

# 단 체 협 약 서

전국보건의료노조공주의료원지부

# 전 문

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

## 제 1 장 총 칙

### 제 1 조 【대표자 및 유일교섭단체】

1. 의료원은 조합이 전 직원을 대표하며 임금, 노동조건, 조합활동권 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정하고 다른 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다. 단, 교섭권을 상급단체에 위임할 때는 그러하지 아니한다.
2. 조합을 대표하는 자는 노동조합 위원장(지부장), 의료원을 대표하는 자는 의료원장으로 한다.

제 2 조 【협약의 우선적 효력】 이 협약에 정한 기준은 의료원의 취업규칙과 제규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그중 근로기준법에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약 기준에 따른다

제 3 조 【협약의 적용범위】 이 협약은 조합의 모든 조합원에게 동등하게 적용한다.

### 제 4 조 【단협유효기간】

1. 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.
2. 임금협약의 유효기간은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다.
3. 본 협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신체결시까지 본 협약의 효력은 지속된다

**제 5 조 【유니온샷】**

1. 조합 가입대상자는 입사와 동시에 조합원이 된다. 단, 조합가입 대상자의 범위는 조합규약에 따른다.
2. 단협발효일 이후에 가입자부터 적용한다.
3. 조합의 탈퇴는 자유의사에 맡긴다.
4. 본사업장 근로자중 노동조합원이 2/3이상일 때는 본 조합을 인정한다.

**제 6 조 【기존의 노동조건과 조합활동권리 저하 금지】** 의료원은 이 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락됨을 이유로 혹은 본 협약이 노동관계법보다 상회함을 이유로 이미 확보하였거나 관행으로 실시해온 조합활동 권리와 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.

**제 7 조 【협약의 준수의무】** 조합과 의료원은 이 협약에 의해 발생하는 모든 사항에 관하여 정확히 기록 작성하고 성실히 준수, 이행할 의무를 가진다.

**제 8 조 【협약불이행의 책임】** 이 협약을 이행하지 않는데서 발생하는 모든 사태의 도의적, 민사상, 형사상의 책임은 불이행을 한 당사자에게 있다.

**제 9 조 【쌍방의 해석 신청】** 단체협약의 내용에 대하여 노사간에 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 제한할수 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】** 의료원은 취업규칙을 비롯하여 조합원과 관련된 제 규정, 규칙을 제정 또는 폐기하고자 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 조속히 상호문서 통지하여야 한다. (다만 의료원 게시판으로 공고로 가름할수 있다.)

1. 의료원이 통지할 사항은 다음 각목에 의거한다.
  - 1) 정관의 변경과 취업규칙 및 제규정의 개폐
  - 2) 의료원 임원의 임·면과 보직 변경
  - 3) 직원의 채용, 승진, 이동, 퇴직 등 인사 및 상벌관련 개괄적인 계획과 그 결과
  - 4) 의료원의 조직 및 직제개편 등의 개괄적인 계획과 그 결과
  - 5) 이사회 개최시 일시, 안건 등에 대한 사전통보 및 결과통보
  - 6) 기타사항
2. 조합이 통지할 사항은 각 목에 의거한다.
  - 1) 규약의 변경
  - 2) 조합임원 및 전임자의 보직 임·면에 관한 사항
  - 3) 조합원 제명 등 조합원의 변동사항
  - 4) 정기 임시총회 결과통보
  - 5) 기타사항

## 제 2 장 조합활동

제 14 조 **【조합활동의 보장】** 의료원은 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하고 어떠한 이유로도 조합운영에 개입하여서는 아니 되며, 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니 한다.

제 15 조 **【근무시간 중의 조합활동】**

1. 의료원은 조합간부(지부장, 부지부장, 사무장, 회계감사) 조합규약에 따른 각종 회의, 행사 또는 교육, 상급단체 또는 외부 관련단체가 주관하는 회의, 교육 등에 참여하고자 할 때는 이를 유급으로 인정한다.

2. 노동조합은 조합간부 및 조합원이 조합활동으로 근무하지 못할시에는 의료원과 사전협의하고 의료원은 근무에 지장이 없는한 어떠한 불이익 처분도 하지 않는다.

제 16 조 **【조합소개시간 보장】** 의료원은 신입직원 교육 시 노조간부의 노동조합 소개

시간을 2시간 부여한다.

- 제16조는 삭제로 노사 합의 -

제 17 조 **【조합원교육시간】** 의료원은 분기에 2시간의 조합원 교육시간을 유급으로 부여한다, 다만 조합은 업무에 지장을 초래하지 않도록 교육시간을 운영하여야 한다.

**제 18 조 【홍보활동 보장】**

1. 의료원은 조합의 자유로운 사내 홍보활동을 보장한다.
2. 의료원은 식당, 로비 등 조합이 지정하는 장소에 조합 전용게시판을 설치하며, 조합은 의료원 구내에서의 사내방송과 통신망 이용, 인쇄물 배포등을 자유로이 행할 수 있다.
3. 조합은 현수막 부착시 의료원에 통보한다.

제 19 조 **【출장취급】** 조합원 및 조합임원이 조합활동 관계로 출장을 갈 때 근무에 지장이 없는 한도내에서 의료원은 이를 유급으로 인정하며 그에 따르는 기간은 정상근무로 간주하며 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다. 단, 출장을 갈 때는 병원측에 사전 서면 요청한다.

**제 20 조 【조합전임】**

1. 의료원은 조합 전임자의 전임기간을 근속년수에 산입하여 일체의 불이익 처우를 하지 아니한다.
2. 의료원은 전임자의 전임 해지시 원직에 복귀 시켜야하며 원직의 소멸로 그것이 불가능 할 때는 본인과의 합의 하에 원직과 대등하거나 그 이상의 직위에 승급을 감안하여 복귀시킨다.
3. 전임자의 임금은 전임 직전의 평균임금으로 지급하고 임금인상,직급승진,호봉승급,각종수당을 일체의 경우에 있어서 불이익 처우를 하지 않는다.
4. 의료원은 전임자의 자유로운 현장 출입과 외출을 보장한다.
5. 의료원은 전임자가 조합활동 과정에서 재해를 당하였을시 업무상 재해로 인정한다 단 산업재해보상법 에 따른다.



**제 21 조 【대표자 및 전임자 대우】**

1. 의료원은 노동조합의 임원, 간부 또는 조합원중 노동조합에서 추천한 1명을 전임으로 인정한다.
2. 상급단체에 임원으로 취임한 경우에는 추가로 1인을 인정한다.

**제 22 조 【공직취임 인정】**

1. 의료원은 조합원의 상급단체, 기타 관련된 노동 단체의 공직에 취임함을 인정한다. 단, 전임으로 취임하는 자의 처우는 조합 전임자의 처우에 준하며 비전임으로 임하는 자의 경우는 요청시 공무활동 시간을 부여하고 이 활동으로 근무하지 못한 시간은 근무한 것으로 간주하며 어떠한 불이익 처우도 하지 않는다.
2. 공직 취임 기간은 노동조합의 상급단체가 정한 기간으로 한다.

**제 23 조 【조합비등 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 변동사항이 발생할시 명단을 급료일 7일 전까지 의료원에 통보하여야 한다.

**제 24 조 【시설편의제공】**

1. 의료원은 조합의 의견을 들어 조합 사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 조합 전용 사무실로 제공하고 조합이 관리케 하며 조합활동에 필요한 시설, 집기, 비품, 전화, 팩스, 컴퓨터 등을 가능한 협조하고 의료원 방송망과 통신망의 이용을 허용 한다.
2. 의료원은 조합의 각종회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 가능한협조하며, 조합과 관련된 상급단체나 다른 노조 및 외부인의 자유로운 조합 사무실 출입을 보장한다.

**제 25 조 【문서열람, 복사 및 자료제공】**

1. 의료원은 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 제규정을 공시하여야 한다.
2. 의료원은 조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항, 임금과 노동조건에 관한 사항, 인사 관련사항, 산업안전에 관한 사항, 경영실적에 관한 사항, 투자계획서, 경영계획서등 기타 조합활동에 필요한 제반문서 및 자료를 제공하고 이의

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

## 제 3 장 사회적 책무와 경영평가

제 26 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 실천토록 노력한다

1. 환자의 인격적인 대우와 편의를 위해 시설과 공간에 대한 배려를 한다.
  - 1) 환자의 프라이버시를 존중할 수 있는 스크린 등의 시설을 보완 설치한다.
  - 2) 의료법상 규정된 시설기준을 준수한다.
  - 3) 위생적인 환경 및 부대조건을 개선한다.
2. 환자의 알권리를 보장하기 위해 질병, 치료, 입원생활에 있어서 충분한 설명 및 교육이 수행되어야 한다.
  - 1) 자세한 진료비 명세서를 제공한다.
  - 2) 환자의 요구가 있을 시 제반 진료결과를 제공한다.
  - 3) 의료법상의 규정인력 준수
  - 4) 집단적인 환자 교육프로그램 개발 및 실시
  - 5) 병원노동자의 보수교육시간 및 내용보장

제 27 조 **【의료민주화 실천위원회 구성】** 다음 각 호에 의거하여 구성한다.

1. 의료원과 조합은 국민건강과 생명을 담당하는 의료기관에 종사하는 자로서 전 국민을 위한 의료, 환자를 위한 의료 실현되도록 상호노력하며, 이를 위해 노동운동의 의료서비스 개선위원회를 둔다.
2. 의료서비스 개선위원회의 운영과 관련된 사항은 의료서비스 개선위원회에서 결정한다.

제 28 조 **【공공의료의 역할강화】** 의료원과 조합은 지역에 유일한 공공병원인 지방공사의료원이 지역주민의 건강을 책임지는 공공병원으로의 역할을 강화하기 위하여 다음



에 사항을 실천한다. 단, 구체적인 내용은 의료서비스 개선위원회에서 논의하여 확정한다.

1. 년 1회이상 무의촌 또는 소외계층에 대한 무료검진을 실시한다.
2. 지역주민을 대상으로 건강교육, 질병예방 등에 대한 교육 및 교육지등을 발행한다.
3. 의료원은 의료원의 공공성 강화를 위해서 진료권내 보건소, 보건지소, 보건의료원 등 공공의료기관과 연계할 수 있는 사업을 추진한다.

제 29 조 **【경영의 공개】** 의료원은 경영의 공개를 위하여 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 30 조 **【환경오염 물질의 배기, 방류, 폐기금지】** 의료원은 모든 국민이 쾌적한 환경에서 생활 할 기본권리를 보장하기 위하여 환경오염물질을 불법적으로 배기, 방류, 폐기하지 않는다.

## 제 4 장 인 사

제 31 조 **【인사】**

1. 조합의 대표자와 임원의 인사이동시 반드시 사전에 조합과 합의후 실시하여야 한다.  
(임원 : 지부장, 부지부장2명, 사무장, 회계감사)
2. 인사는 공정하고 객관적이어야 하며 직원의 전공, 경력, 능력, 적성, 의사 등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다.

제 32 조 **【인사위원회 및 각종위원회 구성】**

1. 의료원은 노조 대표 2인을 당연직 인사위원으로 위촉한다.
2. 노동조합에서 위촉한 대표는 노조지부장 1인과 사무장 1인으로 한다.
3. 2항에 있어 유고시에는 노동조합에서 추천한 노동조합 부지부장이 그 업무를 대행한다.
4. 노동조합측이 결격 및 귀책 사유시 의료원 규정에 준한다.



제 33 조 【이의제기】 의료원의 인사에 이의가 있을 때 조합과 해당 조합원은 인사결정 통보를 받는 날로부터 14일 이내에 이의를 제기할 수 있으며, 이의가 제기되면 의료원은 당해조합원이 참석하여 소명기회를 주고 인사위원회를 열어 10일 이내에 재심을 하여야 하며 7일 이내에 결정 사항을 서면으로 통보하여야 한다. 단, 재심결정시까지 그 인사결정의 효력은 정지된다.

제 34 조 【이사회 노조대표 참여】 병원은 이사회 개최 전 사전에 노조대표에 안건을 통지하며, 노조대표가 참석한다.

## 제 2 절 채용·승진·승급·정년

### 제 35 조 【채용】

1. 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법을 공개하며, 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.
2. 병원은 자연감소 인력에 대한 임시직, 시간제 채용은 사전에 조합과 협의하여야 한다.

제 36 조 【우선채용】 의료원은 업무상 상병을 얻거나 장애를 입어 불가피하게 퇴직한 자의 요구가 있을 때는 피부양자 가족 중 책임자가 있을 경우 우선 채용한다.

### 제 37 조 【수습기간과 임시직의 사용제한】

1. 신규 채용자의 수습기간은 3개월을 초과할 수 없다
2. 임시직의 사용기간은 3개월 이내로 하되 계속 고용하고자 할 때 의료원은 정식직원 발령을 내도록 노력한다.  
다만, 병가나 산전산후휴가등의 특수한 경우는 그 기간동안 임시직의 고용을 인정한다.

### 제 38 조 【승진 승급】

1. 직원의 승진 승급은 모든 직원에게 직종직급별 정원규정에 따라 차별없이 공정하게 적용되어야 하며 군복무 기간은 경력으로 인정한다.
2. 정기승급은 매년 1월1일, 7월1일을 기준으로 실시하며, 각각 1호봉을 승급한다.

단 징계처분 휴직, 직위해제기간에 있는 직원은 승진, 승급의 제한한다.

**제 39 조 【가호봉제 도입】** 의료원은 5급이하 직원에 대해 아래와 같이 가호봉제를 도입한다.

1. 승진적체자의 경우 승진소요년수의 2배수가 경과한 직원중에서 동일 직급 장기 근속자순에 의하여 1회에 한하여 1호봉을 년 3명 이내로 특별승급시키되 노사협의회에서 결정한다.
2. 승진제한 직종의 경우 ~~제1항의~~ **기간을 적용**한다.

**제 40 조 【선임권 보장】**

1. 직원의 승진 승급에서 경합이 있을 시 의료원은 조합원과 근속년수 많은 자에게 우선권을 부여하도록 노력한다.
2. 조업 단축 등에 따른 감원을 결정할때는 노동조합과 합의 한다.

**제 41 조 【표창】** 의료원은 직원이 다음 각 호에 해당할 때 인사위원회 를 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 추천한자

**제 42 조 【정년】**

1. 임원 및 직원들의 정년은 57세로한다.
2. 임원 및 직원 정년퇴직 기준일은 그 정년의 달한 날이 1월에서 6월사이에 있는 경우에는 6월30일에 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월31일에 각각 당연 퇴직한다.
3. 중도퇴직자는 퇴직일로부터 1개월전에 병원 및 노조에 통보해야 하며 퇴직자의 퇴직일은 퇴직자의 고유권한으로 한다.

**제 43 조 【명예퇴직】**

1. 명예퇴직 대상자는 당해사업장에서 15년이상 근속하고 정년잔여기간이 1년이상



- 10년이내인 자로 하며 인사위원회에서 심사 결정한다.
2. 지급기준은 - 1년이상 5년이하 기본급 50% x 정년잔여월수  
 - 5년초과 10년이하 기본급 50% x  $[60 + (\text{정년잔여월수} - 60) / 2]$ 로 한다.
  3. 2004년도에 명예퇴직 근속년수를 20년으로 적용한다.

### 제 3 절 휴직·복직

제 44 조 **【휴직사유와 기간】** 의료원은 조합원이 **다휴직** 호에 해당될 때 휴직을 신청할 시 이를 인정하고 다만, 신체정신상의 장애로 장기요양이 필요할때는 사측에서 명할 수 있다.

1. 업무상 부상 또는 질병으로 2개월이상의 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. 생후 1년 미만의 영아를 가진 조합원이 영아의 양육을 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라한다)을 신청하는 경우에는 영아가 1세가 되기전까지로 한다.
5. 정당한 사유로 인하여 휴직을 요청할 시 노사협의회에서 결정한다.
6. 업무외 질병에 대해 국공립 병원의 의사 진단서가 있을시 1년내 병가 휴직할수 있다.

**제 45 조 【휴직자 처우】**

1. 휴직 종료후 복직하였을 때 휴직기간은 근속년수에 포함하며, 승진, 승급 및 기타 일체의 사항에 대하여 정상 근로한 경우와 동일하게 취급하고 어떠한 불이익 처우도 하지 않는다.
2. 휴직중 사망자, 퇴직자의 평균임금 계산 기준은 휴직 전 3개월로 한다.
3. 제44조 1호는 보수전액을 지급하며, 기타휴직에 대하여는 의료원과 합의하여 정한 조건으로 임금을 지급한다.
4. 휴직 만료일 이전에 휴직사유가 해소되지 않을 때는 휴직만료일 10일 전까지



휴직기간 연장원을 제출하여야 한다.

#### 제 46 조 【복직】

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

#### 제 47 조 【징계사유】

1. 의료원은 직원 중 다음 각 호에 해당하는 자를 제외하고는 징계할 수 없다.
  - 1) 법령 및 제규정에 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) 정당한 이유없이 7일 이상 무단결근 할 때
  - 6) 조합원 또는 조합에 대하여 부당노동 행위를 자행한 자.
2. 각 호에 대하여 징계사유에 대한 입증 책임은 징계를 요청한 측에 있으며 이를 결하고는 징계할 수 없다.

제 48 조 【징계의 종류】 징계는 경징계(견책)과 중징계(감봉, 정직, 해고)로 구분하되, 그 종류는 다음과 같다.

#### 1. 징계의 형량

- ① 견책 : 서면, 훈계, 경고하고 개정통보 할 것.
  - ② 감봉 : 1개월이상 3개월 이하의 기간으로 하고 통상임금의 1/30의 반액으로 한다.
  - ③ 정직 : 1개월이상 3개월 이하의 기간으로 하고 임금의 2/3를 감한다.
2. 승진, 승급 제한 : 징계를 받은자는 아래와 같이 승급, 승진을 제한한다
- ① 견책 : 6월
  - ② 감봉 : 1년

③ 정직 : 1년 6월

상기 각 호의 기간은 징계일수를 포함시킨다.

제 49 조 **【징계절차】** 의료원이 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음 각 호의 절차를 거쳐야 한다.

1. 조합원을 징계하고자 할 때에는 반드시 인사(징계)위원회를 개최해야 하며, 대상자의 인적사항, 징계사유, 인사(징계)위원회 개최일시 및 장소를 명시하여 인사(징계)위원회 개최 7일전까지 인사(징계)위원 및 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다.
2. 인사(징계)위원회는 징계의결 요구를 받은 때는 접수일로부터 7일이내에 개최해야 하며, 해당조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고 증인을 신청할 때에는 이를 받아들여야 한다. 다만 징계해당자가 인사위원회의 출두요구에 불응하거나 진술서를 제출하지 아니하는 경우는 소명의 포기로 간주하여 진술없이 심의할 수 있다.
3. 징계를 받은 자는 징계결정 통보를 받은날로부터 14일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심청구가 있을 시 원장은 접수일로부터 10일이내에 재심위원회를 구성하여 재심하여야 한다.
4. 위 각 호(1-3)에 해당하는 징계절차에 하자가 있을 시는 동위원회에서 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다.
5. 징계위원회는 참석 징계위원들이 서명, 날인한 회의록을 작성하여 보관한다.

제 50 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 휴직기간 만료 30일이 경과하여도 복직원을 제출하지 않았을 때
3. 교통사고 유발, 노조활동, 의료원 업무 추진과정에서 불가피한 사고로 인하여 금고이상의 형을 받은 자중 그 집행이 유예된 자에 한해서는 인사위원회에서 퇴직여부를 결정하고 이때는 노조 대표 2인이 참여한다.  
다만, 반사회적, 반도덕적 범죄의 경우는 이를 적용하지 않는다.



4. 부정한 방법으로 임용된 경우.
5. 근무수행능력이 현저하게 부족하거나 근무성적이 특히 불량한 경우.

제 51 조 【해고의 제한】 의료원은 조합원이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 해고할 수 없다.

1. 업무상, 업무외 부상 또는 질병으로 요양중인 기간과 완치 후 30일간
2. 산전산후 유급휴가 중이거나 그후 30일간

제 52 조 【부당징계와 해고】 징계에 의한 해고등 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 무효처분한다.
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 하며, 1호, 2호의 사항은 15 일 이내에 즉시 시행해야 한다.

## 제 5 장 고용보장

제 53 조 【고용안정위원회】 노사협의회로 대체한다.

제 54 조 【적정인력 확보와 정원유지】

1. 의료원은 근로기준법 및 의료법에 근거한 법정인력을 확보 유지하도록 노력한다.
2. 의료원은 경영합리화, 작업방식 변화등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니되며, 노사협의회에서 논의한다.
3. 조합은 노동강도 강화, 작업방식 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있으며, 이 경우 노사협의회회의 의결로 결정한다.
4. 자연 감소등의 이유로 인원에 결원이 생겼을 때 의료원은 조속히 부족한원을 충



원하도록 노력해야 한다.

제 55 조 **【파견노동자 도입시 노조와의 사전협의】** 병원은 노사협의 없이 정규직의 업무를 파견노동자로 대체할 수 없다.

제 56 조 **【임시직과 시간제 고용】**

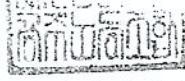
1. 의료원은 정규직의 업무를 임시직 또는 시간제 노동자로 대체해서는 아니되며, 임시직 또는 시간제 노동자를 불가피하게 채용하고자 할 때는 조합과 사전에 협의 하여야 한다.
2. 의료원은 단체협약, 취업규칙상의 모든 규정을 계약직 노동자에게 적용한다. (단 정년은 제외)

제 57 조 **【경영상 이유에 의한 해고】**

1. 의료원은 급박한 경영상의 사유로 직원을 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 조합과 합의하여야 한다. 이때 의료원은 해고사유, 해고회피 또는 해고자를 최소화하기 위한 조치, 해고대상 선정기준 방법, 해고대상자수와 예정일 보상금 등 관련된 모든 정보를 조합에 제공하여야 한다.
2. 1항에서 "급박한 경영상의 사유"란 의료원 의 도산 등 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 경영상의 필요가 급박한 경우"를 말한다.
3. 경영상의 사유로 해고를 하기에 앞서 의료원은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 교육훈련 및 재훈련을 통한 다른 부서로의 전환배치, 연장노동시간 제한과 정상노동시간단축, 일시휴직 및 희망퇴직 활용 등 해고를 회피하거나 최소화하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다.
4. 경영상의 사유로 인한 해고를 하고자 할 때 의료원은 노동자의 연령, 근속년수, 부양가족수 등을 종합적으로 고려하여 조합과 합의 하에 합리적인 해고대상 선정 기준을 정해야 한다. 합리적인 선정기준을 정하지 않았거나 사전에 정한 선정 기준에 따라 대상자를 공정하게 선별하지 않은 해고 는 무효이다.
5. 경영상의 사유로 인한 해고가 불가피할 경우 의료원은 30일전에 그 해고를 예고 해야 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 58 조 【신기술 도입】** 새로운 기술 또는 기계설비를 도입하거나 작업방식을 바꾸려 할 때 의료원은 사전에 조합에 통보하여야 하고 신기술 도입의 타당성과 고용조건, 노동조건, 노동강도 등에 미치는 영향과 관련된 모든 정보를 조합에 제공한 뒤 조합과의 협의 아래 이를 시행한다.

### **제 59 조 【직무관련 교육시 노조참여】**

1. 의료원은 조합원의 연간기본교육에 대하여 노조와 협의하여 실시 한다.
  - 의료원은 직원의 새로운 기술 또는 기계설비도입, 배치전환 등으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 필요한 교육을 실시해야 한다.
  - 이상의 교육훈련에 소요된 시간은 근무한 것으로 간주하며, 교육훈련에 소요된 비용일체는 병원이 부담한다.
2. 의료원은 직무와 관련된 보수교육에 참여하는 조합원에 대해 교육에 소요된 시간을 근무한 것으로 간주하고, 필요한 경비를 지급한다.



## **제 6 장 임 금**

### **제 60 조 【임금의 정의와 구성】**

1. 임금이란 노동력의 대가로서 근로자에게 지급되는 일체의 금액을 말하며 그 구성은 다음과 같다.
  - 1) 기본급
  - 2) 제수당
  - 3) 상여금
  - 4) 기타 임시로 지급되는 금품
2. 평균임금이란 통상임금에 상여금, 초과근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당, 일·숙직수당, 연월차수당등을 합친 일체의 금액을 말한다.
3. 통상임금은 기본급과 제수당으로 하며, 통상임금 산정시 월 소정 근로시간은 184 시간으로 한다. 통상임금 범위는 기본급, 직급보조비, 위험수당, 의료 업무수당, 장기근속수당, 기술수당, 전산수당, 출납수당 간호조무사수당 (의료업무보



조수당) 으로 한다.

제 61 조 【수당】 의료원은 직원들에게 다음과 같은 수당을 지급한다.

- |             |            |                        |            |
|-------------|------------|------------------------|------------|
| 1. 직급보조수당   | 2. 장기근속수당  | 3. 의료업무수당              | 4. 기술수당    |
| 5. 위험수당     | 6. 출납수당    | 7. 가족수당                | 8. 상여수당    |
| 9. 특별상여수당   | 10. 전산수당   | 11. 당,숙직수당             | 12. 호도휴가비  |
| 13. 별정수당    | 14. 년월차수당  | 15. 자녀학비수당             | 16. 야간근무수당 |
| 17. 시간외근무수당 | 18. 휴일근무수당 | 19. 간호조무사수당 (의료업무보조수당) |            |

제 62 조 【상여금】

1. 의료원은 연간 기본급의 400%를 상여금으로 지급하되, 매 3개월마다 100%씩 급료지급일에 지급한다.
2. 상여금 지급일 이전에 입사, 복직, 휴직, 퇴직하는 자의 상여금은 의료원 보수 규정 25조에 준한다.

제 63 조 【당직수당】 의료원은 당직자 및 기능자에게 다음 각호에 해당하는 수당을 지급한다.

1. 일·숙직 근무한 경우에는 20,000원을 지급한다.
2. 토요일 오후부터 숙직 근무자는 30,000원을 지급한다.
3. 당직근무자는 진료 및 고유업무에 지장이 없는 범위내에서 탄력적으로 익일 휴무한다.

제 64 조 【임금지하의 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 이유로 노사합의하에 예외로 한다.

제 65 조 【임금체계의 개편 등】 의료원의 임금체계 또는 직제를 개편하려 할 때에는 사전에 조함과 합의한 뒤 실시하여야 한다.

제 66 조 【임금인상】 의료원은 임금인상 기준은 매년 1월 1일부로 정하되 임금인상 폭, 지급시기, 적용시점은 단체교섭으로 결정한다.



제 67 조 **【임금지급일】** 의료원은 매월 20일에 임금을 통화로 본인에게 전액 지급한다. 단, 지급일이 휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

제 68 조 **【임금의 임의공제 금지】** 의료원은 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다.

1. 근로소득세, 주민세
2. 의료보험료, 국민연금, 고용보험
3. 조합비, 조합 결의에 의한 부과금
4. 노동조합 규약상의 의결기구에서 결의한 사항
5. 기타 노사합의로 공제기로 결정한 사항
6. 급여압류등 법으로 지시된 사항

제 69 조 **【비상시 임금지불】** 의료원은 다음 각 호에 해당하는 직원이 기왕의 노동력 제공에 대한 대가를 청구할 때 임금지급일 이전이라도 이를 지급할 수 있다.

1. 배우자 또는 본인의 출산
2. 직계가족 (본인포함)의 질병, 재해, 사망
3. 본인 또는 자녀의 결혼
4. 자녀의 입학
5. 본인의 휴직, 퇴직, 해고
6. 천재지변 기타 돌발적인 사고로 객관적인 타당성을 노사 쌍방이 인정할 때

#### 제 69조는 삭제로 노사합의

제 70 조 **【휴업지불】** 의료원은 다음의 사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70%를 지급한다.

1. 정전, 단수로 인한 휴업기간.
2. 기계나 건물의 보수 및 점검으로 휴업하는 기간
3. 기타 의료원의 귀책사유로 휴업하는 기간

#### 제 70조는 삭제로 노사합의

제 71 조 **【퇴직금】** 퇴직금에 관한 산정, 지급은 다음 각 호와 같이 한다.

1. 1년이상 근속한 조합원이 퇴직할 시 의료원은 근속년수 1년에 다음의 누진율을

가산한 평균임금( 최근 3개월보수를 평균한 평균 금액 다만 , 퇴직전 최근 3개월 간의 보수평균액이 평균보수월액에 미달할 ~~때는~~ 평균보수월액 ) 으로 퇴직금을 각목에 의거하여 지급한다.

- 1) 5년미만 근속자 : 평균보수월액 × 근속년수
- 2) 5년이상 근속자 : 평균보수월액 × 근속년수 × [150+(근속년수-5)] /100
- 3) 원장 및 직원 공통적용하며 98년까지 현행지급률 적용하고 99년부터 개선된 지급률을 적용한다.
- 4) 퇴직금 차액 정산은 구조조정 합의에 의한다.

제 72 조 【퇴직금 중간청산제】 의료원은 노조의 합의 없이 퇴직금 중간 청산제를 도입하지 않는다.

제 73 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 질병으로 퇴직한자 : 퇴직급여금의 3할 이내가산
2. 순직한자 : 퇴직급여금의 5할 이내가산

## 제 7 장 노동시간, 휴일휴가

### 제 1 절 노동시간

제 74 조 【노동시간】

1. 노동시간은 1일 8시간, 토요일 4시간, 1주 44시간을 기준 노동시간으로 한다. 다만 계절의 변화에 따라 조정이 필요한 경우에는 근로기준법이 정하는 범위내에서 노사합의로 이를 조정할 수 있다.
2. 노동시간이라 함은 실제 작업시간, 조회시간, 청소시간, 교육시간 등 의료원의 통제하에 있는 시간과 의료원이 주관하는 각종 행사시간을 말한다.

## 제 75 조 【휴게시간】

1. 1일의 8시간 근로에 대한 휴게시간은 점심시간 60분으로 한다.
2. 휴게시간은 일제히 그리고 자유로이 사용할 수 있도록 보장한다.

## 제 76 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
- 토요일 종업시간 : 12시 30분

단, 동절기(11월 1일부터 2월말까지)의 경우 근무시간을 09시 00분 ~ 17시 00까지로 한다.( 토요일 종업시간은 13시로 한다)

- 2) 3교대 근무자의 근무시간은 다음과 같으며 44시간을 초과하는 근로에 대해서는 그에 상응하는 유급대체 휴일을 준다. 또한 근무가 바뀔시 8시간 이상의 시차를 둘 수 있도록 노력한다.

- 아침번 : 08시 00분 - 15시 00분
- 저녁번 : 15시 00분 - 22시 00분
- 밤 번 : 22시 00분 - 08시 00분

2. 의료원이 시업시간이나 종업시간 등 근무시간을 변경하고자 할 때는 최소한 10일 전에 조합에 통보해야 하며, 조합과의 합의 하여 변경할 수 있다.

## 제 77 조 【3교대근무자의 근무】

1. 교대근무자의 근무는 연속해서 5일을 초과할 수 없다.
2. 야간근무는 특별한 경우를 제외하고 4일이상 연속해서 근무를 시킬 수 없으며 월 10일을 초과할 수 없다.

## 제 78 조 【초과근로, 야간근로, 휴일근로】

1. 초과근로, 야간근로, 휴일근로를 전체 근로자에게 시키고자 할 때 의료원은 시행 전에 조합에 통보해야하며, 당해 조합원 및 조합의 사전동의를 얻어야 하고 강제 근로를 시킬수 없다. 단, 부서별 필요시에는 부서의 계획에 의한다.



2. 초과근로,야간근로,휴일근로에 대해서는 통상임금의 150%를 지급한다.

## 제2 절 유급휴일 유급휴가

제 79 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(식목일, 어린이날, 현충일, 석가탄신일, 성탄절)
5. 노동절(5월 1일)
6. 의료원창립일,
7. 임시 국공휴일, 공민권에 의한 각종 선거일
8. 기타 노사협의로 결정한날

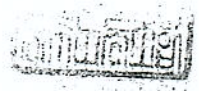
제 80 조 【연월차휴가】

1. 의료원은 월간 소정의 근로일수를 개근한 직원에게 월 1일의 유급휴가를 부여한다.
2. 의료원은 연간 소정의 근로일수를 개근한 직원에게 10일, 9할이상을 근무한 직원에게 8일의 연차휴가를 준다.
3. 의료원은 2년이상 근속한 자에 대하여 1년을 초과하는 매 년마다 1일을 가산한 연차유급휴가를 주어야한다. 다만, 그 휴가 총일수가 20일을 초과하는 경우에는 그 휴가일수에 대해서 통상임금의 100%를 지급하고 휴가를 주지 아니할 수 있다.
4. 연월차휴가는 1년에 한하며 자유로이 적치 분할하여 사용할 수 있고, 결산시는 연월차휴가로 자동대체한다.
5. 의료원은 특별한 사정이 없는 한 조합원이 청구한 날짜에 연월차휴가를 부여하여야 하며 의료원 형편에 맞추어 특정한 날짜에 연월차휴가 사용을 강요할 수 없다.
6. 휴일, 휴가, 휴업은 연월차휴가 계산에 있어 각각 근무한 것으로 간주다.
7. 미사용 연차휴가는 다음해 첫달 급료지급일에 지급일 당시 통상임금의 100%를 지급함으로써 보상한다. 단 지급시기는 병원 경영악화시 노사가 합의하여 정한다.

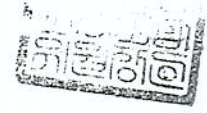
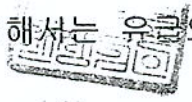
제 81 조 【특별휴가】

1. 의료원은 직원이 다음 각 호의 경조사 등에 해당할 시 소정의 특별휴가를 유급으로 부여하고 동 휴가기간 중 유급휴일이 끼어 있을 때는 해당일을 추가로 부여하지 않는다

- |                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 1) 본인결혼 -----                    | 7일 |
| 2) 자녀결혼 -----                    | 1일 |
| 3) 본인과 배우자의 형제자매 결혼 -----        | 1일 |
| 4) 본인과 배우자의 부모 회갑 -----          | 1일 |
| 5) 자녀출산(남자) -----                | 1일 |
| 6) 본인과 배우자의 회갑 -----             | 5일 |
| 7) 배우자 사망 -----                  | 6일 |
| 8) 본인과 배우자의 부모사망 -----           | 6일 |
| 9) 본인과 배우자의 형제, 자매, 조부모 사망 ----- | 3일 |
| 10) 자녀사망 -----                   | 3일 |
| 11) 부모의 형제 자매 사망 -----           | 1일 |
| 12) 형제자매의 배우자 사망 -----           | 1일 |
| 13) 본인 또는 배우자의 부모 탈상 -----       | 2일 |
| 14) 본인 또는 배우자의 조부모 탈상 -----      | 1일 |
| 15) 배우자 탈상 -----                 | 2일 |
| 16) 기타 노사협의로 결정한 사항              |    |



제 82 조 【병가】 조합원이 질병, 부상으로 요양을 받고자 할 때에는 60일까지 병가를 주어야 하며 동 기간에 대해서는 유급으로 처리한다. 단 병원이 지정하는 의사의 진단서 제출하여야 한다.



제 83 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 훈련시 오전 또는 오후를 택하여 휴식한다.

## 제 8 장 남녀평등과 모성보호

### 제 84 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 여성인것을 이유로 남성과 차별대우를 해서는 아니된다.
3. 남녀평등과 관련된 사항의 추진 및 고충해결은 노사협의회에서 협의, 결정한다.

**제 85 조 【직장내 성희롱과 폭행금지】** 의료원은 직장내에서 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적등 각종 형태의 성희롱을 금지하고, 성희롱 또는 동료간 폭력을 행사한 자는 직위, 직급을 막론하고 징계위원회에 회부하여야 한다.

### 제 86 조 【생리휴가】

1. 의료원은 여성조합원에게 본인으로부터 청구가 있는 날 월 1일의 유급생리휴가를 주어야 한다.
2. 임신중인 여성조합원은 정기검진을 위해 본인이요구할시 검진을 위한 시간을 근무중에 유급으로 할애한다

### 제 87 조 【산전산후휴가】

1. 의료원은 임신중인 여성직원에게 90일의 보호 휴가를 주어야한다.이 경우 휴가기

간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다.(단,휴가중 최초 60일은 유급으로 한다.)

2. 의료원은 임신중의 여성근로자에 대하여 시간외 근로를 시키지 못하며,당해 근로자의 요구가 있는 경우에는 경미한 종류의 근로로 전환시켜야 한다.
3. 산전산후 휴가의 적용은 임신 4개월 이상의 분만을 말하며, 유산, 사산의 경우도 포함한다.
4. 난산, 유산, 사산 등에 따른 후유증으로 추가 요양기간이 필요하다는 의사의 진단서가 제출되면 의료원은 그 기간만큼 유급휴가를 연장하여야 한다.

제 88 조 【직장탁아소】 의료원은 향후 모성 근로자를 위하여 직장탁아소 설치를 위해 노력하며 이에 관한 추진 사항은 노사협의회에서 협의한다.

제 89 조 【수유시간】 의료원은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 조합원의 청구가 있을 때에는 1일 2회, 각30분씩 유급 수유시간을 주어야 한다.

## 제 9 장 안전 및 보건

제 90 조 【안전보건위원회】 의료원내 안전과 보건에 관한 사항을 심의, 수행하기 위하여 다음과 각 호와 같이 안전보건위원회를 설치 운영한다.

1. 안전보건위원회는 5명의 노사동수로 구성한다.(노사협의회 위원이 겸임한다.)
2. 위원회는 분기별로 정기회의를 개최하며, 양측 간사 중 어느 일방의 요청이 있을 때 임시회의를 7일 이내에 개최한다.
3. 위원회는 다음의 사항을 심의, 의결하고 의결된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 지닌다.
  - 병원내 업무상 질병 및 재해의 인정
  - 감염대책에 관한 사항
  - 각 부서에서 안전보건과 관련하여 요구하는 사항
  - 예방교육 등 안전과 보건에 관한 제반 사항
  - 안전보건관리 규정의 작성 및 변경



4. 안전보건위원회의 운영과 관련된 제반 사항은 별도의 운영규정을 두어 시행한다.

**제 91 조 【노동조합의 안전보건활동 보장】** 의료원은 노동조합의 산업안전보건활동이 조합원의 안전과 건강유지 및 의료원의 발전에 반드시 필요함을 인정하여 다음 각 호의 활동을 보장한다.

1. 의료원내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등 기초조사
2. 의료원내 작업상 안전 및 환경개선을 위한 대외활동
3. 산업안전 표어, 현수막 부착 및 홍보활동
4. 의료원은 노동조합이 1항의 활동에 필요한 경비와 협조를 요청할 시 이에 적극 협조한다.

**제 92 조 【감염관리】**

1. 의료원은 환자, 보호자 그리고 직원들의 병원내 감염을 예방하기 위하여 감염 관리위원회를 둔다.
2. 의료원에는 감염관리위원회를 두어 6개월에 한번씩 정기회의를 개최하고 적극적인 병원감염방지대책활동을 심의 수행하고, 이 결과를 즉시 안전보건위원회에 보고해야 한다.
3. 감염관리위원회는 병원감염에 대한 감시, 예방교육 계획 및 실천, 감염에 대한 역학조사, 연구 등을 실시한다.

**제 93 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 94 조 【건강진단】**

1. 의료원은 안전보건위원회의 심의 의결을 거친 뒤, 건강검진을 실시하여야 한다.
2. 건강진단은 채용시본인부담, 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 95 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 작업중인 노동자가 호소하는 특히 주목되는 질병이 있는 경우
  - 5) 기타 필요하다고 인정되는 경우
2. 임시건강진단의 검사항목은 충분히 갖추어 실시하고, 소요비용은 의료원이 부담한다.

### 제 96 조 【재해질병 발생시의 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 발생하였을시 처리결과를 조합에 통보하여야 하고, 노동부에 재해발생보고서 노동자 대표의 동의를 얻어 보고 한다.

### 제 97 조 【재해자 및 질병자 보호】

1. 의료원은 조합원이 각종 재해를 당했을 시 보상 기준은 산업재해보상보험법 및 관계법령의 규정 중 재해를 당한 조합원에게 유리한 기준을 적용하여 신속히 처리하여야 하며 한다
  - 1) (요양 및 휴업보상)  
의료원은 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 요양중일 때에는 호봉승급, 임금인상, 상여금, 연월차휴가 등 제반사항에 있어서 근무 중일 때와 마찬가지로 적용한다.
  - 2) (장해보상)  
의료원은 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 완치한 후 장애가 있는 경우에는 장애급수에 따라 산업안전보건관계법령에 의거하여 보상한다.
  - 3) (우선채용 및 학자금 지급)



의료원은 조합원이 업무상 사망하였거나 장애가 심하여 퇴직하게 되었을 경우 그 유가족 또는 당사자 요청으로 부양가족 중 1인을 의료원 채용기준에 준 할시 채용한다.

4) (유족보상과 장례비)

의료원이 조합원인 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 사망하였을 경우 유가족에 대해서 산재급여를 받을수 있도록 적극노력한다.

2. 의료원은 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 업무수행이 곤란한 조합원에 대해서는 가능한 타직종으로 전환한다. 단, 임금 및 처우는 정상근로와 동일하게 취급한다.

**제 98 조 【보험가입】** 의료원은 조합원의 재해 및 질병보상을 위하여 산업재해보상 보험 및 관련된 보험에 가입한다.

**제 99조 【물질안전보건자료 비치 및 경고표시 부착】**

1. 의료원은 안전보건위원회의 합의를 통하여 사업장에서 사용하고 있는 모든 화학 물질에 대해 성분명, 유해위험특성, 인체유입경로, 과다폭로시 징후의 인식방법, 안전한 저장 및 취급방법, 과다폭로시 취할 조치, 예방조치, 생산자 및 공급자의 연락처 등의 정보가 한글로 명시된 '물질안전보건자료'를 작성하여 노동자들이 쉽게 볼 수 있도록 작업장에 게시 또는 비치하고, 작업장에 경고표시를 부착한다.
2. 의료원은 작업공정별로 사용중인 물체에 대한 관리요령을 게시하여 작업중인 노동자가 언제든지 자신이 사용하고 있는 물질에 대하여 올바르게 관리할 수 있도록 한다.
3. 의료원은 유해물질을 취급하는 당해 노동자에게 취급물질의 유해성, 관리요령 등을 교육 하여야 한다.
4. 의료원은 노동조합이 자료를 청구할 시 관련 유해화학물질에 관한 자료 일체를 노동조합이 요구하는 방식으로 제공하여야 한다.

## 제 10 장 복지후생

**제 100 조 【복지후생시설】** 의료원은 모든 조합원이 동등하고 손쉽게 이용할 수 있도록

록 식당, 휴게실, 탁아소, 사원주택, 기숙사, 의무실, 목욕탕, 세면장, 탈의실, 이미용실, 도서실, 하계휴양소, 각종운동시설 등을 충분히 마련하도록 노력한다

**제 101 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 102 조 【사내복지기금】** 의료원은 조합원이 후생복리를 위하여 사내복지기금을 출연하도록 노력한다.

**제 103 조 【기숙사】**

1. 의료원은 기숙사에서 생활하는 조합원들의 사생활의 자유를 보장하며 기숙사와 관련된 제규정의 제정과 용도변경은 기숙사를 대표하는 조합원 및 직원과 합의 하여 결정한다.
2. 의료원은 기숙사 생활의 자치에 필요한 임원 선거에 간섭하지 않는다.
3. 기숙사를 운영하는데 들어가는 제반 경비(수도, 전기, 난방비등)는 의료원이 전액 부담한다.

**제 104 조 【교육비 보조】** 의료원은 조합원의 자녀에게 중고등학교 재학중일 경우 등록금 전액을 지급한다.

**제 105 조 【진료비 감면】** 의료원은 임직원 및 가족(배우자, 직계존비속, 배우자의 부모)이 진료시 진료비 본인부담금의 30%를 감면해준다.

**제 106 조 【급식】**

1. 의료원은 다음 각 호의 조합원에게 급식을 무상으로 제공할수 있다.
  - 1) 2시간 이상 연장근로자에게 석식 제공
2. 의료원은 유자격 영양사를 고용하여야 한다.



3. 급식관리위원회에 노조대표가 당연직 위원으로 참석한다.

**제 107 조 【근무복 지급】** 의료원은 조합원의 근무복을 아래와 같이 지급하여 차별하지 아니한다.

1. 간호과 : 1년에 가운 1착,
2. 의료기사 : 1년에 가운 1착
3. 기능직(식당 청소 세탁) : 1년에 가운 1착
4. 약제과 : 1년에 가운 1착
5. 사무직 : (1년에 가운1착)

**제 108 조 【문화체육활동보장】**

1. 의료원은 조합원의 자유로운 씨클활동을 보장하며, 어떠한 이유로도 그 운영에 개입해서는 아니되며, 씨클활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 할 수 없다.
2. 조합원이 취미활동을 위해 씨클을 조직하여 조합에 등록할 경우 의료원은 등록과 동시에 활동보조금을 지급하도록 노력한다.
3. 씨클활동의 활성화를 위하여 의료원은 필요한 시설과 장소를 제공하며, 씨클의 구성원이 대외 행사에 의료원 대표로 참가하는 경우 이에 적극 협조한다.

**제 109 조 【문화체육행사】**

1. 의료원이 기업문화활동을 실시할 때에는 사전에 조합과 협의하여야 한다.
2. 의료원은 조합원의 체력향상과 사기진작을 위해 체육대회나 야유회를 유급으로 가지며 경비는 의료원이 부담한다.

**제 110 조 【행사시 사전협의】** 의료원은 의료원의 주요행사 계획 및 행사시 조합과 사전에 협의하여 결정 한다.

## 제 11 장 단체교섭

**제 111 조 【교섭대상】** 단체교섭의 교섭대상은 아래와 같다.

1. 조합활동에 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. 경영성과의 공정분배에 관한 사항
9. 기타 단체교섭에 해당되는 일체의 사항

**제 112 조 【교섭요구】** 어느 일방이 단체협상을 요구할 때에는 단체교섭 7일전에는 구체적으로 교섭일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시하여 상대방에게 문서로써 요청하여야 한다. 다만 동일안건에 대한 단체교섭의 경우에는 그러하지 아니한다.

**제 113 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 114 조 【교섭위원 구성】**

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

**제 115 조 【대표위원의 참석의무】** 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석하여야 하고 부득이한 사정으로 불참할 경우에는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며, 위임장을 제시하여야 한다.

**제 116 조 【간사선임】** 노사 쌍방은 각 1인의 간사를 선임하여 교섭에 필요한 사전 준비, 교섭진행사항 기록, 교섭 후 사후조치 등을 취해야 한다.

**제 117 조 【자료제출】** 어느 일방이 근거자료의 제출을 요구할 시 상대방은 이를 제시



하여야 하며, 기밀에 속하는 사항은 누설하지 않는다.

제 118 조 【합의서 작성】 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방 교섭위원 전원이 서명날인하여야 한다.

## 제 12 장 노사협의회

### 제 119 조 【노사협의회 구성】

1. 의료원과 조합은 각 5명의 위원으로 노사협의회를 구성하고 매 3개월마다 정기적으로 회의를 소집하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 임시회의를 소집한다.
2. 노사협의회 의장은 매회마다 의료원과 조합의 대표자가 교대로 한다.

제 120 조 【노사협의회 안건】 노사협의회는 다음의 안건의 심의 의결하며 의결된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 지닌다.

#### 1. 협의사항

- 생산성 향상과 성과배분
- 근로자의 채용, 배치 및 교육훈련
- 노동쟁의의 예방
- 노동자의 고충처리
- 안전, 보건, 작업환경의 개선과 노동자의 건강증진
- 인사, 노무관리의 제도개선
- 경영상, 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환, 재훈련, 해고 등의 고용조정 원칙
- 작업 및 휴게시간의 운용
- 임금의 지불방법, 체계, 구조의 개선
- 신기계, 기술의 도입 또는 근무과정의 개선
- 작업수칙의 제정 및 개정
- 종업원지주제 기타 노동자의 재산형성에 관한 사항
- 노동자의 복지증진
- 기타 노사협조에 관한 사항

## 2. 의결사항

- 노동자의 교육, 훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
- 복지시설의 설치와 관리
- 사내복지기금의 설치
- 고충처리의원회에서 의결되지 아니한 사항
- 각종 노사 공동위원회 설치

제 121 조 **【노사협의회 보고사항】** 의료원은 아래 사항에 대하여 노사협의회 시 노조에 성실히 구두 및 서면통보 하여야 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 13 장 부 칙

제 122 조 **【협약갱신】** 노사중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 30일전에 요구안을 제출하여야 한다. 요구가 없을 시 본 협약은 자동 갱신된 것으로 간주한다.

### 제 123 조 **【보충협약 및 재교섭】**

1. 사회적, 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 법률의 개정등으로 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 교섭요청시 상대방은 이에 응하여야 한다.





3. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때 본 협약의 일부를 재교섭할 수 있다.

제 124 조 【준용】 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 본원 제규정 및 통상 관례에 따른다.

제 125 조 【협약의 보관】 본 협약은 4부를 작성하여 노사 각 1부, 해당관청에 1부, 상급단체에 1부를 보관 한다.

제 126 조 【시행일】 본 협약은 2002년 6월 1일부터 시행한다.

2002년 5월 10일

지방공사충청남도공주의료원장 정 학 재



보건의료노조공주의료원지부장 정 정 상



전국보건의료산업노동조합위원장 차 수

