

단 체 협 약 서



대 구 의 료 원
대 구 의 료 원 노 동 조 합

단체협약서

전 문

대구의료원(이하 “의료원”이라 한다)과 대구의료원 노동조합(이하 “조합”이라 한다)은 헌법과 노동관계법령의 기본정신에 따라, 상호신뢰와 협조로 현대적 노사관계를 정립하고 근로조건향상과 노사관계의 안정을 도모함으로써 노동자의 인간다운 삶의 증진과 국민건강 증진을 위한 의료원의 발전과 의료의 공공성 확대를 도모하고자 이 단체협약(이하 “협약”이라 한다)을 체결하고 상호 성실하게 준수할 것을 합의한다.

제 1 장 총 칙

제1조(계약자) 이 협약은 의료원과 조합 간에 체결한다.

제2조(교섭대표단체 및 대표자) 의료원은 조합이 전 조합원을 대표하여 근로조건 및 처우에 관하여 교섭하는 교섭대표단체임을 인정하며 의료원을 대표하는 자는 의료원장, 조합을 대표하는 자는 위원장임을 인정한다.

제3조(협약기준의 원칙) 이 협약 중 근로기준법에 미달되는 조항은 법정기준에 따른다.

제4조(노동조건과 조합 활동 권리 저하 금지) 의료원은 본 협약이 노동관계법보다 상회함을 이유로 조합 활동 권리 및 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.

제5조(조합원의 자격) 다음 각 호에 해당하는 직원은 조합원의 자격이 없음을 인정한다.

- ① 의료원에 종사하는 직원은 조합원이 될 수 있다.
- ② 노동조합 및 노동관계조정법 제2조에 정한 사용자에 속하는 자는 제외한다.
- ③ 다음과 같이 의료원과 조합 간에 합의된 자는 제외한다.
 1. 의사직 및 전공의
 2. 처장, 부장 및 실장, 3항에 해당하는 팀장
 3. 인사, 기획, 노무, 회계, 급여, 감사, 비서직

제6조(차별대우의 금지) 의료원은 조합원의 국적, 신앙, 성별, 출신지 또는 사회적 신분을 이유로 차별대우를 하지 아니한다.



제7조(방해금지) 의료원은 어떠한 이유라도 조합가입을 방해하거나 조합 탈퇴를 강요할 수 없으며, 노동조합의 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 보장하고 그 정당한 행사를 방해할 수 없다.

제8조(협약의 적용범위) 본 협약은 당사자인 의료원과 조합 및 조합원에 적용된다.

제9조(제규정의 비치 및 근로조건, 처우에 관한 규정의 개폐)

- ① 의료원은 조합원이 열람할 수 있도록 노동조합에 제규정을 비치한다.
- ② 의료원은 조합원과 관련된 복무규정, 보수규정, 복리후생규정을 개폐할 때에는 사전에 조합과 협의한다. 다만, 조합원에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 얻어야 한다.

제 2 장 조 합 활 동

제10조(조합 활동의 보장) ① 의료원은 조합 및 조합원의 정당한 조합 활동의 자유를 인정하고, 조합 활동을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.

- ② 사용자는 비정규직임을 이유로 조합활동을 제약하거나 불이익한 처우를 할 수 없다.

제11조(근로시간 중 조합 활동) ① 조합원의 조합 활동은 근로시간 외에 행함을 원칙으로 한다. 다만, 조합간부가 근로 시간 중에 다음 각 호의 활동을 위하여 필요한 때에는 의료원에 서면통보한 후 활동 할 수 있으며 정당한 조합 활동을 이유로 불이익 처우를 하지 않는다. 조합간부란 임원, 집행위원을 말한다.

1. 조합원 총회 및 상무집행위원회
2. 노사협의회 및 단체교섭
3. 상급단체의 각종 회의 및 교육행사
4. 각종 노사공동위원회
5. 기타 의료원과 조합간의 합의된 사항

- ② 제1항의 조합 활동으로 인한 시간은 소정 근로시간의 범위 내에서 근로한 것으로 간주한다.

제12조(유급 근로시간면제자) ① 의료원은 근로시간면제자의 면제시간은 노동조합 및 노동조합관계조정법 제24조의2에 따라 고시된 근로시간면제한도의 최대 상한을 보장한다.

- ② 근로시간면제자는 면제시간을 풀타임으로 사용(연간 2,000시간 미만의 경우에도 이에 준한다)할 수 있으며, 조합은 사전에 근로시간면제자의 인적사항 등을 의료원에 통지하여야 한다.



제13조(근로시간면제자의 채우) 근로시간면제자의 채우는 다음 각 호에 따른다.

- ① 의료원은 근로시간면제자가 근로시간면제자로 재직하는 기간 동안 직원으로서의 신분은 유지되고 그 기간은 근속년수에 산입된다.
- ② 의료원은 제12조제1항에 따른 근로시간면제자에 대해서는 정상 근무한 것으로 보아 임금 각종 복지후생 기타 근로조건 및 승진이나 승급 등에 관한 사항에 대하여 조합원과 동일하게 보장하며 임금기준은 면제자 지정 이전 연평균임금을 지급한다. 근로시간 면제자라는 이유로 어떠한 불이익 채우를 하지 않는다.
- ③ 현재 근로시간면제를 적용 받고 있는 사람은 제②항의 적용을 받지 않는다.

제14조(조합비 공제 인도) 의료원은 임금 지급 시 조합비를 일괄 공제하여 공제명세서와 함께 즉시 조합 측에 인계한다.

제15조(홍보활동의 보장) ① 조합은 조합 활동과 관련된 각종 유인물을 지정된 게시판에 게시하는 것을 원칙으로 하며, 부득이한 경우 다른 장소에 게시가 필요한 때에는 사전에 의료원에 통보 한 후 부착한다. (단 현수막은 의료원과 협의한 후 부착할 수 있다.)

- ① 의료원은 조합전용 게시판을 조합이 원하는 위치에 설치한다. (본관은 엘리베이터 앞, 라파엘웰빙센터는 직원식당 앞)
- ② 조합은 각종게시물을 노동조합 게시판에 게시하는 것을 원칙으로 한다.
(단, 게시물 내용이 개인정보관련 사항은 게재 할 수 없다.)
- ③ 의료원은 신입직원 교육 시 노동조합 소개에 협조 한다.

제16조(시설편의 제공) 의료원은 조합의 의견을 들어 의료원 시설 중 일부를 조합 전용 사무실로 사용하도록 허용하며, 조합 활동에 필요한 시설 및 사무용 비품을 제공하여야 한다.

제17조(자료열람 및 협조) 의료원은 조합업무와 관련된 자료의 열람과 제공에 조속히 협조한다. 다만, 의료원의 경영상 보안을 요하는 경우에는 예외로 한다.

제18조(통지의무) ① 조합은 다음 각 호의 경우 7일 이내에 문서로써 의료원에 통지한다.

1. 조합규약 및 부속규정 등을 개폐한 경우
2. 간부가 이동한 경우
3. 외부단체에 가입하거나 탈퇴한 경우
4. 조합원이 조합에서 탈퇴하거나 제명된 경우

② 의료원은 다음 각 호의 경우 7일 이내에 문서로 조합에 통지한다.

1. 제규정을 개폐한 경우
2. 직원의 신규채용, 퇴직, 승진, 전보 시
3. 의료원의 재정적 사항 및 수입·지출 상황(분기실적)



4. 의료원 예산편성 시 노동조합 의견 청취
 5. 연간 인력운영 계획 및 직원 교육 계획
- ③ 기타 의료원과 조합이 협의하여 정한 경우

제 3 장 임 금

제19조(보수) ① 보수는 의료원 보수규정에 따르되, 임금협상 시 논의한다.

② 의료원은 어떠한 명목으로도 기존의 임금을 저하시킬 수 없다.

제20조(기본급) 당해 연도 임금협상에서 정한다.

제21조(제수당) 당해 연도 임금협상 시 따로 정한다.

제22조(제수당 지급기준) 제수당 지급은 의료원 보수규정에 따른다.

- ① 신규간호사 처우 개선의 목적으로 교대근무 간호사의 경우 야간근무 1일당 8급은 30,000원, 7급은 20,000원의 추가 수당을 지급한다.
- ② 진료보조원에 대한 수술대비 자택 대기 수당을 간호사와 같이 월 100,000원으로 인상한다. 본 조항은 2021년 1월 1일부터 적용한다.

제23조(임금인상) 조합원의 임금인상은 매년 1월 1일을 기준으로 하며 임금교섭을 통하여 결정한다. 임금인상은 체결과 동시에 1월 1일부터 소급적용한다.

제24조-1(통상임금) 통상임금은 기본급, 위험수당, 의료업무수당, 직급보조비, 기술수당, 출납수당, 전산수당, 교통비, 조정수당, 상여금, 인수인계수당, 직책수당, 수술실 야간(자택)대기수당, 장기근속수당, 별정수당, 전문재활치료수당, 특정업무수당, 개인성과급과 성과상여금의 최소 지급 기준액으로 한다.

제24조-2(평균임금) 평균임금은 기본급, 장기근속수당, 시간 외·휴일·야간수당, 연차수당, 위험수당, 직급보조비, 조정수당, 상여수당, 의료업무수당, 성과연봉, 기본가산급, 일·숙직수당, 기술수당, 출납수당, 전산수당, 직책수당, 인수인계수당, 수술실 야간(자택) 대기수당, 대우수당, 가족수당, 별정수당, 전문재활치료수당, 특정업무수당, 경영실적수당, 성과상여금, 효도휴가비로 한다.

제25조(임금의 임의 공제금지) 예상치 못한 각종 성급에 대해 임금을 공제할 경우에는 사전에 노동조합의 동의를 구해 공제 할 수 있다.



제 4 장 근로시간 · 휴일 · 휴가 · 병가

제26조(근로시간) 근로시간은 의료원 복무규정에 따른다.

제27조(휴일, 휴가) 휴일, 휴가에 관한 사항은 의료원 복무규정에 따른다.

제28조(병가) 의료원의 복무규정에 따른다.

제29조(청원휴가) 청원휴가는 의료원 복무규정에 따른다. 단, 본인결혼에 한하여 부득이한 사정으로 발생일에 사용하지 못 할 경우에는 30일 이내(휴가 마지막날이 30일 범위 내)에 사용 할 수 있도록 허용한다.

제30조(임신기 노동시간 단축) ① 의료원은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성노동자가 1일 2시간의 노동시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.
② 의료원은 임신기간 근로시간 단축을 이유로 임금 삭감 및 승진, 인사고과, 경력, 휴가, 복지 등 인사상 불이익 처우를 할 수 없다.
③ 의료원은 노동시간 단축에 따라 발생하는 결원에 대하여 인력 충원 방안을 마련해야 한다.

제 5 장 인 사

제31조(인사원칙) 의료원은 조합원임을 이유로 인사상 불이익한 처우를 하지 않는다.

제32조(표창) 직원의 표창에 관한 사항은 의료원 인사규정에 따른다. 단, 조합에서 추천한 직원에 대하여 인사규정이 정한 범위 내에서 인사위원회에 상정하여 심의할 수 있다.

제33조(조합임원의 인사) 의료원은 조합임원에 대하여 조합 활동을 할 수 없는 직무에 전보하는 경우 조합과 사전 협의한다. 다만, 그 협의대상은 위원장 1인, 부위원장 2인, 사무국장 1인, 회계감사 2인에 한한다.

제34조(인사위원회) 의료원은 조합대표 1인을 당연직 인사위원으로 위촉한다.

제35조(부당노동행위 금지) 의료원은 조합원에 대하여 “노동조합 및 노동관계 조정법” 제81조에 정한 부당노동행위를 하지 않는다.



제36조(계약직 처우개선) ① 의료원은 직원 결원 시 동일업무에 종사하는 계약직원의 정규직원 채용을 우선 고려한다.

② 비정규직 직원의 처우 개선을 위해 노·사는 지속적으로 노력한다.

③ 효도휴가비는 회당 정액 50만원을 지급한다.

제 37조(승진·승급) 승진·승급은 의료원 인사규정에 따르되, 7급·8급·9급 직원 중에서 승진 소요 년수의 2배를 경과하고, 근무성적이 우수한 자를 인사위원회 의결을 거쳐 대우직원으로 선발할 수 있으며, 대우직원으로 선발된 직원에게는 월 30,000원을 수당으로 지급할 수 있다. 단, 대우직원이 승진 하였을 때에는 대우수당의 지급을 정지한다.

제38조(호봉연장) 정규직의 호봉을 3호봉씩 급수별로 연장한다. 본 조항은 2021년 1월 1일부터 적용한다.

제39조(승진 시 호봉확정) 공무원 규정을 따른다. 본 조항은 2021년 1월 1일부터 적용한다. 전 직원의 호봉을 승진 시 공무원 규정에 따라 재확정하며, 본 조항은 2023년 7월 1일부터 적용한다.

제40조(연봉적용대상자) 원장, 의사직, 행정처장, 3급 이상 직원으로 한다. 본 조항은 2021년 1월 1일부터 적용한다.

제41조(정년) ① 직원의 정년은 만 60세가 되는 해의 주민등록상 생일이 1월에서 6월 사이에 있는 경우 6월 30일, 7월에서 12월 사이에 있는 경우 12월 31일에 각각 당연 퇴직한다.

② 정년 60세 연장에 따라 임금 피크제를 도입하며 구체적인 시행방안은 노사가 별도로 정한다.

제 6 장 건강진단 및 재해인정 기준

제42조(건강진단) 조합원에 대한 건강진단은 산업안전보건법을 따른다.

제43조(재해인정 기준 등) 조합원에 대한 산업재해는 산업재해보상보험법을 따른다.

제44조(재해보상) 임직원이 업무로 인하여 사망한 경우 다음과 같이 특별 위로금을 지급한다. 계약직 직원도 동일하게 지급한다.

구 분	지 급 액
1. 근무기간이 20년 이상	기본급의 600%
2. 근무기간이 10년 이상 20년 미만	기본급의 400%
3. 근무기간이 10년 미만	기본급의 300%

제 7 장 복 리 후 생

제45조(복리후생시설) 의료원은 조합원의 근무의욕 양양을 위하여 복리 후생 시설을 설치하도록 노력한다.

제46조(야간근무자 간식제공) 의료원은 22:00부터 익일 06:00사이에 근무하는 자에게 3,000원 상당의 간식을 제공한다.

제47조(진료비 감면) 의료원은 직원본인 및 배우자, 직원본인 및 배우자의 직계존비속 진료 시 다음 각 호의 기준에 의한 진료비를 감면한다.

1. 외래 : 진료비 중 본인부담액의 50% 감면
【단, 비급여 약제비(예방접종, 성장호르몬 등)는 감면에서 제외하며, 치료 목적이 아닌 시술에 대한 진료비는 10%를 감면 한다.】
2. 입원 : 진료비 중 본인부담액 (상급병실료 포함)의 50% 감면
3. 종합건강진단 : 본인부담액의 20% 감면
4. 국화원 : 분향실 이용료의 30% 감면

제48조(경조금) 의료원은 직원의 경조사 시 다음 각 호의 경조금을 지급한다.

1. 본인결혼 : 300,000원
2. 자녀결혼 : 100,000원
3. 본인 및 배우자 사망 : 500,000원
4. 본인 부모의 사망 : 300,000원
5. 배우자 부모의 사망 : 300,000원

제49조(조합원 사기진작) ① 의료원은 노사 공동행사 시 경비 전액을 지원한다.

- ② 의료원은 근로자의날(5월 1일)에 전직원에게 사기진작을 위하여 소정의 선물을 지급한다.
- ③ 의료원은 20년 이상 근속한 직원 중 정년퇴직일 전 6개월인 자의 사회적응 준비를 위하여 퇴직준비교육 제도를 도입하기로 하고, 그 기간은 6개월로 한다.
- ④ 제3항의 퇴직준비교육 제도는 2023년 7월 1일(2023년 12월 31일 정년퇴직예정자)부터 실시하고, 보수 지급기준은 아래 표와 같다.

구분	지급기준
급여	- 퇴직준비교육기간 매월 보수월액의 85% 지급 (보수월액 항목 : 기본급, 직급보조비, 근속수당, 가족수당, 명절휴가비, 경영실적수당, 성과상여금, 연차수당)
퇴직금	- 퇴직준비교육 전 퇴직금 중간정산 실시

제 8 장 남녀평등과 모성보호

제50조(남녀평등과 모성보호) 의료원은 헌법의 평등이념 및 남녀고용평등법에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 여성노동자들의 지위향상과 복지증진에 기여한다.

제51조(직장 내 성희롱 폭행, 폭언 금지와 예방) ① 의료원은 피해 당사자에게 성희롱, 폭행 등과 관련해 일체의 불이익 조치를 취하여서는 아니 된다.

② 의료원은 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 성희롱고충심의위원회를 구성하여 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

제52조(여직원과 임신부의 보호) ① 여성조합원은 본인의 동의에 따라 야간근로 및 휴일근로에 종사할 수 있다.

② 의료원은 여직원이 임신 중에는 시간외근로를 시킬 수 없으며, 산후 1년이 경과하지 않은 경우 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 초과하는 시간외근로를 시킬 수 없다.

③ 의료원은 여성조합원의 청구에 의해 생리일에 월1회의 무급휴가를 부여하며, 임신 중 건강(태아) 검진시간을 청구하는 경우 필요한 시간을 허용한다.

제53조(육아휴직) ① 의료원은 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 양육하기 위해 휴직을 신청하는 경우 1년 이내의 범위에서 허용한다.

② 육아휴직 기간 근속년수에 포함한다.

③ 육아휴직기간 만료 후 즉시 원직 복직시켜야 한다.

④ 육아휴직을 이유로 인사조치, 유급휴가 등에 있어 불리한 처우를 하지 않는다.

⑤ 육아휴직 중에는 해고할 수 없다.

⑥ 육아휴직은 1회에 한하여 분할 사용할 수 있다.

⑦ 육아휴직과 관련하여 위 각항에서 정하지 않는 사항은 관련법령에 맞춰 시행한다.

제54조 (육아기 근로시간 단축)

① 의료원은 조합원의 일·가정의 양립지원을 위해 육아기 근로시간 단축제를 실시한다.

② 육아기 근로시간 단축제도의 실시로 인하여 발생될 수 있는 문제점이나 보완사항에 대하여 노사협의를 통하여 해결하도록 노력한다.

제 9 장 단 체 교 섭

제55조(단체교섭의 원칙) 단체교섭은 신의, 성실의 원칙에 따라 신사적 평화적으로 하여야 하며, 정당한 이유 없이 상대방은 이것을 거절하지 못한다.

제56조(단체교섭의 범위) 단체교섭의 범위는 전 조합원의 근로조건 및 처우에 관련된 사항으로 한다.

제57조(교섭의 성실의무) 의료원과 조합은 정당한 단체교섭의 요구가 있을 시에는 성실히 임하여 상호 원만한 타결에 최선을 다하여야 한다. 단, 특별한 사정으로 일시를 연기할 때에는 연기사유와 연기일시를 서면으로 통보하여야 한다.

제58조(단체교섭의 위원) ① 단체교섭위원은 의료원, 조합 각 3인 이상 5인 이내의 동수로 한다.

② 의료원과 조합은 반드시 대표자가 참석하여야 하며, 특별한 사정으로 대표자가 불참할 시에는 그 대표권을 서면으로 위임하여야 한다.

제59조(간사전임) 노사 쌍방의 각각 간사 1명을 두어 교섭에 필요한 사전 준비, 교섭진행 사항기록, 교섭 후 사후조치 등을 취하게 한다.

제60조(단체교섭의 성립) 단체교섭 결과 타결된 내용은 문서로 작성, 쌍방 대표자의 서명, 날인으로 성립된다.

제 10 장 노 동 쟁 의

제61조(일반원칙) 노동쟁의에 관한 일반원칙은 노동조합 및 노동관계 조정법에 따른다. 다만, 의료원과 조합은 분쟁을 자주적으로 해결하도록 노력한다.

제 11 장 노 사 협 의 회

제62조(노사협의회) 노사협력의 증진을 통한 노사 공동복지를 위하여 노사협의회를 둔다.

제63조(노사협의회 구성 및 운영) 노사협의회 구성과 운영에 대하여는 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 별도 협의 결정한다.

제 12 장 고 용 안 정

제63조(고용안정) 근로기준법 및 고용정책 기본법에 따라 의료원은 조합원의 고용안정을 위하여 노력하여야 하며, 조합은 고용안정에 적극 협조하여야 한다.



부 칙

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 1년으로 한다.

제2조(단체협약의 개정) ① 이 협약의 기간 만료에 앞서 의료원 또는 조합의 일방이 협약 개정 또는 변경 안을 제시하고자 할 때에는 기간만료 15일전 상대방에게 통지하여야 한다.

② 전항의 기일까지 개정 또는 변경안의 제시가 없을 때에는 이 협약은 기간 만료일로부터 1년씩 자동 갱신되는 것으로 한다.

제3조(준용) 본 협약에 명시되지 않은 사항은 관계법령 및 의료원의 관련규정에 따른다.

제4조(협약보관) 이 협약의 이행을 확인하기 위하여 협약서 4통을 작성하여 쌍방의 대표자가 서명, 날인한 후 각자 1통을 보관하며, 2통은 행정관청 및 상급단체에 신고한다.

위와 같이 의료원과 조합 쌍방이 단체협약을 체결하였음을 확인함.

2022년 11월 2일

대 구 의 료 원

대구의료원노동조합

원 장 김 승 미

위 원 장 이 동 훈

