

단체협약서

2020.09.18. 제정

전 문

한국노총 전국의료산업노동조합연맹 전국의료서비스노동조합 (이하 “조합”이라 한다)과 성남시의료원 (이하 “의료원”이라 한다)은 대한민국 헌법과 노동관계법규의 근본정신에 입각하여 상호 이해와 신뢰, 성실의 원칙 아래 의료원의 사업이 공익사업임을 인식하고 참여와 협력을 통하여 평화적으로 경영 질서를 확립하고 노사관계의 안정을 도모함으로써 조합원의 근로 조건을 향상시켜 경제적, 사회적 지위 향상은 물론 복지 증진에 기여하며 조합의 자주성을 존중하여 민주적 노사관계를 확립하고자 이 협약을 체결한다.

제1장 총 칙

제1조(대표자 및 유일 교섭 단체)

의료원은 노동조합 및 노동관계조정법 제29조의2에 따라 창구단일화를 거친 경우 교섭대표노동조합이 조합원의 권익을 대표하는 교섭단체로서 단체 교섭에 해당하는 일체의 행위를 행사하는 유일한 단체임을 인정하고, 조합의 대표자는 위원장, 의료원의 대표자는 의료원장으로 한다.

제2조(협약의 우선적 효력)

본 협약에 정한 기준은 의료원이 정한 모든 규정, 규칙 및 직원과의 개별 계약보다 우선한다.

제3조(조합원의 자격과 가입)

- ① 당 의료원에 근무하는 자로서 노동조합에 가입한 자를 조합원으로 한다.
- ② 다음 각 호에 해당하는 자는 조합에 가입할 수 없다.
 - 1. 보수규정에 의거 직책수당 수령자
 - 2. 연봉제 대상자
 - 3. 3급 이상 직원
 - 4. 인사, 기획, 예산, 홍보, 정보전산, 계약, 경리(지출), 노무, 감사, 보안업무 담당자
 - 5. 임원실 비서, 수행원, 운전기사
- ③ 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제 신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심 판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다.

제2장 조합 활동



제4조(방해금지)

의료원은 어떠한 이유로도 직원의 조합 가입을 방해하거나 직원에게 조합의 탈퇴를 강요할 수 없으며 법이 정한 범위 내에서 노동조합의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 보장하고 그 정당한 행사를 방해할 수 없다.

제5조(자료 열람 및 제공)

의료원은 조합의 요청이 있을시 협의하여 업무와 관련된 자료의 열람과 제공에 협조한다. 다만 인사, 개인정보보호법에 저촉되는 경우에는 예외로 할 수 있다.

제6조(조합 활동의 보장)

의료원은 조합 활동의 자유와 자율성을 보장하고 조합 활동을 이유로 불이익을 주거나 차별대우를 하지 않는다.

제7조(근무 시간 중의 활동)

- ① 조합 활동은 근무 시간 외에 하는 것을 원칙으로 한다.
- ② 다만 다음 각 호에 해당하는 경우에는 업무에 지장이 없는 범위 내에서 의료원과 협의하여

근무 시간 중에 할 수 있다.

1. 정기총회 (연 1회)
2. 대의원대회 (연 2회)
3. 단체교섭일
4. 노사가 개최하는 각종 회의 및 행사 등에 참석할 때

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

제8조(신규 직원 및 조합원 교육)

① 의료원은 건전한 노사관계 정착을 위하여 신입 직원의 오리엔테이션 교육 시 1시간 이내의 노동조합 소개 시간을 부여한다. 각 노동조합은 1시간 이내에서 시간을 분배하여 교육한다. (의사직 제외)

② 조합원 교육 일정 및 인원은 사전에 의료원과 협의하며 조합원 1인당 8시간의 교육시간을 부여한다.

제9조(근로시간면제자의 대우)

① 노동조합 및 노동관계 조정법 제 24조 제4항의 근로시간면제 한도는 연간 총 3,000시간으로 하며, 구체적 배분에 대해서는 노동조합 간 협의하여 교섭대표 노동조합이 의료원에 통보한다.

② 의료원은 제1항의 근로시간 면제 한도 내에서 노동조합이 정한 근로시간면제자의 건전한 노사 발전을 위한 자유로운 활동을 보장하며 이에 관여해서는 아니 된다.

③ 근로시간 면제자의 임금은 근로시간 면제 직전의 3개월 임금을 평균하여 지급하고 임금 인상, 호봉 승급 및 각종 수당 등 일체의 경우에 있어서 근로시간면제자임을 이유로 불이익한 처우를 하지 아니한다.

④ 단체협약 유효기간 중, 조합원수의 변동에 따른 근로면제시간은 단체협약 효력개시일로부터 1년 후에 재협의한다.

⑤ 근로시간면제자가 해제된 경우에 5일(근무일 기준) 이내의 인수인계 기간을 부여한 후 원직에 복귀시키되, 원직이 소멸되었을 때에는 본인의 의사를 우선적으로 존중하여 동등한 직 또는 그 이상의 직에 복귀시킨다.

⑥ 면제 기간은 근속년수에 산입하여 불이익을 주지 않는다.

⑦ 기타의 사항은 관계 법률에 의한다.

제10조(시설편의 제공)

① 의료원은 조합 활동에 필요한 사무실, 집기, 비품 등을 제공한다.

② 의료원은 조합에게 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설, 차량을 제공할 수 있다.

제11조(홍보활동의 보장)

- ① 의료원은 조합에 지정된 게시판 및 그룹웨어의 노동조합 게시판을 제공하며 게시판 내에 정당한 조합 활동과 관련된 각종 유인물의 게시와 조합원에 대한 유인물의 배포를 인정한다.
- ② 조합은 지정된 장소 외에는 문서, 그림 등을 의료원과 합의하여 게시한다.

제12조(조합비 공제)

의료원은 임금 지급 시, 조합비 및 조합이 결의하여 공제를 요청한 항목을 일괄 공제하여 조합이 지정한 은행계좌에 입금하며, 그 명세서를 조합에 인도한다.

제13조(상호 통지)

의료원과 조합은 다음 각 항의 각 호에 해당하는 경우에는 이를 상호문서 또는 유선으로 조속히 통지하여야 한다.

- ① 의료원이 통지할 사항
 - 1. 기관의 명칭을 변경하였을 때
 - 2. 정관의 변경, 제 규정·규칙·내규 등의 제정 및 개폐가 있을 때
 - 3. 의료원 임원의 임면과 보직 변경이 있을 때
 - 4. 직원의 채용, 승진, 이동, 퇴직 등 인사 발령이 있을 때
 - 5. 이사회 의결 사항이 있을 때
- ② 조합이 통지할 사항
 - 1. 조합이 명칭을 변경하였을 때
 - 2. 조합의 규약이 변경하였을 때
 - 3. 조합 임원의 임면과 보직 변경이 있을 때
 - 4. 조합원의 가입이나 탈퇴, 제명 등 조합원의 변동이 있을 때
 - 5. 기타 의료원과 관계되는 대내외 행사가 있을 때

제3장 인 사

제14조(인사 원칙)

- ① 의료원은 조합원에 대하여 의료원의 인사 규정에 반한 부당한 인사 조치를 하거나 불이익을 주는 행위를 하지 아니한다.

- ② 조합 간부는 임원, 대의원 및 상집간부 등 13명 이내로 하고, 부서 이동시에는 조합과 협의한다.
- ③ 모든 인사는 의료원 제 규정에 따라 객관적이고 공정하게 실시한다.

제15조(공정한 인사제도의 확립)

- ① 의료원은 합리적인 인사제도를 구축하기 위해 최선을 다한다.
- ② 의료원은 직원의 능력을 공정하게 평가할 수 있는 기준을 마련하고 직원의 능력에 부합하는 승진·배치전환 등 인사관리를 실시한다.
- ③ 의료원은 직원의 자아실현과 역량강화를 위해 최선을 다한다.

제16조(부당징계 및 해고)

의료원은 정당한 사유 없이 조합원에게 징계 및 해고 등 인사 조치를 하지 않는다.

제17조(정년)

- ① 조합원의 직급별 정년은 다음 각 호와 같다.
 1. 의사직 - 65세
 2. 약무직.간호직.사무기술직.보건직.연구직.기능직.공무직 - 60세
- ② 정년연장 및 정년보장에 따른 임금피크제는 노사합의에 따른다.
- ③ 조합원의 정년퇴직 기준일은 그 정년이 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일로 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일로 한다.

제18조(적정인력의 확보)

- ① 의료원은 의료의 질 향상과 유지를 위해 인력수급계획을 마련하고, 근로기준법 준수를 위한 적정인력을 확보하도록 노력하여야 하며, 정규직 채용을 원칙으로 한다.
- ② 의료원은 자연감소 등의 결원이 발생한 경우 가능한 범위 내에서 조속히 충원하도록 노력한다.
- ③ 병가, 출산전후 휴가, 육아휴직, 공가 등 90일 이상 결원이 발생할 경우 적절한 인력을 충원하도록 노력한다.

제19조(취업규칙)

의료원의 취업 규칙을 변경하고자 할 때에는 근로기준법에 의한다.

제4장 근로 조건

제20조(근로시간)

- ① 근로시간은 1일 8시간, 1주일에 40시간을 기준 근로시간으로 한다.
- ② 월 소정 노동시간은 209시간으로 한다.
- ③ 조합원의 근무는 상근근무, 교대근무, 특수근무제로 구분한다.
- ④ 근로시간이라 함은 실제 근무시간, 조회시간, 교육시간, 회의시간, 행사시간 등 의료원의 지휘, 감독 하에 있는 모든 시간을 말한다. 또한 콜 발생으로 의료원에 출근한 경우 의료원 내에서 대기 시간을 포함하여 시간외 근로시간으로 인정한다.
- ⑤ 통상근무 및 교대근무제에 대한 시업, 종업시간은 다음과 같이 한다.
 - 가. 상근근무 : 08시 30분 ~ 17시 30분
 - 나. 교대(day) : 06시 30분 ~ 15시
 - 교대(evening) : 14시 30분 ~ 23시
 - 교대(night) : 22시 30분 ~ 07:00시
- ⑥ 유해사업장의 종사자를 1일 6시간 근무로 하며, 1주 34시간을 초과할 수 없다.
- ⑦ 5항을 제외한 특수근무제는 업무의 특성에 맞게 운영한다.
- ⑧ 근무시간을 변경하고자 할 때는 조합과 합의해야 한다.

제21조(휴게시간)

- ① 통상근무시간 중 4시간당 30분의 휴게시간을 부여하고 특별한 사유가 없는 한 12시부터 13시까지 한다.
- ② 근무지별 또는 직무에 따라 휴게시간을 조정하여 운영할 수 있다.
- ③ 휴게시간은 의료원의 질서와 규율을 문란하게 하지 않는 범위 내에서 각자가 자유로이 이용할 수 있다.

제22조(연장 및 휴일 근로)

- ① 연장 및 휴일 근로는 조합원의 의사를 최대한 존중하되 조합원은 의료원의 업무에 지장이 없도록 의료원의 지시에 응하여야 한다. 단, 조합원이 정당한 사유가 있을 때에는 그러하지 아니한다.
- ② 의료원은 의료원의 지시에 의하여 연장 및 휴일 근로를 실시한 조합원에게는 수당을 지급하여야 한다.
- ③ 근로기준법 제59조에 따라 국가적 재난 및 국가적 재난에 준하는 응급상황에 한정하여 주 12시간을 초과한 연장근로를 하거나 동법 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있으며, 구체적인 시행은 각 상황별 노사합의에 따른다.

제23조(근로조건 저하 금지)

- ① 의료원은 조합원의 근로조건을 현재보다 저하시킬 수 없다.
- ② 다만, 근로기준법 제94조에 의한 절차를 거친 경우에는 예외로 한다.

제24조(유급 휴일)

- ① 의료원은 조합원에게 다음 각 호의 유급 휴일을 준다.
 - 1. 주휴일
 - 2. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 해당하는 공휴일 및 대체공휴일
 - 3. 근로자의 날
 - 4. 개원기념일(연중 1일 신청할 수 있으며 2021년부터 시행한다. 다만, 개원기념일 이전 입사자에 한하여 적용하며 미사용시 소멸)
 - 5. 기타 정부 또는 의료원에서 지정하는 날
- ② 의료원은 직무 성격상 제1항에 의할 수 없는 교대근무자 등의 휴일은 따로 지정하여 부여할 수 있다. 이때 휴일은 제1항에 정한 휴일일수의 범위 내에서 정한다.

제25조(생리휴가)

- ① 의료원은 여성인 근로자가 청구하는 때에는 월 1일의 무급 생리휴가를 준다.
- ② 조합원이 생리 휴가를 사용하고자 할 때에는 서면으로 사전에 신청한다.

제26조(임산부의 보호 및 근로시간 단축)

- ① 의료원은 임신 중인 여성 조합원에게 출산 전 후 90일(다태아인 경우 120일)의 보호 휴가를 주어야 하며 출산 후에 45일 이상이 보장되도록 하여야 한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 보호 휴가 중 최초 60일은 의료원에서 임금을 전액 지급한다.
- ③ 임신 중인 여성 조합원의 청구가 있는 경우에는 경이한 근로로 전환시켜야 하며 시간외 근로를 시키지 못한다.
- ④ 의료원은 임신부 및 출산산후 1년이 경과되지 아니한 여성 조합원에게는 야간 근로 및 휴일에 근로시키지 아니한다.
단, 임신 중의 여성 근로자가 명시적으로 청구하거나 산후 1년이 경과되지 아니한 여성 근로자가 동의하여 고용노동부장관의 인가를 받은 경우에는 예외적으로 야간 및 휴일근로를 명할 수 있다.
- ⑤ 의료원은 유산 또는 사산한 조합원이 휴가를 청구하면 아래 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.
 - 1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
 - 2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
 - 3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지

4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지

5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

⑥ 의료원은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

⑦ 의료원은 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

⑧ 신청 절차 등은 근로기준법 시행령 제43조의 2에 따른다.

제27조(육아휴직)

① 의료원은 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양자녀 포함)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 단, 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 의료원에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자의 경우 휴직을 제한할 수 있다.

② 휴직기간은 자녀 1인당 1년 이내로 하되 2회로 분할하여 사용할 수 있고, 이 기간은 근속기간에 포함한다.

③ 의료원은 육아휴직을 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

④ 의료원은 제1항에 따른 육아휴직 대신 근무시간의 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

제28조(병가)

① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 회계연도 연 누계 60일의 범위 내에서 유급병가를 허가할 수 있다. 다만, 산업재해로 인정받은 경우에는 승인받은 요양기간 전체를 병가로 허용한다.

1. 질병 또는 상해로 인하여 입원이 필요한 경우

2. 감염병의 이환으로 인하여 그 직원의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때

3. 그 밖에 질병 또는 상해로 인하여 업무수행이 불가능하다고 의료원장이 인정할 때

② 병가를 신청하는 직원은 성남시의료원의 의사 진단서를 첨부하여야 한다. 다만, 응급, 수술 등 다른 병원에서의 진료가 불가피하다고 의료원장이 인정하는 때에는 예외로 한다. 이 경우 해당 병원에서 발급한 진단서를 첨부하여야 한다.

제29조(수유 시간 및 공간)

① 의료원은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 조합원의 청구가 있을 경우에는 1일 2회, 매 회 30분의 유급 수유시간을 주어야 한다.

② 의료원은 여성 조합원이 수유 또는 착유할 수 있는 쾌적한 공간을 확보하고 착유와 보관에 필요한 물품을 비치하여야 한다. (시민회관 건립시 시행)

제30조(특별 휴가)

① 의료원은 조합원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 특별유급휴가를 허가할 수 있다.

1. 재해를 입거나 또는 재해지역에 봉사활동을 위한 재해구호일수(5일 이내)
2. 성희롱을 당하여 요양이 필요한 경우
3. 직장 내 괴롭힘이 발생하여 요양이 필요한 경우
4. 그 밖에 사유가 있을 경우에는 별표 1의 기준에 따른다.
5. 특별한 사정에 의하여 의료원장이 인정하였을 때(그 인정한 기간)

② 특별 휴가는 휴가사유 발생 당일부터 사용하며, 휴일 및 휴무일은 청원 휴가 기간에서 제외한다. 단, 근무시간 도중에 청원휴가 사유가 발생한 경우, 당일근무를 종료하고 퇴근했을 시에는 그 익일부터 휴가일을 계산한다.

구분	대상	일수	
결혼	본인	5일	
	자녀	1일	
	본인 및 배우자의 형제자매	1일	
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일	
	자녀와 그 자녀의 배우자	5일	
	본인 및 배우자의 조부모와 외조부모	5일	
	본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자(형·형수, 동생·제수)	1일	
	본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자(삼촌·숙모)	1일	
	탈상	배우자, 본인 및 배우자의 부모	1일
출산	배우자	10일	
입양	본인	20일	
여성 보건	본인 생리휴가	1일(무급)	
	태아 검진	임신 28주까지	4주마다 1회
		임신 29주에서 36주까지	2주마다 1회
		임신 37주 이후	1주마다 1회
난임 치료	본인(인공수정 또는 체외수정 등)	연간 3일 이내 (최초 1일 유급, 2일 무급)	

제31조(공가)

의료원은 조합원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 실제로 필요한 기간을 공가로 부여하여야 한다.

1. 법령에 따라 훈련 또는 소집, 징병검사, 검열, 점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가하려 할 때. 다만, 근무시간 이외의 훈련시간이 4시간 이상 경과하였을 때는 당일 또는 그 다음날에 공가를 부여할 수 있다.
2. 공무에 관하여 법원, 검찰, 기타 국가기관에 소환될 때

3. 천재지변.교통차단, 기타 사유로 출근이 불가능하다고 의료원장이 인정할 때
4. 법률의 규정에 따라 투표에 참가할 때
5. 법률의 규정에 따라 건강검진을 받을 때(연 1회)
6. 기타 의료원장이 인정할 때

제32조(연차유급휴가)

- ① 의료원은 근로기준법 제60조에 의거하여 연차유급휴가를 부여한다.
- ② 연차휴가는 1일(8시간) 단위로 사용함으로 원칙으로 하되 분할("분할연차")하여 사용할 수 있다.
- ③ 분할연차 사용은 4시간(오전, 오후), 2시간(종업시간 전)으로 한정하며 업무의 지장이 없는 범위 내에서 부서장의 사전허가를 득하여야 한다.
- ④ 근로기준법 제61조에 의거 연차유급휴가의 사용촉진을 실시할 수 있다.

제5장 임금 및 퇴직금

제33조(임금의 정의)

임금은 노동의 대가로 조합원에게 지급되는 일체의 금품을 말한다.

제34조(통상임금과 평균임금의 정의)

- ① 통상임금이라 함은 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 직원에게 정기적, 일률적으로 지급하기로 정하여진 임금으로 기본급, 급식보조비, 교통보조비, 호봉급을 그 범위로 한다.
- ② 평균임금이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말한다.

제35조(임금의 원칙)

- ① 의료원은 매 1년 단위로 생계비 및 물가의 변동 등을 감안하여 실질 임금의 수준이 확보되도록 최선을 다한다.
- ② 의료원은 조합원의 임금, 복리후생에 관한 예산을 편성할 경우 사전에 조합의 의견을 들어 검토한다.
- ③ 조합원의 임금에 관한 세부 사항은 임금 협약에 의한다.

제36조(승진, 승급의 원칙)

- ① 조합원의 승진에 대하여는 의료원의 인사규정에 의한다.
- ② 조합원의 호봉 승급은 근속연수 1년에 대하여 1호봉씩 승급한다.
- ③ 호봉승급 시기는 의료원 관련규정에 의거 잔여근무경력을 합산하여 만 1년이 되는 익월에 시행한다.

제37조(시간외, 야간, 휴일, 연차)

의료원은 다음 각 호에 해당하는 자에 대하여 수당을 지급한다.

- ① 시간외수당 : 법정근로시간을 초과하는 근무를 하는 자
(통상임금 × 1/209 × 1.5 × 근로시간)
- ② 야간근로수당 : 22시부터 06시 사이에 근무하는 자
(통상임금 × 1/209 × 0.5 × 근로시간)
- ③ 휴일근로수당 : 휴일 및 휴무일에 근무하는 통상 근무자. 단, 일숙직 근무자 제외.
(통상임금 × 1/209 × 1.5 × 근로시간)
- ④ 연차수당 : 통상임금 × 1/209 × 법정근로시간 × 미사용 휴가일수

제38조(임금 저하 금지)

- ① 의료원은 경영상 부실, 직제 개편, 기타 이유로 현재의 임금을 저하시킬 수 없다.
- ② 다만, 근로기준법 제94조에 의한 절차를 거친 경우에는 예외로 한다.



제6장 복리 후생

제39조(복리후생 시설)

의료원은 직원의 건강과 근무의욕을 증진시키기 위하여 다음 각 호의 복리 후생 시설을 마련 되도록 노력하여야 한다.

- ① 직원식당
- ② 휴게실
- ③ 쉼터
- ④ 샤워실
- ⑤ 편의시설
- ⑥ 도서실

- ⑦ 보육시설(성남시민회관 개관 후 재협약)
- ⑧ 기숙사

제40조(교육에 대한 협조)

- ① 의료원은 조합원이 학력 및 학위 취득을 위하여 교육을 받고자 할 경우에는 근무에 지장이 없는 범위 내에서 편의를 제공한다.
- ② 의료원은 조합원의 전문 기술 및 자질 향상을 위하여 교육 활동을 적극 권장하고 지원한다.

제41조(급식보조비)

- ① 의료원은 급식보조비를 지급한다.
- ② 의료원은 야근 근무자에게 야식을 지원한다.

제7장 안전보건 및 재해보상

제42조(병원 안전 및 보건)

의료원 내 안전과 보건에 관한 사항은 산업안전보건법에 따라 산업안전보건위원회를 설치, 운영한다.

제43조(건강진단)

- ① 의료원 복리후생 규정 제4조(건강진단) 및 [별표 2] 에 따른다.
- ② 검사항목은 “국가검진 + 추가항목”으로 의료원 내에서 시행하는 직원에 한하여 적용한다.

제44조(업무상 재해 발생시 지원)

의료원은 조합원의 질병이 업무와 관련되어 발생한 경우 산업재해보상보험법에 의거하여 조합원이 보상 및 요양을 신속히 신청하도록 협조할 수 있다.

제45조(업무상 재해로 인한 요양보상 및 휴업 보상)

의료원은 조합원이 업무상 재해로 인하여 요양 중에 있어 근무하지 못할 때에는 산업재해보상보험법에 의하여 보상을 받을 수 있도록 지원한다.

제46조(업무상 재해로 인한 장해보상)

의료원은 조합원이 업무상 재해로 인해 신체상 장애가 있을 때에는 산업재해보상보험법에 의

하여 보상을 받을 수 있도록 지원한다.

제47조(업무상 재해로 인한 유족 보상 및 장의비)

의료원은 조합원이 업무상 재해로 사망하였을 경우 산업재해보상보험법에 의거하여 유가족이 유족보상연금 또는 유족보상일시금을 지급받을 수 있도록 지원한다.

제48조(지급시기)

의료원은 산업재해보상보험법에 의거하여 지급결정일로부터 14일 이내에 수급권자가 제반 보상을 받을 수 있도록 노력한다.

제49조(직장내 성희롱과 폭행 금지)

- ① 의료원은 쾌적한 근무 환경과 직원 간 상호 예의를 갖추기 위해 의료원 내 폭행, 폭언 및 성희롱 행위를 금지한다.
- ② 의료원은 폭행, 폭언 및 성희롱 행위가 발생한 경우 행위자에 대하여 징계 기타 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

제8장 단체교섭



제50조(교섭요구)

의료원과 조합 중 어느 일방이 단체교섭을 요구할 때는 교섭일시, 장소, 안건, 위원 명단 등을 명시하여 문서로 요구하여야 한다.

제51조(교섭대상)

단체교섭의 대상은 조합원의 임금, 근로시간, 복리후생, 처우에 관한 사항 등 근로조건에 관련된 사항으로 한다.

제52조(신속교섭의무)

어느 일방의 단체 교섭 요구가 있을 경우 상대방은 요구 일시에 교섭에 응하여야 하며, 특별한 사정이 있을 경우 그 일시를 변경할 것을 요청할 수 있다.

제53조(교섭위원)

- ① 교섭 위원은 각각 5인 이내로 한다.
- ② 쌍방의 대표자는 가급적 참석을 하여야 하며 특별한 사정으로 대표자가 불참할 때에는 그

대표자는 서면으로 대리대표자에게 결정권을 위임한다.

③ 교섭의 원활한 진행을 위하여 간사 각 1명을 둘 수 있다.

제54조(자료협조)

노사 쌍방은 단체 교섭 시 필요한 자료를 일방이 요청한 경우 이에 적극 협조하여야 한다. 다만 인사, 개인정보보호법에 저촉되는 경우에는 예외로 할 수 있다.

제55조(합의서 작성)

단체 교섭에서 합의된 모든 사항은 합의 시에 문서로 작성하고 쌍방의 대표자가 서명하여야 한다.

제9장 노동쟁의 및 쟁의행위

제56조(노동쟁의)

노동쟁의가 발생한 경우에는 노동조합 및 노동관계조정법에 따른다.

제57조(쟁의행위 기간 중 상호 의무)

- ① 의료원은 조합이 적법한 절차에 따른 행위에 간섭하거나 이를 방해하지 못한다.
- ② 의료원은 정당한 쟁의 행위에 대하여 쟁의행위 기간 중 쟁의행위와 관련된 직원의 부서 이동, 징계, 해고 등 부당한 인사 조치를 하지 않는다.
- ③ 노동조합은 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니된다.
- ④ 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.

제58조(필수유지업무의 범위)

쟁의행위 비가담자의 범위 등은 별도로 노사가 합의한 필수 업무 유지 협정에 따른다.

부 칙

제59조(유효기간)

본 협약의 유효 기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제60조(효력유지)

- ① 본 협약의 유효기간이 만료되어도 갱신 체결을 위한 교섭이 진행 중일 때에는 본 협약의 효력이 지속된다.
- ② 협약을 갱신 체결 할 때에는 기존 협약의 기준보다 저하시킬 수 없다.
- ③ 다만, 근로기준법 제94조에 의한 절차를 거친 경우에는 예외로 한다.

제61조(평화유지기간 중의 보충교섭)

필요 시 노사합의로 본 협약의 내용과 모순, 저촉이 없는 범위 내에서 별도의 보충협약을 체결 할 수 있으며, 그 유효기간은 관련 본 협약의 유효 기간과 같다.

제62조(준용)

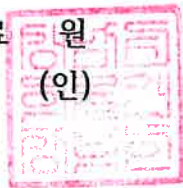
본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계 법령에 따른다.

제63조(협약보관)

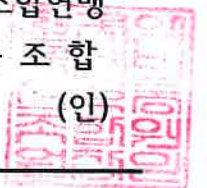
본 협약을 보증하기 위하여 3부를 작성하여 의료원과 조합이 각각 1부씩 보관하고 1부는 행정관청에 제출한다.

2020. 9 .18.

성 남 시 의 료 원
의 료 원 장 이 중 의 (인)



한국노총 전국의료산업노동조합연맹
전 국 의 료 서 비 스 노 동 조 합
위 원 장 소 병 을 (인)



성 남 시 의 료 원 지 부
지 부 장 임 성 언 (인)

