

단 체 협 약 서  
(2022년)



제주특별자치도 제주의료원  
Jeju Special Self-Governing Province



# 단 체 협 약 서

## 전 문

제주특별자치도 제주의료원노동조합(이하 “조합” 이라 한다)과 제주특별자치도 제주의료원(이하 “의료원” 이라 한다)은 대한민국 헌법과 노동제법의 근본정신에 따라 노사간의 상호이해와 신의 및 성실의 원칙하에 경영권과 노동기본권을 상호 존중하며, 노사관계의 안정을 도모하고 노동조건과 생활조건을 유지, 개선함으로써 조합원의 근로조건개선 및 복지증진을 구현하며 지역거점공공병원의 역할인 지역 주민의 건강증진과 공공의료발전을 실현하는 지역거점의료기관으로서의 역할을 수행하기 위하여 이 협약을 체결하며 상호 성실과 신의로써 이를 준수 이행할 것을 약속한다.

## 제1장 총 칙

제1조 (목적) 본 협약은 의료원과 조합의 자주성을 존중하고 그 지위향상을 도모하며 상호 민주적 노사관계를 확립함을 목적으로 한다.

제2조 (교섭단체) 의료원은 조합이 조합원의 권익을 대표하며 단체협약에 해당하는 일체의 행위를 행사하는 교섭단체임을 인정한다.

제3조 (협약기준과 효력) 본 협약은 의료원의 취업규칙 기타 의료원이 정한 제규정 또는 의료원과 조합원간에 있어서 모든 협정 또는 계약에 우선한다.

제4조 (협약기준의 원칙) 본 협약 중 노동제법에 미달하는 조항은 법정 기준에 따르며 협약의 갱신체결의 경우에는 기존협약의 기준을 저하시킬 수 없다.

제5조 (근로조건 저하의 금지) 의료원은 협약의 체결·갱신 또는 협약에 누락됨을 이유로 혹은 본 협약이 노동관계법보다 상회함을 이유로 기타 여하한 명목으로도 조합이 기존에 확보하였거나 관행으로 실시해온 조합 활동 권리 및 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.

제6조 (신의 성실의 의무) 의료원과 조합은 상호간의 권리행사와 의무이행은 신의에 의거 성실하게 준수하여야 한다.

제7조 (상호 자료협조 및 통지의 의무) ①의료원은 경영의 공개를 원칙으로 하며, 다음 각 호의 관련 자료를 조합에 제공한다.

1. 명칭을 변경하였을 시
2. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
3. 분기별 진료계획 및 실적에 관한 사항
4. 인력계획에 관한 사항
5. 사업계획 및 시설확장 등 변경이 있을 시
6. 의료원의 경제적, 재정적 사항 및 수입, 지출상황(분기실적)
7. 근로조건에 관한 일반규정과 복무규정을 개폐하였을 시
8. 예산편성 시 의견청취

②조합은 다음 각 호의 경우 의료원에 통지한다.

1. 명칭이 변경되었을 시
2. 조합원의 가입·탈퇴
3. 임원 명단
4. 상부단체 가입·탈퇴

제8조 (조합원의 자격과 가입) ①조합 가입대상 모든 직원은 입사와 동시에 본 노동조합에 가입 할 수 있으며, 의료원은 조합원의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 보장하고 그에 따른 정당한 행사를 인정한다.

②노동조합 및 노동관계조정법 제2조에 정한 사용자에 속하는 자는 제외한다.

제9조 (협약의 적용범위) 본 협약은 당사자인 의료원과 본 조합 및 조합원에 한해 적용된다.

제10조 (규정의 제정과 개폐) ①의료원은 조합원이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 의료원의 제 규정을 공시하여야 한다.

②의료원은 취업규칙을 비롯하여 인사·경영에 관한 제 규정, 규칙을 제정 또는 개폐 시 노조와 협의하되, 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 근로조건이 불리하게 변경될 경우 노동조합과 합의한다.

③의료원은 본 협약에서 합의된 사항 중 의료원 규정과 관련된 부분은 관련규정에 개정 삽입하도록 한다.

④의료원은 근로기준법, 남녀고용평등법 등 근로자 복지에 관한 법률 개정 시 취업규칙에 즉시 반영하고, 관련 법령 근로자 교육을 연 1회 실시한다.

제11조 (공공의료강화) ①의료원은 지방의료원 설립 목적에 맞게 지역주민의 건강증진과 지

역 보건의료의 발전에 이바지하기 위하여 지역주민의 건강을 위한 활동을 조함과 협의하여 적극적으로 실천한다.

②의료보호환자 및 노약자, 소년소녀가장, 다문화가정 등 공공의료서비스의 강화를 위하여 노사가 공동으로 노력한다.

③의료원은 의료공공성 강화를 위하여 무의촌 진료를 년 2회 이상 실시하며, 또한 지역 사회복지시설의 무의탁 독거노인, 소년소녀가장, 경로당, 이주노동자의 진료를 위하여 적극 노력한다.

④ 의료원은 공공의료서비스 강화를 위하여 법정기준 이상의 충분한 병실과 인력확보에 최선을 다하며 환자의 편의와 쾌적한 환경을 위하여 적절한 병실면적과 시설확보에 적극 노력한다.

⑤의료원은 필수 공공의료서비스를 수행하기 위하여 법정 전염병에 대한 격리병실을 운영한다.

## 제2장 조 합 활 동

제12조 (조합 활동의 보장) 의료원은 조합원의 정당한 조합 활동을 보장하며, 어떠한 이유로도 조합운영에 개입해서는 아니 되고, 조합 활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 않는다.

제13조 (조합전임자 및 대우) ①조합은 현 조합원 중에서 1명의 조합업무 전임 종사자를 둔다.(전임종사자는 조합에서 위임한 자로 한다.)

②전임기간은 통상근무로 간주하며 근속연수에 산입한다.

③의료원은 노동조합의 전임자임을 이유로 승급이나 그 밖의 신분과 관련하여 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

제14조 (유급근로시간면제자) ①의료원은 연간 2,000시간을 조합(제주의료원 노동조합, 제주의료원·요양병원 노동조합, 민주노총의료연대)에 한하여 자율적으로 사용하는 유급근로면제시간을 인정한다. 단, 교섭창구단일화절차에 참여한 노동조합에 한한다.

②의료원은 제1항에 따른 유급근로면제시간을 “노동조합 및 노동관계조정법”에 정하는 근로시간 면제 대상에 속하는 업무를 수행토록하기 위하여 교섭대표노동조합 1인의 풀타임으로 사용함을 원칙으로 한다.(단, 파트타임으로 사용 시 조합임원(대의원 포함)에 한하여 분할하여 사용할 수 있다.)

③제①항의 유급근로시간면제시간은 조합원 수가 100명 이상이 충족되는 시점부터 3,000시간을 적용한다.

제15조 (유급근로시간 면제자의 처우) ①의료원은 제14조 2항에 따른 풀타임유급근로시간면제자에 대해서는 정상 근무한 것으로 보아 임금, 각종 복리후생, 교육훈련참여, 기타 근로조건 등을 조합원과 동일하게 보장하며, 풀타임유급근로시간면제자라는 이유로 타 조합원과 차별대우를 하지 아니한다.

②의료원은 풀타임유급근로시간 면제기간 동안 근무성적 평정을 실시하지 아니한다.

③풀타임유급근로시간 면제자는 풀타임유급근로시간 면제해제와 동시에 원직에 즉시 복직시키며, 원직이 소멸되었을 시는 본인의 의사를 존중하여 동등한 직 또는 그 이상의 직에 복귀 시킨다.

④풀타임유급근로시간 면제기간은 근속년수에 산입하며, 풀타임유급근로시간 면제자로 인한 일체의 불이익한 처우를 하지 아니 한다.

⑤의료원은 조합 풀타임근로시간 면제자가 휴직 등의 이유로 결원 시 조합이 지정하는 자로 대체 풀타임유급근로시간 면제자임을 인정한다.

⑥의료원은 연간 1,500시간 이상의 유급근로시간면제 사용자(노조위원장)의 경우 근무평정을 만점으로 평정한다.

제16조 (근무시간 중의 조합 활동) ①조합 활동은 유급근로시간면제자를 제외하고는 근무시간외에 행함을 원칙으로 하되, 다음 각 호에 해당하는 경우에는 의료원과 사전 합의하여 근무 시간 중에 노동조합 활동을 할 수 있다.

1. 정기총회(연 1회)
2. 대의원 대회(연 2회)
3. 위원장의 이·취임식과 창립기념식
4. 조합의 감사로 선임되어 정기 회계 감사를 실시할 때
5. 조합원이 조합의 선거에 참석할 때
6. 선거관리위원이 조합의 선거 관리를 행할 때

②단체협약에 명시된 조합 활동으로 근무하지 못한 시간 또는 일수에 대하여는 근무한 것으로 간주하며 불이익한 처우를 하지 않는다.

제17조 (조합원 교육시간) ①의료원은 조합원에 대하여 년 2일의 조합원 자체교육시간을 유급으로 부여한다. 단, 교육일정은 업무에 지장이 없도록 사전에 의료원과 협의하여 정한다.

②의료원은 조합이 통보한 임원(대의원 포함)의 경우 년 3일의 교육시간을 인정한다.

제18조 (조합 활동의 처우) 조합원이 다음 각 호에 해당하는 조합 활동을 위해 근무하지 못한 일수 또는 시간에 대하여는 의료원은 이를 근무한 것으로 한다.

1. 노사협의회 및 단체교섭
2. 의료원내 각종 위원회 참석

### 3. 의료원과 조합간의 협의, 체결된 회의 및 행사

제19조 (공직취임 인정) 의료원 통상업무에 지장이 없는 한 조합원은 조합의 상급단체, 기타 노사합의로 인정하는 단체 등에 참여할 수 있다.

제20조 (조합비 및 조합부과금 등의 일괄공제와 인도) ①의료원은 임금지급 시 매월 조합비 및 조합이 결의하여 공제 의뢰한 각종 부과금을 일괄공제하며 공제명세서와 함께 즉시 조합에 인도한다. 단, 공제금은 조합이 지정하는 은행의 계좌로 입금한다.

②의료원은 조합이 공제 의뢰한 부과금의 경우 법정부담금을 제외하고는 우선적으로 공제하여 조합에 인도한다.

③조합은 위 제1항의 신규 공제대상 조합원명단과 공제금액을 급여지급 3일전까지 의료원에 제출한다.

제21조 (시설편의 제공) ①의료원은 조합의 의견을 들어 조합사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 조합전용 사무실로 대여, 조합이 관리케 하며 조합 활동에 필요한 시설, 비품, 전화, 팩스, 컴퓨터, 정보통신망, 업무용 프로그램 등의 이용편의를 제공(단, 비품인 경우 의료원에 비치되어 있는 품목에 한하여 수량은 제한할 수 있으며, 사용 신청서 제출시 지급)하고, 특별한 사정이 없는 한 조합의 각종 회의 및 교육과 행사를 위한 장소와 통신, 방송 등 제반 시설을 제공한다.

②의료원은 업무시간(08:30~17:30, 주말·공휴일 제외) 중에 조합활동에 필요한 경우 차량을 제공하되, 조합은 사전에 협의 후 사용한다.

③의료원은 조합과 관련된 상급단체나 타 노조 및 외부인의 자유로운 조합 사무실 출입을 보장한다.

제22조 (사내 홍보활동의 보장) ①의료원은 현관 및 구내식당 내에 조합전용 게시판을 설치한다.

②조합은 각종게시물은 노동조합전용 게시판에 게시한다.

③조합소식지 등 각종 유인물은 자유로이 배포할 수 있다.

④원내 현수막은 의료원과 조합이 협의하여 정한 장소에 부착할 수 있다.

제23조 (열람편의 및 자료제공) ①의료원은 신규 채용자 및 퇴직자의 명단과 조합원의 인사발령, 배치전환 등 조합원의 신상 변동사항이 있을 시 서면 통보한다.

②의료원은 조합원이 열람할 수 있는 장소에 제 규정을 공시하여야 한다.

③의료원은 조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항, 임금과 노동조건에 관한 사항, 산업안전에 관한 사항, 재무제표, 진료실적 및 진료실적향상에 관한 사항 등 조합 활동에

필요한 제반문서 및 자료를 제공하며, 열람과 복사에 최대한 협조하여야 한다. 단, 조합은 의료원이 기밀로 정하는 사항에 대해서는 보안을 유지해야 한다.

**제24조 (부당노동행위금지)** ①의료원은 노동조합 및 노동관계조정법 제81조의 부당노동행위를 해서는 아니 된다.

②본 조합원이 아닌 자로서 다음 각 호에 해당하는 행위를 한 자는 직위, 직급을 막론하고 징계위원회에 회부하여 징계에 처한다.

1. 부당노동행위 및 조합 또는 조합원에게 부당한 행위를 한 자
2. 조합의 권위와 신용을 손상시킨 자
3. 조합업무를 방해하거나 위해를 가한 자
4. 조합원의 조합 활동에 대해 상급자의 직위를 이용하여 직접 또는 간접적으로 방해한 자
5. 조합원에 대한 폭언, 폭행 등 위해를 가한 자

### 제3장 인 사

**제25조 (조합원의 인사)** ①의료원은 인사에 관하여 본 협약에서 규정이 없는 한 인사규정이 정하는 바에 의하며 객관적이고 공정하게 시행하며, 조합원의 정당한 조합 활동을 이유로 인사 원칙에서 차별대우를 하지 않는다.

②간호사의 부서(병동) 배치는 노동조합과 합의하고, 사전에(최소 2주전) 공고가 되어 적응하고 준비할 수 있는 시간을 주어야 한다. 또한, 조합원의 배치전환은 본인의 의사를 최대한 반영하여야 한다.

③긴급 혹은 수시 배치전환 시 조합과 합의하여야 한다.

④승급, 전보 시 5일전에 인사발령 예고한다.

**제26조 (인사위원회)** ①의료원은 조합대표 1인을 당연직 인사위원으로 위촉한다.

②의료원은 직원 채용 시 면접위원을 5인 이내의 외부위원으로 구성 한다. 단 각 분야별 전문적인 지식을 갖춘 자로 위촉한다.

**제27조 (차별대우의 금지)** ①의료원은 조합원이란 이유로 신앙, 성별, 출생지 등 기타 신분을 이유로 차별대우를 하지 않는다.

②조합원은 형의 선고, 징계처분, 또는 인사규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 대기, 면직, 기타 신분상의 불이익을 받지 않는다.

**제28조 (공정한 인사 승진제도 확립)** ①의료원은 조합원의 승진에 있어 공정한 기준과 평가

에 의해 실시한다.

②인사고과 결과는 본인의 요구 시 본인에게 공개한다.

③승진결정요소의 합리화를 위하여 근무성적, 경력, 연수성적 등을 기준으로 한다.

④직원의 결원은 특별한 사유가 없는 한 충원한다.

⑤의료원은 년1회 이상 정기승진을 실시한다.

⑥의료원은 모든 직원의 채용 시 반드시 인사위원회의 심의를 거쳐 채용한다.(단, 의사 제외)

⑦의료원과 조합은 인사규정 시행세칙 제17조(포상가점)와 징계양정에 관한 규칙 제5조(징계의 감경)의 폐지에 합의한다.

⑧현 재직 중인 직원의 제주의료원 근무경력에 대한 소급 적용은 불가 한다. 다만, 신규입사시 제주의료원 근무경력 100% 인정한다.

제28조의1(인사에 대한 이의제기) ①의료원의 인사결정에 이의가 있을 때 조합 또는 해당 조합원은 인사결정 통보를 받은 날로부터 10일 이내에 이의를 제기할 수 있다.

②의료원은 이의가 제기되면 조합대표와 당해 조합원이 참석한 가운데 인사위원회를 열어 7일 이내에 재심의해야 하며 3일 이내에 결정 사항을 서면으로 통보한다. 단, 재심 결정시까지 그 인사결정의 효력은 정지된다.

제29조 (특별승급) 의료원은 다음 각 호에 해당되는 자를 특별승급을 시킬 수 있다.

1. 공로상 또는 특별상 수상자
2. 대외기관으로부터 포상을 받아 의료원의 명예를 높인 자
3. 기타 노·사가 협의하여 결정된 자

제30조 (휴직, 휴직기간) 의료원은 조합원이 다음 각 호에 해당 할 때 휴직을 명할 수 있다.

1. 업무의 부상 또는 질병으로 14일 이상의 장기 요양을 요할 때 : 1년 이내
2. 병역법, 전시동원 법 또는 기타 법령에 의하여 징집·소집되었을 때 : 징집, 소집 또는 동원기간
3. 천재지변 또는 전시, 사변 기타 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불분명하게 된 때 : 3개월 이내
4. 기타 법률의 규정에 의한 업무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때 : 업무수행 기간
5. 만 8세 이하의 자녀를 둔 직원이 그 자녀를 양육하기 위하여 육아 휴직을 신청하였을 때 : 1년 이내
6. 업무상 외의 질병으로 국·공립병원 의사의 진단서를 첨부하여 휴직을 원할 때 : 1년 이내
7. 사고, 질병 등으로 인한 직계가족의 간호를 위하여 휴직을 신청할 때 : 1년 이내
8. 배우자가 해외 발령 시 휴직을 원할 때 : 1년 이내



9. 기타 노사가 합의한 경우(단, 6호 해당자의 휴직기간은 개별적 사정을 감안하여 결정한다.)
10. 근속년수 10년 이상의 조합원이 휴직을 요청할 때 : 재직기간 중 1회에 한하여 1년 이내의 무급 안식휴직을 부여한다.

**제31조 (휴직자의 처우)** ①다음 각 호에 해당하는 경우의 휴직기간은 근속년수에 포함하며, 휴직을 이유로 어떠한 불이익 처분을 하지 않는다.

1. 공상으로 인하여 휴직된 자의 휴직기간
2. 형사사건으로 기소되어 휴직된 자가 불기소 처분 또는 무죄판결을 받은 경우의 휴직 기간
3. 만 8세 이하의 자녀를 둔 직원이 그 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하였을 때(이 경우 3세 이하의 자녀에 한해 의료원은 고용 법에 의한 육아휴직급여와 별도로 매 월 30만원을 1년에 한정하여 육아지원비로 지급한다.)
4. 기타 법률 규정에 의한 업무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 경우
5. 천재지변 또는 전시 사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불분명하게 되었을 때
6. 년 통산 2개월 이내의 병가기간

②휴직 중 사망자 및 퇴직자의 평균임금 계산기간은 휴직 전 3개월로 한다.

③기타의 사항에 대하여는 노사가 따로 협의하여 시행한다.

**제32조 (명예퇴직)** ①명예퇴직을 하고자 하는 자는 정년퇴직일 전 6개월 이상의 기간 중 본인이 신청에 의한다.

②제주의료원 직원(조합원)으로서 제주의료원 재직기간 20년 이상 근무한 직원이 정년 퇴직일 전 6개월 이상의 기간 중 자진하여 퇴직하는 직원에게 명예퇴직수당을 지급한다.

1. 정년 잔여기간이 1년 이상 5년 이내의 경우 : 퇴직당시 월 기본급의 반액×정년 잔여 월수
2. 정년 잔여기간이 5년 초과 10년 이내의 경우 : 퇴직당시 월 기본급의 반액× [60+(정년 잔여 월수-60월/2)] ]

3. 정년 잔여기간이 10년 초과인 경우 : 정년 잔여기간 10년인 자의 금액과 동일한 금액.

③다음 각 호의 1에 해당하는 자는 명예퇴직 대상에서 제외한다.

1. 명예퇴직 신청 개시일 현재 징계의결 요구된 자 징계처분으로 인하여 승진 승급의 제한 기간 중인 자.
2. 형사 사건으로 재판에 계류 중이거나 수사 중에 있는 자 또는 직위해제 중인 자.

**제32조의1(공로연수)** ①정년 잔여기간이 1년 이내에 있는 조합원이 퇴직 후 사회 적응능력 배양을 위하여 연수를 희망할 경우 허가하여야 한다.

②본인이 원할 경우 6개월(상,하반기)단위로 공로연수를 신청할 수 있다.

③제주의료원에 15년 이상 근무경력으로 정년퇴직 할 경우 공로연수 적용 대상이 된다.

④제1항에 의하여 연수하게 된 경우에는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수

있다.

⑤공로연수기간은 무급으로 한다.

제33조 (퇴직자의 처우) 의료원은 필요한 경우 퇴직한 직원을 계약직으로 채용할 수 있다.  
이 경우 채용기간, 임금, 복리후생 및 기타 근로조건은 본인과 의료원이 협의하여 결정한다.

제33조1 (정년 후 재 채용금지) ①정년 후 재 채용하는 것은 금지하는 것을 원칙으로 한다.  
②정규직원(무기계약직 포함)이 정년퇴직 후 단기계약직으로 연속하여 채용할 경우 노동조합과 충분히 논의가 된 후 결정한다.

제34조 (당연 퇴직) 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 당연 퇴직 한다.

1. 금지산자 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.

제35조 (징계위원회) 의료원은 조합은 사측 5인, 조합 측 3인으로 징계위원회를 구성하여 운영하되, 사측 5인 중 2인은 외부위원으로 위촉하고 외부위원 중 1인은 노동조합의 승인하여 징계위원이 된다.

②징계위원 중 조합 측 위원은 조합의 추천하는 제주의료원 소속 조합원으로 한다. 단, 징계위원회 위원장은 의료원장이 추천한다.

③ 징계위원 8인 중 6인 이상의 출석으로 징계위원회를 개최하며 다음 각 호의 찬성으로 징계의결을 한다.

1. 징계위원 전원 출석인 경우 6명 찬성
2. 징계위원 7인 출석인 경우 5명 찬성
3. 징계위원 6인 출석인 경우 4명 찬성

제36조 (징계절차) 의료원은 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음의 절차를 거쳐야 한다.

1. 조합원을 징계하고자 할 때에는 7일전에 징계위원 및 해당자에게 서면으로 통보하

여야 하며, 징계위원회 구성은 제35조의 규정에 따른다.

2. 징계위원회는 징계요구일로부터 20일 이내에 개최하여야 하며, 해당 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 때는 이를 받아들여야 한다.

3. 징계처분을 받은 자는 결정통보를 받은 날로부터 14일 이내에 재심청구를 할 수 있으며, 접수일로부터 10일 이내에 재심사를 하여야 한다.

**제37조 (부당징계 및 해고)** ①징계에 의해 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 및 불이익이 판정되었을 때 의료원은 판결에 불복하여 재심 청구하거나 행정소송을 제기하더라도 초심결정에 따라 즉시 복직시켜야 한다.

②징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 그 기간에 당연히 받을 수 있었던 평균임금을 지급한다.

**제38조 (이사회 노조대표 참석)** 의료원은 이사회 개최 시 사전에 노조에 안건 등을 통지하며, 조합대표는 참관할 수 있다.

#### 제4장 근로시간 · 휴일 · 휴가

**제39조 (근로시간)** ①근로시간은 1일 8시간, 1주일에 40시간을 기본 근로시간으로 한다.

②노동법이 정한 유해·위험부서는 1일 6시간, 1주일에 34시간을 기본 근로시간으로 한다.

③근로자들의 근무표는 당사자들과 협의하여 정한다.

④3교대 근무자(조합원)인 경우 연속 근무 중 마지막 근무가 밤 근무 순번으로 끝난 다음 최소 24시간 이상의 휴식을 보장한다.

⑤교대근무자(조합원) 밤 근무의 경우 월 7일을 초과할 수 없으며, 교대근무자(조합원) 밤 근무 누적 25일당 1일의 수면휴가를 지급(sleeping Day)한다. 단, 3교대 근무자(조합원)인 경우 밤 근무를 직원 간 1일을 초과하여 차이가 없도록 배분하여 근무표를 작성한다.

⑥병동 근무표는 최소한 7일 전에 작성하여 본인에게 사전 통보한다.

**제40조 (휴게시간)** ①의료원은 근로시간 8시간인 경우에는 1시간의 휴게시간을 주어야 한다.

②휴게시간은 근무자가 자유로이 사용할 수 있도록 보장한다.

③동·하절기 기온차가 심할 때에는 노사협의로 별도의 유급 휴게시간을 부여할 수 있다.

④휴게시간은 근무현장 실정에 맞춰 사용할 수 있도록 보장한다.

제41조 (시업 및 종업시각) ①시업 및 종업시간은 다음과 같다.

1. 통상 근무자의 경우

시업시간 : 08시 30분

점심시간 : 12시 00분 ~ 13시 00분

종업시간 : 17시 30분

2. 3교대 근무자의 경우

아침 번 : 07시 00분 ~ 15시 00분

저녁 번 : 15시 00분 ~ 23시 00분

밤 번 : 23시 00분 ~ 07시 00분

②2일의 휴무를 연결하여 사용하도록 최대한 협조한다.

③3교대근무자의 근무형태

1. 의료원은 의료서비스 질 향상 및 산업재해 예방을 위해 3교대 근무자의 근무와 근무 사이에 16시간 이상의 휴식시간을 보장하여야한다.(E, D 근무는 줄 수 없다) 밤 근무 후 최소한 24시간 이상의 휴식을 보장하되 (N off D는 줄 수 없다) 가급적 N off N의 근무형태는 피한다.

2. 교대근무자의 근무는 연속 5일을 초과할 수 없으며 주 2일의 연속 휴일을 부여한다.

3. 교대근무자의 근로조건 개선을 위해 근무와 근무사이 충분한 휴식과 야간근무를 최소화 할 수 있도록 노력하고 밤 근무는 연속 3일 이내, 월 7일 이내를 원칙으로 한다.

4. 의료원의 귀책사유로 인한 조기퇴근의 경우 당일 정상 근무한 것으로 간주한다.

5. 교대근무자의 근무표는 최소 5일전에 통보하여야 하고 2일간의 조정기간을 가지며 근무표의 결정과 변경은 반드시 본인의 동의를 구해야 한다.

6. 근무표 작성 후에 조합원의 사정으로 본인이 근무변경을 원할 시에는 근무변경 신청서를 제출하며 위 조항 중 1, 2, 3호의 적용을 받지 않는다.

제42조 (연장근로 및 휴일근로) ①연장 및 휴일근로는 당사자의 동의를 얻어 실시한다.

②연장 및 휴일근로를 당사자의 동의 없이 다른 휴일로 대체할 수 없다.

제43조 (당직근무) ①의료원은 응급진료와 각 부서의 업무수행을 위해 직원에게 당직근무를 명할 수 있다.

②제1항의 당직근무시간은 다음과 같다.

1. 주간(공휴일, 토·일요일): 08:30~17:30

2. 야간(평일, 공휴일, 토·일요일): 17:30~익일 08:30

③제2항의 야간 당직근무자의 근무 익일이 평상 근무일인 경우 그 날에 대해 휴무를 원칙으로 한다.

④제1항의 당직수당은 실 근로시간과 관계없이 제주특별자치도 공무원 당직수당에 준한다.

⑤만55세 이상 조합원은 본인이 원할 경우에는 일, 숙직근무 대상에서 제외한다.

⑥제2항에 의하여 조합원이 야간(숙직) 당직근무를 하여 종료시간이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 다음 정상근무일로부터 5일 이내에 1일을 본인이 신청하는 일자에 휴무를 보장한다.

⑦휴일 및 공휴일의 적용은 제주의료원복무규정 제22조를 준용한다.

**제44조(초과 근무수당)** ①조합원의 근무준비, 업무마감을 초과근무로 인정하고 3교대근무자(조합원)의 경우 월 6시간, 그 외 조합원인 경우 월 7시간의 초과근무수당을 조합원에 한하여 지급하며, 통상임금에서 제외한다. 단, 1개월간 병가, 청원휴가 및 휴직일수가 3교대 근무자(조합원)는 7일 [(그 나머지 일수)×6시간 /30일], 통상근무자는 7일을 초과할 경우 [(그 나머지 일수)×7시간 /30일]

②조합원에 한하여 간호사 휴일수당 지급을 매월 산정하여 지급한다.

**제44조의1(인수인계수당)** 3교대 근무하는 조합원에 대하여 인수인계수당을 정액으로 매월 120,000원을 지급한다.

**제44조의2(야간간호료)** ①의료원은 야간관리료 총 재원의 90%이상을 지급하고, 지급시 총재원, 지급율, 지급단가를 공시한다.

**제45조 (유급휴일)** 의료원은 조합원에게 다음과 같이 유급휴일을 준다.

1. 주휴일
2. 국경일 및 공휴일(국무회의 휴일조정에 의함)
3. 노동절 : 5월1일
4. 의료원 개원일 : 7월 1일
5. 임시 국·공휴일, 공민권 행사를 위한 각종 선거일
6. 정부가 새로이 법정공휴일을 지정하면 자동적으로 유급휴일이 된다.
7. 기타 노사합의로 결정한 날

**제46조 (연차유급휴가 및 연차수당의 지급)** ①의료원은 1년간 8할 이상 출근한 직원에 대하여 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

②의료원은 3년 이상 계속 근로한 직원에 대하여는 앞의 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주되, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다. 다만, 계속 근로 년 수가 1년 미만인 경우에 1개월간 개근 시 1일의 연차휴가를 준다.

③년차 휴가의 계산 기준은 의료원의 회계연도에 따르되, 12월 31일을 기준으로 하여 입사일이 1년 미만인 중간입사자의 경우 [15일 × 근무일수 / 365일]의 계산식에 의하여 계산하며, 연가 일수가 소수점 이하일 경우 절상하여 유급연차휴가를 준다. 단, 전년도 연차휴가를 받은 경우에는 그 일수만큼 공제한다.

④당해년도 근태에 따라 발생한 유급연차휴가는 다음해에 본인의 청구에 의하여 필요한 시기에 분할 사용할 수 있으며 사용하지 않은 일수에 대해서는 다음해 1월에 수당으로 지급한다.

⑤미사용 연차일수에 대하여 1일 지급단가를 기준으로 보상하여야 한다.

⑥제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 12일을 제외하고 소멸된다. 다만, 의료원의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

**제47조 (연차 유급휴가의 사용촉진)** 의료원은 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 취하여야 하며 조치를 취하지 않는 경우 의료원의 귀책사유로 본다.

1. 제46조 제6항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 의료원은 조합원 별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 조합원이 그 사용 시기를 정하여 의료원에 통보하도록 서면으로 촉구할 것.

2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 조합원이 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 의료원에 통보하지 아니하면 제46조 제6항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 의료원은 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 조합원에게 서면으로 통보할 것.

**제48조 (복지카드)** 의료원은 직원의 생활안정과 삶의 질 향상을 위하여 제주특별자치도 공무원 맞춤형 복지제도 운영규정에 준하여 전 직원에게 복지카드를 제공하고, 세부 운영방식은 별도로 마련한다.

**제49조 (산전, 산후휴가, 모성보호 등)** ①의료원은 임신 중인 여성조합원에게 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.

1. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
2. 임신 중의 조합원이 명시적으로 청구하는 경우
3. 의료원은 제1항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 조합원의 건강 및 모성

- 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 노동조합과 성실하게 협의하여야 한다.
- ②의료원은 유산·사산휴가를 청구한 조합원에게 근로기준법이 정하는 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.
- ③의료원은 조합원의 임신과 관련하여 정상적인 업무가 곤란하다는 전문의의 진단이 있을 경우 주간근무 또는 경미한 업무 등으로 전환시키거나 병가, 휴직 등 적절한 조치를 취하여야 한다.

제49조의1(태아검진 유급근로) 의료원은 임신한 여성 노동자가 모자보건법 제10조에 따른 정기건강진단에 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용한다.

1. 의료원은 임신한 여성조합원에게 사전에 태아 검진을 받는데 필요한 시간을 신청할 경우 태아 검진 유급휴일을 제공한다.
2. 임신 28주까지 통상근무자는 4주당 4시간을 부여하고, 3교대 근무자(조합원)는 4주당 4시간을 부여하되, 근무상황을 고려하여 8주당 1일의유급휴일을 제공한다.
3. 임신 29주~36주까지 여성조합원에게 2주마다 1일의 유급휴일을 제공한다.
4. 임신 37주 이후 여성조합원에게 1주마다 1일의 유급휴일을 제공한다.
5. 초기 임신인 경우 출혈이나 절박유산인 경우 진단서에 의하여 2주간의 병가를 제공한다.

제50조 (경조휴가) ①의료원은 조합원이 다음 각 호에 해당할 시 소정의 특별유급휴가를 부여한다. 동 휴가기간 중 유급휴일은 휴가기간에 산입하지 아니한다.

구분	대상	휴가일수	비고
결 혼	본 인	5	
	자 녀	1	
	본인 및 배우자의 형제자매	1	
출 산	배우자	10	
입 양	본 인	20	
사 망	배우자	5	
	본인 및 배우자의 부모	5	
	본인 및 배우자의 조부모, 외조부모	3	
	자녀, 자녀의 배우자	3	
	본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제 자매의 배우자	1	
	본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제 자매의 배우자	1	
탈 상	배우자, 본인 및 배우자의 부모	1	
비고			
1. 입양 외의 경조사 휴가를 실시할 때 멀리 떨어진 곳일 경우에는 실제 필요한 왕복 소요일수를 가산할 수 있다.			
2. 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」 에 따른 입양에 한정한다.			

- ② 초, 중, 고등학교 자녀를 둔 조합원이 행사 참석 등을 위하여 자녀 학교(「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교)를 방문할 경우 자녀 1인당 연간 1일의 휴가를 부여한다.(연간 3일을 초과할 수 없다.(증빙서류를 첨부한다.)
- ③ 자녀의 군 입영 행사에 참석하는 조합원에게 2일의 휴가를 부여한다.(증빙서류를 첨부한다.)

**제50조의1 (일반검진 특별휴가)** ①조합원이 제주의료원에서 건강검진을 받는 시간에 대하여 근무한 것으로 인정한다.

②제1항에 대한 건강검진 중 국민건강법 제52조 암 검진을 받을 때에는 1일의 특별휴가를 허용한다.(타 의료기관에서 검진 받을 경우에 한함)

③ 의료원은 직원 건강검진 시 기본 검진 항목에 1개 항목을 추가하여 시행하되, 검사 항목에 대해서는 노동조합과 협의 후 결정한다.

## 제5장 임금 및 퇴직금

### 제1절 임 금

**제51조 (임금의 원칙)** ①의료원은 조합원과 그 가족의 인간다운 생활을 보장할 수 있는 생계비를 임금으로 지급함을 원칙으로 한다.

②의료원은 매월 20일에 조합원의 임금을 통화로 전액 본인에게 지급하며 급여명세표에는 임금대장에 의한 임금종류를 기재한다. 단, 통장으로 입금하는 경우에는 매월 20일에 사전에 조합원이 지정하는 통장계좌에 입금하며 지급일이 휴일인 때는 그 전일에 지급하여야 한다.

③조합원의 임금은 공무원 봉급표(일반직)에 의거 1직급 하향 적용하는 연동제로 한다.

④후생복지비 및 제 수당은 공무원 수당 규정 등의 범위 내에서 지급한다.

**제52조 (법정수당 지급의 기준)** ①휴일근무수당 : 통상임금 × 1.5/209 × 시간

②시간외근무수당 : 통상임금 × 1.5/209 × 시간

③야간근무수당 : 통상임금 × 0.5/209 × 시간

④년차 수당 : 통상임금 × 1/209 × 시간

⑤1항, 2항, 3항, 4항은 예산 성립의 여부와 관계없이 지급한다.

**제53조 (임금의 정의와 구성)** 임금이란 노동력의 대가로서 조합원에게 지급되는 일체의 금품을 말하며, 그 구성은 다음과 같다. (1)기본급 (2)상여금 (3)제수당 (4)복지후생비



(5)기타 임시로 지급되는 금품

1. 통상임금 산정에 포함되는 임금의 범위는 [기본급, 의료업무수당, 위험수당, 직급보조비, 기술수당, 장기근속수당, 급식보조비, 전산수당, 출납수당, 효도휴가비]로 한다.

2. 평균임금 산정에 포함되는 임금의 범위는 [통상임금 + 통상임금에 포함되지 않는 각종 수당] 으로 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 지급된 임금총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말한다. 이때 산출된 금액이 통상임금보다 낮을 경우 통상임금을 평균임금으로 한다.

제54조 (임금인상) 조합원의 임금인상은 매년 1월 1일을 기준으로 하며 공무원보수규정에 의한다.

제55조 (임금 저하 불가) ①의료원은 조합원의 부서이동, 배치전환, 월급제를 일급제로, 일급제를 월급제로 전환, 노동시간 단축, 생산성 저하 또는 경영부실 등 어떠한 이유로도 통상임금을 저하시킬 수 없다.

②소정노동시간 단축 등을 이유로 회사는 종전 노동시간을 기준으로 한 조합원의 임금총액을 저하시킬 수 없다.

제56조 (임금의 임의 공제금지) 의료원은 다음 각 호를 제외하고는 법령에 의하지 않고서는 급여금에서 공제할 수 없다. 다만 노사협약에 의해 결정된 각종 성금에 대해서는 본인의 동의를 얻어서 공제할 수 있다.

1. 갑근세, 주민세, 교육세
2. 조합비, 조합결의에 의한 의무금
3. 국민연금보험료, 고용보험보험료, 의료보험료, 재형저축부금, 조합이 동의한 보험료, 본인이 동의한 각종 금액
4. 기타 조합과 의료원이 공제기로 합의한 사항

제57조 (휴업지불) 의료원은 다음의 사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70%를 지급한다. 다만, 평균임금의 70%에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우 통상임금을 휴업수당으로 지급한다.

1. 정전, 단수, 화재 등으로 인한 휴업기간
2. 원료, 자재 수급부족, 기계보수 및 점검으로 휴업하는 기간
3. 기타 의료원 귀책사유로 휴업 또는 휴무하는 기간

제58조 (특별 위로금) 의료원은 조합원이 업무상의 부상, 질병의 원인으로 직원 사망 시

는 유족에 대하여는 다음 기준에 따라 위로금을 지급 한다.

1. 20년 이상 근속자 : 통상임금의 6개월분
2. 10년 이상 20년 미만 근속자 : 통상임금의 4개월분
3. 1년 이상 10년 미만 근속자 : 통상임금의 2개월분

제58조의1 (상여금)①의료원은 조합원(의사, 약사제외)에게 매년 성과상여금을 지급한다.

②의료원 재정 사정에 의하여 성과상여금을 상반기(6월말), 하반기(12월말)로 나누어 매년 지급할 수 있다.

③제주의료원 보수규정 제27조(기관성과급), 제27조의2(개인성과급)제도는 폐지한다.

④성과상여금 지급기준을 지방의료원 운영평가 A등급인 경우 기본급의 200%, B등급인 경우 기본급의 150%, C등급 이하인 경우 기본급의 100%를 지급한다. 단, 운영평가제도가 폐지되는 경우 새로운 성과상여금의 지급기준을 즉시 노사가 합의하여 지급하고 새로운 성과상여금 지급기준은 기존의 지급기준 보다 하향할 수 없다.

## 제2절 퇴직금의 안정적 보장

제59조 (퇴직금) ①1년 이상 근속한 직원이 퇴직할 때 의료원은 다음의 계산식에 의하여 퇴직금을 지급한다.

1. 퇴직금 지급은 단수제를 적용하며, 최종 퇴사일 직전 3개월간의 평균임금을 기준으로 지급한다. (평균보수월액 × 근속년수)

2. 근속년수는 휴직기간을 포함하며 입사일 부터 퇴직일까지의 기간으로 한다.

②퇴직금 및 일체의 미청산 금품은 사직서 제출일(또는 해고일)로 부터 14일 이내에 지급한다.

## 제6장 고용안정

제60조 (병원기능 및 구조변경 등) 의료원은 병원시설의 임대, 비전속의사 병원 내 상주 진료, 요양병동운영 등 병원의 기능 등 변경 시 노사협의 후 시행한다.

제61조 (비정규직 차별금지) 의료원은 고용형태상 지위를 이유로 승진, 인사조치, 경력, 임금, 유급휴가 등 고용전반에 걸쳐 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제62조 (고용형태전환 금지) ①의료원은 정규직 조합원을 비정규직으로 전환시킬 수 없으며, 특히 여성임을 이유로 하여 조합원의 고용형태상 지위를 변경할 수 없다.

②여기서 비정규직이란 정규직과 고용형태상의 지위가 다른 다음 조합원을 말한다.

1. 임시직
2. 시간제 및 명목적시간제
3. 계약직 및 촉탁직
4. 용역직

**제63조 (임시직, 시간제 등 비정규직)** ①의료원은 비정규직(임시직 또는 시간제 등 명칭을 불문하고 정규직 외 모든 노동자)을 채용하고자 할 때는 조합과 사전에 협의하여야 하며, 계약기간 만료를 이유로 정당한 이유 없이 해고 할 수 없다.

②비정규직의 임금 및 근로조건에 대한 내부 규약을 작성한다.

③의료원은 현재 정규직 업무를 대체하고 있는 비정규직 조합원에 대하여 정규직으로 전환 될 수 있도록 노력한다.

**제64조 (적정인력 확보 및 정원유지)** ①의료원은 근로기준법 및 의료법에 근거한 법정인력을 확보 유지하며, 모성보호 확대에 따른 인력을 확충한다.

②의료원은 경영합리화, 작업방식 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니 되며, 불가피한 경우에는 노사협의 하에 정원을 축소 조정해야 한다.

③의료원은 현원에 따라 정원을 확보하고, 정원에 비해 현원이 부족할 경우 정원표에 따라 인력을 총원한다.

④조합은 노동 강도 강화, 작업방식 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대조정을 요구할 수 있으며, 의료원은 정원확대를 위해 성실히 노력하여야 한다.

**제64조의1 (간호등급 유지)** 의료원은 일반병동 간호인력을 2등급 이상으로 유지할 수 있도록 적극 노력한다.

**제65조 (의료원의 휴폐업 및 분할, 합병, 양도)** ①의료원을 분할, 합병하거나 사업의 전부 또는 일부를 타인에게 양도하고자 할 때 의료원은 90일 전에 조합에 통보한 뒤 조합과 협의를 하며, 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 승계에 관하여 책임을 진다.

②의료원은 휴, 폐업을 하고자 할 때는 사전에 조합과 협의하여야 한다.

**제66조 (경영상 이유에 의한 해고)** ①의료원은 긴박한 경영상의 사유로 직원을 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 조합과 합의하여야 한다. 이 때 의료원은 해고사유, 해고회피 또는 해고자를 최소화하기 위한 조치, 해고대상 선정기준과 방법, 해고 대상자수와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 정보를 조합에 제공하여야 한다.

- ②1항에서 “긴박한 경영상의 사유”란 ‘의료원의 도산 등 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 경영상의 필요가 급박한 경우’를 말한다.
- ③경영상의 사유로 인한 해고를 하기에 앞서 의료원은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 교육훈련 및 재훈련을 통한 다른 부서로의 전환 배치, 연장노동시간 제한과 정상노동시간 단축, 일시휴직 및 희망퇴직 활용 등 해고를 회피하거나 최소화하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다.
- ④경영상의 사유로 인한 해고를 하고자 할 때 의료원은 노동자의 연령, 근속년수, 부양가족 수 등을 종합적으로 고려하여 조합과 합의하에 합리적인 해고대상 선정기준을 정해야 한다. 합리적인 선정기준을 정하지 않았거나 사전에 정한 선정기준에 따라 대상자를 공정하게 선별하지 않은 해고는 무효이다.
- ⑤경영상의 사유로 인한 해고가 불가피할 경우 의료원은 적어도 30일 전에 그 해고를 예고해야 하고 해고수당(보상금)은 30일분의 통상임금을 지급해야 한다. 다만, 해고를 예고할 경우 해고수당은 지급하지 아니한다.
- ⑥신규 채용을 하려 할 때 의료원은 해고 노동자 본인이 희망할 시 최우선적으로 재고용해야 한다.

## 제7장 교육훈련 및 복지후생

### 제1절 교육 훈련

제67조(교육훈련) 의료원은 직원의 교육훈련 시 교육훈련의 분야와 종류, 내용, 교육기관, 대상자 및 강사선정 기준과 절차 등에 대해 노조와의 협의하여 실시한다.

1. 의료원은 직원의 새로운 기술 또는 기계 설비도입, 배치전환 등으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 필요한 교육을 실시해야 한다.
2. 신규 채용된 자의 교육 시 노동조합에 1시간 20분의 조합소개 시간을 할애한다.
3. 교육훈련에 소요된 시간은 근무한 것으로 간주하며, 교육훈련에 소요된 비용일체는 의료원이 부담한다..
4. 의료원은 법에 규정된 보수교육에 참여하는 조합원에 대해 교육에 소요된 시간을 근무한 것으로 간주하고, 보수교육이 도외에서만 실기하는 직종에 한해서 출장으로 인정한다. 단, 3교대 근무자가 의료원의 원활한 환자진료를 위해 본인의 휴일(off)로 보수교육에 참가할 경우, 그 조합원에 한하여 년 중 1일의 대휴를 인정하고, 보수교육을 받는 전 직종의 조합원에 대해 연간 1일의 공가를 부여한다.
5. 조합원의 법정 보수교육에 대해서 보수교육비를 실비로 지급하되, 연 최대 5만원까지 지급한다. 단, 조합원은 증빙자료(이수증, 이수자 명단 등)를 제출한다.

6. 조합원을 대상으로 하는 직무교육 및 법정교육에 대해서는 노조와 충분히 협의해야 한다.

제67조의1(교육전담간호사제도) ①교육 전담간호사 제도 도입으로 체계적인 간호교육과 정의 기획부터 운영 및 평가, 프리셉터 지도, 신규 간호사 교육 총괄 등 업무를 수행할 수 있다.

②적절한 간호등급을 유지하고 인력배치 기준을 유지한다.

③교육전담간호사의 교육범위를 확대하여 프리셉터의 부담을 최소화 한다.

## 제2절 복 지 후 생

제68조 (복지후생의 원칙) ①의료원은 병원의 발전, 직원과 그 가족의 삶의 질 향상을 위해 노사합의로 복지후생증대에 최선의 노력을 다한다.

②의료원은 후생복지 혜택과 각종 시설이용에 있어 성별, 고용형태별 차별 없이 사업장 내 모든 노동자에게 동등하게 적용한다.

③근무복, 선물 등의 지급 등 모든 복지후생에 있어서 비정규직과 정규직을 동등하게 대우한다.

제69조 (복지후생 시설) 의료원은 다음과 같은 시설을 마련하고 조합원의 후생시설을 위해 항상 노력한다.

1. 탈의실
2. 직원 휴게실
3. 각종 운동시설
4. 기타 조합원 복지용 복리시설

제70조 (근무복의 지급) ①의료원은 업무상 필요한 직원에게 입사 시 근무복 1벌을 지급하고 6개월 후(환절기) 1벌을 추가 지급한다. 다만, 근무복이 손상되었을 시 1벌을 추가 지급할 수 있다.

②간호사 덧가운(가디건)의 경우 1벌을 지급하고 손상 시 1벌을 추가 지급할 수 있다.

③근무화는 1년에 1벌씩 지급을 원칙으로 하되, 손상 시 추가 지급할 수 있다.

제71조 (진료비 감면) 의료원은 직원과 본인 및 배우자의 직계존비속, 직원의 피부양자(의료보험증에 등재된 자로 한정)에게 다음과 같이 진료비 감면 혜택을 준다.

1. 보험급여(비 급여 포함) : 본인 20%, 본인 외 20%
2. 장례식장 분향실 사용료 : 20%

제72조 (경조금) 의료원은 조합원의 경·조사가 발생하였을 시 다음과 같이 경조금을 지급한다.

1. 본인결혼 ----- 100,000원
2. 자녀결혼 ----- 50,000원
3. 본인사망 ----- 300,000원, 조기
4. 배우자사망 ----- 200,000원, 조기
5. 본인 및 배우자 부모사망 ----- 100,000원, 조기

제73조 (체육행사 및 야유회) ①의료원은 조합원의 체력향상과 사기진작을 위해 봄, 가을에 체육행사 및 야유회를 개최하며 경비전액을 부담한다.

②행사일정 및 운영은 노·사 협의하여 정한다.

제73조의1(간식제공) ①의료원은 숙직, 야간근무(22시~익일06시)를 하는 조합원에 대한 간식료 5,000원을 지급한다.

② 간식료는 전월 숙직, 야간근무일수를 산정하여 익월 의료원 수당 지급일에 지급한다.

제73조의2(복지지원비) ①의료원은 동아리(회원수 10인 이상) 1개당 분기별 200,000원을 지원하며, 의료원은 세부사항(신청방법, 지급방법 등)을 별도로 마련한다.

②의료원은 직원 중 생일자(양력)에 대하여 100,000원을 당월중에 지급한다.(탐나는 전 앱을 통하여 지급)

③의료원은 매년 개원기념일(7월 1일)에 100,000 상당의 기념품(농수축산물)을 전직원에게 지급한다.(7월 1일 재직자에 한함)

④의료원은 직원 개인의 자기계발을 위한 교육기관 등록비(어학교육비, 학비, 자격취득교육비)를 실비로 지급하되, 연 최대 200,000원(상, 하반기 100,000원 한도)까지 지원한다. 단 조합원은 매년 6월, 12월에 증빙서류(등록비 영수증)를 일괄 제출하며, 의료원은 익월에 실비로 지급한다.(상, 하반기 각 3개월 이상 근속자에 한함)

## 제8장 안전과 보건

제74조 (산업안전보건위원회) 의료원내에 산업안전보건에 관한 사항을 심의 또는 의결하기 위하여 다음과 같이 산업안전보건위원회를 설치, 운영한다.

1. 산업안전보건위원회는 의료원 측 5인(관리책임자, 안전관리자, 보건관리자등 포함)과 노동조합에서 임명한 조합 측 위원 5인의 동수로 구성한다. 단, 간사는 노사

각1명씩 선임하고 위원장은 노사가 교대로 맡는다.

2. 본 위원회는 3개월마다 정기회의를 개최하여 긴급한 사항을 심의하기 위한 어느 일방의 요청이 있을 경우에는 임시회의를 개최하여야 한다.

3. 본 위원회는 산업안전보건법 제13조 제1항 및 제19조 2항, 3항에 규정된 사항을 심의·의결하며 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 지닌다.

4. 의료원은 노동조합위원의 회의 준비 및 회의 참석 시간은 근무한 것으로 간주한다.

5. 산업안전보건위원회의 운영과 관련된 제반 사항은 별도의 운영규정을 두어 시행한다.

**제75조 (관리자 선임)** ①의료원은 산업안전보건법 제13조, 제14조, 제15조, 제16조, 제18조와 동법 시행령에 의거 유자격 안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전관리자, 보건관리자, 안전보건총괄책임자 등 안전담당자를 선임하여 배치하여야 한다.

②의료원은 제1항의 안전보건관계자에 대하여 그 직무상 필요한 의견 개진 또는 활동 등을 이유로 어떠한 불이익도 주어서는 안 된다.

**제76조 (명예산업안전감독관)** ①조합은 의료원의 의견을 들어 관할 지방노동관서에 명예 산업안전감독관을 추천한다.

②의료원은 명예산업안전감독관의 산업안전보건활동을 위해 필요한 교육시간 및 활동 시간을 보장 하여야 하며, 그 시간은 근무한 것으로 간주한다.

③의료원은 명예산업안전감독관의 정당한 활동을 한 것을 이유로 그 명예산업안전감독관에 대하여 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

**제77조 (작업환경측정)** ①의료원은 산업안전보건법 제19조, 제42조 등 관계법령이 정하는 바에 따라 조합의 입회하에 6개월에 1회 이상 작업환경측정을 실시하여야 한다.

②의료원은 사전에 산업안전보건위원회를 개최하여 측정기관, 측정목적, 방법, 내용 등을 합의하여야 한다.

③조합은 측정 전 계획에 대하여 전문가로부터 자문을 받아 유해공정과 유해물질의 파악을 통해 측정 장소, 측정물질, 측정방법을 결정하는 예비활동을 할 수 있으며, 의료원은 이를 보장 하여야 한다.

④의료원은 작업환경 측정 후 그 결과를 문서로써 조합에 통보하고 조합 및 조합원에게 설명을 해야 한다.

⑤의료원은 작업환경 측정결과 이상이 발견되었을 경우 산업안전보건위원회의 의결을 거쳐 적절한 설비 등 개선조치를 하여야 한다. 이를 이행하지 않았을 경우 조합은 당해 작업을 거부할 수 있으며, 의료원은 이로 인한 민·형사상 책임을 물을 수 없다.

⑥의료원은 작업환경과 관련하여 조합대표의 요구가 있는 경우 임시작업환경측정을 실시하여야 하며, 그 비용을 부담한다.

⑦의료원은 작업환경 측정보고서 및 작업환경 측정과 관련된 제반 자료를 10년간 보존하고, 발암성 확인물질에 대한 기록이 포함된 서류는 30년간 보존해야 하며, 조합 또는 해당 부서 근로자의 청구가 있을 시 원하는 형태로 제출하여야 한다.

**제78조 (작업중지권 등)** ①의료원은 산업안전보건법상의 안전보건기준을 철저히 준수하며, 조합원이 작업 중 위험하다고 판단되는 사유가 있을 경우 작업을 중지시켜야 한다. 또한 조합원은 작업환경으로부터 재해를 당할 위험이 있을 경우 작업을 중지하거나 거부할 수 있다.

②산업안전보건법상의 안전보건조치가 미흡하거나 중대재해가 발생했을 때 해당부서 조합원, 산업안전보건위원회 위원 또는 명예산업안전감독관은 해당 공정에 대하여 작업을 중지시키는 등 필요한 조치를 할 수 있다. 단, 작업 중지 등에 대해 의료원측 산업안전보건위원회의 의견이 있을 때에는 즉시 산업안전보건위원회를 개최하여 결정해야 한다.

③제2항의 작업 중지 조치를 취한 산업안전보건위원 또는 명예산업안전감독관은 해당부서 또는 의료원에 즉시 통보하여야 하며 산업안전보건위원회의 개최를 요구할 수 있다.

④의료원은 중지된 작업에 대하여 산업안전보건위원회에서 안전·보건상의 필요한 제반 조치에 대하여 심의·의결하고 동 위원회가 필요한 조치가 취해졌음을 확인한 후에 작업을 재개해야 한다.

⑤의료원은 위항의 규정에 따라 작업 중지를 행한 조합원, 산업안전보건위원, 명예산업안전감독관 등에 대해 어떠한 불이익도 줄 수 없다.

**제79조 (안전보건교육)** ①의료원은 신규채용 또는 새로운 공정이나 기계도입, 배치전환으로 새로운 직무를 담당하게 되었을 때 8시간 이상, 유해·위험부서에 배치되었을 때 16시간이상 해당 작업과 직접 관련 되는 안전보건교육을 실시하여야 한다.

②의료원은 월 2시간(사무직은 월 1시간) 이상 안전보건교육을 실시하여야 한다.

③의료원은 안전보건교육을 근무시간 중 유급으로 실시하며, 교육과 관련된 주제, 강사 등 제반사항을 조합과 협의하여 결정한다.

④의료원은 산업안전보건에 관한 외부교육이나 세미나가 있을 경우 조합간부, 명예산업안전감독관 및 조합원의 참여를 보장하며 이에 필요한 제반 비용을 부담한다.

**제80조 (보호구지급)** ①의료원은 작업의 성격에 따라 필요한 보호구를 조합원에게 무료로 지급하며, 산업안전보건법에 의한 검정 합격품을 사용하여야 한다.

②조합원은 지급된 보호구 등을 자발적으로 착용하여야 한다.

## 제9장 재해 보상



제81조 (업무상재해의 인정과 보상) 의료원은 조합원이 건강검진 또는 개인적으로 진찰 받은 결과 부상이나 질병이 업무와 관련하여 발생한 경우 산업재해보상보험법에 따라 보상한다.

제82조 (재해자의 보상기준) 의료원은 조합원이 각종 재해를 당했을 때 그 보상기준은 근로기준법, 산업재해보상보험법 및 관계 법령의 규정 중 재해를 당한 조합원에게 유리한 기준을 적용하여 신속히 처리한다.

제83조 (원직복귀와 재활) ①의료원은 부상이나 질병으로 산재요양을 한 조합원에 대해 업무복귀와 관련하여 어떠한 불이익도 줄 수 없다.

②의료원은 업무상 사고나 질병으로 인하여 장애를 입은 조합원이 업무복귀가 불가능할 경우 조합 및 해당 조합원과의 합의하에 직업재활훈련을 실시하여야 한다.

③조합원이 직업재활훈련을 실시하는 동안 임금 및 처우를 정상근로자와 동일하도록 하여야 한다.

④의료원은 직업재활훈련을 마친 조합원에게 조합 및 해당조합원과의 합의 하에 적정 부서에 배치하여 근무하게 하여야 하며, 정상근로자와 동일한 임금과 처우를 해야 한다.

제84조 (분할보상의 원칙) 의료원은 제반 보상에 대하여는 그 등급이 확정된 날로부터, 유족보상에 있어서는 사망일로부터 14일 이내에 전액을 해당자에게 지급함을 원칙으로 한다.

## 제10장 고용평등

제85조 (직장 내 성희롱, 폭언·폭행 금지) ①의료원은 쾌적한 근무환경과 직원의 인권 보호를 위해 의료원내 성희롱, 폭언·폭행 등의 행위와 원하지 않는 성적 의미가 포함된 육체적, 언어적, 시각적 표현이나 표현물에 의한 각종 형태의 성희롱 및 폭언·폭행을 하여서는 안 된다.

②의료원은 직장 내 성희롱, 폭언·폭행을 예방하기 위해 연 1회 이상 정기적인 교육을 실시하여야 하며, 교육강사 선정, 시기와 방법 등에 대해서는 조합과 협의하여 실시한다.

③의료원은 직장 내에서 성희롱, 폭언·폭행사건에 대한 진정이나 해결의 요구가 들어올 경우에 즉시 조합과 공동으로 조사하고 즉각적이고 효과적인 시정조치를 취하여야 한다.

④의료원은 성희롱, 폭언·폭행을 행사한 자에 대해서는 직위·직급을 막론하고 징계 위원회에 회부하고 신속한 징계조치를 취해야 한다.

⑤사건이 접수되는 즉시 피해자에 대해서는 피해자 보호를 위하여 조사과정에서 피해자에 대한 유급 보호휴가나 가해자에 대한 격리조치를 취해야 한다.

⑥의료원은 성희롱, 폭언·폭행 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 모든 발언을 심각하고 진지하게 청취하고 모든 비밀을 지키며 피해자와 증인을 가해자의 보복으로부터 보호하여야 한다.

⑦의료원은 성희롱, 폭언·폭행사건 이후 가해자가 피해자와의 접촉을 시도하거나, 제3자에 의해 피해자를 음해하는 등 부당한 피해를 주는 행위가 발생했을 경우 이를 '2차 성희롱, 폭행, 폭언가해'로 규정하고 그 처리에 대해서는 ③, ④, ⑤, ⑥항에 준하여 처리한다.

**제86조 (직장내 성희롱, 폭언·폭행 피해자에 대한 불이익 조치 금지)** ①의료원은 성희롱, 폭언·폭행 피해자의 상담, 고충신고, 관계기관에의 진정, 고소 등을 이유로 고용상의 불이익 조치를 할 수 없다.

②의료원은 업무와 관련하여 발생한 직장 내 성희롱, 폭언·폭행의 피해에 대하여 보상할 의무가 있다.

③의료원은 제2항과 관련하여 행한 보상에 대해 구상권을 가진다.

**제87조 (교육 배치 및 승진)** 의료원은 조합원의 교육, 배치 및 승진에 있어서 혼인, 임신, 출산 또는 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 하여서는 아니 된다.

1. 교육대상자선정에 있어서 여성에 대한 교육제한이나 남성에 비해 불리한 조건 부과 금지
2. 업무배치 시 동일학력 경력의 여성을 남성과 차별 금지
3. 승진기회 및 승진제도의 운영은 공평하고 객관적으로 평등하게 시행
4. 여성인 것을 이유로 승진한계 차등 적용 금지

## 제11장 단 체 교 섭

**제88조 (교섭대상) 단체교섭의 대상은 다음과 같다**

1. 조합 활동에 관한 사항
2. 조합 활동을 저해하는 인사에 관한 사항
3. 임금 및 근로조건에 관한 사항
4. 근로시간에 관한 사항

5. 안전보건, 재해에 관한 사항
6. 분배공정 및 사업의 확대·축소에 관한 사항
7. 작업 강도에 관한 사항
8. 기타 근로조건에 해당되는 일체의 사항

제89조 (교섭요구) 어느 일방이 단체교섭을 요구할 시 교섭일시, 장소, 안건을 명시하여 서면으로 대표자가 기명날인하여 요구한다.

제90조 (교섭의무) ①의료원과 조합은 그 어느 일방으로부터 단체교섭을 요구받았을 경우 다른 일방은 교섭에 응해야 하며 정당한 이유 없이 이를 거부 또는 늦출 수 없다.

②부득이한 사정으로 단체교섭을 연기하고자 할 경우, 연기하고자 하는 측은 연기사유와 연기일시를 명시하여 교섭 2일전까지 통지하여야 한다.

제91조 (교섭위원 구성) ①교섭위원은 노사가 각각 선임하며 상대방에게 통고한다. 또한 교섭도중 변경할 때도 이와 같다.

②쌍방의 대표자는 대표위원이 된다.

③교섭인원은 노사 각각 3~5인(간사포함) 으로 한다.

제92조 (대표위원의 의무참석) 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석하여야 하며 부득이한 경우에는 대리 대표 위원에게 결정권을 부여하여야 하며, 위임장을 제출하여야 한다.

제93조 (자료 제출) 의료원은 조합이 문서로 자료의 제출을 요구하였을 경우, 특별한 지장이 없는 한 이를 제출하여야 한다.

제94조 (회의록 작성) 노사양측은 교섭위원 외 간사 1명씩을 임명하여 교섭회의록을 문서, 영상, 음향장치 등을 이용하여 작성토록 한다.

제95조 (합의서 작성) 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 쌍방의 대표자가 서명, 날인해야한다

제96조 (공개원칙) ①단체교섭 진행과정은 공개를 원칙으로 하며 기밀을 요할 시 사전에 상대방의 동의를 얻어야 한다.

②매 교섭 시 조합원의 참관을 보장한다.

제97조 (보충협약 및 재교섭) ①사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 법률의 개정 등으로 인하여 수정되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

②보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노동조합이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 의료원은 이에 응하여야 한다.

③본 협약의 유효기간 중이라도 노·사 쌍방이 합의할 경우 그 일부 또는 전부를 개정할 수 있다.

제98조 (협약갱신) 본 협약을 갱신하고자 할 때에는 유효기간 만료 30일 이전에 갱신 요구안을 제출하고 단체교섭을 요구하여야 한다. 요구가 없을 때에는 본 협약은 자동 갱신된 것으로 간주 한다.

제99조 (불이행의 책임) 의료원과 조합은 체결한 본 협약과 본 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 진다. 본 협약 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임은 불이행 당사자가 진다.

## 제12장 노동쟁의

제100조 (쟁의행위 보호) 의료원은 조합이 목적달성을 행하는 정당한 쟁의행위를 방해하지 못하며 이를 이유로 해고 또는 불이익을 주는 행위를 하지 못한다.

제101조 (조정 신청) 단체교섭을 5회 이상 개최하였는데도 진전이 없을 경우, 단체교섭을 2회 이상 요청하였는데도 해태 또는 거부하였을 경우 조합은 조정신청을 할 수 있다.

제102조 (사전 통보) 어느 일방이 조정 신청을 하고자 할 때는 사전에 상대방에게 통보하여야 한다.

제103조 (합의중재 신청) 행정관청 및 노동위원회에 신청한 조정에 실패하여 중재를 필요로 할 때는 반드시 노사 쌍방의 명의로 중재신청을 해야 한다.

제104조 (쟁의중의 출입과 시설이용 보장) 의료원은 조합의 정당한 쟁의행위 중 다음 각 호에 대한 사항을 보장한다.

1. 의료원은 조합의 쟁의행위 중 조합원과 다른 조합 및 상급단체의 간부 또는 관련자의 출입을 제한하지 못한다.

2. 의료원은 조합의 쟁의행위 중 병원내 각종 시설의 이용을 제한하지 못한다.
3. 쟁의 행위가 폭력이나 파괴행위를 수반하지 아니한 경우에는 의료원은 쟁의행위로 인한 재산적 피해에 대한 배상을 청구할 수 없다. 손해배상 범위는 직접적인 손해에 한하며, 어떠한 경우에도 조합 및 조합원을 상대로 배상청구를 하지 못한다.

제105조 (쟁의 중 신분보장) 의료원은 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 조합집행부를 이간시키는 어떠한 행위도 해서는 안 되며 쟁의기간 중에는 어떠한 징계나 전출, 부서변경 등의 인사 조치를 해서는 안 된다. 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다.

제106조 (평화의무) 조합과 의료원은 이 협약의 유효기간 중 협약내용을 성실히 준수하며, 분쟁사항을 단체교섭을 통하여 평화적으로 해결할 수 있도록 노력하고, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 이를 거부하여서는 아니 된다.

### 제13장 노 사 협 의 회

제107조 (노사협의회) 의료원과 조합은 조합원의 고충처리, 기타 필요한 사항을 처리하기 위하여 쌍방 대표로 노사협의회를 구성한다.

제108조 (협의사항) 협의회는 다음 각 호의 1에 해당하는 사항을 협의한다.

1. 생산성 향상 및 성과배분
2. 근로자의 채용, 배치 및 교육훈련
3. 노동쟁의의 예방
4. 근로자의 고충처리
5. 안전, 보건, 기타 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
6. 인사, 노무관리의 제도개선
7. 경영상 또는 기술적인 사정으로 인한 인력의 배치전환, 재훈련, 해고 등 고용조정  
의 일반 원칙
8. 작업 및 휴게시간의 운용
9. 임금의 지불방법, 체계, 구조 등의 제도개선
10. 신 기계, 기술의 도입 또는 작업공정의 개선
11. 작업수칙의 제정 또는 개정
12. 종업원 지주제 기타 근로자의 재산형성에 관한 지원
13. 근로자의 복지증진

14. 기타 노사협조에 관한 사항

제109조 (의결사항) 의료원은 다음 각 호의 1에 해당하는 사항에 대하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내 복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 해결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

제110조 (보고사항) ①의료원은 정기회의에 다음 각 호 1에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고, 설명하여야 한다.

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

②근로자위원회는 근로자의 요구사항을 보고, 설명할 수 있다.

③의료원이 제1항의 규정에 의한 보고 및 설명을 이행하지 아니하는 경우에는 근로자위원회는 제1항의 각 호에 관한 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 의료원은 이에 성실히 응해야 한다.

제111조 (합의사항 공고) 협의회는 회의에서 합의된 사항을 원내소식지에 게재 또는 기타 적절한 방법으로 조합원에게 신속하게 알려야 한다.

제112조 (전문위원회 설치) 노사협의회에 있어서 협의사항의 성질에 따라 의료원과 조합 쌍방이 필요 하다고 인정될 때에는 전문위원회 또는 소위원회를 설치하여 관계사항을 처리케 할 수 있다.

제113조 (협의회 심의) 노사협의회는 제반사항을 원만하고 신속하게 해결하여야 한다.

제114조 (기밀유지) 노사협의회에서 지득한 사항 중 기밀에 속하는 부분은 제3자에게 누설하여서는 안 된다.

제115조 (합의사항의 처리 및 이행) ①노사협의회에서 합의된 사항은 이를 성문화하여 의료원과 조합 쌍방 대표자가 이를 확인한다.

②갑과 을은 협의회에서 합의된 사항을 성실히 이행하여야 한다.

제116조 (노사협의회 구성 및 운영규정) ①노사협의회 구성은 의료원과 조합 동수로 한다.

②운영에 관한 세부사항은 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에 준한다.

제117조 (위원회 참여) 의료원은 의료원의 발전을 위하여 다음 각 호의 위원회에 조합이 추천하는 조합원을 위원으로 참여토록 하며 노동조합위원의 회의 준비 및 회의 참석 시간은 근무한 것으로 간주한다.

1. 인사위원회 \_\_\_\_\_ 1명
2. 징계위원회 \_\_\_\_\_ 3명
3. 산업안전보건위원회 \_\_\_\_\_ 5명
4. 노사협의회 \_\_\_\_\_ 5명
5. 고충처리위원회 \_\_\_\_\_ 1명

#### 제14장 고충처리 위원회

제118조 (고충처리위원) 의료원은 조합원의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 둔다.

제119조 (고충처리위원의 구성) 고충처리위원은 노·사를 대표하는 3인 이내의 위원으로 노사협의회에서 선임한다.

제120조 (고충처리의 절차) 조합원은 고충사항이 있는 경우에는 고충처리위원회에 구두 또는 서면으로 신고할 수 있다. 이 경우 신고를 접수한 고충처리위원은 이를 지체없이 처리하여야 한다.

제121조 (고충의 처리) ①고충처리위원은 조합원으로부터 고충사항을 청취한 때에는 10일 이내에 조치사항 기타 처리결과를 당해 직원에게 통보하여야 한다.

②고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항에 대하여는 노사협의회에 부의하여 처리한다.

제122조 (대장비치) 고충처리위원은 고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장을 작성, 비치하고 이를 1년간 보존하여야 한다.

#### 제15장 부 칙

제123조 (유효기간 및 효력유지)

- ①본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.
- ②본 협약의 유효기간이 만료되었어도 본 협약은 대체하는 단체협약이 갱신체결 될 때 까지 본 협약의 효력은 지속된다.
- ③본 협약의 유효기간 중 쌍방 혹은 일방의 단체명이나 대표자의 변경에도 불구하고 그 효력은 지속된다.

제124조 (준용) 본 협약에 명시되지 않은 사항은 관계법령 및 통상관례에 따른다.

제125조 (적용기간) 본 협약은 2023년 4월 1일부터 적용한다.

제126조 (협약보관)

- ①본 협약을 3부 작성하여 행정관청에 1부 제출하고 노·사가 각각 1부씩 보관한다.
- ②자동 갱신된 경우에는 체결일 등 필요한 사항만을 수정하여 ①항과 같이 처리한다.

제127조(조건부 합의) 다음의 조항에 대해서는 제주도 승인 후 시행하는 것으로 조건부 합의 한다. 단, 승인 절차 이행 시 총액 인건비 가이드라인 범위에서 초과근무수당, 인수인계수당 금액을 조정할 수 있다.

- ①의료원은 직원이 9급에서 6년, 8급에서 7년 6개월의 재직기간이 경과할 경우 근속승진 임용한다. 단, 근속승진 시 정원표에 상위계급의 정원이 없는 경우에도 근속승진기간을 초과하는 인원수 만큼 상위 직급에 결원이 발생한 것으로 간주한다.
- ② 단체협약 제44조(초과근무수당) 중 통상근무자 7시간→9시간 상향
- ③ 단체협약 제44조의1(인수인계수당) 120,000→140,000원 상향

2023년 3월 24일

제주특별자치도 제주의료원

제주특별자치도 제주의료원노동조합

원 장 오 경 생 (인)

위 원 장 남 태 우 (인)

