 작업환경 측정결과 법적 허용기준 이상인 경우
 4. 건강진단 결과 또는 작업 중인 노동자가 호소하는 특히 주목되는 질병이 있는 경우
 5. 기타 필요하다고 인정되는 경우
- ② 임시건강진단의 검사항목은 충분히 갖추어 실시하고, 소요비용은 의료원이 부담한다.

제 116 조 【재해 질병 발생 시의 대책】

- ① 재해사고 또는 질병이 발생하였을 시 산업안전보건위원회에서 사실조사를 실시한다.
- ② 재해나 질병이 발생하였을 시 조합이 동의한 안전보건조치를 취하지 아니하고는 그 작업을 계속할 수 없다.
- ③ 의료원은 재해사고 또는 질병이 발생하였을 시 처리결과를 조합에 통보하여야 하고, 노동부에 재해발생 보고 시 노동자 대표의 동의를 얻어 보고 한다.

제 117 조 【재해자 및 질병자 보호】

의료원은 조합원이 각종 재해를 당했을 시 보상 기준은 산업재해보상보험법 및 관계법령의 규정 중 재해를 당한 조합원에게 유리한 기준을 적용하여 신속히 처리하여야 하며, 이와 별도로 추가보상을 할 수 있다.

제 118 조 【병문안 문화 개선】

- ① 사용자는 병문안 문화개선이 감염위험 예방, 환자안전, 의료서비스 질 개선, 업무 질 개선을 위해 꼭 해결해야 할 공동과제임을 인식하고, 병문안 문화 개선방안과 실행지침을 연내에 노사 합의로 마련하여 시행한다.
- ② 사용자는 정해진 보호자 외의 병실 방문을 금지하고, 이를 위한 제도 안내와 캠페인을 진행한다.
- ③ 노사는 정부가 우리나라 의료기관 전체 병문안 문화개선 지침을 마련하고 전국 홍보에 나설 것을 공동으로 요구하고, 노사 및 정부(보건복지부, 질병관리청),

유관기관·단체(국가인권위원회, 병원협회, 의사협회, 직능단체)들이 참여하는 공동의 대국민 캠페인 사업을 추진한다.

제 11 장 복지후생

제 119 조 【복지후생시설】

의료원은 모든 조합원이 동등하고 손쉽게 이용할 수 있도록 식당, 휴게실, 탁아소, 사원주택, 기숙사, 의무실, 목욕탕, 세면장, 탈의실, 이 미용실, 도서실, 하계 휴양소, 각종운동시설 등을 충분히 마련하도록 노력한다.

제 120 조 【조합의 복지사업 지원】

- ① 조합이 조합원들의 복지향상을 위하여 소비조합, 신용협동조합, 주택조합 등을 운영할 때 의료원은 필요한 장소와 시설, 수송수단을 제공하도록 노력한다.
- ② 의료원의 원내 자판기는 노동조합에서 운영하며, 수입금은 노동조합 운영비로 사용한다.

제 121 조 【사내 복지기금】

의료원은 조합원이 후생복리를 위하여 사내 복지기금을 출연하도록 노력한다.

제 122 조 【기숙사】

- ① 의료원은 기숙사에서 생활하는 조합원들의 사생활의 자유를 보장하며 기숙사와 관련된 제규정의 제정과 용도변경은 기숙사를 대표하는 조합원 및 직원과 합의하여 결정한다.
- ② 의료원은 기숙사 생활의 자치에 필요한 임원 선거에 간섭하지 않는다.
- ③ 기숙사를 운영하는데 들어가는 제반 경비(수도, 전기, 난방비등)는 의료원이 전액 부담한다.
- ④ 기숙사 용도변경 할 경우에는 기숙사를 대표하는 조합원을 포함한 조합대표와 합의하여 결정한다.
- ⑤ 기숙사 입사자는 에너지 절약에 솔선수범한다.

제 123 조 【진료비 감면】

의료원은 직원의 본인·배우자, 직계존비속의 진찰료, 일반진료비를 아래와 같이 감면한다.

감면대상	감면기준
직원의 본인·배우자, 직계존비속	진찰료 50% 일반진료비 50% 종합검진비 30%

제 124 조 【장례식장 시설사용료 감면】

의료원은 직원 및 가족(직계존비속, 배우자의 부모)에 대해 장례식장 시설 사용료의 40%와 식대 10%을 감면한다.

제 125 조 【급식】

의료원은 다음 각 호의 조합원에게 급식을 무상으로 제공할 수 있다.

1. 2시간 이상 연장근로자에게 구내식당 석식 제공
2. 주간당직근무자 식권 1장, 야간당직근무자 식권 2장을 지급한다.
3. 간호사 교대(15:00~23:00)근무자에게 식권 1장 지급한다.
4. 유료식권과 동일한 금액으로 환산하여 병원 내 편의점에서 당직식권을 사용할 수 있다.

제 126 조 【근무복 지급】

근무복은 1년에 1벌씩 지급한다.

제 127 조 【문화체육 활동보장】

- ① 의료원은 조합원의 자유로운 동아리 활동을 보장하며, 어떠한 이유로도 그 운영에 개입해서는 아니 되며, 동아리 활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 할 수 없다.
- ② 조합원이 취미활동을 위해 동아리를 조직하여 조합에 등록할 경우 의료원은 등록과 동시에 활동보조금을 지급하도록 노력한다.
- ③ 동아리활동의 활성화를 위하여 의료원은 필요한 시설과 장소를 제공하며, 동아리의 구성원이 대외 행사에 의료원 대표로 참가하는 경우 이에 적극 협조한다.

제 128 조 【문화체육 행사】

- ① 의료원이 문화, 체육 활동을 실시할 때에는 사전에 조합과 협의하여야 한다.
- ② 의료원은 조합원의 체력향상과 사기진작을 위해 체육대회나 야유회를 유급으로 가지며 경비는 전액 의료원이 부담한다.

제 129 조 【행사 시 사전협의】

의료원은 의료원의 주요행사 계획 및 행사 시 조합과 사전에 협의한다.

제 130조 【복지포인트】

연도별 복지포인트는 아래와 같이 지급한다.

년도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
복지포인트 규모	350,000	500,000	650,000	800,000	900,000

제 12 장 단체교섭

제 131 조 【교섭대상】

단체교섭의 교섭대상은 아래와 같다.

- 1. 조합 활동에 관한 사항
- 2. 사회적 책무에 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. 경영성과 공정분배에 관한 사항
- 9. 기타 단체교섭에 해당되는 일체의 사항

제 132 조 【산별교섭】

노사는 소모적이고 비효율적인 기업별 교섭의 문제점을 극복하고, 산업별 교섭 요구 시 참여한다.

제 133 조 【지방의료원 중앙교섭】

전국보건의료산업노동조합에 가입된 지방의료원 지부와 사용자는 의료공공성 강화, 지방의료원역할 강화, 조합원들을 위한 임금 및 단체협약 체결을 위하여 매년 중앙교섭을 진행한다.

제 134 조 【교섭요구】

어느 일방이 단체협상을 요구할 때에는 단체교섭 7일 전에는 구체적으로 교섭일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시하여 상대방에게 문서로써 요청하여야 한다. 다만 동일 안건에 대한 단체교섭의 경우에는 그러하지 아니한다.

제 135 조 【교섭의무】

어느 일방의 단체교섭 요청이 있을 시 다른 일방은 이에 응할 의무가 있으며, 부득이한 사정으로 일시를 연기할 때는 함께 연기 일시를 문서로 통보하여야 한다. 단, 7일 이상은 연기할 수 없다.

제 136 조 【교섭위원 구성】

- ① 교섭위원은 노사동수로 구성하며, 노사 대표자가 쌍방의 대표위원이 된다.
- ② 회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.

제 137 조 【대표위원의 참석의무】

쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석하여야 하고 부득이한 사정으로 불참할 경우에는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며, 위임장을 제시하여야 한다.

제 138 조 【간사선임】

노사 쌍방은 각 1인의 간사를 선임하여 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭 후 사후조치 등을 취해야 한다.

제 139 조 【자료제출】

- ① 사용자는 교섭에 필요한 다음 자료를 매년 노동조합에 성실하게 제공한다. 단, 개인별 식별이 가능하지 않도록 개인정보를 보호하는 것을 원칙으로 한다.
1. 전년도 결산서(세부명세서 포함) 및 감사보고서
 2. 당해연도 예산서
 3. 전년도 병상운영현황 자료(현황표 별도 제출)
 4. 전년도 임금현황 자료(의사 포함 전직원, 현황표 별도 제출)
 5. 전년도 인력현황(의사 포함 전직원, 현황표 별도 제출)
 6. 전년도 이직률 현황(현황표 별도 제출)
 7. 기타 노사가 교섭에 필요하다고 인정하는 자료
- ② 어느 일방이 근거자료의 제출을 요구할 시 상대방은 이를 제시하여야 하며, 기밀에 속하는 사항은 누설하지 않는다.

제 140 조 【합의서 작성】

단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방 교섭위원 전원이 서명 날인하여야 한다.

제 13 장 노사협의회

제 141 조 【노사협의회 구성】

- ① 의료원과 조합은 각 5명의 위원으로 노사협의회를 구성하고 매 분기 정기적으로 회의를 소집하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 임시회의를 소집한다.
- ② 노사협의회 의장은 매회 마다 의료원과 조합의 대표자가 교대로 한다.

제 142 조 【노사협의회 안건】

노사협의회는 다음의 안건의 심의 의결하며 의결된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 지닌다.

1. 협의사항
가. 생산성 향상과 성과배분

- 나. 근로자의 채용, 배치 및 교육훈련
 - 다. 노동쟁의의 예방
 - 라. 노동자의 고충처리
 - 마. 안전, 보건, 작업환경의 개선과 노동자의 건강증진
 - 바. 인사, 노무관리의 제도개선
 - 사. 경영상, 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환, 재훈련, 해고 등의 고용조정 원칙
 - 아. 작업 및 휴게시간의 운용
 - 자. 임금의 지불방법, 체계, 구조의 개선
 - 차. 신 기계, 기술의 도입 또는 근무과정의 개선
 - 카. 작업수칙의 제정 및 개정
 - 타. 종업원지주제 기타 노동자의 재산형성에 관한 사항
 - 파. 노동자의 복지증진
 - 하. 기타 노사협조에 관한 사항
2. 의결사항
- 가. 노동자의 교육, 훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
 - 나. 복지시설의 설치와 관리
 - 다. 사내 복지기금의 설치
 - 라. 고충처리위원회 에서 의결되지 아니한 사항
 - 마. 각종 노사 공동위원회 설치

제 143 조 【노사협의회 보고사항】

의료원은 아래 사항에 대하여 노사협의회 시 노조에 성실히 구두 및 서면 통보하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 운영계획과 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항
4. 의료원의 경제적, 재정적 상황
5. 의료원의 분할, 합병, 양도, 휴폐업, 이전, 하도급 등에 관한 사항
6. 새로운 기계도입, 기술도입에 관한 사항
7. 기타 필요하다고 인정되는 사항

제 144 조 【결정사항의 효력】

노사협의회 결정사항은 단체협약 기준을 저하하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

제 14 장 부 칙

제 145 조 【협약갱신】

노사 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 30일전에 요구안을 제출하여야 한다. 요구가 없을 시 본 협약은 자동 갱신된 것으로 간주한다.

제 146 조 【보충협약 및 재교섭】

- ① 사회적, 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 법률의 개정 등으로 인하여 수정되어야 할 사항에 대하여는 본 협약의 유효기간 중 보충협약을 체결할 수 있다.
- ② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며 노사 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭요청 시 상대방은 이에 응하여야 한다.
- ③ 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때 본 협약의 일부를 재교섭할 수 있다.

제 147 조 【준용】

본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 본원 제 규정 및 통상관례에 따른다.

제 148조 【협약의 보관】

본 협약은 4부를 작성하여 노사 각 1부, 해당관청에 1부, 상급단체에 1부를 보관 한다.

제 149조 【근로시간면제자(전임자) 근평 규칙】

- ① 근로시간 면제자(전임자)에 대한 근무평정은 전임 직전년도 근무성적 평정표 순위를 적용하며 근무평정 점수는 승진자(또는 퇴직자, 예외 사유자)를 제외한 순위자의 상·하 순위자의 중간점수(평균점수)로 부여한다.

② 위 1항의 세부사항은 [별첨1] 근로시간면제자(전임자) 근평 규칙 예시표에 따르
며, 이외의 경우는 1항의 근거를 기준으로 인사위원회가 결정한다.



[별첨1]

근로시간면제자(전임자) 근평 규칙

예시1) 앞 순위에서만 빠진 경우

⇒ 빠진 앞 순위만큼 순위 상승하여 앞·뒷 순위의 평균점수 부여

2018년도 A의 근무평정 순위	2019년도 반영	2020년도 반영
1순위 56.0점 2순위 55.5점 3순위 55.0점 4순위 52.5점 5순위 50.0점 6순위 48.5점 - A의 등수 7순위 48.0점 8순위 43.0점	1순위 55.5점 2순위 55.0점 3순위 50.0점 4순위 49.5점 - A의 점수 5순위 49.0점 6순위 46.5점 7순위 47.0점 8순위 46.5점	1순위 55.5점 2순위 54.5점 - A의 점수 3순위 53.5점 4순위 52.0점 6순위 50.0점 7순위 48.5점 8순위 47.0점
A의 앞에서 2명이 승진	18년도 2명이 나갔으니 앞의 순위 2명을 제외하고 19년도 근평자들의 점수 중 4순위에 올리기 위해 3순위와 5순위의 중간 점수를 부여	19년도 2명이 나감으로 2순위 배분을 위해 1순위와 3순위의 중간 점수를 부여

예시2) 앞 순위가 빠져 A가 마지막 순위가 되는 경우

⇒ 면제자를 제외한 순위 중 최하위 순위자의 점수에서 0.5점 감산

2018년도 A의 근무평정 순위	2019년도 반영	2020년도 반영
1순위 54.0점 2순위 52.5점 3순위 48.0점 4순위 46.0점 5순위 45.0점 6순위 42.0점 - A의 등수	1순위 46.5점 2순위 46.0점 3순위 45.5점 4순위 45.0점 - A의 점수	1순위 47.5점 2순위 46.0점 3순위 45.0점 4순위 44.5점 - A의 점수
앞순위 2명이 승진함	A가 4순위가 되어야 하는데 근평이 없으므로 3순위 -0.5점	대상자의 변동이 없으므로 3순위 근평의 -0.5점 부여

예시3) 직급에 경쟁자가 없이 혼자인 경우

⇒ 면제자가 되기 전 점수 유지

2018년도 A의 근무평정 순위 1순위 49.0점	2019년도 반영 1순위 49.0점	2019년도 순위 1순위 49.0점
--------------------------------	------------------------	------------------------

예시4) 앞 순위자와 뒷 순위자가 빠진 경우

⇒ 앞 순위자가 빠진 만큼만 순위가 올라가고 앞·뒷 순위자의 평균점수 부여

2018년도 A의 근무평정 순위 1순위 56.0점 2순위 55.5점 3순위 55.0점 - A의 등수 4순위 54.5점 5순위 50.0점 6순위 48.5점	2019년도 반영 1순위 55.5점 2순위 54.5점 - A의 점수 3순위 53.5점 4순위 52.0점 5순위 50.0점 6순위 48.5점	2020년도 순위 1순위 55.5점 2순위 54.0점 - A의 점수 3순위 53.5점 4순위 52.0점 5순위 50.0점 6순위 48.5점
1순위와 4순위가 승진함	1순위만 빠짐으로 1순위와 3순위 점수의 중간점수 부여	3순위자가 빠짐으로 그대로 1순위와 3순위자의 평균점수 부여

예시5) 2018년도 · 2019년도 · 2020년도 근평 결과 없는 경우

⇒ 앞의 방식대로 타고 올라가다 최상의 순위자가 됐을 때는 차순위자 점수에 0.5점 가산

2017년도 A의 순위 1순위 56.0점 2순위 55.5점 3순위 55.0점 4순위 54.5점 5순위 53.0점 6순위 52.5점 - A의 점수 7순위 52.0점	2018년도 반영 1순위 56.0점 2순위 55.5점 3순위 55.0점 4순위 54.0점 - A의 점수 5순위 53.0점 6순위 52.5점 7순위 52.0점	2019년도 반영 1순위 56.0점 2순위 56.0점 - A의 점수 3순위 55.5점 4순위 55.0점 5순위 54.5점 6순위 54.0점 7순위 53.5점	2020년도 반영 1순위 55.0점 - A의 점수 2순위 54.5점 3순위 54.0점 4순위 56.5점 5순위 56.0점 6순위 55.5점 7순위 55.0점
1순위와 3순위가 승진	3순위와 5순위의 중간점수 부여	1순위와 3순위 중간점수 부여	앞순위가 없음에 따라 2순위자에 0.5점을 가산하여 점수를 부여

예시6) 2018년도 근평 평가 대상이 혼자였는데 현월이 늘어난 경우
 ⇒ 후 순위자 중 가장 선순위자의 점수에 0.5점 가산

2018년도 A의 근무평정 순위 1순위 49.0점 - A의 점수	2019년도 반영 1순위 45.5점 - A의 점수 2순위 45.0점 3순위 42.0점	2019년도 순위 1순위 46.0점 - A의 점수 2순위 45.5점 3순위 42.0점
	아래 직급에서 새로운 직원이 올라오거나, 신규 직원의 입사 등이 된 경우 A에게 우선이 되어 A에게 1순위자보다 0.5점 가산	1순위자보다 0.5점 가산하여 1순위자 점수 부여

예시7) 2018년도 근평 평가 대상이 두 명이었는데 혼자가 된 경우
 ⇒ 마지막 근평 점수 그대로 유지

2018년도 A의 근무평정 순위 1순위 49.0점 - A의 점수 2순위 48.0점 - A의 점수	2019년도 반영 1순위 48.0점 - A의 점수	2019년도 순위 1순위 48.0점 - A의 점수
1순위가 퇴사	전년도 내 점수 그대로 반영	전년도 내 점수 그대로 반영

예시8) 2018년도 면제자였다가 승진을 하여 현장 근무를 하게 된 경우

2018년도 A의 근무평정 순위 1순위 49.0점 - B 2순위 48.0점 - A의 점수 3순위 47.0점 - C	2019년도 반영 1순위 48.0점 2순위 47.0점 . 10순위 43.0점 11순위 41.0점 - B 12순위 40.5점 - A의 점수
1순위와 A가 모두승진	전년도 서열상 등수 순으로 따라와 -0.5점
2018년도 A의 근무평정 순위 1순위 49.0점 - A의 점수 2순위 48.0점 - B	2019년도 반영 1순위 48.0점 2순위 47.0점 . 10순위 43.0점 11순위 41.0점 - A의 점수 12순위 40.5점 - B의 점수
2순위와 A가 모두 승진	전년도 서열상 등수 순으로 따라와 +0.5점

2018년도 A의 근무평정 순위 1순위 49.0점 - A의 점수 2순위 48.0점 - B 3순위 47.0점 - C	2019년도 반영 1순위 48.0점 2순위 47.0점 . 10순위 43.0점 - B의 점수 11순위 41.75점 - A의 점수 12순위 40.5점 - C의 점수
모두 승진	함께 승진한 승진자들 점수의 평균

2018년도 A의 근무평정 순위 1순위 49.0점 - A의 점수 2순위 48.0점 - B 3순위 47.0점 - C	2019년도 반영 1순위 48.0점 2순위 47.0점 . 10순위 43.0점 11순위 42.5점 - A의 점수
A만 승진	마지막 순위자의점수 -0.5점

□ 2019년도 승진 후 면제자가 된 경우

⇒ 현 직급에서 받은 근평이 없으므로 마지막 서열 점수의 -0.5점

2018년도 A의 근무평정 순위 1순위 49.0점 - A의 점수 2순위 48.0점	2019년도 반영 1순위 48.0점 2순위 47.0점 10순위 40.0점 11순위 39.5점 - A의 점수	2020년도 반영 1순위 49.0점 2순위 48.0점 10순위 41.0점 11순위 40.5점 - A의 점수
A가 승진 후 근로시간면제자가 됨	마지막 서열의 점수 -0.5점	마지막 서열의 점수 -0.5점