

2011. 12. 23

단 체 협 약 서

전 라 북 도 남 원 의 료 원

전국보건의료산업노동조합

전라북도 남원의료원지부

목 차

1. 제 1장 총 칙	1
2. 제 2장 조합 활동	2
3. 제 3장 인사 및 경영	4
4. 제 4장 근로시간 및 휴일, 휴가	13
5. 제 5장 임금 및 퇴직금	20
6. 제 6장 복리후생	24
7. 제 7장 노동환경 개선	25
8. 제 8장 안전보건 및 재해보상	26
9. 제 9장 단체교섭	27
10. 제 10장 노동쟁의	28
11. 제 11장 노사협의회	29
12. 제 12장 고충처리 위원회	33
13. 제 13장 부 칙	34
14. 중앙노사협의회 운영규정	35
15. 별 첨	37

전 문

전국보건의료산업노동조합(이하 '조합'이라 한다)과 전라북도 남원의료원(이하 '의료원'이라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지, 개선함으로써, 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위를 향상하고 나아가 국민건강 향상을 위한 의료원의 민주적, 자율적 발전을 기하고자 이 협약을 체결하며 상호 성실히 준수, 이행할 것을 약속한다.

제1장 총 칙

제1조(목적) 본 협약은 전문의 기본적인 인간의 존엄성을 존중하고 생명을 진료하는 의료기관으로써 공익성 및 자주성과 그 지위향상을 도모하며 상호 민주적 노사관계를 확립함을 목적으로 한다.

제2조(유일 단체교섭) 의료원은 조합이 조합원의 권익을 대표하여 단체협약에 해당하는 일체의 행위를 행사하는 유일한 교섭단체임을 인정하고 모든 단체교섭은 조합을 통해서만 한다.

제3조(협약의 우선효력) 본 협약이 정한 기준은 의료원 제 규정 또는 직원과 맺은 개별 근로계약 보다 우선한다.

제4조(조합원의 자격과 가입)

1. 조합 가입대상 모든 직원(신규채용 직원 및 기존직원을 모두 포함한다)은 입사와 동시에 본 노동조합의 조합원이 되며, 의료원은 조합원의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 보장하고 그에 따른 정당한 행사를 인정한다.
2. 다음의 각호의 1에 해당하는 직원은 조합원에서 제외된다.
 - ① 의사 및 3급 이상 보직자, 팀장 (개정 2008년)
 - ② 인사 및 기획담당자, 경리 및 회계담당자, 급여담당자, 부속실 근무자

제5조(기존의 노동조건과 조합 활동권리 저하 금지) 의료원은 본 협약의 체결, 갱신, 또는 누락됨을 이유로, 또는 제 규정보다 상회함을 이유로, 노동관계법보다 상회함을 이유로, 어떠한 명목으로도 조합이 이미 확보하였거나 관행으로 실시해온 조합 활동 권리와 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.

제6조(협약기준) 본 협약서에 누락된 근로조건이나, 협약서 중 근로기준법에 미달하는 조항은 법정기준에 따른다.

제7조(신의 성실의무) 의료원과 조합은 본 협약에 의하여 발생하는 상호간의 권리행사와 의무 이행을 신의에 따라 성실하게 이행하여야 한다.

제8조(자료열람 및 협조) 의료원은 조합원 급여명세서 및 조합업무와 관련된 자료를 조합의 요청이 있을 시에 는 열람 및 제공에 협조하여야 한다.

제9조(상호 자료협조 및 통지의 의무)

1. 의료원은 경영의 공개를 원칙으로 하며, 다음 각호의 관련 자료를 노조에 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

2. 조합은 다음 각 호의 경우 의료원에 통지한다.

- ① 명칭이 변경되었을 시
- ② 규약을 변경하였을 시
- ③ 조합 임원선출 및 조합원의 가입, 탈퇴, 제명 등 변동사항이 있을 시
- ④ 노동조합 상급단체 및 조합과 관련된 단체에 가입 또는 탈퇴하였을 시

제2장 조합 활동

제10조(조합 활동의 보장) 의료원은 노동조합의 자유를 보장하여 합법적인 조합 활동을 이유로 조합원에게 불이익한 처우를 할 수 없으며, 여하한 이유로도 조합운영에 개입하여서는 안된다.

제11조(근무시간외 조합 활동)

1. 조합 활동은 조합임원, 간부 및 조합전임자를 제외하고는 근무시간외에 행함을 원칙으로 하되 대의원은

필요에 따라 협의하여 결정하며, 다음 각 호에 해당하는 경우에는 사전에 의료원과 합의하여 근무시간 중이라도 조합 활동을 할 수 있다.(개정2007년)

- ① 단체교섭 및 노사협의 참석 시
- ② 조합규약에 의한 정기 또는 임시총회 및 대의원대회 참석 시
- ③ 상급단체 또는 우후 단체의 회합 및 행사에 참석 시
- ④ 조합의 각종회의 참석 시
- ⑤ 조합의 회계감사 시
- ⑥ 기타 의료원과 조합이 협의하여 결정한 행사 참석 시

2. 전기 각호에 해당하는 근무시간 중의 조합 활동에는 근무한 것으로 간주한다.

제12조(조합전임자) ① 의료원은 현 조합원 중에서 2명의 노동조합 전임자를 인정하며, 조합은 노동조합 업무에 전임할 자를 지명하여 의료원에 통보한다.

② 의료원은 위 1항에 규정된 전임자 유고시 조합이 지명하는 직무대행에 대해 직무대행 기간 중 전임함을 인정한다. (개정2010년)

유급근로시간 면제

① 의료원은 연간 4,000시간을 유급근로면제시간으로 보장한다.

② 위 ①항의 유급근로면제시간은 제12조에 의한 조합전임자 또는 조합에서 지명하는 자가 사용한다.

③ 위 ②항의 유급근로시간면제 사용자의 임금에 관한 대우는 다음과 같다.

가. 임금은 평균임금으로 지급한다.

나. 근무하던 부서 직원들의 평균 시간외근무시간과 야간근무일수 또는 당직일수, 대기 근무일수, 호출 근무일수 만큼 매월 근무한 것으로 간주하고 이를 수당으로 산출하여 평균임금에 합산한다.

다. 년차 휴가의 적용에 있어 만근한 것으로 본다.

④ 의료원은 유급근로면제시간에 대해 노동조합의 자유로운 사용을 보장하고 부당한 개입과 간섭을 하지 않는다.

⑤ 의료원은 유급근로면제시간 사용자에게 복리후생, 임금, 근로조건, 인사, 승급 승진 등 각종 처우에 있어 다른 직원과 동일하게 보장하며, 어떠한 불이익 처우도 하지 않는다.

⑥ 의료원은 유급근로시간면제제도 실시를 이유로 전임자가 아닌 자와 유급근로면제시간 사용자가 아닌 자의 노조활동을 기존의 관행 및 단체협약에서 정한 기준 이하로 저하 시킬 수 없다. (2010년 신설)

제13조(조합전임자의 대우) 조합전임자의 대우는 다음과 같은 기준에 따른다.

① 의료원은 조합전임자의 전임기간을 근무한 것으로 인정하여 근속년수에 포함한다.

- ② 의료원은 조합전임자의 조합 활동에 대하여 어떠한 이유로도 간섭할 수 없으며, 조합전임자의 근태 관리 는 조합에서 한다.
- ③ 의료원은 조합전임자의 전임해제와 동시에 즉시 원직에 복귀시켜야 하며, 원직이 소멸되었을 경우 본인의 의사를 존중하여 동등한 직 또는 그 이상의 직에 복귀시킨다. 단, 복직 부서가 결정되지 아니하였을 경우 복직 부서가 결정될 때까지 위 제 12조에서 규정한 조합전임자 외 추가로 조합에 전임함을 인정한다. (개정2010년)
- ④ 의료원은 조합전임자 취임으로 인한 해당 부서의 결원을 즉시 보충한다.
- ⑤ 기타 전임자 처우와 관련하여 단체협약으로 정하지 않은 사항은 노사합의로 마련한다.(개정2010년)

제14조(공직 취임 인정) 상급조직·상급단체 및 공직 취임 인정

- ① 의료원은 조합의 임원, 간부 또는 조합원이 조합이 소속된 상급조직 또는 조합과 관련된 단체에 취임할 경우 이를 인정한다. (개정2010년)
- ② 의료원은 조합의 임원, 간부 또는 조합원이 공직(공직선거법에 의한 선출직을 말한다. 이하 같다.)에 당선되어 취임할 경우 이를 인정한다. (개정2010년)
- ③ 전임으로 취임되어 파견되는 자는 제 12조에 의한 전임자로 보며, 비전임으로 취임되는 자의 경우는 조합이 요청하는 만큼 활동시간을 부여하며 이 활동으로 근무하지 못한 시간은 근무한 것으로 인정하여 어떠한 불이익 처우도 받지 않는다.
- ④ 위 ①항, ②항에 의한 취임은 제 12조 전임자 규정 또는 유급근로시간면제 규정과 별개로 보장한다.
- ⑤ 공직선거 당선자에 대한 처우 - 의료원은 직원이 공직선거에 당선되었을 경우 공직활동 기간을 무급 휴직처리하며 복직시 근속년수 호봉산정등에 있어 공직활동을 이유로 일체의 불이익을 주지 않는다.

제15조(시설편의 이용) 의료원은 조합이 필요로 하는 건물에 조합사무실을 제공하고 기타 조합 활동에 필요한 전화, 집기, 비품, 조합의 각종 회의 및 교육행사에 필요한 장소와 통신, 방송시설 등을 제공 하고, 통신비(1인)를 지원한다. (개정 2007년)

제16조(조합원교육)

- ① 의료원은 조합원에 대하여 매년 3일간의 교육시간을 조합이 신청하는 날에 유급으로 부여한다.
- ② 의료원은 신규 직원에 대한 오리엔테이션 기간을 1주일 주어 업무숙득 기간을 부여한다.

제17조(조합비 공제인도) 의료원은 급료지급 시 조합비 및 조합이 필요하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 공제 명세서와 함께 조합 측에 인도한다.

제18조(조합소개) 의료원은 신임직원의 입사교육 시 조합임원이 조합을 소개할 수 있도록 시간을 할애한다.

제19조(홍보활동의 보장) 조합은 게시물을 부착하고 유인물을 배포할 수 있으며 현수막을 부착할 수 있다.

제3장 인사 및 경영

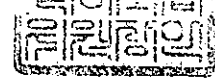
제20조(정치활동보장)

1. 의료원은 제반 법규에 저촉되지 않는 범위 내에서 직원의 정치활동 및 정당가입의 자유를 보장한다.
2. 법률의 규정에 의해 국가 공휴일로 지정되지 않은 재·보궐선거의 경우도 해당선거구에 거주하는 투표권이 있는 조합원에게 선거당일 필요한 투표시간을 보장한다.(개정 2007년)
3. 의료원은 공직선거에 출마한 조합원의 근무시간 조정, 휴가 등에 적극 협조하여야 한다.

제21조(이사회 노조대표 참석)

1. 의료원은 이사회 개최 시 사전에 노조에 안전 등을 통지하며, 노조대표가 참석하여 발언할 수 있도록 한다.
2. 이사 1인에 대하여는 노조의 추천을 받아 선임토록 노력 한다.

제22조(원장추천위원회) 의료원은 원장추천위원회에 노조 측 위원 1인이 선임되도록 노력한다.



제23조(임금체계 및 직제개편)

1. 의료원은 기관·개인성과급제 등 더 이상의 일방적인 구조조정을 시행하지 않으며, 임금체계 및 직제개편 시 또는 부서통폐합(병동포함) 시 사전에 노조와 합의하여 시행한다.
2. 의료원은 제 규정 제·개정 시 사전에 노조와 합의하여 시행한다.
3. 27개 지방의료원 노사는 산별교섭 및 중앙교섭 종료 후 1개월 내에 중앙노사협의회를 개최하여 34개 의료원 직원 및 공무원 임금에 관한 분석을 진행한다. 이를 위하여 필요할 경우 노사가 분석기관 선정 등을 합의하여 전문 분석기관에 의뢰할 수 있다.(2005년 신설)
4. 지방의료원 사용자는 매년 정부 예산지침 중 임금인상 부분을 준수하기로 하며, 위3항의 분석결과 지방의료원 직원들의 임금총액 수준이 공무원 임금총액 수준보다 하회할 경우 지방의료원 노사는 매년 임금협상에서 그 간격을 좁히기 위한 방안을 논의하기로 한다. (2005년 신설)
5. 노사는 간격을 좁히기 위한 논의를 진행할 때 의료원의 경영사정, 조합원의 요구도, 사회적 타당성 등을 감안한다.(2005년 신설)
6. 기준직급, 기준항목 등은 논의하여 정한다.(2005년 신설)
7. 조직내부의 개인별 성과달성을 목표로 하는 직무성과 계약은 인사권 남용 및 노동강도가 강화될 수

가 있고 추후 전 직원에 대하여 정해진 성과를 강요하여 공공병원으로서 존립목적에 위배될수 있으므로 논의하지 않는다.(2008년 신설)

제24조(공정한 인사승진제도 확립)

1. 의료원은 모든 인사를 공정하고 객관적으로 실시한다.
2. 인사고과 결과는 본인의 요구 시 본인에게 공개한다.
3. 승진결정요소의 합리화를 위하여 평정항목 중 경력 50%, 교육 20%, 인사위원회 20%, 인사고과 10%를 반영한다.
4. 의료원은 상향평가제 등 인사 평가 제도를 개선하되 구체적인 시행방법은 의료원 중앙노사협의회에서 논의한다.
5. 다면평가 제도를 도입한다.
6. 전 직원의 채용 및 계약 시 반드시 인사위원회의 심의를 거쳐 채용한다.(단, 의사제외)
7. 의료원은 조합원에 대한 배치전환원칙을 노사합의로 마련한다.
8. 의료원은 과장급 또는 팀장급 이상 간부직을 채용할 필요가 있을 때 채용여부에 대해 사전에 노조와 합의하여야 한다.

제25조(인사원칙) 인사는 본 협약에서 규정하고 있는 한 인사규정이 정하는 바에 의하고 조합전임자, 조합임원, 상집간부 배치전환 시 조합과 사전에 합의한다.

제26조(인사위원회) 의료원은 조합대표 1인 이상을 당연직 인사위원으로 위촉한다.

제27조(징계위원회) 의료원은 직원을 징계할경우 조합과 동수로 징계위원회를 구성하여 운영한다.

1. 징계위원은 노사 각각 5인으로 한다.
2. 징계위원 3분의 2이상의 출석과 출석 징계위원 과 반수 이상의 찬성으로 의결하되 가·부 동수의 경우 위원장이 결정한다. 다만, 해임·파면·면직의 경우 징계위원 3분의 2이상의 출석과 출석 징계위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.
3. 38조 2항에 의하여 심의되는 당연퇴직여부에 있어 당연 퇴직으로 결정하는 경우 징계위원 3분의 2이상의 출석과 출석 징계위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.
4. 3분의 2이상 출석이 안 되어 위원회가 무산될 경우 차기 위원회는 과반수 이상의 참석을 성원으로 한다.
(2007년 신설)
5. 연봉제인 의사는 인사위원회에서 의결하되, 일반직원과 직접적인 관계에 의하여 발생한 징계건은 징계 위원회에서 의결한다.(개정 2008년)

제28조(이의제기) 조합은 의료원이 정당한 사유 없이 조합원에 대하여 부당한 인사처분을 하였을 시 5일 이내로 이의를 제기할 수 있다. 단, 제기된 이의는 노사협의회에서 협의한다.

제29조(신규채용방법) 의료원은 직원 신규채용 시 인사위원회의 심의를 거쳐 결정한다(단, 의사직 제외)
(개정2007년).

제30조(신분보장)

1. 조합원의 이유로, 신앙 성별 출생지 등의 신분상의 이유로, 조합원의 결혼, 출산의 이유로 퇴직강요 등 차별대우를 하지 않는다.
2. 조합원은 형의 선고, 징계처분, 또는 인사규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 대기, 면직, 기타 신분상의 불이익을 받지 않는다.

제31조(희망 인사교류)

1. 직원이 희망하는 경우 지방의료원간에 상호 인사교류를 할 수 있다.
2. 제 1항에 의한 직원 임용의 경우 인사규정에 의한 채용 연령의 적용을 받지 아니하며 종전 의료원의 근속년수 및 직급을 인정한다.
3. 의료원은 1항의 희망인사교류를 제외한 계획된 인사교류를 하지 않는다.

제31 - 1조(근무환경 및 조직문화 개선위원회) 지부노사는 환자에 대한 의료서비스 질을 높이고, 병원 조직문화 개선을 위해 노사동수로 '근무환경 및 조직문화 개선을 위한 노사공동 위원회'를 구성하고 아래와 같이 활동을 전개한다.

- ①이직율 감소, 교대제 개선, 휴일보장, 근무조건 향상등 근무환경 개선방안
- ②각 직종간 업무분장, 직원 간 상호존중하는 직장문화, 부서간 협력 및 리더쉽 향상등 조직문화 개선방안

제32조(정기승급)

1. 의료원은 매년 1월1일과 4월1일 7월1일 10월1일 승급대상자에게 1호봉씩 정기승급을 실시한다.
2. 같은 직종에서 T. O가 없어 승진이 정제되는 5급 이하 조합원에 한해서는 승진 년 수의 2배수가 될 때마다 1호봉을 특별승급 시킨다.
3. 승진제한 직종의 경우도 2항의 기간을 적용하여 승급한다.
4. 승진제한 직종에 묶여 있는 (고용직, 기능직 8급,9급)직종에 대하여 2005년 정기이사회 개최 시 직제규정을 안건으로 상정하여 개정된 후에 직급을 상향조정한다.(2005년 신설)
5. 의료원은 근속승진제를 시행하고, 매년 전체직원수의 2%에 해당하는 수의 직원을 인사위원회의 심의를

거쳐 근속승진을 시킨다.(예시:전체직원 400명 x 2% = 8명) (2007년 신설)

6. 근속승진 대상자는 해당직급 승진소요 년수 3배수 이상 재직하였으나 입사후 승진된적이 없는 7급,8급,9급 직원이다. (2007년 신설)

7. 근속승진은 1회에 한하며, 근속승진으로 인한 TO는 확보한 것으로 본다. (2007년 신설)

제33조(승진 소요 년 수) 직원의 승진에 필요한 소요 년 수는 동일 직종에 임용된 이후로 다음 각호의 기간을 근무하여야 한다.

1. 3급 : 4급 직급경력이 3년 이상
2. 4급 : 5급 직급경력이 3년 이상
3. 5급 : 6급 직급경력이 3년 이상
4. 6급 : 7급 직급경력이 2년 이상
5. 7급 : 8급 직급경력이 1년 6월 이상
6. 8급 : 9급 직급경력이 1년 6월 이상

제34조(정년) 직원의 직급별 정년은 다음 각호와 같다.

1. 의사, 약사, 2급 이하 직원의 정년은 60세로 한다 (정년 연장에 관한 경과조치)

단, 의사의 경우 진료과 공백을 최소화하여 지역주민의 건강증진과 지역의료발전에 이바지하기 위해 정년을 초과하여 임용할수 있다

2011년은 1953년생이, 2013년은 1954년생이 정년에 도달한 것으로 본다. (2009년 개정)

2. 도지사 임명직 : 별도

제35조(휴직) 의료원은 직원이 다음 각1호에 해당할 때 휴직을 명한다.

1. 신체 정신상의 장애로 장기 요양을 요할 때
2. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집된 때
3. 천재지변 또는 전시, 사변 기타 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 된 때
4. 기타 법률의 규정에 의한 업무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때
5. (육아휴직)

① 사용자는 2008. 1. 1 시행일 이후 만6세 이하의 초등학교 취학전 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 육아휴직을 준다. (개정 2011년)

② 육아휴직기간은 1년 이내로 하며 2011년도 만3세 이하, 2012년도 만4세 이하, 2013년도 만5세 이하, 2014년도 만6세 이하가 되는날을 경과할수 없다. 이 경우 휴직기간은 근속기간에 포함한다. (개정 2011년)

③ 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 직원 또는 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 직원은 제외한다.

6. 업무상 외의 질병으로 국·공립병원 의사의 진단서를 첨부하여 1년 이내의 휴직을 원할 때.(이의 경우 의료원은 기본급과 기본급의 3분의 1을 생계비로 지급한다. 다만, 기본급의 3분의 1은 30만원 한도로 한다)

제36조(휴직기간) 휴직기간은 그 사유와 실정에 따라 정하되 제35조 각 호의 사유에 의한 휴직은 다음 기간을 초과할 수 없다.

1. 제1호, 제5호, 제6호 해당자 : 1년 이내
2. 제2호, 제4호 해당자 : 복무기간이 만료될 때까지
3. 제3호 해당자 : 3개월 이내

제37조(휴직의 효력) 휴직중인 직원은 직원으로서 신분은 보유하나, 직무에는 종사하지 못한다.

제38조(당연 퇴직)

1. 직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 당연 퇴직한다.

- ① 금치산자 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.
- ⑨ 노동조합을 탈퇴한 자.

2. 교통사고유발, 노조활동, 의료원업무 추진과정에서 불가피하게 1항 3호, 4호, 5호, 6호에 해당되는 직원은 징계위원회에서 당연 퇴직 여부를 의결한다.

3. 2항의 적용에 있어서는 뺑소니, 무면허운전, 음주운전, 공금횡령 등 반 사회적, 반인륜적 범죄의 경우에는 제외한다.

제39조(표창) 의료원은 조합원이 다음 각호 1항에 해당될 때는 표창하며, 조합 활동을 이유로 표창을 차별하지 않는다.

1. 기술상 업무상 유익한 발명 또는 연구고안을 할 때 그 결과 임상적 가치가 있을 때.
2. 품행이 단정하고 업무성적이 타의 모범이 되는 자.
3. 재난의 미연방지와 사후 수습에 특별한 공로가 있는 자.
4. 조합에서 추천한 자. (매년 1~2명)
5. 장기근속자 (표창의 종류와 표창방법은 노사협의회에서 결정한다.)

제40조(경영상 이유에 의한 해고)

1. 의료원은 긴박한 경영상의 사유로 직원을 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 조합과 합의하여야 한다.
이 때 의료원은 해고사유, 해고 회피 또는 해고자를 최소화하기 위한 조치, 해고대상 선정기준과 방법, 해고 대상자수와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 정보를 조합에 제공하여야 한다.
2. 1항에서 “긴박한 경영상의 사유”란 ‘의료원의 도산 등 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 경영상의 필요가 급박한 경우’를 말한다.
3. 경영상의 사유로 인한 해고를 하기에 앞서 의료원은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 교육훈련 및 재훈련을 통한 다른 부서로인 전환 배치, 연장노동시간 제한과 정상노동시간 단축, 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, 부양가족 수 등을 종합적으로 고려하여 조합과 합의하여 합리적인 해고대상 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 적어도 60일 전에 그 해고를 예고해야 하고 해고수당(보상금)은 30일분의 평균임금을 지급해야 한다. 다만, 해고를 예고할 경우 해고수당은 지급하지 아니한다.
6. 신규 채용을 하려 할 때 의료원은 해고 노동자 본인이 희망할 시 최우선적으로 재고용해야 한다.
7. 의료원은 경영상의 사유로 퇴직한 자의 경우 새로운 직장에 재취업 할 때까지 사내 복지제도와 진료비 감면혜택을 받을 수 있도록 보장한다.

제41조(의약분업 실시에 따른 고용안정) 의료원은 의약분업에 따라 약사, 보조인력, 사무직 등 약제서비스와 관련 업무에서 잉여인력이 발생할 시 배치전환 등의 방법으로 고용 안정토록 한다.

제42조(명에 퇴직)

1. 20년 이상 근속한 직원이 정년퇴직일 전 1년 이상의 기간 중 자진하여 퇴직하는 경우에는 다음의 기준에 의하여 명예퇴직수당을 지급한다.
 - ① 정년 잔여기간 1년 이상 5년 이내 : 퇴직당시 기본급의 반액 × 정년 잔여월수
 - ② 정년 잔여기간 5년 초과 10년 이내 : 퇴직당시 기본급의 반액 × [60+(정년 잔여월수-60)/2]
 - ③ 정년 잔여기간 10년 초과 : 정년 잔여기간이 10년인 자의 지급액과 동일한 금액. (10년을 초과하는 정년 잔여기간에 대하여는 수당을 지급하지 아니한다)
2. 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 명예퇴직 대상에서 제외한다.
 - ① 신청개시일 현재 정계의결 요구인자 또는 정계처분으로 인하여 승진의 제한 기간 중에 있는 자.
 - ② 형사사건으로 재판에 계류 중이거나 수사 중에 있는 자.
3. 명예퇴직을 하고자하는 자는 퇴직 6개월 전에 신청서를 원장에게 제출하여야 하며, 노사협의회의 심의를 거쳐 원장이 정한다.

제43조(적정인력 확보 및 정원유지)

1. 의료원은 근로기준법 및 의료법에 근거한 법정인력을 확보 유지하며, 모성보호 확대에 따른 인력을 확충한다.
2. 의료원은 간호사 인력에 최소한 간호관리료 5등급 이상을 유지한다. 단, 인력확보 시 정규직으로 채용한다.(2009년 개정)
3. 의료원은 경영합리화, 작업방식 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니 되며, 불가피한 경우에는 노사협의 하에 정원을 축소 조정해야 한다.
4. 의료원은 현원에 따라 정원을 확보하고, 정원에 비해 현원이 부족할 경우 정원 표에 따라 인력을 충원한다.
5. 의료원은 현 비정규직을 정원의 범위에서 2002년 4월 1일까지 정규직화 하고 정원 외 비정규직에 대해서는 정원을 확보한다.
6. 조합은 노동 강도 강화, 작업방식 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있으며, 의료원은 정원확대를 위해 성실히 노력하여야 한다.
7. 의료원은 1일 8시간, 주40시간인 주 5일제 시행에 따른 필요인력과 이직, 휴가, 병가, 교육사용에 따른 필요인력을 점검하고 충원한다.

제44조(의료원의 휴폐업 및 분할, 합병, 양도)

1. 의료원을 분할, 합병하거나 사업의 전부 또는 일부를 타인에게 양도하고자 할 때 의료원은 90일 전에 조합에 통보한 뒤 조합의 합의를 얻어야 하며, 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 승계에 관하여 책임을 진다.

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

제45조(병원기능 및 구조변경 등) 의료원은 병원시설 임대, 비전속의사 병원내 상주진료, 요양병동운영 등 병원의 기능 및 구조 변경 시 노사합의 후 시행한다.

제46조(용역확대금지 및 간접고용 비정규직노동자 고용안정)

1. 의료원은 용역, 도급, 위탁도입 시 사전에 노조와 합의하여 시행한다.
2. 의료원은 명목이 어떠한 불법용역을 도입하지 아니한다.
3. 의료원은 의료원에 근로를 직접 제공하는 외주 및 용역노동자의 4대 보험과 법정 최저임금을 보장을 위해 노력한다.(개정2003년)
4. 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 계약서에 명시한다.(개정2004년)

제47조(파견노동자 도입)

1. 의료원은 부득이한 경우 파견노동자를 도입하고자 할 때는 도입직종, 인원, 계약업체선정, 근로조건 등에 대하여 사전에 노조와 성실하게 협의하여야 한다.
2. 1항의 근로조건은 최저임금, 근로시간, 휴일휴가에 관한 사항, 연장, 야간, 휴일근로에 관한사항, 각종 사회보험적용에 관한 사항을 말한다.
3. 의료원은 파견노동자에 대하여 조합원과 동일한 진료비 감면혜택 등 복지혜택을 제공할 수 있도록 노력한다.

제48조(임시직, 시간제 등 비정규직)

1. 의료원은 비정규직(임시직 또는 시간제 등 명칭을 불문하고 정규직 외 모든 노동자)을 채용하고자 할 때는 조합과 사전에 합의하여야 하며, 계약기간 만료를 이유로 정당한 이유 없이 해고 할 수 없다.
2. 비정규직의 임금 및 근로조건에 대한 내부 규약을 노사합의로 작성한다. 단, 의사는 대상에서 제외한다.
3. 의료원은 정규직의 업무를 임시직 또는 시간제 노동자로 대체해서는 아니 되며, 현재 정규직 업무를 대체하고 있는 임시직 또는 시간제 노동자는 정규직으로 전환될 수 있도록 노력한다.
4. 임시직의 사용기간은 3개월 이내로 하되, 계속 고용하고자할 때 의료원은 가능한 한 정규직으로 발령을 내야한다.
5. 의료원은 단체협약, 취업규칙 상의 모든 규정을 임시직과 시간제 노동자에게 동등하게 적용하여 하며,

고용형태를 이유로 어떠한 차별도 있어서는 아니 된다.

6. 기간제를 사용함에 있어 상시적인 업무에 대해서는 정규직으로 사용한다. 만약 2년 기간의 기간제 노동자를 고용한 후 일시적으로 근로관계를 중단한 후 일정기간이 지난 다음에 당사자를 기간제 노동자로 재 고용 할 경우에는 기간 정함이 없는 근로 계약을 체결한 것으로 본다. (2007년 신설)

제49조(임직원의 계약제 운영)

1. 의료원은 기관장, 임원, 의사에 한하여 계약직 직원으로 임용할 수 있으며 계약기간은 각각 다음과 같다.
 - ① 원장 : 3년
 - ② 의사 : 1년
2. 1항의 계약직 직원은 실적평가에 따라 재계약을 할 수 있으며 계약이 해지된 때에는 당연 퇴직한다.

제50조(공공의료의 역할강화, 노사 공동 포럼)

1. 의료원은 지방의료원의 설립취지에 맞게 지역주민의 건강을 위한 의료강화 등의 활동을 노조와 협의하여 적극적으로 실천한다.
2. 의료원은 의료원의 공공성의 강화를 위해서 진료권내 보건소, 보건지소, 보건의료원 등 공공의료기관과 연계할 수 있는 사업을 추진한다.
3. 의료원은 지역주민을 위한 무료진료 및 진료를 확대 실시한다. 단, 무료진료대상, 지역, 물품, 및 인력지원 등의 방법은 노사가 협의하여 마련한다.
4. 의료원은 환자가 요청할 경우 진료비 내역을 성실히 공개하여야 하고 진료비 내역을 공개한다는 사실을 환자, 보호자에게 충분히 홍보한다.
5. 진료비 납부를 신용카드로 할 수 있다는 사실을 환자, 보호자가 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보한다.
6. 의료원은 당기순이익의 10%를 공공의료사업에 사용한다. 단, 현재 시행하는 공공의료사업과 예산을 축소하지 않고 사업확대와 예산을 증액하도록 노력한다.
7. 공공의료사업 시행에 있어 그 내용에 대해서는 노사합의로 시행한다.
8. 의료보호환자 식대 개인부담금을 정부가 지원토록 노사가 공동으로 노력한다.
9. (노사 공동 포럼) 의료원과 조합은 지방의료원을 지역거점공공병원으로 발전시켜 나가기 위하여 전체 지방의료원이 참여하는 중앙차원의 '노사 공동 포럼'을 구성하고 아래와 같은 사업을 추진한다. 다만 경비는 노사공동 부담을 원칙으로 한다.
 - ① 지역거점 공공병원으로서 지방의료원 발전 방안 마련
 - ② 지방의료원 인력수급 방안 및 '보호자 없는 병실' 제도화를 위한 간호서비스 수가제도개선등 종합대책 마련

③지방의료원의 사회적 책임과 역할 고취방안 마련

④기타 의료원과 조합이 필요하다고 상호 합의한 의제

제51조(예산수립) 의료원의 예산 수립 시 노동조합이 참여한다.

제52조(약사심의위원회) 약사심의위원회에 노동조합 대표자 또는 노동조합이 추천하는 직원 1인이 참여한다.

제53조(장비심의위원회) 장비심의위원회에 노동조합 대표자 또는 노동조합이 추천하는 직원 1인이 참여한다.

제4장 근로시간 및 휴일, 휴가

제54조(시간외, 야간, 휴일근무)

1. 의료원이 직원에게 시간외근무 야간근무 휴일근무를 시킬 경우에는 당사자간의 합의가 있어야 하고, 연장근로시간은 1주 12시간이내 이어야 하며, 여직원과 18세미만 직원을 야간, 휴일에 근로하게 할 경우에는 당사자의 동의와 노동부장관의 인가를 얻어야 한다.
2. 제1항의 규정에 의하여 근무한 직원에게는 단체협약이 정하는 바에 따라 수당을 지급한다.

제55조(통상근무시간)

1. 직원은 1일 8시간, 1주 40시간을 기준 근로시간으로 하고, 1주 5일 근무를 기본으로 한다.
2. 시업 및 종업시간은 다음과 같다.

① 통상 근무자의 경우

시업시간 : 8시 30분

점심시간 : 12시 30분 ~ 13시 30분

종업시간 : 평일 17시 30분

* 단, 동절기(11월 1일부터 2월 말일까지)의 경우 시업시간은 08:30분 종업시간은 17시 00분까지로 한다.(개정 2005년)

② 3교대 근무자의 경우

아침 번 : 시업- 7시 30분, 종업 - 3시 30분

저녁 번 : 시업- 3시 30분, 종업 - 11시 30분

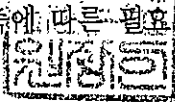
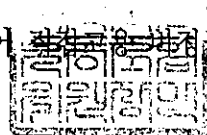
밤 번 : 시업- 11시 30분, 종업 - 7시 30분

3. 의료원이 시업시간이나 종업시간 등 근무시간을 변경하고자 할 때는 최소한 10일 전에 조합에 통보해야 하며, 조합과의 합의 없이 변경할 수 없다.

4. 3교대근무자의 근무시간(근무형태)

- ① 의료원은 통상근무자에 대하여는 월요일부터 금요일까지 근무하고, 교대근무자에 대하여는 가능한 주 2일 연속휴가가 되도록 한다.
- ② 의료원은 교대근무자의 근로조건 개선을 위해 근무와 근무사이 충분한 휴식과 야간근무를 최소화 할 수 있도록 노력하되 세부사항은 각 병원 및 사업장 별로 지부와 협의하여 시행한다.
- ③ 의료원은 설날 당일과 추석 당일에 근무하는 교대근무자(2교대, 3교대)에게는 통상 임금의 50%를 추가 지급하되, 이미 별도로 지급하는 금액이 50%에 미달하는 경우에는 50%로 조정하여 지급한다.(2007년)
- ④ 위 ②의 세부사항은 다음과 같다.
 - ㉠ 교대근무자의 근무는 연속 4일을 초과할 수 없다.
 - ㉡ 밤 근무는 연속 3일 이내, 월 7일 이내를 원칙으로 하되 7일이 초과될 경우 초과일수에 대하여는 야간근무 수당의 50%를 가산 지급한다. 단, 부서 사정상 7일 초과 근무시 본인의 동의를 얻어 실시한다.(개정2004년, 2009년 개정)

제56조(노동시간 단축에 따른 조치)

1. 의료원은 노동시간 단축에 따른 추가인력을 즉시 충원한다.
2. 의료원은 주 5일제 노동시간 단축에 따른 필요인력을 충원함에 있어, ~~필요인력~~  비정규직을 정규직으로 우선 고려한다. 
3. 위 1항의 인력 충원 기준은 다음과 같다.
 - ① 직원 총수를 기준으로 '44시간-40시간'에 해당하는 인력을 산출한다.
 - ② 4시간 단축에 따른 충원인력은 다음과 같다.
 - ㉠ 개인별 단축 분 = 4시간 × 직원 수 × 52주
 - ㉡ 주5일제 하에서 휴가를 정상적으로 사용하는 직원 1인이 공급하는 연간 총노동시간
[365일 - 주휴(104일) - 공휴일(17일) - 생리휴가(12일)] × 8시간
 - ㉢ 필요충원인원 = ㉠ ÷ ㉡
 - ㉣ 인력 증원율 = ㉢ ÷ 기존인원 × 100
3. 위 3의 인력충원 기준을 원칙으로 하되 부서별 실질적 인원은 노사협약에서 확정하고 빠른 시일 내에 T/O를 확보하고 인력을 충원한다.
4. 의료원은 주5일제에 따른 인력충원과 연계하여 직접고용 비정규직에 대하여 2년 이상 근무한 경우 우선적으로 정규직화를 고려한다.
5. 의료원은 3개월 단위로 추가 인력충원에 대하여 노사협약 하되, 주 5일제 조기 정착을 위한 인력충원의

필요성이 인정되면 추가 충원한다.(개정2004년)

6. 한시적 외래진료 기능 유지

① 의료원은 주 5일제 도입에 따른 환자의 불편을 최소화하고 편익을 도모하면서 국민들이 새로운 의료 환경에 적응하도록 하기 위해 향후 1년간 토요일 오전 외래진료를 축소하여 실시하는 것을 원칙으로 하되, 그 이후는 노사가 협의하여 정한다. 조합은 격주 토요일 오전 근무범위 내에서 협조한다.

② 위 ①의 '조합의 협조'의 내용과 범위는 다음과 같다.

- 조합원은 격주 토요일 오전 4시간에 한하여 근무할 수 있다. 이때 의료원은 근무하는 조합원에게 4시간분의 연장근로수당(50%할증)을 지급한다.(개정2004년)

제57조(휴일) 의료원은 조합원에게 다음 각 호에 해당하는 날을 휴일로 정한다.

1. 주휴일은 토, 일요일로 한다.(개정 2007년)

2. 국경일 및 공휴일(국무회의 휴일조정에 의함)

① 신정 : 2일

② 설날 : 3일

③ 3.1절 : 1일

④ 노동절 : 1일

⑤ 어린이날 : 1일

⑥ 석가탄신일 : 1일

⑦ 현충일 : 1일

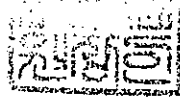
⑧ 개원일 : 1일

⑨ 광복절 : 1일

⑩ 중추절 : 3일

⑪ 개천절 : 1일

⑫ 성탄절 : 1일



3. 조합설립일(2월27일)

① 의료원은 조합의 창립기념일(2월 27일)을 오전근무로 한다.

② 의료원은 조합의 창립기념일 행사를 위하여 차량 등의 지원을 한다.

제58조(대휴) 휴일에 근무자한자는 다음주 근무에 지장이 없는 한 대휴를 청구할수 있다.

휴일전날 당직근무자 대체휴무 실시한다.

1. 2009년 3월부터 토요일 당직근무자에 한하여 대체휴무를 실시하되, 대체휴무를 실시하지 못한 토요일 당직근무자에 대해서는 수당으로 지급하고, 그 지급액은 년차수당의 50%로 한다.

2. 1항의 시행부서는 방제실, 기계실, 산부인과, 병동원 및 남자간호조무사(병실, 중환자실, 응급의학과)는 대체휴무를 하지 못할 경우 수당으로 지급하고, 진단검사의학과, 영상의학과, 수술실, 장례식장은 대체휴무를 한다.

제59조 (연차휴가 및 연차수당의 지급)

1. 의료원은 1년간 8할 이상 출근한 노동자에 대하여 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
2. 의료원은 재직 1년 미만인 직원에 대하여 1월간 개근 시 1일의 유급휴가를 본인의 희망에 따라 사용할 수 있게 하여야 한다. 단, 유급휴가를 사용한 경우에는 최초 발생한 15일의 유급휴가 일수에서 이를 공제한다.
3. 의료원은 3년 이상 계속 근로한 노동자에 대하여는 앞의 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주되, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.
4. 연차 휴가의 계산기준은 의료원의 회계 년도에 따르되, 12월31일을 기준으로 하여 입사일이 1년 미만인 중간입사자의 경우 $[15일 \times \text{근무월수} / 12]$ 의 계산식에 의하여 유급연차휴가를 준다.
5. 당해년도 근태에 따라 발생한 유급연차휴가는, 다음해에 본인의 청구에 의하여 필요한 시기에 분할 사용할 수 있으며 사용하지 않은 일수에 대해서는 익년도 1월에 수당으로 지급한다.

제60조(유급연차휴가변경에 따른 경과조치)

1. 2003년 연차 발생분은 2004. 12. 31.까지 사용하고 미사용 시 2005년 1월 급여일에 수당으로 지급한다.
2. 2004년에 발생하여 2005년에 사용하는 연차는 개정된 연차일수에 의한다.
3. 시행일 현재 재직 중인 직원에 대하여 기존(2003년도 단체협약) 연·월차 산정일수에서 개정된 근로기준법에 의한 연차 산정일수를 뺀 일수를 수당으로 보전하되, 계산식은 다음과 같이하여, 시행일 기준(2004년 7월 1일)으로 금액을 확정하여 수당(통상임금에서 제외)으로 보전한다.

{(기존 근기법상 연·월차휴가 합산일수 - 개정 근기법상 산정한 연차휴가일수) × (기 보상기준) }

- 4 수당의 명칭은 '년 월차보전수당'으로 하고, 월 할하여 지급하는 것으로 하되, 2005년 1월부터 지급하며, 2004년의 경우는 월차휴가 감소분 6일에 대하여 단협에 정해진 보상기준에 따라 휴가 또는 수당으로 보전한다.
5. 시행일 현재 재직기간이 1년 미만인 직원은 연차휴가 발생시점을 기준으로 수당을 지급한다.(개정 2005년)

제61조(생리휴가 및 보전수당)

1. 의료원은 여성노동자에게 월 1회의 무급 생리휴가를 부여한다. 단, 사용 시 보전수당을 공제한다.
- 2 의료원은 여성노동자에게 매월 $[\text{통상임금} \times 1 / 184 \times 8\text{시간}]$ 의 계산에 의한 금원을 '보전수당'(통상임금에서 제외)으로 지급한다. (개정 2005년 단서조항 삭제)

제62조(산전, 산후휴가, 모성보호 등)

1. 의료원은 임신 중인 여자조합원에게 출산전후를 통하여 90일의 휴가를 준다.
2. 임신부는 임신사실을 안 즉시 서면으로 고지하며, 의료원은 본인의 청구 및 노동조합의 동의가 없으면 야간근무를 금지하여야 한다.
3. 의료원은 임신부 야간근무금지에 따른 부족한 인력을 즉시 보충한다.
4. 임신한 여자조합원이 유산하였을 시는 5일간의 유급휴가를 준다.
5. 임신한 여자 조합원이 유산, 사산하였을 경우 근로기준법을 적용한다.
 - ① 임신16주 이상 21주 이내 : 30일
 - ② 임신22주 이상 27주 이내 : 60일
 - ③ 임신 28주 이상 : 90일(개정 2007년)
6. 의료원은 조합원의 임신과 관련하여 정상적인 업무가 곤란하다는 전문의의 진단이 있을 경우 주간근무 또는 경미한 업무 등으로 전환시키거나 병가, 휴직 등 적절한 조치를 취하여야 한다.
7. 고용보험에서 지급하는 분만 3개월제 임금이 의료원의 평균보수월액(법정수당 제외)보다 적을 경우 의료원은 그 차액을 지급한다.

제63조(특별휴가) 의료원은 직원의 출원에 의하여 다음 각 호의 유급 특별휴가를 줄 수 있다.

1. 경조휴가

① 결혼

본인 : 7일

자녀 : 2일

본인 및 배우자의 형제자매 : 1일

② 회갑 및 칠순 중 택일(개정 2005년)

본인 : 6일

배우자 : 6일

본인 및 배우자의 직계존속 : 2일

③ 출산

배우자 : 3일 (개정 2008년)

④ 사망

본인 및 배우자의 부모 : 7일

본인 및 배우자의 조부모 : 3일(개정 2005년)

본인 및 배우자의 외조부모 : 3일(개정 2007년)

배우자 : 7일

본인 및 배우자의 형제자매 및 그 배우자 : 3일(개정 2007년)

자녀 : 3일

본인 및 배우자의 백·숙부모 : 3일(개정 2005년)

⑤ 탈상

배우자 : 2일

직계존속 : 2일

본인 및 배우자의 백·숙부모 : 1일(개정 2005년)

자녀 : 1일

⑥ 정년 퇴임자 : 14일간의 특별휴가를 부여(2009년 신설)

2. 이상 각 항의 휴가를 실시하는 데에 여행을 필요로 하는 경우에는 왕복 최 단 일수를 가산할 수 있다.
3. 특별휴가의 일수는 휴가사이의 공휴일은 포함하지 아니한다. 다만, 2일 상에 해당되는 경조휴가는 휴가사이의 공휴일을 포함한다.(단, 본인 및 배우자의 부모 애사 시 공휴일이나 일요일에 기 발생한 시점은 휴가사이에서 제외한다.)(신설 2005년)
4. 제61조, 제62조, 제63조 1항에 의한 휴가는 년차 휴가에서 제외되며, 년차 휴가수당 지급에서 제외시키지 않는다.
5. 제61조, 제62조, 제63조 1항에 의한 휴가는 근무한 것으로 보며, 각종 수당 및 휴가에 영향을 받지 않는다.
6. 의료원은 배우자 출산시 최대 5일의 범위에서 노동자가 청구한 일수만큼 부여하되, 최초3일은 유급휴일을 보장한다. 단, 시행시기는 해당법의 시행시기에 따른다.
7. 의료원은 일과 가정의 양립을 위해 노력하고 자유로운 육아휴직 사용을 보장하며, 지역과 연계된 보육시설을 가능한 곳부터 시범적으로 추진하면서 확대방안을 마련한다.

제64조(명예 의한 연장근로 및 휴일근로)

1. 의료원은 응급진료와 각부서의 업무수행을 위해 직원에게 연장근로 및 휴일근로를 명할 수 있다.
2. 1항의 명예 의한 연장근로의 시간은 다음과 같다.(개정 2005년)
 - ① 평 일 : 17시30분~익일 08시30분 (동절기 : 17시~익일 08시30분)
 - ② 토요일 : 12시30분~익일 08시30분
 - ③ 공휴일, 일요일 주간 : 08시30분~17시30분 (동절기 : 08시30분~17시)
 - ④ 공휴일, 일요일 야간 : 17시30분~익일 08시30분 (동절기 : 17시~익일 08시30분)
3. 1항의 명예 의한 연장 및 휴일근로자의 근무 익일이 평상근무일인 경우 그 날에 대해 대휴를 인정한다.
4. 1항의 명예 의한 연장, 휴일근로자에게 간식을 제공하며, 수당은 실 근로시간과 관계없이 다음과 같다.

- ① 평 일 : 시간외근무수당 3.0시간
- ② 토요일 : 시간외근무수당 4.0시간
- ③ 휴일 및 공휴일 주간 : 시간외근무수당 4.0시간
- ④ 휴일 및 공휴일 야간 : 시간외근무수당 4.0시간 (2009년 개정)

5. 구정과 추석 당일에 근무한 당직 근무자에 대해서는 당직근무자 수당 50%를 할증하여 추가 지급한다.

제65조(잔업)

1. 근무준비, 업무마감 및 3교대근무자의 인수인계시간을 근로시간으로 산입한다.

제66조(출장중의 취급) 의료원은 조합임원이 조합의 업무출장이라도 근무한 것으로 인정하며, 출장 경비는 조합경비로 부담한다.

제67조(교육훈련)

1. 의료원은 직원의 교육훈련 시 교육훈련의 분야와 종류, 내용, 교육기관, 대상자 및 강사 선정 기준과 절차 등에 대해 노조와의 합의하여 실시한다.
 - ① 의료원은 직원의 새로운 기술 또는 기계설비 도입, 배치전환 등으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 필요한 교육을 실시해야 한다.
 - ② 신규 채용자에게 전 노동과정의 이해와 단체협약, 취업규칙, 안전보건교육 등 수칙을 교육한다.
 - ③ 이상의 교육훈련에 소요된 시간은 근무한 것으로 간주하며, 교육훈련에 소요된 비용일체는 의료원이 부담한다.
2. 의료원은 직무와 관련된 보수교육에 참여하는 조합원에 대해 교육에 소요된 시간을 근무한 것으로 간주하고, 필요한 여비(여비규정)를 지급한다. 단, 3교대근무자가 의료원의 원활한 환자진료를 위해 본인의 휴일(off)로 보수교육에 참가할 경우, 그 조합원에 한하여 년 중 1일의 대휴를 인정한다.

제5장 임금 및 퇴직금

제68조(임금의 정의 및 구성)

1. 임금이란 노동력의 대가로서 직원에게 지급되는 일체의 금품을 말하며 그 구성은 다음과 같다.(가. 기본급, 나. 제 수당, 다. 상여금, 라. 기타 임시로 지급되는 금품)
 - ① (기본급) 공무원 보수규정 일반직의 기본급보다 1직급 하향 적용하되, 별표 1과 같다.
 - ② (정액급식비) 매월 급여일에 13만원의 정액급식비를 지급한다.

- ③ (교통보조비) 직급에 따라 매월 급여일에 지급되는 교통보조비는 별표 2와 같다.
- ④ (직급보조비) 직급에 따라 매월 급여일에 지급되는 직급보조비는 별표 3과 같다.
- ⑤ (정근수당 및 정근수당 가산금) 근무연수에 따라 매년 1월과 7월 급여일에 지급되는 정근수당과 매월 급여일에 지급되는 정근수당 가산금은 별표 4와 같다.
- ⑥ (가계지원비) 매월 급여일에 기본급의 16.7퍼센트를 가계지원비로 지급한다.(개정 2007년)
- ⑦ (명절휴가비) 매년 설날, 추석날이 속하는 달 급여일에 기본급의 60퍼센트를 명절휴가비로 지급한다. 명절이 급여일 이전인 경우 명절 이전에 지급한다.(개정 2007년)
- ⑧ (봉급조정수당) 매년 11월 급여일에 기본급의 21퍼센트를 봉급조정수당으로 지급한다.
- ⑨ (위험수당) 매월 급여일에 지급되는 위험수당은 별표 5와 같다.
- ⑩ (가족수당) 매월 급여일에 지급되는 가족수당은 별표 6과 같다.
- ⑪ (상여금) 매년 6월, 12월 급여일에 지급되는 상여금은 별표 7과 같다.
- ⑫ (의료업무수당, 기술수당, 전산수당, 출납수당) 매월 급여일에 지급되는 기술수당, 의료업무수당, 전산수당, 출납수당은 별표 8, 별표 9, 별표 10, 별표 11과 같다.

2. 통상임금 및 평균임금의 구분

- ① (통상임금) 기본급, 정액급식비, 교통보조비, 직급보조비, 정근수당가산금, 위험수당, 기술수당, 의료업무수당, 전산수당, 출납수당, 가족수당을 합친 금액을 통상임금으로 한다.
- ② (평균임금) 위 통상임금에 정근수당, 가계지원비, 명절휴가비, 봉급조정수당, 상여금, 당직수당, 보건수당, 년 월차 보전수당을 합치고, 연간외근로수당, 야간근로수당, 월간공휴일수당, 년차 수당을 합친 것을 평균임금으로 한다.

3. 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.

4. 2006년도 지급률 및 매년 지급률 상향조정의 방법 (격차해소 방법)

- ① 2006. 1. 1부터 68조1항 각 항목을 모두 적용하되, 직급별 호봉별 연간 총액의 지급률은 다음과 같다.
 - 1) 2006.1.1부터는 별표 12와 같다.
 - 2) 2007.1.1부터는 모든 직급과 호봉의 년 간 총액이 공무원의 100%에 도달할 때까지 매년 지급률을 다음과 같이 조정하되, 중앙교섭에서 확정한다.
 - 가. 당해연도 공무원 인상률이 총액 5.0% 이상일 때는 종전년도 지급률 적용
 - 나. 당해연도 공무원 인상률이 총액 5.0% 미만일 때는 [5.0%-당해연도 공무원 인상률]에 해당하는 금원의 비율을 전년도 지급률에 합산한 지급률 적용

다. 위 나,의 계산으로 99.5%이상으로 되는 직급 호봉의 경우 100%를 지급함.

※ 예시 :

- ㉠ 2006년도 말에 확정된 2007년도 공무원 임금인상률이 총액 9.0%일 경우 2006년도 지급률 표 (별표 12)가 2007년도 지급률표로 됨.
- ㉡ 2007년도 말에 확정된 2008년도 공무원 임금인상률이 총액 3.0%일 경우 2008년도 지급률은 2007년도 지급률 표에 총액 2.0%가 합산된 지급률 표 적용
- ㉢ 2008년도 말에 확정된 2009년도 공무원 임금인상률이 동결일 경우 2009년도 지급률은 2008년도 지급률 표에 총액 5.0%가 합산된 지급률 표적용

- ② 위 지급률을 제외하고 나머지 비율에 의한 금원은 개인별로 '직급보조비, 교통보조비, 가족수당, 위험수당, 의료업무수당 등 직무수당, 정근수당, 가계지원비, 상여금, 봉급조정수당, 명절휴가비, 정근수당가산금, 순으로 감액한다.(개정 2007년)
- ③ 위 감액 분을 제외한 나머지 항목은 정해진 지급방법에 따라 매월 급여일에 지급한다.
- ④ 위 '지급률'은 중앙교섭 및 개별 의료원 노사가 합의에 의하여 상향조정할 수 있다. 다만, 지급률 상향조정의 경우 전 직급, 전 직원에게 시행하여야 하며 일부 특정직급 또는 특정인에 한하여 시행할 수 없다.

※ 감액방법 :(개정 2007년)

- ㉠ 위 68조1항 규정에 따라 해당 월에 지급하여야 할 항목의 금액을 모두 합하여 월의 총액을 산출함
- ㉡ 위 ㉠항에 별표12의 지급률을 곱하여 지급액을 산출하고 그 나머지를 해당 월 감액분으로 함.
- ㉢ 위 ㉡항의 감액분을 해당 월 급여 각 항목에서 감액하되 직급보조비, 교통보조비, 가족수당, 위험수당, 의료업무수당 등 직무수당, 정근수당, 가계지원비, 상여금, 봉급조정수당, 명절휴가비, 정근수당가산금의 순으로 감액함.
- ㉣ ㉢항의 순으로 감액하다가 감액분이 소진되는 마지막 항목은 그 나머지를 지급함.
- ㉤ 기본급과 정액급식비는 감액하지 아니 함.
- ㉥ 위 ㉣항의 감액 순서에 따라 감액하고도 감액이 완료되지 않는 월이 발생할 경우에는 감액이 완료될 때까지 이월하여 ㉣항의 감액 순서대로 감액함.
- ㉦ 퇴직하는 자가 감액이 완료되지 않았을 경우 정액급식비와 기본급을 포함하여 감액하되, 해당 월 통상임금과 평균임금을 산정할 때에는 정액급식비와 기본급이 감액되지 아니한 것으로 간주하여 계산함.

5. 총액의 정의

- ① 개인 또는 전 직원 총액이라 함은 개인 또는 전 직원의 68조 1항 내지 12항 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.

6. 기존 임금 체계의 조치

- ① 제반 법정수당 및 보건수당과 년 월차보전수당, 자녀학비 보조 수당, 일 숙직수당, 당직수당, 콜 수당은 기존 체계를 유지한다.
- ② 의료원은 연봉제를 더 이상 확대하지 않으며, 현 임금체계를 연봉제로 적용받는 일반직의 경우 직급제로의 환원을 적극 추진하기로 한다.

7. 승진제한직종과 승진 적체자에 대한 조치 등

- ① 의료원 노사는 2007년 지방의료원 중앙교섭 시 상하위직 간 양극화해소, 승진적체 해소를 위한 제도마련 등 합리적 방안을 논의한다.
- ② 제도도입의 구체적 방법은 노사가 논의하여 정한다.

제69조(임금의 원칙 및 인상)

1. 의료원은 조합원의 표준생계비를 기준으로 하는 기본급 및 수당을 매년 단위로 결정하며,
2. 임금인상은 매년 조합과의 단체교섭을 통하여 인상 조정한다.

제70조(법정수당 지급의 기준)

1. 휴일근무수당 : 통상임금 $\times 1.5 / 184 \times 8$
2. 시간외근무수당, 연장근로수당 : 통상임금 $\times 1.5 / 184 \times \text{시간}$
3. 야간근무수당 : 통상임금 $\times 0.5 / 184 \times 8$
4. 년차, 보건수당 : 통상임금 $\times 1 / 184 \times 8 \times \text{일}$
5. 1항, 2항, 3항, 4항은 예산 성립의 여부와 관계없이 지급한다.

제71조(보수지급일) 보수는 매월 20일에 지급한다. 다만, 지급일이 토요일, 공휴일인 때에는 그 전일에 지급한다.

제72조(최저임금)

1. 의료원 직원의 최저임금을 총액임금으로 월 85만원 이상으로 하되, 점차 개선토록 노력한다.
2. 직접고용 비정규직의 경우 정규직의 동일직종 최초임용직급 1호봉 임금총액의 100%를 임금으로 지급한다.(개정 2003년), (개정 2007년)
3. 비정규직이라 함은 의료원에서 직접고용한 자를 말한다.
4. 의료원은 비정규직에 대하여도 정규직원 임금 인상률을 적용한다.(신설 2005년)

5. 매년 남원의료원 경력에 따라 직급과 호봉을 인정한다 (적용시기는 2011년 1월1일부터 시행한다)

제73조(휴업보장) 의료원은 다음과 같은 사유로 휴업하는 경우에는 임금의 100%를 지급한다.

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

제74조(퇴직 급여금) 1년 이상 근속한 직원이 퇴직할 때 의료원은 다음의 계산식에 의하여 퇴직금을 지급한다.

1. 5년 미만 근속자 : 평균보수월액×근속년수
2. 5년 이상 근속자 : 평균보수월액×근속년수×[150 + (근속년수 - 5)] / 100
3. 2002년 1월1일부터 위 1항, 2항을 폐지하고 다음의 계산식을 적용한다.
 - ① 1년 이상 근속자 : 평균보수월액×근속년수
 - ② 퇴직금 누진제 폐지에 따른 미정산자 : 평균보수월액×(2001.12.31일 현재 누진율적용 확정 년 수 + 2002.1.1일 이후 근속년수)
4. 1항, 2항 폐지에 따른 중간정산 금원을 본인이 원할 시 전액 지급하고, 정산시점의 평균임금으로 한다.
5. 의료원은 직원의 퇴직금 중간정산 요구가 있을 경우 퇴직적립기금의 범위 내에서 지급한다.(신설 2005년)
6. 정년퇴직 당사자에게 위로금으로 1,000,000(일백만원)을 지급한다.(신설 2007년)

제6장 복 리 후 생

제75조(복지후생시설) 의료원은 다음과 같은 시설을 마련하고 조합원의 후생시설을 위해 항상 노력한다.

1. 기숙사
2. 각 부서별 여직원 탈의실
3. 직원 휴게실 설치
4. 식당운영 : 의료원직영
5. 탁아소 설치
6. 의료원은 야간근무자에게 컵라면으로 야식을 제공한다.(2012년1월부터) - (신설 2011년)

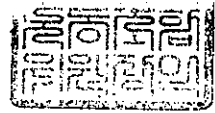
제76조(경조금) 의료원은 조합원의 경·조사가 발생하였을 경우에는 다음과 같은 경조금을 지급한다.

1. 결혼
 - ① 본인 : 100,000원

- ② 자녀 : 50,000원
- 2. 회갑 및 칠순증 택일
 - ① 본인 및 배우자 : 100,000원
 - ② 본인 및 배우자의 부모 회갑 : 100,000원
- 3. 사망
 - ① 본인 : 1,000,000원, 조화 1점
 - ② 배우자 : 200,000원, 조화 1점
 - ③ 본인 및 배우자의 부모 : 100,000원, 조화 1점
 - ④ 자녀 : 100,000원, 조화 1점
- 4. 기타
 - ① 직원 생일시 선물 지급(신설 2007년)

제77조(피복지급)

- 1. 직원으로서 업무상 필요한자에게 근무 중 착용할 피복을 년1회 지급한다.(2007년 개정)
- 2. 근무부서 이동시 (피복이 다를 경우)근무에 임할 수 있도록 지급한다. (2007년 신설)
- 3. 세부지급 기준 (2007년 신설)
 - ① 간호과 : 가운-1년에 1착, 2년에 1벌, 신발 1착
 - ② 약제과 및 의료기사: 가운 1년에 1착
 - ③ 기능직 : 근무복 1년 1착(영양실 은 장화 1착 포함)
 - ④ 일반직 : 근무복 1년 1착



제78조(진료비 감면) 의료원은 임직원 및 가족(배우자, 자녀, 본인 및 배우자의 직계존속)에게 다음과 같이 진료비 감면 혜택을 준다.

- 1. 외래진료 : 기본진찰료 전액 감면. 응급 관리료, MRI 40% 감면
- 2. 입원진료 : 본인부담금 총액의 40% 감면(식대(일반식대 적용), 특실료 포함)
 황토방 이용- 분만 시에만 적용 40%감면(개정2004년3월1일)
- 3. 의료원에 근무하는 직원, 배우자, 직원 및 배우자의 부모, 자녀에 대하여 장례식장 비용중 염비, 사용료, 안치료에 대하여 40%를 감면한다.(개정 2006년도부터 시행)

제 7장 노동환경 개선

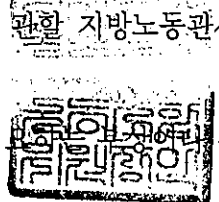
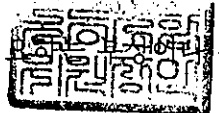
제79조(의료원내 폭행, 성희롱 금지)

- 1. 의료원은 쾌적한 근무환경과 직원의 인권보호를 위해 의료원내 폭행 및 성희롱을 금지한다.

2. 의료원은 병원내 폭행 및 성희롱 행위가 발생할 경우 가해 당사자의 공개사과와 재발방지에 대한 각서를 받고 사안이 중하거나 재발 시 징계위원회에 회부한다.
3. 의료원은 피해 당사자가 요구할 시 심리적 안정을 취할 수 있도록 병가 외 진단서 범위 내에서 적절한 유급휴가를 준다.(개정2007년)
4. 의료원은 병원 내 폭행, 폭언 및 성차별적인 언어행위의 예방적 차원에서 전 직원을 대상으로 한 교양교육을 연 1회 1시간 이상 실시한다.

제 8장 안전보건 및 재해보상

제80조(안전 및 보건)

1. 의료원은 직원의 안전과 보건관리를 위하여 필요한 조치를 강구하여야 하며, 직원은 이를 위한 의료원의 지시에 따라야 한다.
2. 직원의 안전 및 보건관리에 관하여 필요한 사항은 원장이 따로 정한다.
3. 의료원은 사망자 또는 4일 이상의 요양을 요하는 부상을 입거나 질병에 걸린 조합원이 발생할 때에는 1월 이내에 산업재해 조사표를 작성하여 반드시 조합에 확인을 거친 후  지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.
4. 의료원은 매분기별로 병원 안에서 발생한 사망자 또는 4일 이상의 요양을  질병 발생현황, 요양신청서 제출현황 등에 대해 조합에 통보해야 한다.
5. 의료원은 근·골격계 질환, 뇌·심혈관계 질환 등 직업병 예방을 위한 위험요인 조사를 실시하고 그 결과를 산업안전보건위원회에 보고해야 하며, 위험요인과 증상 의심자가 발생될 경우에는 산업안전보건위원회에서 대책을 마련해야 한다.
6. 또한 조합원에게 근·골격계 질환, 뇌·심혈관계 질환 등 직업병예방을 내용으로 분기별1회 2시간이상 교육을 해야 한다.

제81조(작업환경측정 및 건강검진실시)

1. 직원은 정기 또는 수시로 건강진단을 받아야 한다.
2. 직원의 건강진단에 소요되는 비용은 의료원이 부담한다. 다만, 직원이 사사로 받는 건강진단의 경우는 그러하지 아니한다.
3. 의료원은 산업안전보건법 등 관계법령에 따라 작업환경측정과 직접고용 비정규직을 포함한 전 직원의 건강 검진을 실시하며 조합대표의 요구가 있을 경우 근로자대표를 입회시킨다.(개정2003년)

제82조(재해보상,수면장애 시 조치)

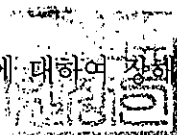
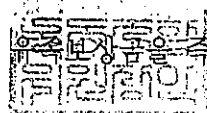
1. 조합원이 업무상 재해를 당하였을 때에는 의료원이 이를 보상한다.(산업재해보상보험법에 준한다.)
2. 의료원은 교대근무 조합원이 수면장애로 전문의료기관의 진단서를 첨부할 경우 업무상 재해로 인정한다.

제83조(의료보상)

1. 조합원이 업무상 상병으로 치료를 받거나 요양을 받을 때에는 그 비용을 의료원이 부담한다.
2. 의료보상의 대상이 되는 상병은 업무상 재해 또는 감염(결핵, 간염, 직업병)으로 인한 것이어야 하며, 이에는 전 조합원이 해당된다.

제84조(휴업보상) 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 요양 중에 있어 근무하지 못할 때에는 평균임금을 지급한다.

제85조(장해보상) 직원이 업무상 상병이 완치된 후에 신체의 장애가 있을 때와 업무상 상병으로 사망할 때에는 산재보상법에 의거 보상하고 그 유가족 또는 장해자의 요청에 따라 배우자 및 직계존속 중 1인을 우선 채용할 수 있다.

제86조(지급시기) 의료원은 제반보상에 대하여  장해의 등급이 확정된 날로부터  즉시 지급한다.

제9장 단 체 교 섭

제87조(단체교섭)

1. 의료원은 조합으로부터 단체교섭을 요구받을 시에는 즉시 이에 응 하여야 한다.
2. 조합은 제1항의 요구를 교섭일시, 장소 및 요구사항 혹은 부의 사항을 갖추어서 서면으로 대표자가 기명 날인하여 의료원에 통지한다.
3. 의료원은 조합으로부터 단체교섭 요구가 있을 시에는 정당한 사유 없이 이를 거부 또는 해태할 수 없다.
(단, 특별한 사유가 있을 시에는 의료원은 조합에 변경요청을 하되 5일 이내에 교섭하여야 한다.)
4. 의료원과 조합은 소모적이고 비효율적인 기업별 교섭의 문제점을 극복하기 위하여, 산업별 교섭에 참여한다.
5. 전국보건의료산업노동조합 소속 지방의료원지부와 사용자는 의료공공성 강화, 지방의료원 역할 강화, 조합원을 위한 임금 및 단체협약체결을 위하여 매년 중앙교섭을 진행한다.(신설 2005년)

제88조(단체교섭위원) 단체교섭위원은 의료원과 조합이 각각 3~5인 (간사포함) 으로 하고, 쌍방 대표자는 반드시 참석하여야 한다.

제89조(간사선임) 의료원과 조합쌍방은 간사1명을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭진행사항 기록, 교섭 후 사후조치를 행하게 한다.

제90조(합의서 작성) 단체교섭에서 협의된 모든 사항은 협약서(또는 합의서)로 4부 작성하여 의료원과 조합의 대표자가 서명 날인하여야 하며, 의료원과 조합이 각각 1부씩 보관하고 관할 행정관청과 조합의 상급단체에 1부를 제출한다.

제10장 노 동 쟁 의

제91조(일반원칙) 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다 하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 경우 이를 거부하지 아니한다.

제92조(조정신청) 조합은 단체교섭을 3회 이상 진행하였음에도 진전이 없을 경우 노동위원회에 조정신청을 할 수 있다.

제93조(사전통보) 노동위원회에 조정신청을 하고자 할 때에는 사전에 상대방에게 통보하여야 한다.

제94조(합의중재신청) 중재신청을 필요로 할 시에는 반드시 의료원과 조합쌍방의 명의로 신고한다.

제95조(관계자출입) 의료원은 조합의 쟁의행위 중 조합원과 상급단체의 간부 그리고 관련자의 출입을 보장해야 한다.

제96조(쟁의중의 신분보장) 의료원은 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대비 간섭방해 및 조합원과 조합집행부를 이간시키는 행위를 할 수 없으며, 쟁의기간 중에는 여하한 전출 등의 인사 조치를 취할 수 없다. 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다.

제97조(신규채용 및 대체금지) 의료원은 쟁의기간 중에 신규채용 및 타인을 취업시키지 못하며, 비조합원을 대체 근무시키지 못한다.

제98조(협정근무) 조합은 쟁의행위 기간 중이라도 아래 각호에 해당하는 부서가 정상적으로 가동될 수 있도록 인력을 배치하여야 한다.

1. 중환자실
2. 응급실
3. 병실
4. 수술실
5. 기타 필요하다고 인정되는 부서

제11장 노 사 협 의 회

제99조(목적) 본 규정은 근로자와 사용자 쌍방의 이해와 협조를 통하여 노·사 공동의 이익을 증진함으로써 남원의료원의 발전과 근로자복지증진에 기여함을 목적으로 한다.

제100조(명칭 및 소재지) 본 협의회는 전라북도 남원의료원 노·사협의회(이하“협의회”라 한다)로 명칭하고 남원의료원 내에 둔다.

제101조(신의성실의 의무) 근로자와 사용자는 상호신뢰를 바탕으로 성실하게 협약에 임하여야 한다.

제102조(노동조합과의 관계) 노동조합의 단체교섭 및 기타 모든 활동은 이 규정에 의하여 영향을 받지 않는다.

제103조(사용자의 의무)

- ① 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해해서는 안된다.
- ② 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소제공 등 기본적인 편의를 제공한다.

제104조(협의회의 구성)

- ① 의료원과 조합은 조합원의 고충처리 및 기타 필요한 사항을 처리하기 위하여 각각 4~5명(간사포함)의 위원으로 노사협의회를 구성하되 필히 양측 대표자가 참석하여야 한다.
- ② 근로자를 대표하는 위원(이하“근로자위원”이라 한다)은 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.
- ③ 사용자를 대표하는 위원(이하“사용자위원”이라 한다)은 다음과 같다.
가. 원장 나. 진료부장 다. 관리부장 라. 간호과장 마. 총무팀장

제105조(의장)

- ① 협의회 의장은 위원 중에서 호선한다. 이 경우 근로자위원과 사용자 위원 중 각 1인을 공동의 장으로 한다.
- ② 의장은 협의회를 대표하며 회의 업무를 총괄한다.

제106조(간사)

- ① 의료원과 조합은 간사 1명씩을 두어 회의에 필요한 사전준비 및 회의록 작성, 회의 후 사후조치를 수행하게 한다.
- ② 간사는 근로자위원 및 사용자위원 중에서 각각 호선하여 선출된 자로 한다.

제107조(위원의 임기)

- ① 위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다.
- ② 보궐위원의 임기는 전임자의 잔임 기간으로 한다.
- ③ 위원은 그 임기가 만료된 경우라도 그 후임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 담당한다.

제108조(위원의 신분)

- ① 위원은 비상임, 무보수로 한다.
- ② 위원의 협의회 출석에 소요되는 시간에 대하여는 근로한 것으로 본다.

제109조(협의회 회의 및 운영)

- ① 협의회의 정기회의는 매 3개월마다 정기적으로 회의를 소집한다.
- ② 협의회는 어느 일방이 필요시 임시 노사협의회를 요청할 경우 상대방은 이에 응하여야 한다.
- ③ 협의회의 회기는 협의회 개최 공고 시 정하여 공고한다.

제110조(회의소집)

- ① 협의회의 회의는 의장이 소집한다.
- ② 의장은 노·사일방의 대표자가 회의의 목적 등을 문서 또는 구두로 회의의 소집을 요구할 때에는 이에 응하여야 한다.
- ③ 의장은 회의 개최 7일전에 회의일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만 긴급을 요한 임시회의 등을 소집할 때에는 예외로 할 수 있다.

제111조(정족수) 회의는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2이상

의 찬성으로 의결한다.

제112조(회의의 공개) 협의회 회의는 공개한다. 다만, 출석위원 과반수의 의결이 있는 경우 공개하지 아니할 수 있다.

제113조(비밀유지) 협의회회의 위원은 협의회에서 지득한 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

제114조(회의록 비치)

- ① 회의록은 노사쌍방의 간사 중 1인이 작성하여 각 1부씩 보관한다.
- ② 협의회는 다음 각호의 사항을 기록한 회의록을 작성 비치한다.
 - 가. 개최일시 및 장소
 - 나. 출석위원
 - 다. 협의내용 및 의결사항
 - 라. 기타 토의사항
- ③ 회의록에는 출석위원 전원이 서명 날인한다.
- ④ 회의록은 작성일부터 3년간 보존한다.

제115조(협의사항) 노사협의회는 다음 각호의 사항을 협의 결정한다.

1. 의료원 발전 및 향상과 조합원의 복리증진에 관한사항
2. 임직원의 채용, 배치, 교육훈련에 관한사항
3. 노사분쟁 예방에 관한사항
4. 조합원의 인사 등 고충처리 사항
5. 안전보건 기타 작업환경 개선과 근로자의 건강증진에 관한사항
6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환 재훈련, 고용 조정 등의 일반원칙
7. 근무 및 휴게시간의 운용
8. 근무수칙의 제정 또는 개정
9. 임직원의 재산형성에 관한 지원

제116조(의결사항) 의료원은 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 대해서는 협의회회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 단체협약에 의해 위임된 사항
2. 임직원의 교육훈련 및 능력개발 기본 계획의 수립

3. 복지시설의 설치와 관리
4. 사내 근로복지기금의 설치
5. 고충처리위원 선임
6. 고충처리위원회에서 해결되지 아니한 사항
7. 각종 노사공동위원회의 설치

제117조(보고사항 등) 사용자는 정기회의에 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고, 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항
4. 의료원의 경제적, 재정적 현황
5. 안전보건에 관한 사항

제118조(의결사항 등의 공지)

- ① 의장은 협의회에서 의결된 사항을 10일 이내에 공고하여야 한다.
- ② 협의회는 협의회 운영에 관한 사항을 간행물, 전용게시판 등의 방법으로 안내하여야 한다.

제119조(의결사항의 효력 및 이행) 노사협의회에서 합의된 사항은 단체협약과 같은 효력을 지니며, 현행 단체협약서에 삽입, 수정, 보완하고 또한 의결된 사항을 성실하게 이행하고 그 결과를 상호 신속히 통보하여야 한다.

제120조(임의중재)

- ① 협의회는 노사대표 각 2인으로 중재위원회를 구성할 수 있다.
- ② 중재위원회는 다음 각호의 사항에 대하여 중재한다.
 - 가. 제116조에 규정된 사항에 관하여 협의회가 의결되지 못한 경우
 - 나. 협의회에서 의결된 사항의 해석 또는 이행방법 등에 관하여 의견이 불일치가 있는 경우
 - 다. 기타 중재가 필요한 경우
- ③ 제2항의 규정에도 중재가 성립되지 않을 경우에는 노동위원회에 중재 신청을 할 수 있다.
- ④ 제2항 및 제3항의 규정에 의한 중재결정이 있는 때에는 협의회 의결을 거친 것으로 보며 근로자와 사용자는 이에 따라야 한다.

제12장 고충처리위원회(개정2003년)

제121조(고충처리위원회) 근로자의고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원회를 둔다.

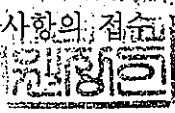
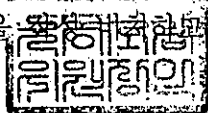
제122조(고충처리위원회 구성)

- ① 고충처리위원회는 협의회 위원 중 노측은 지부장, 사측은 관리부장으로 선임한다.
- ② 고충처리위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다.

제123조(고충의 처리 및 절차)

- ① 임직원은 고충사항이 있는 경우에는 고충처리위원회에 구두 또는 서면으로 신고할 수 있다. 이 경우 신고를 접수한 고충처리위원회는 이를 지체 없이 처리하여야 한다.
- ② 고충처리위원회는 직원으로부터 고충사항을 청취한 때에는 10일 이내에 조치사항 기타 처리결과를 당해 직원에게 통보하여야 한다. 다만, 사외 상담원의 상담을 요할 시에는 상담 일정을 별도로 지정하여 상담을 실시할 수 있다.
- ③ 고충처리위원회가 처리하기 곤란한 사항에 대하여는 노사협의회에 부의하여 처리한다.

제124조(상담실 운영) 근로자의 고충을 처리하기 위하여 고충처리 상담실을 설치 운영한다.

제125조(대장 비치) 고충처리위원회는 고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장을  이를 1년간 보존하여야 한다. 

제126조(대표위원의 권한위임) 노·사 쌍방의 대표위원은 필요시 그 권한을 타 위원에게 위임할 수 있다.

제127조(준용규정) 이 규정에 포함되지 아니한 사항은 근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률과 동법시행령 및 시행규칙을 준용 한다

제128조(시행일) 이 규정은 2003. 7. 23. 일부터 시행한다.

제129조(경과조치) 이 규정 이전에 시행된 제반사항은 이 규정에 의한 것으로 본다.

제13장 부 칙

제130조(협약갱신) 의료원과 조합 중 일방이 본 협약을 갱신하고자 할 때에는 유효기간 만료 30일 이전에 갱신안을 제출하고 단체교섭을 요구하여야 한다. 요구가 없을 때는 자동 갱신된 것으로 간주한다.

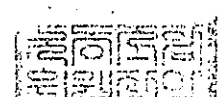
제131조(유효기간 및 효력유지)

1. 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 1년으로 한다.
2. 임금부분의 경우 의료원 회계 연도 기준일에 따른다. (2009년 개정)
3. 본 협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신체결 시까지 본 협약의 효력은 지속된다. 단, 교섭기간이 6개월을 경과하여도 새로운 단체협약이 맺어지지 않을 경우 기존의 단체협약을 새로이 체결된 단체협약으로 한다.
4. 단체협약의 유효기간이 만료되었음을 이유로 어느 일방이 기존의 단체협약의 해지를 요구하여서는 아니 된다.
5. 의료원과 조합이 체결한 본 협약은 대표자가 변경되어도 그 효력은 지속된다.

제132조(준용) 본 협약에 명시되지 않은 사항은 관계법령 및 통상관례에 따른다.

제133조(적용기간) 본 협약의 적용은 체결 통과된 날짜(체결일)로부터 적용한다.

제134조(단체협약 불이행에 대한 책임) 의료원과 노동조합은 단체협약 불이행으로 인해 발생하는 모든 책임은 불이행 당사자가 책임진다.



제135조(유효기간 중의 첨가 및 보충) 조합은 본 협약의 유효기간중이라도 첨가 및 보충을 위한 단체교섭을 요구할 수 있으며, 이 교섭에 의해 합의된 사항은 현행 단체협약서에 삽입, 수정, 보완한다.

제136조(협약보관)

1. 본 협약을 증거키 위해 4부를 작성하여 의료원과 조합이 각각 1부씩 보관하고, 행정관청과 조합의 상급단체에 각 1부씩 신고한다.
2. 제130조, 제131조 3항에 의하여 자동 갱신된 경우에는 체결일 등 필요한 사항만을 수정하여 1항과 같이 처리한다.

중앙노사협의회 운영규정

제1조 (목적 및 구성)

1. 전국 지방의료원(이하 "의료원")과 보건의료산업노동조합(이하 "노조")은 2002년 노사합의에 따라 의료원의 발전방안 및 주요사안 협의를 목적으로 '지방의료원 중앙노사협의회'(이하 '협의회')를 운영한다.

2. 협의회는 노사 각각 7인 이내의 위원으로 구성하며, 의료원과 노조는 각각 대표자와 간사를 선임하여 통보하며 간사는 회의에 필요한 사전준비와 회의록 작성, 회의 후 사후 조치를 수행한다.
3. 협의회는 필요한 경우 노·사 협의 하에 노사동수 실무소위원회를 구성할 수 있다.

제2조(운영)

1. 회의는 매년3월과10월에 정기협의회를 개최하고 노사대표가 순번제로 의장을 맡는다.
2. 필요한 경우 쌍방의 합의로 임시협의회를 개최할 수 있으며, 어느 일방의 개최 요구에 특별한 사유가 없는 한 응하는 것을 원칙으로 한다.
3. 협의 안건은 회의 개최 1주일 이전에 문서로 상호 통보하며 양측 간사의 합의로 선정한다.

제3조(협의사항) 협의회는 다음 각 호의 사항을 협의한다.

1. 의료원과 노조에 의하여 협의회에 위임된 사항
2. 공공의료 확대 강화와 지방의료원 발전에 대한 사항
3. 노사관계 발전방안 모색
4. 노사분쟁 예방사항
5. 기타 간사 간에 합의된 의제



제4조 (중앙노사협의회 회의개최)

1. 의료원과 보건의료노조는 지방의료원의 중앙노사협의회를 2004년 7월부터 월1회 개최하며, 구체적 의제는 2004년 7월 회의에서 확정한다.(개정2004년)

제5조 (성실 협의) 의료원과 노조는 상호 요청하는 사항에 관하여 성실하게 자료를 제출하도록 한다.

제6조 (효력)

1. 각각의 의료원으로부터 사전에 위임받은 사안에 대하여 중앙노사협의회는 권고안을 낼 수 있으며 노사는 이 권고안을 수용함을 원칙으로 한다.
2. 노조와 의료원은 공공보건의료 발전을 위하여 노력하며 노사공동으로 시행하는 지역의료 봉사활동에 필요한 제반 준비 및 경비에 대하여 노사양측은 모두 적극적으로 협력한다.

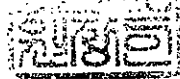
[별첨] 1. "별표 1" 2007년도 지방의료원 기본급표

2. "별표 2" 교통보조비 지급 구분표

3. "별표 3" 직급보조비 지급 구분표
4. "별표 4" 정근수당 지급 구분표
5. "별표 5" 위험근무수당 지급 구분표
6. "별표 6" 가족수당 지급 구분표
7. "별표 7" 상여금 지급 기준액표
8. "별표 8" 의료업무수당
9. "별표 9" 기술수당
10. "별표 10" 전산수당
11. "별표 11" 출납수당
12. "별표 12" 2007년도 연간 임금총액 지급율

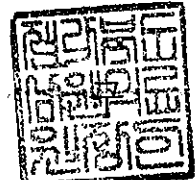
2011년 12월 17일

전라북도남원의료원장 정

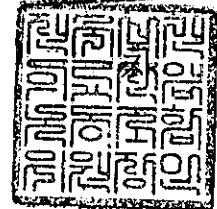


전국보건의료산업노동조합위원장 나

석



순



[별표 1]

지방의료원 기본급표

(단위: 원)

구분	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	약사
1	1,901,000	1,656,800	1,453,000	1,186,100	1,052,700	935,100	820,100	735,100	1,052,700
2	1,979,900	1,731,300	1,518,200	1,247,700	1,107,100	986,600	868,400	780,000	1,100,600
3	2,061,100	1,807,000	1,585,800	1,311,500	1,164,600	1,041,000	919,600	828,100	1,155,600
4	2,143,300	1,884,700	1,656,200	1,376,800	1,225,200	1,096,400	973,900	879,300	1,216,800
5	2,226,700	1,963,500	1,728,700	1,444,000	1,287,900	1,154,400	1,028,900	931,800	1,286,500
6	2,311,300	2,043,200	1,802,700	1,513,300	1,352,300	1,213,700	1,085,200	982,500	1,363,100
7	2,396,900	2,123,800	1,878,000	1,582,700	1,417,400	1,273,500	1,139,200	1,030,900	1,441,700
8	2,482,800	2,205,000	1,954,400	1,652,600	1,482,800	1,330,900	1,191,400	1,078,100	1,520,600
9	2,569,600	2,286,400	2,031,000	1,722,900	1,545,200	1,385,900	1,241,600	1,123,100	1,610,500
10	2,656,600	2,368,100	2,108,400	1,789,000	1,605,000	1,438,200	1,289,900	1,167,000	1,697,700
11	2,743,800	2,450,500	2,180,800	1,851,900	1,661,600	1,488,800	1,336,200	1,209,200	1,787,300
12	2,831,500	2,525,900	2,248,700	1,912,000	1,715,600	1,537,000	1,380,900	1,250,700	1,880,900
13	2,913,000	2,596,400	2,313,200	1,968,600	1,766,900	1,583,300	1,423,600	1,291,100	1,984,900
14	2,988,600	2,662,200	2,373,300	2,022,100	1,816,000	1,627,400	1,465,200	1,330,300	2,088,000
15	3,058,200	2,724,100	2,430,100	2,073,400	1,862,700	1,669,800	1,505,000	1,367,900	2,199,900
16	3,123,300	2,782,400	2,483,600	2,121,500	1,907,100	1,710,700	1,543,600	1,403,700	2,319,700
17	3,183,600	2,836,600	2,533,800	2,167,400	1,949,700	1,749,000	1,581,100	1,438,200	2,445,700
18	3,239,700	2,887,400	2,581,400	2,210,900	1,990,300	1,786,100	1,616,200	1,471,900	2,585,300
19	3,291,800	2,934,700	2,626,000	2,252,000	2,028,500	1,821,700	1,650,500	1,505,200	2,718,800
20	3,340,200	2,978,900	2,667,800	2,290,800	2,065,000	1,855,600	1,683,400	1,535,900	2,817,100
21	3,385,200	3,020,300	2,707,300	2,328,000	2,099,800	1,888,100	1,714,300	1,565,600	2,948,800
22	3,426,900	3,059,000	2,744,400	2,363,000	2,132,700	1,919,200	1,744,100	1,594,300	3,012,100
23	3,465,400	3,095,500	2,779,400	2,395,900	2,164,500	1,948,900	1,772,300	1,621,500	3,079,900
24	3,501,300	3,129,600	2,812,000	2,427,400	2,194,700	1,977,500	1,799,600	1,647,200	3,157,000
25	3,531,000	3,161,000	2,842,800	2,457,200	2,223,100	2,004,500	1,825,400	1,672,400	3,235,600
26	3,558,900	3,187,700	2,871,900	2,485,400	2,250,500	2,030,800	1,848,900	1,695,700	
27	3,585,200	3,212,200	2,896,100	2,512,100	2,273,700	2,052,800	1,869,100	1,715,200	
28		3,235,600	2,919,300	2,534,500	2,295,300	2,073,900	1,888,500	1,734,500	
29			2,940,600	2,555,600	2,316,200	2,093,900	1,907,400	1,753,100	
30			2,961,300	2,576,200	2,336,000	2,113,300	1,925,500	1,770,800	
31				2,595,300	2,354,800	2,132,000	1,943,500	1,788,100	
32				2,613,600					

[별표 2]

교통보조비지급구분표

구분	월지금액
2급	200,000원
3급, 4급	140,000원
5급, 6급, 약사	130,000원
7급, 8급, 9급	120,000원

비고 : 전용승용차량을 제공받는 자에게는 교통보조비를 지급하지 아니한다.

[별표 3]

직급보조비지급구분표

구분	월지금액
2급	500,000원
3급	400,000원
4급	250,000원
5급, 약사	155,000원
6급	140,000원
7급, 8급	105,000원
9급	95,000원

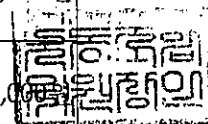
[별표 4]

정근수당지급구분표

1. 정근수당

근무연수	지 급 액	근무연수	지 급 액
1년 미만	미지급	7년 미만	월 기본급의 30% 해당금액
2년 미만	월 기본급의 5% 해당금액	8년 미만	월 기본급의 35% 해당금액
3년 미만	월 기본급의 10% 해당금액	9년 미만	월 기본급의 40% 해당금액
4년 미만	월 기본급의 15% 해당금액	10년 미만	월 기본급의 45% 해당금액
5년 미만	월 기본급의 20% 해당금액	10년 이상	월 기본급의 50% 해당금액
6년 미만	월 기본급의 25% 해당금액		

2. 정근수당 가산금

근무연수	월 지 급 액	비 고
20년 이상	100,000원	 (추가 가산금) ·근무연수가 20년 이상 25년 미만인 자에게는 월 10,000원을, 25년 이상인 자에게는 월 30,000원을 가산하여 지급한다.
15년 이상 20년 미만	80,000원	
10년 이상 15년 미만	60,000원	
7년 이상 10년 미만		
5년 이상 7년 미만	50,000원	
5년 미만		

1. 위 표에서 월 기본급이라 함은 당해년도 직원의 1월 1일 및 7월 1일 현재 기본급표상의 기본급을 말한다.

[별표 5]

위험근무수당지급구분표

등 별	월 지 급 액
갑 중	50,000원
을 중	40,000원

[별표 6]

가족수당지급구분표

적용범위 부양가족	월지급액	비 고
배우자	40,000원	1. 부양가족 중 셋째이후 자녀부터는 월 30,000원을 가산하여 지급한다.
배우자를 제외한 부양가족 1인당	20,000원	

[별표 7]

상여금지급기준액표

구분	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	약사
1회차	미지급	20호봉 의80%	18호봉 의80%	18호봉 의80%	15호봉 의80%	12호봉 의80%	10호봉 의80%	8급10 호봉의 의80%	5급18 호봉의 의80%
2회차	미지급	20호봉 의80%	18호봉 의80%	18호봉 의80%	15호봉 의80%	12호봉 의80%	10호봉 의80%	8급10 호봉의 의80%	5급18 호봉의 의80%

1. 상여금의 지급기준액은 위 표의 각 호봉에 해당하는 월 기본급을 말한다.

[별표 8]

의료업무수당

구 분	월지급액	비 고
간호사	50,000원	
의료기사 등 보건직	50,000원	
약사	70,000원	

[별표 9]

기술수당

구 분	월지급액	비 고
기술사	40,000원	
기사1급	30,000원	
기사2급	25,000원	
기능장, 기능사1급, 기능사보, 조리사	20,000원	
운전원	40,000원	
간호조무사	20,000원	

[별표 10]

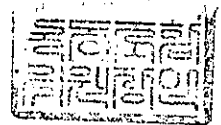
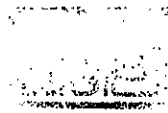
전산수당

구 분	월지급액	비 고
전산업무담당	15,000원	
기능장이상 자격 소지자	기술수당적용	

[별표 11]

출납수당

구 분	월지금액	비 고
갑종	15,000원	진료비수납담당자, 현금출납담당자 등
을종	12,000원	급여사무담당자 등



[별표 12]

2010년도 임금총액 지급률--2012년 1월 적용

구분	9급	8급	7급	6급	5급	4급	3급	2급	약사
1	100.00%	100.00%	100.00%	98.72%	96.90%	92.01%	89.39%	91.17%	99.04%
2	100.00%	100.00%	100.00%	97.95%	96.16%	91.49%	88.97%	90.69%	98.86%
3	100.00%	100.00%	100.00%	97.17%	95.44%	91.00%	88.56%	90.21%	98.74%
4	100.00%	100.00%	100.00%	96.43%	94.75%	90.51%	88.16%	89.75%	98.71%
5	100.00%	100.00%	100.00%	96.04%	94.44%	90.39%	88.12%	89.61%	98.59%
6	100.00%	100.00%	99.35%	95.34%	93.78%	89.92%	87.73%	89.18%	98.57%
7	100.00%	99.43%	98.53%	94.34%	92.88%	89.24%	87.18%	88.58%	98.05%
8	100.00%	98.27%	97.43%	93.71%	92.30%	88.81%	86.83%	88.19%	97.78%
9	100.00%	97.59%	96.77%	93.14%	91.76%	88.40%	86.50%	87.81%	97.52%
10	99.36%	96.96%	96.17%	92.98%	91.59%	88.27%	86.42%	87.67%	97.50%
11	99.20%	96.81%	95.99%	92.51%	91.16%	87.93%	86.13%	87.35%	97.12%
12	98.60%	96.29%	95.50%	92.10%	90.76%	87.64%	85.88%	87.06%	96.70%
13	98.06%	95.81%	95.04%	91.72%	90.42%	87.36%	85.65%	86.79%	96.29%
14	97.54%	95.36%	94.64%	91.38%	90.11%	87.12%	85.46%	86.55%	95.83%
15	97.08%	94.96%	94.26%	91.20%	89.94%	87.03%	85.40%	86.40%	95.45%
16	96.79%	94.72%	94.04%	90.92%	89.68%	86.83%	85.24%	86.28%	94.96%
17	96.41%	94.36%	93.73%	90.65%	89.44%	86.66%	85.10%	86.12%	94.45%
18	96.05%	94.05%	93.43%	90.41%	89.23%	86.49%	84.96%	85.97%	93.95%
19	95.69%	93.76%	93.16%	90.20%	89.04%	86.40%	84.92%	85.89%	93.39%
20	95.38%	93.48%	92.91%	90.19%	89.03%	86.35%	84.86%	85.85%	92.85%
21	95.30%	93.42%	92.87%	90.01%	88.88%	86.29%	84.83%	85.78%	91.24%
22	95.02%	93.20%	92.66%	89.85%	88.72%	86.17%	84.75%	85.69%	91.48%
23	94.77%	92.99%	92.46%	89.68%	88.59%	86.07%	84.67%	85.61%	90.73%
24	94.55%	92.79%	92.28%	89.54%	88.46%	85.99%	84.59%	85.54%	90.00%
25	94.34%	92.60%	92.11%	89.41%	88.34%	85.91%	84.55%	85.53%	89.26%
26	94.14%	92.45%	91.95%	89.27%	88.23%	85.83%	84.54%	85.53%	
27	94.06%	92.37%	91.89%	89.24%	88.13%	85.83%	84.53%	85.10%	
28	93.97%	92.32%	91.83%	89.21%	88.11%	85.82%	84.52%		
29	93.91%	92.27%	91.78%	89.18%	88.09%	85.82%			
30	93.85%	92.22%	91.73%	89.15%	88.07%	85.81%			
31	93.78%	92.17%	91.68%	89.13%	88.07%				
32					88.04%				