

2023. 12.

단 체 협 약 서



전라북도남원의료원



전국보건의료산업노동조합 남원의료원지부

목 차

제1장 총칙	1
제2장 조합 활동	3
제3장 인사 및 경영	5
제4장 근로 시간 및 휴일 · 휴가	9
제5장 급여 및 후생복지	15
제6장 성차별 · 성희롱 금지 및 국민건강권 보장	21
제7장 단체교섭	22
제8장 노동쟁의	23
제9장 노 · 사협의회	23
제10장 부칙	24
별첨	26

전문

전라북도 남원의료원과 민주노총 전국보건의료산업 노동조합은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지, 개선함으로써, 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위향상을 기하고 나아가 국민 건강 향상에 기여하는 지방의료원으로서의 사회적 역할에 충실하고자 이 협약을 체결하며 상호, 성실히 준수, 이행 할 것을 약속한다.

제1장 총칙

제1조(목적) 본 협약은 전라북도 남원의료원과(이하 “의료원”이라 한다) 민주노총 전국보건의료산업노동조합(이하 “노동조합”이라 한다)은 전문의 기본적인 인간의 생명에 대한 존엄성을 존중하고 질병을 진료하는 의료기관으로써 공익성과 자주성을 인정, 존중하고 그 지위 향상을 도모하여 상호 민주적 노사관계를 확립함을 목적으로 한다.

제2조(산업별 교섭의 참여) ① 의료원은 보건의료노조가 요구하는 산업별 중앙교섭에 참여한다.

② 전국보건의료산업노동조합 소속 지방의료원지부와 사용자 의료 공공성 강화, 지방의료원 역할 강화, 조합원을 위한 임금 및 단체협약 체결을 위하여 매년 중앙교섭을 진행한다.

제3조(협약의 우선적 효력) 이 협약에 정한 기준은 근로기준법, 의료원의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약기준에 미달하거나 상반되는 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약기준에 따른다.

제4조(적용 범위와 방해 금지) 본 협약은 노동조합 및 노동관계조정법 “제2조 제2호”의 사용자 및 “제2조 제4호 가목”의 사용자 또는 사용자의 이익 대표자에 속하는 자를 제외한 모든 직원은 조합의 규약에 의하여 가입 및 탈퇴를 할 수 있으며 의료원은 어떠한 이유로도 가입을 방해하거나 탈퇴를 강요할 수 없으며 노동조합의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 보장하고 그에 따른 정당한 행사를 방해할 수 없다.

제5조(기존의 노동조건과 조합 활동 권리 저하 금지) 의료원은 조합 활동 권리와 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.

제6조(협약 기준) 본 협약 중 근로기준법에 미달하는 조항은 법정 기준은 법정 기준에 따르며 협약의 갱신 체결의 경우에는 갱신 체결이 될 때까지 기존 협약의 효력이 지속된다.

제7조(신의, 성실 의무) ① 의료원과 노동조합은 본 협약에 의하여 발생하는 상호간의 권리 행사와 의무 이행을 신의에 따라 성실하게 준수 이행하여야 한다.

② 본 협약 불이행으로 인하여 발생하는 책임은 불이행 당사자가 진다.

제8조(자료 열람 및 협조) 의료원은 교섭 시 노동조합에게 다음 각 호에 해당하는 자료를 제공하여야 한다. <개정 2022.2.28.>

1. 전년도 결산서 및 감사보고서
2. 당해연도 예산서
3. 전년도 병상운영 현황 자료
4. 전년도 임금 현황 자료
5. 전년도 인력 현황
6. 전년도 이직률 현황
7. 기타 조합 업무와 관련된 자료 또는 의료원 내에 있는 자료

제9조(통지의 의무) 의료원과 노동조합은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 5일 이내에 상호 통지하여야 한다.

1. 의료원의 통지사항
 - 가. 명칭을 변경하였을 때
 - 나. 직원의 신규 채용 및 퇴직을 하였을 때
 - 다. 이사회 개최 시 및 인사위원회 소집 시
 - 라. 사업 계획 및 변경 확장 변경사항이 있을 시
 - 마. 근로조건에 관한 일반규정과 복무규정을 개폐하고자 할 시
2. 노동조합의 통지사항
 - 가. 명칭을 변경하였을 시
 - 나. 규약을 변경하였을 시
 - 다. 조합 임원 및 조합원의 가입, 탈퇴, 제명 등 이동사항이 있을 시
 - 라. 노동조합 관계 단체에 가입 또는 탈퇴하고자 할 때
 - 마. 총회 및 임시총회 개최 시

제2장 조합 활동

제10조(조합 활동의 보장) 의료원은 노동조합의 자유를 보장하며, 합법적 조합 활동을 이유로 불이익한 처분을 할 수 없으며, 여하한 이유로도 조합 운영에 개입하여서는 안 된다.

제11조(근무시간 중의 조합 활동) ① 조합 활동은 임원 및 조합 전임자를 제외하고는 근무시간외에 함을 원칙으로 하되, 다음 각 호에 해당하는 경우에는 사전에 의료원에 통보 및 협의한 후 근무시간 중이라도 조합 활동을 할 수 있다.

1. 통보사항

가. 단체교섭 및 노사협의회 참석 시

나. 상급 단체 또는 우호단체의 회담 및 행사에 참석 시

다. 기타 의료원과 노동조합이 합의하여 결성한 제 협의회 및 행사 참석 시

2. 협의사항

가. 조합 규약에 의거한 정기 또는 임시총회 및 대의원 대회 참석 시

나. 조합의 간부회의 참석 시(임원, 상무집행위원, 대의원)

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

③ 조합원의 조합 업무와 관련된 출장 시에는 의료원의 출장 관계에 의한다.

제12조(조합 전임자) 의료원은 노동조합이 지명하는 사람을 조합 업무에 전임케 하고 전임자수는 2명으로 한다.

제13조(조합 전임자의 대우) 조합 전임자의 대우는 다음과 같은 기준에 따라 한다.

1. 전임기간은 통상 근무로 간주하며 근속년수에 산입한다.
2. 의료원은 위원장 및 전임자의 정당한 조합 활동에 대하여 어떠한 이유로도 간섭 할 수 없다.
3. 전임자의 임금 인상, 호봉 승급 및 각종 수당 등 일체의 경우에 있어서 현 조합원의 대우와 차별되지 않는다.
4. 전임자의 전임 해제와 동시에 원직 또는 그 상위직에 복귀시킨다.(원직이 소멸되었을 시에도 이와 같다)
5. 의료원은 전임자가 조합 활동 과정에서 재해를 당했을 때는 업무상 재해로 인정한다.
6. 노조 전임자의 임금은 무급으로 한다.

제14조(상급 단체의 전임 취임) 의료원은 노동조합이 가입한 상급 단체에 전임으로 취임하는 경우 겸직일 경우에 허용하며, 노동조합은 사전에 명단을 의료원합에게 통보한다.

제15조(근로시간 면제자) ① 의료원은 근로시간면제 한도를 연간 총 4,000시간을 부여하되, 풀타임 근무자는 2명(파트타임으로 사용할 경우 4명)으로 인정하고, 그 업무범위는 의료원과의 협의, 교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노동법이 정하는 업무와 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지 및 관리업무로 한다.

② 위 제1항의 근로시간면제시간은 조합전임자 등 조합이 지명하여 의료원에 통보한 조합원이 사용한다.(조합은 사용대상자, 사용 시기 등을 통보한다)

③ 근로시간 면제자의 임금은 근로시간면제 이전의 평균임금으로 하고 임금인상을 비롯한 일체의 경우에 있어서 불이익한 처우를 하지 않는다.

④ 근로시간면제제도와 관련하여 파트타임으로 사용하는 인원 4명에 대하여 사용일 기준 통상근무자는 15일전, 교대근무자는 1개월 전에 명단을 통보한다.(단, 통보한 명단을 교체하는 경우에 1개월 전에 노사협의 한다)

제16조(시설 편의 이용) 의료원은 조합이 필요한 집기, 비품을 제공하고 조합의 각종 회의 및 교육에 필요한 장소를 제공하며, 통신 방송 시설 등을 이용 시 사전 협의 후 제공한다.

제17조(홍보 활동의 보장) 의료원은 조합의 전용 게시판 설치와 사용을 인정하여야 하며, 조합 활동과 관련된 각종 유인물 및 인쇄물 등 홍보물 배포와 부착을 인정한다.

제18조(조합비 공제 인도) 의료원은 급료 지급 시 및 조합이 필요하여 요청한 항목을 일괄 공제하며, 공제 명세서와 함께 조합에 인도한다.

제19조(조합원의 조합 활동) 의료원은 조합 임원과 상무집행위원 및 대의원에 대하여 조합 활동을 할 수 있도록 적극 협조한다.

제20조(조합원 교육시간) 의료원은 조합원에 대하여 매년 3일(1일 8시간 기준)의 교육시간을 조합이 신청하는 날에 유급으로 부여한다.

제21조(조합 소개) 의료원은 신규 직원의 최초 출근 일에 조합을 소개할 수 있도록 2

시간 이상을 할애하여야 한다.

제22조(제규정의 변경) 의료원은 규정을 변경하고자 할 경우에는 조합과 사전에 다음 각 호에 따라 실시하여야 한다.

1. 제규정 변경 시에는 협의한다.
2. 임금체계 변경 시에는 합의한다.

제3장 인사 및 경영

제23조(인사 원칙) 인사는 본 협약에서 규정하지 않는 한 제규정의 인사규정이 정하는 바에 의하며 조합원은 정당한 조합 활동을 이유로 인사원칙에 차별되지 아니한다.

1. 의료원은 인사이동 시 유·무급근로시간면제자는 합의하고, 임원, 상집간부 및 대의원은 협의하여 실시하여야 한다. <개정 2019.1.29.>
2. 의료원은 직원에 대하여 인사이동시 본인의 의사를 사전에 충분히 수렴하여 원하는 부서를 조사해 반영하도록 노력한다.
3. 간호과 배치전환과 관련하여 인력 재 배치기간은 3년으로 하되, 세부적인 사항은 노, 사 협의회에서 추후 논의한다.

제24조 삭제<2018.1.1.>

제25조(공정한 인사승진 제도 확립) ① 의료원은 모든 인사를 공정하고 객관적으로 실시하여야 하고, 인사승진 기준을 노사 협의하여 마련한다.

1. 전반적인 인사고과제도 개선을 위한 노·사 동수 실무위원회를 구성하여 논의한다.
 2. 의료원은 직제 규정에 따른 직급간 T/O 조정과 확대를 위해 노사가 공동으로 노력한다.
- ② 정기승진은 연 1회 실시하여야 한다. 다만, 인사관리 상 승진임용이 필요한 경우 수시로 실시할 수 있다. <신설 2022.12.22.>
- ③ 근속승진은 연 1회 실시할 수 있다. <신설 2022.12.22.>

제26조(인사 위원) 의료원은 조합의 대표자를 위촉직 인사위원으로 한다. <개정 2018.1.1.>

제27조(신분 보장) ① 조합원의 신앙, 성별, 출생지 등의 신분 및 조합원의 결혼, 출산

등의 이유로 차별 대우를 하지 않는다.

② 조합원의 형의 선고, 징계처분 또는 인사규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 대기, 휴직, 면직 기타 신분상의 불이익을 받지 아니한다.

제28조(휴직자의 취급) 휴직 기간은 근속년수에 산입하며 휴직 기간이 경과된 자 또는 휴직 기간 중이라도 그 사유가 해소되어 복직원을 제출할 시에는 “의료원은 7일 이내에 복직시켜야 한다.

제29조(포상) 의료원은 조합원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당 할 때에는 표창 할 수 있다.

1. 기술상 업무 상 유익한 발명 또는 연구 고안을 할 때 그 결과 양호한 자
2. 품행이 단정하고 업무 성적이 타의 모범이 되는 자
3. 재난의 미연 방지와 사후 수습에 특별한 공로가 인정되는 자
4. 조합에서 추천한 자(표창자의 방법과 종류는 의료원에 위임한다)

제30조(상벌심의위원회) 의료원은 포상 및 징계 시 노사동수(각 3명)의 상벌심의위원회를 구성하여 심의한다.

제31조(결원 보충) ① 조합원이 퇴직 시 채용하여 충원 할 수 있다.

② 조합 내에 책임자가 있을 시에는 우선권을 부여하여 배치한다.

제32조(경영상 이유에 의한 해고) ① 의료원은 긴박한 경영상의 사유로 직원을 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 노동조합과 협의하여야 한다. 이 때 의료원은 해고 사유, 해고 회피 또는 해고자를 최소화하기 위한 조치, 해고 대상 선정 기준과 방법, 해고 대상자수와 예정일, 해고 예고수당 등 관련된 모든 정보를 조합에 제공하여야 한다.(단, 협의하지 않은 정리해고는 무효로 한다.

② 경영상의 사유로 인한 해고를 하기에 앞서 의료원은 경영 방침이나 작업 방식의 합리화, 신규 채용의 금지, 교육 훈련 및 재훈련을 통한 다른 부서로의 전환 배치, 연장 노동시간 제한과 정상 노동시간단축 일시휴직 및 희망퇴직 활용 등 해고를 회피하거나 최소화하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다.

③ 경영상의 사유로 인한 해고를 하고자 할 때 의료원은 노동자의 연령, 근속년수, 부양가족수, 성실성, 능력, 상벌관계 등을 종합적으로 고려하여 노동조합과 협의 하에 합리적인 해고 대상 선정 기준을 정해야 한다. 합리적인 선정 기준을 정하지 않았거나 사전에 정한 선정 기준에 따라 대상자를 공정하게 선별하지 않은 해고는 무

효이다.

④ 신규 채용을 하려 할 때 의료원은 해고 노동자 본인이 희망할 시 최우선적으로 재고용해야 한다.

제33조(고용 안정) 의료원은 명예퇴직, 희망퇴직, 무급순환 휴직제를 시행할 시 노동조합과 합의 후 시행한다.

제34조(당연퇴직 및 직권면직) 교통사고유발로 인한 형사사건으로 기소되어 형의 선고를 받은 자는 당연 퇴직과 직권면직 조항에서 제외한다.(단, 뺑소니운전, 무면허운전, 음주운전, 반사회적, 반인륜적 범죄의 경우에는 제외함.)

제35조(임직원의 정년 및 정년퇴직 대상자 공로 연수제 운영) ① 의사, 약사, 3급 이하 직원의 정년은 60세로 한다. 단, 의사의 경우 진료과 공백을 최소화하여 지역주민의 건강증진과 지역의료발전에 이바지하기 위해 정년을 초과하여 임용할 수 있다. <개정 2018.1.1.>

② 정년퇴직일을 기준으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원에게는 인사위원회 의결을 얻어 사회적응 기간을 부여한다. <개정 2019.12.19.>

1. 근속기간 30년 이상 : 정년 퇴직일 1년 이내
2. 근속기간 20년 이상 : 정년 퇴직일 6개월 이내
3. 근속기간 15년 이상 : 정년 퇴직일 1개월 이내

③ 삭제 <2019.12.19.>

④ 공로연수 대상자에 대한 퇴직금 산정 시 임금기준을 공로연수 직전 3개월의 평균 임금으로 산정한다. 단, 공로연수 후 호봉승급분과 임금인상분을 반영한다.

⑤ 제1항에 따라 정년을 연장하면서 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조의2에 따라 2017년 1월 1일부터 전 직원에 대하여 만56세 급여를 기준으로 아래와 같이 임금피크제를 시행한다. <신설 2018.1.1.>

1. 만57세 임금 : 임금 총액의 5% 감액 적용
2. 만58세 임금 : 임금 총액의 10% 감액 적용
3. 만59세 임금 : 임금 총액의 15% 감액 적용

⑥ 제5항에도 불구하고 최저임금의 150% 이하 직원은 임금피크제 대상에서 제외한다. <신설 2018.1.1.>

제36조(비정규직의 정규직화 근로조건 개선 및 처우) 의료원은 비정규직의 도입을 더 이상 확대하지 않기를 노력하며, 기존의 비정규직을 정규직화 하는데 상호 성실히

협의하여 결정한다.

제37조(경영참여 보장) ① 의료원은 병원운영위원회, 의료장비심의위원회 등에 노조에서 추천한 노조대표 1명을 위원으로 선임한다. <개정 2019.12.19.>

② 의료원은 이사회 개최 시 심의안건을 노동조합에 사전에 통보하고 노조대표 1명의 참관을 인정한다.

제38조(적정 인력 확보 및 정원 유지) ① 의료원은 근로기준법 및 의료법에 근거한 법정 인력을 확보 유지하도록 노력한다.

② 의료원은 경영 합리화, 작업 방식 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니 되며, 불가피한 경우에는 노사 협의 하에 정원을 축소 조정해야 한다.

③ 노동조합은 노동 강도 강화, 작업방식 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때에는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있으며, 의료원은 정원 확대를 위해 성실히 노력하여야 한다.

④ 의료법에 규정된 간호사 확보기준을 준수하며 이를 위해 간호등급을 5등급으로 상향조정하도록 노력한다.

제39조(의료원의 휴폐업) ① 의료원은 휴업, 폐업을 할 경우 사전에 노조와 성실하게 협의하여야 한다.

② 의료원은 분할, 합병하거나 의료원의 전부 또는 일부를 타인에게 양도하고자 할 때에는 의료원은 45일 전에 조합에게 통보 하여야하며, 조합원의 고용 및 근속년수, 노동조합의 승계 등을 위하여 적극 협조한다.

제40조(불법 용역 근절) ① 의료원은 명목이 어떠한 불법 용역을 도입하지 아니한다.

② 의료원은 용역 도입 시 사전에 노조와 협의하여야 한다.

③ 기 고용된 직원은 전환배치 및 고용안정을 보장한다.

④ 노·사간의 문제에 대해 용역업체는 어떠한 경우라도 관여할 수 없다.

제41조(공공의료의 역할 강화) ① 의료원은 지방의료원의 설립 취지에 맞게 지역주민의 건강을 위한 다음의 활동을 노동조합과 협의하여 적극적으로 실천한다.

1. 무료진료, 의료강좌 등 지역주민의 보건향상을 위한 활동의 정기적인 운영 및 확충

② 의료원은 의료원의 공공성의 강화를 위해서 진료권내 보건소, 보건지소, 보건의

료원 등 공공 의료기관과 연계 할 수 있는 사업을 추진한다.

③ 의료원은 노동조합의 사회봉사활동 등 지역주민의 보건향상을 위해 노동조합의 요청이 있을 시 봉사활동에 대한 제반사항을 협의하여 지원한다.

제4장 근로 시간 및 휴일·휴가

제42조(근로 시간) ① 근로시간을 1일 8시간, 1주일에 40시간을 기준 근로시간으로 하고, 1주 5일 근무를 기본으로 한다. 다만, 토요일은 휴무일로 한다.(3교대 근무자도 동일하다)

② 주휴일을 제외한 휴일 근무자는 2시간의 휴일근무를 인정, 수당을 지급한다.

③ 통상근무자는 월요일부터 금요일까지 근무하고, 교대근무자에 대하여는 가능한 주2일 연속휴일이 되도록 한다.

④ 교대 근로자의 근로조건 개선을 위해 근무와 근무 사이에 최소 16시간의 충분한 휴식을 보장한다. 이를 위하여 E/D, N/E의 근무편성을 하지 않는다.

⑤ 3교대 근무자의 근무시간

1. 교대 근무자의 근무는 연속해서 5일을 초과 할 수 없다.

2. 밤 근무는 연속 3일 이내, 월 7일 이내로 한다.

⑥ 의료원은 모든 직원에 대하여 환자수의 증감 및 휴전에 따른 휴가를 강요하지 않는다.

⑦ "Night" 7일 초과 시 초과하는 나이트 일수만큼 Sleeping Day를 3교대 근무자에 한하여 부여한다. <개정 2019.1.29.>

제42조의2(교대근무제 개선)

의료원은 예측 가능한 교대근무가 이루어질 수 있도록 근무표는 최소 10일 전에 공지하고, 확정된 근무표는 당사자의 동의 없이 변경할 수 없다. 단, 천재지변, 국가재난, 국가 전염병, 질병, 사고, 상해, 조사, 응급 사직, 임신 사실을 확인한 달 등으로 인해 불가피한 변경이 필요한 경우는 예외로 한다.

[본조신설 2022.2.28.]

제43조(시업 및 종업 시간)

① 통상 근무자의 경우

1. 시업시간 : 08 : 30

2. 점심시간 : 12시30분 ~ 13시30분

3. 종업시간 : 17시 30분(월 ~ 금)

※ 단, 토요일 및 반일근무시간은 8시 30분에 시작하여 12시 30분까지로 한다.

② 3교대 근무자의 경우

1. 아침번 : 시업 7시 00분, 종업 3시 00분
2. 저녁번 : 시업 3시 00분, 종업 11시 00분
3. 밤 번 : 시업 11시 00분, 종업 7시 00분

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

제44조(잔업 및 기타 제수당) ① 근무준비, 업무마감 및 3교대 근무자의 인수, 인계시간을 근로시간으로 산입한다.

② 의료원은 Call 근무로 근무자가 내원 시 교통비로 당일 20,000원을 지급한다.

제45조(휴일) 의료원은 조합원에게 다음과 같이 유급 휴일을 준다.

1. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조에 따른 다음 각 호의 날 <개정 2019.12.19., 2022.2.28.>
 - 가. 일요일 <신설 2022.2.28.>
 - 나. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날 <신설 2022.2.28.>
 - 다. 1월 1일 <신설 2022.2.28.>
 - 라. 설날 전날, 설날, 설날 다음날(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일) <신설 2022.2.28.>
 - 마. 부처님오신날(음력 4월 8일) <신설 2022.2.28.>
 - 바. 5월 5일(어린이날) <신설 2022.2.28.>
 - 사. 6월 6일(현충일) <신설 2022.2.28.>
 - 아. 추석 전날, 추석, 추석 다음날(음력 8월 14일, 15일, 16일) <신설 2022.2.28.>
 - 자. 12월 25일(기독탄신일) <신설 2022.2.28.>
 - 차. 「공직선거법」에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일 <신설 2022.2.28.>
 - 카. 기타 정부에서 수시 지정하는 날 <신설 2022.2.28.>
2. 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 따른 근로자의 날 <개정 2019.12.19.>
3. 개원기념일 <개정 2019.12.19.>
4. 노조창립기념일(2월 27일)은 오전 근무만 한다.(행사에 참석 시 10인 이내로 공무출장으로 인정한다)
5. 삭제 <2022.2.28.>

제45조의2(감정노동휴가) ① 환자 응대로 발생하는 각종 위험과 감정 노동으로부터 직원들의 건강과 안전을 지키기 위한 적절한 휴식을 제공하기 위해 의료원 전 직원에게 2022년부터 연 1일의 감정노동 유급휴가를 대체휴가로 부여하되 발생 연도 내에 미 사용 시 소멸한다.

② 제1항에 부여되는 감정노동 유급휴가는 1개월 이상 재직한 자에게 부여한다.

[본조신설 2022.2.28.]

제45조의3(건강검진휴가 등)

직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직접적으로 필요한 기간 또는 시간을 허가할 수 있다.

1. 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단·「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진·「결핵예방법」 제11조제1항에 따른 결핵검진을 받을 때(연 8시간 이내)
2. 「혈액관리법」에 따른 헌혈에 참가할 때(4시간 이내)

[본조신설 2022.12.22.]

제46조(교육) ① 의료원은 업무에 필요한 각종 교육 및 학술대회 등이 있을 시에는 교육을 이수할 수 있도록 하고 여비 및 교육비 일체를 부담하여 반드시 참석시킨다.

② 의료원은 직원의 교육 훈련 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 노동과정에 대한 설명과 단체협약, 취업규칙, 안전보건 규정 및 각종 수칙을 교육한다.
3. 이상의 교육훈련에 소요된 시간은 근무한 것으로 간주하며, 교육훈련에 소요된 비용 일체는 의료원이 부담한다.

제47조(대휴) ① 휴일에 근무한 자는 다음 주에 대휴를 청구 할 수 있다.

② 야간 근무자는 익일을 휴무하여 휴식케 하여야 한다.

제48조(휴가) ① 청원휴가는 연차 휴가에 포함되지 못한다.

② 의료원은 직원의 출원에 의하여 다음 각 호의 유급 특별휴가를 준다.

1. 본인 결혼 : 7일
2. 자녀의 결혼 : 2일

3. 본인 및 배우자의 형제자매 결혼 : 1일

4. 본인 및 배우자의 직계존속 칠순 : 2일 <개정 2018.1.1.>

5. 의료원은 조합원이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. <개정 2020.12.30., 2022.2.28.>

가. 제5호 후단에도 불구하고 출산전후 휴가 급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. <신설 2022.2.28.>

나. 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다. <신설 2022.2.28.>

다. 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. <신설 2022.2.28.>

라. 의료원은 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다. <신설 2022.2.28.>

6. 본인 및 배우자의 부모 사망 : 7일

7. 본인 또는 배우자의 조부모 사망 : 3일

8. 배우자 사망 : 7일

9. 본인 및 배우자의 형제자매 사망 : 3일

10. 자녀 사망 : 5일

11. 백, 숙부모 사망 : 2일

12. 본인 및 배우자의 외조부모 사망 : 2일

13. 배우자 및 직계존비속의 탈상(탈상 사용 시기를 1년 후 제삿날을 포함하여 전후로 사용) : 2일 <개정 2019.1.29.>

14. 인공수정 또는 체외 수정 등의 시술을 받는 직원은 시술당일에 1일의 유급휴가를 받을 수 있다. 다만, 체외수정 시술의 경우 난자 채취 일에 1일의 유급휴가를 추가로 받을 수 있다.(단, 진단서 첨부)

③ 최초 입사일 기준 만 10년, 만 15년, 만 20년, 만 25년, 만 30년 이상이 되는 해에 재직하고 있는 직원에 대해서는 해당 기준일자가 도래하는 연도 1월에 다음 각 호의 특별휴가를 부여한다. 다만, 발생한 장기재직휴가는 발생일로부터 5년 이내에 사용하지 않을 시 소멸한다. <신설 2023.12.27.>

1. 만 10년 : 2일

2. 만 15년 : 3일

3. 만 20년 : 3일

4. 만 25년 : 3일

5. 만 30년 이상 : 5일

제49조(년차 유급휴가) ① 의료원은 1년간 80퍼센트 이상 출근한 조합원에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 의료원은 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 조합원 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 조합원에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 본인의 희망에 따라 사용할 수 있게 하여야 한다. <개정 2019.12.19.>

③ 의료원은 3년 이상 계속 근무한 직원에 대하여는 앞의 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주되, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

④ 시행일 현재 재직기간이 1년 미만인 직원은 연차휴가 발생시점을 기준으로 수당을 지급한다.

⑤ 연차 유급휴가는 본인의 청구에 의해 필요한 시기에 분할 사용할 수 있다.

⑥ 연차 휴가는 력년을 기준으로 하고 1년간 사용하지 아니하면 소멸된다. 이때, 소멸된 휴가는 수당으로 대체 지급한다.

⑦ 의료원은 형편에 따라 사용하지 않은 일수에 대해서는 수당으로 지급한다.

제50조(생리 휴가) ① 의료원은 여직원에게 월1회의 무급 생리휴가를 부여한다. 단, 사용 시 보건수당을 공제한다.

② 의료원은 여직원에게 다음의 지급기준에 따라 매월 보건수당(통상임금 제외)을 지급한다.

1. 보건수당 지급기준 : 통상임금 × 1/209 × 8 × 일

제51조(출산 전·후 휴가) ① 의료원은 임신 중의 여성 조합원에 대하여 출산 전·후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 유급 보호휴가를 주어야 한다. 다만, 유급 보호휴가는 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일)이상이 되어야 한다.

② 의료원은 임신 중의 여성 조합원이 유산 또는 사산한 경우 그 직원이 신청하면 근로기준법에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.

③ 임신 중의 여성 조합원이 청구할 경우 경미한 노동에 전환시켜야 하며, 시간외 근로를 시키지 못한다.

④ 임신한 여성노동자에게 임신 28주까지는 4주마다 1회, 29주~36주인 경우 2주마다 1회, 37주 이후에는 1주마다 1회까지 1일 2시간의 범위에서 태아검진 등을 위한 '모성보호시간'을 신청할 수 있다. <개정 2020.12.30.>

⑤ 「근로기준법」 제74조제7항에 따른 임신 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용한다. <신설 2018.1.1.>

⑥ 제5항에도 불구하고 3교대 근무자 등 근무시간 다축 시행이 불가능한 경우의 임신 근로자에 대해서는 4일(8시간)을 적치하여 1일의 휴가를 부여할 수 있다. <신설 2018.1.1.>

⑦ 통상근무, 2교대 근무 및 야간전담에 종사하는 근로자가 제5항에 따라 근로시간 단축을 신청하는 경우에는 상황을 고려하여 1일 2시간 또는 4일(8시간)을 적치하여 1일의 휴가를 부여할 수 있다. <신설 2018.1.1.>

제52조(가족 돌봄 휴직) ① 의료원은 조합원이 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모 등 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우는 그러하지 아니하다.

② 가족 돌봄 휴직기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.

③ 의료원은 가족 돌봄 휴직을 이유로 해당 조합원을 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 할 수 없다.

④ 가족 돌봄 휴직기간은 근속기간에 포함한다.

제52조의2(가족돌봄유급휴가) 조합원이 다음 각 호 어느 하나에 해당하는 경우 자녀돌봄을 목적으로 자녀당 연간 1일의 유급휴가를 부여한다.

1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 “어린이집 등”이라 한다)의 휴업·휴원·휴교 및 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀를 돌봐야 하는 경우
2. 어린이집 등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우
3. 미성년자이거나 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인인 자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우

[본조신설 2022.12.22.]

제53조(육아 휴직) ① 의료원은 근로자가 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 포함)를 양육하기 위하여 휴직을 신청한 경우 2년(1년 유급, 1년 무급)까지 이를 허용하며, 휴직으로 발생한 감원은 대체 인력을 확보하여 충원하는 것을 원칙으로 한다. <개정 2022.12.22.>

② 의료원은 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니

되며, 유급으로 부여되는 육아 휴직기간은 근속기간에 포함한다. <개정 2022.12.22.>

③ 제1항에 따라 무급으로 부여되는 육아 휴직기간은 1회 분할하여 사용할 수 있고, 호봉 및 경력에 산입하지 않는다. <신설 2022.12.22.>

제54조(육아 시간) ① 의료원은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 조합원의 청구가 있는 경우에는 1일2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 한다.

② 의료원은 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체 인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등은 그러하지 아니하다. <신설 2022.2.28.>

③ 의료원이 제2항에 따른 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나, 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다. <신설 2022.2.28.>

④ 제2항에 따른 육아기 근로시간 단축기간을 나누어 사용할 수 있으며, 이 경우 나누어 사용한 1회의 기간은 3개월 이상이 되어야 한다. <신설 2022.2.28.>

⑤ 제2항에 따른 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니된다. <신설 2022.2.28.>

⑥ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

제5장 급여 및 후생복지

제55조(임금의 정의 및 구성) ① 임금이란 노동력의 대가로서 직원에게 지급되는 일체의 금품을 말하며 그 구성은 다음과 같다. 다만, 공무원 “나”군에게는 위험수당, 정액급식비, 명절휴가비, 가족수당, 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당, 호출수당을 제외한 각종수당은 지급하지 아니한다. <개정 2019.12.19., 2020.12.30., 2023.12.27.>

1. 기본급 : 직원(공무직 “나”군 제외)의 기본급은 “별표 1”과 같고, 공무직 “나”군의 기본급은 “별표 1-1”과 같으며, 직급별 최고호봉자에게는 월 30천원을 추가로 지급하되, 통상임금에 포함하지 아니한다. <개정 2019.1.29., 2019.12.19., 2020.12.30., 2022.2.28., 2022.12.22., 2023.12.27.>

2. 정액급식비 : 매월 급여일에 14만원의 정액급식비를 지급한다. <개정

2020.12.30.>

3. 직급보조비 : 직급에 따라 매월 급여일에 지급되는 직급보조비는 “별표 2”와 같다. <개정 2019.1.29., 2019.12.19., 2020.12.30., 2022.12.22., 2023.12.27.>
4. 정근수당 및 정근수당 가산금 : 근무연수에 따라 매년 1월과 7월 급여일에 지급되는 정근수당과 매월 급여일에 지급되는 정근수당 가산금은 “별표 3”과 같다.
5. 명절휴가비 : 매년 설날, 추석날이 속하는 달 급여일에 기본급의 60퍼센트를 명절휴가비로 지급한다. 명절이 급여일 이전인 경우 명절 이전에 지급한다.
6. 봉급조정수당 : 매년 11월 급여일에 기본급의 21퍼센트를 봉급조정수당으로 지급한다. <개정 2019.12.19., 2020.12.30., 2022.2.28., 2022.12.22.>
7. 위험수당 : 매월 급여일에 지급되는 위험수당은 “별표 4와 같다. <개정 2020.12.30.>
8. 가족수당 : 매월 급여일에 지급되는 가족수당은 “별표 5”와 같다.<개정 2022.2.28., 2023.12.27.>
9. 상여수당 : 매년 6월, 12월 급여일에 지급되는 상여수당은 “별표 6”과 같다. <개정 2020.12.30.>
10. 의료업무수당, 기술수당, 전산수당, 출납수당 : 매월 급여일에 지급되는 의료업무수당, 기술수당, 전산수당, 출납수당은 “별표 7, “별표 8, “별표 9”, “별표 10”과 같다.
11. 연월차보전수당 : 월할하여 매월 지급되는 연월차보전수당은 $[(\text{기존 근기법상 연월차휴가 합산일수} - \text{개정 근기법상 산정한 연차휴가일수}) \times (\text{통상임금} \times 1.5/209 \times 8\text{시간} \times \text{일})]$ 로 산출하여 지급한다.
12. 직책수당 <신설 2018.1.1.>
13. 임금총액 지급률 감액 : 직원의 임금총액이 공무원 일반직의 1직급 하향 적용에 따른 격차를 해소하기 위하여 보수규정에 불구하고 아래와 같이 감액하여 보수를 지급한다.
 - 가. 기본급, 직급보조비, 가족수당, 위험수당, 의료업무수당, 기술수당, 전산수당, 출납수당, 정근수당, 상여수당, 봉급조정수당, 명절휴가비, 정근수당가산금, 직책수당 등의 임금총액을 산출한다. <개정 2018.1.1.>
 - 나. 위 가목에 산출된 총액에 “별표 11” 지급률을 곱하여 지급액을 산출 그 나머지를 개인별로 감액 지급한다. <개정 2019.12.19., 2022.2.28., 2022.12.22., 2023.12.27.>
- 다. 지급률에 따른 감액방법은 직급보조비, 가족수당, 위험수당, 의료업무수

당, 직책수당, 기술수당, 전산수당, 출납수당, 정근수당, 상여수당, 봉급조정수당, 명절휴가비, 정근수당가산금 순으로 감액하여 지급한다. <개정 2018.1.1., 2019.12.19.>

라. 위 다목의 순으로 감액하다가 감액분이 소진되는 마지막 항목은 나머지 금액을 정해진 지급방법에 따라 지급한다. 즉, 그 항목의 지급방법이 매월인 경우 나머지 금액을 월할하여 지급한다.

마. 위 다목의 감액순서에 따라 감액하고도 감액이 완료되지 않은 월이 발생할 경우에는 감액이 완료될 때까지 이월하여 다목의 감액순서대로 감액한다.

바. 퇴직하는 자가 감액이 완료되지 않았을 경우 정액급식비와 기본급을 포함하여 감액하되, 해당 월 통상임금과 평균임금을 산정할 때에는 정액급식비와 기본급이 감액되지 아니한 것으로 간주하여 계산한다.

② 통상임금 및 평균임금의 구분

1. 통상임금 : 기본급, 정액급식비, 직급보조비, 정근수당가산금, 위험수당, 기술수당, 의료업무수당, 전산수당, 출납수당, 가족수당, 직책수당을 합친 금액을 통상임금으로 한다. <개정 2018.1.1.>

2. 평균임금 : 위 통상임금에 정근수당, 명절휴가비, 봉급조정수당, 상여수당, 보건수당, 년월차보전수당, 시간외근무수당, 휴일근무수당, 야간근무수당, 년차수당, 호출수당을 합친 것을 평균임금으로 한다. <개정 2018.1.1.>

제56조(법정수당 지급의 기준) 의료원의 월 소정근로시간은 209시간으로 한다.

1. 휴일근무수당 : 통상임금 $\times$ 1.5/209 $\times$ 시간
2. 시간외근무수당 : 통상임금 $\times$ 1.5/209 $\times$ 시간
3. 야간근무수당 : 통상임금 $\times$ 0.5/209 $\times$ 시간
4. 년차수당 : 통상임금 $\times$ 1/209 $\times$ 8 $\times$ 일

제56조의2(복지포인트) 복지포인트 지급액은 연 900,000원으로 한다.

[본조신설 2022.12.22.]

제57조(퇴직 급여금) ① 의료원은 1년 이상 근무한 직원이 퇴직 시 다음 식에 의하여 퇴직금을 지급한다.

1. 1년 이상 근속자 : 평균임금 $\times$ 근속년수

② 완전한 퇴직금 중간정산제는 본인 희망자에 한하여 도입한다.

③ 의료원은 직원의 퇴직금 중간정산 요구가 있을 경우 퇴직적립기금의 범위 내에서

지급한다.

제58조(임금 저하 불가) 의료원은 조합원의 월급제를 일급제로 전환함을 이유로 또는 경영부실을 이유로 임금을 저하시킬 수 없다.

제59조(지방의료원 중앙교섭 및 임금 관련 특약) ① 전국 지방의료원 노·사는 산별교섭 및 중앙교섭 종료 후 1개월 내에 중앙 노·사협의회를 개최하여 전국 의료원 직원 및 공무원 임금에 관한 분석을 진행한다. 이를 위하여 필요한 경우 노·사가 분석기관 선정 등을 합의하여 전문 분석기관에 의뢰할 수 있다. <개정 2018.1.1.>

② 지방의료원 사용자는 매년 정부 예산지침 중 임금인상 부분을 준수하기로 하며, 위 제1항의 분석 결과 지방의료원 직원들의 임금총액 수준이 공무원 임금 총액 수준보다 하회할 경우 지방의료원 노·사는 매년 임금협상에서 그 간격을 줄이기 위한 방안을 논의하기로 한다.

③ 노·사는 간격을 좁히기 위한 논의를 진행할 때 의료원의 경영사정, 조합원의 요구도, 사회적 타당성 등을 감안한다.

④ 기준직급, 기준항목 등은 논의하여 정한다.

⑤ 의료원은 비정규직에 대하여도 정규직원 임금 인상률을 적용한다.

⑥ 전국 지방의료원 사용자는 중앙교섭 합의사항을 이유로 기존에 확보되었던 노동조건과 조합권리를 저하시킬 수 없다. <개정 2018.1.1.>

제60조(복지후생 시설) ① 체육시설(탁구장 등)을 마련한다.

② 의료원은 직원휴게실 및 각 부서별 여직원 탈의실을 설치한다.

③ 간호과 Evening 및 당직부서 근무자에게 월요일부터 토요일까지 석식(도시락)을 제공하고, 휴일인 경우 당직부서 근무자에게는 중식도 제공한다.(단, 직원 식대 인상 시 본인부담금을 인상한다.) <개정 2018.1.1.>

제61조(직원 복지 정책) 의료원은 무주택 직원에 대하여 주택 자금 마련에 연구 노력한다.

제62조(근무복 지급) 의료원은 직원으로서 업무상 필요한 자에게 근무복을 년 1회 지급하며, 세부 지급기준은 다음 각 호와 같다.

1. 간호과 : 1년에 가운 1착, 2년에 스웨터 1벌, 신발 1착
2. 약제과 및 의료기사 : 1년에 가운 1착
3. 시설관리직 : 1년에 근무복 1착(영양실은 장화 1착 포함)

4. 사무직 : 1년에 근무복 1착

제63조(진료비 및 장례식장 사용료 감면) ① 의료원은 직원 진료 시 다음과 같이 진료비를 감면한다.

구분	감면률(%)	대상
입원 진료 시	진료비 본인부담금 총액의 50% 감면 (단, 황토방이용은 분만환자만 감면)	본인 및 본인의 배우자, 본인 및 배우자의 직계존비속
외래 진료 시	진료비(응급의료센터 및 건강증진센터 진료비 포함) 본인부담금 총액의 50% 감면 (단, 기본진찰료는 본인부담금의 50% 감면)	본인 및 본인의 배우자, 본인 및 배우자의 직계존비속

단, 운영세칙은 조합과 합의하에 시행한다. <개정 2018.1.1., 2023.12.27.>

② 의료원은 직원이 장례식장 사용 시 총액의 30%를 감면한다.

- 감면대상 : 본인, 배우자, 자녀, 부모(장인, 장모, 친정 부모 포함)

③ 진료비 감면 세부 운영 세칙은 다음과 같다.

1. 감면 제외 항목 : 미용성형수술, 비만치료, 태반주사 <개정 2018.1.1.>
2. 감면 대상자의 명의 도용 발견 시에는 감면대상자에서 제외한다.

제64조(안전보건 및 재해 보상) ① 의료원은 안전보건 및 재해 보상에 관한 사항을 안전보건위원회를 노사 동수로 구성하여 운영한다.

② 의료원은 조합원이 업무상 상병으로 치료를 받거나 요양을 받을 때에는 그 비용을 부담하며, 산재 처리 시 승급, 임금인상, 연차수당 등 제반사항 역시 근무중일 경우와 동일하게 적용한다.

③ 의료원은 직원 본인의 질병예방을 위하여 2년에 한 번씩 무료건강검진을 실시하여야 한다. 단, 무료건강검진 항목은 노사협의로 정한다.

1. 적용 기준

일반검진	추가검진
·대상 : 전 직원 적용 ·항목 : 성인병 정기검진 항목에 중앙표시자 검사(각종 암검사) 추가 실시 【간암, 대장암, 췌장암, 전립선, 난소(여)】	·대상 : 만 40세 이상 전 직원 적용 ·항목 - 위장조영촬영 및 위내시경 검사 중 택일(남, 여) - 복부초음파(남, 여) - 유방단순촬영(여)

2. 직원 무료 건강진단 항목

구분	종목	관련질환	건강진단 항목	비고
일반검진	기초검사	혈압, 청력, 시력	진찰, 혈압, 체중, 시력, 청력	남, 여
	구강검사	치주염, 우식증	치과검사	"
	흉부촬영검사	폐결핵, 폐렴, 폐암 등	흉부 간접촬영	"
	간기능 검사	간염, 간경변, 황달 등	S-GOT	남, 여
			S-GPT	"
			r-GTP	"
	혈당검사	당뇨병	FBS	"
	혈액질환 검사	빈혈	Hb	"
	순환기질환 검사	고지혈, 동맥경화, 심장질환 등	T-Cholesterol	"
	소변검사	비뇨기계, 간장염, 방광염, 방광암 등	요당, 요단백, 요장혈	"
	부인과 검사	자궁암 검사	자궁경 검사	여
	심전도 검사	부정맥, 협심증, 심근경색증 등	심전도	남, 여
	종양표지자 검사	각종 암검사	AFP(간암)	남, 여
			CEA(대장암)	"
			CA19-9(췌장암)	"
			PSA(전립선)	남
			CA125(여:난소)	여

구분	종목	관련질환	건강진단 항목	비고
추가검진	위장검사	위염, 위궤양, 위암, 십이지장염	위장조영촬영	한 종목만
			위내시경검사	선택가능
	복부 초음파	간, 담낭, 비장, 신장, 췌장의 염증, 암, 결석 등	복부초음파	"
	유방암 검사	유방암	유방단순 촬영	여

④ 의료원은 조합원이 업무 상 부상, 또는 질병에 걸려 완치 후에라도 종전의 업무를 수행치 못하는 경우가 발생할 시 경미한 업무에 종사할 수 있도록 한다.

⑤ 의료원은 전 직원이 국민건강보험공단에서 실시하는 일반검진과 단협에 명시된 일반검진 및 추가검진에서 이상소견 발견 시에 연령에 관계없이 필요한 모든 검사를 무료로 실시한다.(단, 남원의료원에서 실시한 검사에 한함)

⑥ 의료원은 방사선 노출 부서원에 대하여 피폭 관리 및 보호 장구(Apron, Neck Protector)를 지급하고 일반검진 항목에 갑상선 표지자 검사를 추가한다.

⑦ 산업재해보상법에 따라 의료원은 조합원이 업무 상 부상, 업무상 질병으로 인하여 사망 하였을 경우 유가족에 대하여 평균임금의 1,300일분의 유족 보상과 평균임금의 120일분의 장례비를 지급 한다.

⑧ 의료원은 6개월간 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지 계속되는 작업을 월 평균 4회 이상 수행하는 직원에 대해 년1회 특수건강검진을 실시한다.

제6장 성차별·성희롱금지 및 국민건강권 보장

제65조(성차별·성희롱 등 금지) ① 의료원은 선량한 미풍양속을 유지하기 위해 직원 상호간에 성차별, 성희롱, 폭언 등을 금지한다.

② 의료원은 성희롱을 예방하기 위하여 년 1회 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다.

1. 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제7조, 동 시행령 제4조
2. 남녀고용평등법 제8조의2, 동 시행령 제9조

③ 의료원은 피해자에 대하여 심리적 안정을 취할 수 있도록 의사 진단서를 발부 받았을 때 병가를 이용한다.(단, 2개월의 병가일수에 포함되지 않는다.)

④ 의료원은 의료원 내 성차별, 성희롱, 폭행, 폭언 행위가 발생할 경우 가해 당사자의 사과와 재발방지에 대한 각서를 받고 사안이 중하거나 재발 시 노·사 동수의 징계위원회에 회부한다.

⑤ 제2항의 직장 내 성희롱 예방교육은 원장을 포함하여 전 직원을 대상으로 실시하여야 한다.

제66조(환자 및 국민의 건강권 보장) 의료원과 노동조합은 국민건강과 생명을 담당하는 의료기관에 종사하는 자로서 환자 권익 확보와 국민을 위한 의료서비스를 제공하기 위해 다음 각 호에 해당하는 사항을 실천한다.

1. 환자와 보호자의 인격적인 대우와 편의를 위하여 시설 및 공간에 대한 배려를 한다.
2. 원내에 내원하는 방문객(소아환자 포함)을 위하여 어린이 휴게실을 설치 운영한다.
3. 허가난 병실 병상수대로 병상운영하며 입원실 공간이 좁혀지지 않도록 한다.
4. 환자의 프라이버시를 존중할 수 있는 스크린 등의 시설을 보완 설치한다.
5. 의료원 현관에 무료로 혈압계를 설치 운영한다.
6. 장애자가 의료원 이용에 불편함이 없도록 각종 의료원시설에 장애인 보호 시설을 마련한다.
7. 의료원은 환자가 요청할 경우 환자의 진료비 내역을 성실히 공개하여야 하고 공개 한다는 사실을 환자, 보호자에게 충분히 홍보한다.
8. 진료비 납부를 신용카드로 할 수 있다는 사실을 환자, 보호자에게 적극 홍보한다.
9. 집단적인 환자 교육 프로그램 개발 및 실시
10. 의료원은 비급여 진료비 목록책자를 발간하여 병실, 환자보호자 대기실 등 공개된 장소에 이를 비치한다.

제66조의2(기후위기 극복) ① 노사는 기후위기에서 비롯되는 감염병 확산으로부터 국민의 생명을 지키고, 지속 가능한 사회를 유지하기 위해 아래와 같이 기후위기 대응 활동을 적극 전개한다.

1. 보건의료산업 노사는 전체 직원을 대상으로 기후위기 대응 교육을 정례적으로 시행하고, 노사 공동으로 환자·보호자 캠페인 활동을 전개한다.
2. 의료기관의 감염병·의료재난 발생 시 대비체계 구축, 의료기관 내 온실가스 배출 줄이기, 재생에너지 확대 및 에너지 효율화 방안 마련, 친환경 컵 비치, 우리 농산물 사용, 지구연식의 경우 주 1회 채식의 날 정하기, 생활용 일회용품 줄이기(전 직원 텀블러·손수건·장바구니 사용 일상화) 등 의료기관에서의 기후위기 대응을 위한 노사 공동실천 방안을 마련한다.

② 노사는 기후위기의 심각성과 생명과 안전을 지키기 위해 기후위기 대응에 나서야 함을 전 사회적으로 알리기 위해 기후위기 대응 실천 노사 공동선언을 추진한다.

[본조신설 2022.2.28.]

제7장 단체교섭

제67조(단체교섭) ① 의료원은 조합으로부터 단체교섭을 요구받을 시에는 7일 이내에 응해야 한다.

② 제1항에 요구하는 **교섭일자**, 장소 및 요구사항 혹은 **부의 사항**을 갖추어 서면으로 대표자가 기명날인하여 노동조합은 의료원에 통보한다.

③ 의료원은 노동조합으로부터 단체교섭을 요구받을 시에는 이를 거부 또는 해태 할 수 없다.(특별한 사유가 있을 시에는 의료원은 조합에 변경 요청을 하되, 5일 이내에 교섭에 임해야 한다)

제68조(교섭 사항) 단체교섭의 대상은 조합원의 근로조건 기타 처우에 관한 사항 및 이에 관련 있는 일체의 사항으로 한다.

제69조(단체교섭 위원) 단체교섭 위원은 “갑”과 “을”이 각각 6명 이내로 하되(간사 포함) 쌍방의 대표자는 반드시 참석하며 특별한 사항으로 불참할 때에는 그 대표권을 서면으로 위임한다.

제70조(간사 선임) 의료원과 노동조합 쌍방은 간사 1명을 두어 교섭에 필요한 사전 준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭 후 사후조치를 행하게 한다.

제71조(협약서 작성) 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 협약서(또는 합의서)를 4부 작성하여 의료원과노동조합의 대표자가 서명 날인하여 각각 1부씩 보관하고 관할 행정관청에 1부를 제출한다.

제8장 노동쟁의

제72조(조정 신청) 의료원과 노동조합은 단체교섭을 5회 이상 전개하였음에도 교섭사항이 불일치하거나 단체교섭을 3회 이상 요청하였음에도 해태 또는 거부할 때 노동위원회에 조정신청을 할 수 있다.

제73조(사전 통보) 어느 일방이 행정관청에 조정 신청을 하거나, 의료원이 폐업 신고를 하고자 할 때에는 사전에 상대방에게 통보하여야 한다.

제74조(쟁의 중 신분보장) 의료원은 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대비 간섭 방해 및 조합원과 조합 집행부를 이간시키는 행위를 할 수 없으며, 쟁의기간 중에는 부당한 징계나 전출 등의 인사 조치를 할 수 없으며, 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다.

제75조(관계자 출입) 의료원은 노동조합의 쟁의 행위 중 조합원과 상급단체의 간부 그리고 관련자의 출입을 허용하여야 한다.

제76조(신규 채용 및 대체 금지) 의료원은 쟁의기간 중 쟁의에 관계없는 자를 채용 또는 의료원 외의 인력을 대체할 수 없다.

제9장 노·사 협의회

제77조(노·사협의회 구성) ① 의료원과 노동조합은 조합원의 고충 및 기타 필요한 사항을 처리하기 위하여 각각 5명(간사 포함)의 위원으로 노사협의회를 구성하되 필히 양측 대표자가 참석하여야 한다.

② 의료원과 노동조합은 노사협의회를 구성하여 고충문제를 처리한다.

제78조(협의회 운영) ① 정기 노사협의회는 년 4회로 매 분기별 개최한다.

② 어느 일방이 임시 노사협의회를 요청한 경우 상대방은 이에 응해야 한다.

제79조(협의 사항)

- ① 단체협약에 의해 위임된 사항
- ② 의료원 발전 및 향상과 조합원의 복리 증진에 관한 사항
- ③ 조합원의 교육 훈련에 관한 사항
- ④ 노사분쟁 예방에 관한 사항
- ⑤ 조합원의 인사이동 등 고충 처리에 관한 사항
- ⑥ 기타 사항

제80조(고충처리위원회 구성 및 고충의 처리) ① 의료원은 직원의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위해서 고충처리 위원을 둔다.

② 고충처리 위원은 노·사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 노사협의회에서 선임한다.

③ 고충처리 위원은 조치사항 및 기타 처리결과를 10일 이내에 당사자에게 통보한다.

④ 고충처리 위원이 처리하기 곤란한 사항에 대하여는 노사협의회에 부의 하여 처리한다.

제81조(효력) 노사협의회에서 협의된 사항은 단체협약과 같은 효력을 가진다.

제10장 부칙

제82조(적용 기간) 본 협약의 적용은 체결 통과된 날로부터 적용한다.

제83조 삭제<2018.1.1.>

제83조(준용) 본 협약에 명시되지 않은 사항은 관계법령 및 의료원 제규정에 의하되 그 외의 사항은 노사협약에 의한다.

제84조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 2023년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지 한다. <개정 2018.1.1., 2019.1.29., 2019.12.19., 2020.12.30., 2022.2.28., 2022.12.22., 2023.12.27.>

제85조(효력기간) ① 본 협약의 유효기간이 만료되었어도 차기 협약이 체결 될 때까지는 본 협약의 효력이 지속된다.

② 협약기간 중에 의료원과 노동조합이 체결한 본 협약은 대표자의 변경에도 불구하고 그 효력은 유지된다.

제86조(유효기간 중의 갱신 체결) 급격한 경제사정 변동, 협약에 규정되지 않은 사항, 관계법 개정 시엔 유효기간 중이라도 본 협약을 갱신할 수 있다.

제87조(협약 갱신) 의료원과 노동조합 중 일방이 본 협약을 갱신하고자 할 때에는 유효기간 만료 30일전에 갱신 안을 제출하고 단체교섭을 요구하여야 한다. 요구가 없을 때에는 자동 갱신된 것으로 간주한다.

제88조(협약 보관) ① 본 협약서는 4부를 작성하여 의료원과 노동조합이 각각 1부씩 보관하고, 행정관청과 노동조합의 상급단체에 각각 1부씩 신고한다.

② 제87조에 의하여 자동 갱신된 경우에는 체결일을 수정하여 제1항과 같이 처리한다.

③ 보건의료 산별 합의서 및 지방의료원 중앙교섭 합의서는 별첨한다.

- 별첨 : 1. “별표 1” 임직원 기본급표(일반직)
2. “별표 2” 직급보조비 지급기준표
3. “별표 3” 정근수당 지급기준표
4. “별표 4” 위험수당 지급기준표
5. “별표 5” 가족수당 지급기준표
6. “별표 6” 상여수당 지급기준액표
7. “별표 7” 의료업무수당 지급기준표
8. “별표 8” 기술수당 지급기준표
9. “별표 9” 전산수당 지급기준표
10. “별표 10” 출납수당 지급기준표
11. “별표 11” 임금총액 지급률표



2023년 12월 27일

전라북도남원의료원장 오진규 (서명 또는 날인)



전국보건의료산업노동조합 위원장 나순자 (서명 또는 날인)



[별표 1] <개정 2018.1.1., 2019.1.29., 2019.12.19., 2020.12.30., 2022.2.28., 2022.12.22., 2023.12.17.>

기본급표(약사직, 간호직, 일반직)

(단위 : 원)

구분	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	약사
1호봉	3,460,900	2,966,200	2,650,700	2,186,800	1,962,300	1,805,100	1,770,800	2,186,800
2호봉	3,588,900	3,087,300	2,757,800	2,288,500	2,051,800	1,863,600	1,789,800	2,326,700
3호봉	3,720,800	3,210,400	2,869,100	2,393,400	2,146,600	1,924,200	1,821,500	2,466,600
4호봉	3,853,600	3,336,400	2,984,600	2,500,600	2,246,200	2,015,700	1,865,700	2,606,500
5호봉	3,988,600	3,464,100	3,103,200	2,611,000	2,349,400	2,110,800	1,922,300	2,746,400
6호봉	4,124,900	3,593,100	3,224,200	2,724,500	2,455,000	2,208,200	1,992,800	2,886,300
7호봉	4,262,800	3,723,100	3,347,000	2,838,300	2,561,300	2,305,900	2,081,300	3,026,200
8호봉	4,401,100	3,853,900	3,471,400	2,952,500	2,668,400	2,399,900	2,166,600	3,166,100
9호봉	4,540,500	3,985,100	3,596,200	3,067,000	2,770,200	2,489,500	2,248,300	3,306,000
10호봉	4,679,800	4,116,100	3,721,900	3,174,400	2,867,400	2,574,300	2,326,900	3,445,900
11호봉	4,819,400	4,248,300	3,839,300	3,276,300	2,959,100	2,656,400	2,401,800	3,585,800
12호봉	4,964,100	4,372,700	3,952,600	3,376,600	3,049,200	2,736,600	2,476,400	3,725,700
13호봉	5,098,500	4,489,000	4,060,100	3,470,900	3,134,700	2,813,700	2,547,800	3,865,600
14호봉	5,223,400	4,597,600	4,160,300	3,560,000	3,216,400	2,887,400	2,617,200	4,005,400
15호봉	5,338,400	4,699,800	4,255,000	3,645,700	3,294,500	2,958,100	2,683,500	4,145,300
16호봉	5,445,700	4,796,300	4,344,100	3,725,900	3,368,300	3,026,500	2,747,600	4,285,200
17호봉	5,545,400	4,885,900	4,427,900	3,802,400	3,439,200	3,090,300	2,810,300	4,425,100
18호봉	5,638,000	4,969,500	4,507,000	3,874,800	3,507,000	3,152,100	2,868,600	4,565,000
19호봉	5,723,700	5,047,600	4,581,600	3,943,500	3,570,900	3,211,500	2,926,000	4,704,900
20호봉	5,804,000	5,120,600	4,651,500	4,008,100	3,631,700	3,268,100	2,980,700	4,844,800
21호봉	5,878,300	5,188,800	4,717,200	4,070,200	3,689,800	3,322,100	3,032,400	4,984,700
22호봉	5,947,100	5,252,800	4,778,900	4,128,700	3,744,500	3,374,000	3,081,900	5,124,600
23호봉	6,010,600	5,312,900	4,837,300	4,183,500	3,797,600	3,423,400	3,129,200	5,264,500
24호봉	6,070,000	5,369,600	4,891,700	4,235,800	3,847,800	3,471,100	3,174,500	5,404,400
25호봉	6,118,600	5,421,300	4,943,200	4,285,500	3,895,400	3,516,400	3,217,800	5,544,300
26호봉	6,165,200	5,465,200	4,991,700	4,332,500	3,941,200	3,560,200	3,256,900	
27호봉	6,208,300	5,505,600	5,032,000	4,377,100	3,979,700	3,596,800	3,290,500	
28호봉		5,544,300	5,070,600	4,414,500	4,015,700	3,632,000	3,322,900	
29호봉			5,106,100	4,449,500	4,050,500	3,665,400	3,354,200	
30호봉			5,140,600	4,484,100	4,083,800	3,697,600	3,384,600	
31호봉				4,516,100	4,115,000	3,728,900	3,414,500	
32호봉				4,546,300				

[별표 1-1] <신설 2019.12.19.> <개정 2020.12.30., 2022.2.28., 2023.12.17.>

기본급표(공무직 “나” 군)

(단위 : 원)

호봉	금액
1호봉	2,110,740
2호봉	2,125,740
3호봉	2,140,740
4호봉	2,158,740
5호봉	2,176,740
6호봉	2,194,740
7호봉	2,214,740
8호봉	2,234,740
9호봉	2,254,740
10호봉	2,272,740
11호봉	2,290,740
12호봉	2,308,740
13호봉	2,323,740
14호봉	2,338,740
15호봉	2,353,740
16호봉	2,363,740
17호봉	2,373,740
18호봉	2,383,740

[별표 2] <개정 2019.1.29., 2019.12.19., 2020.12.30., 2022.12.22., 2023.12.27.>

직급보조비 지급기준표

구분	월지급액
2급	450,000원
3급	400,000원
4급	250,000원
5급, 약사	185,000원
6급	180,000원
7급, 8급	175,000원

의료원장인

인사팀장인

[별표 3]

정근수당 지급기준표

1. 정근수당

근무연수	지급액	근무연수	지급액
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		

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

2. 정근수당 가산금

근무연수	월 지급액	비고
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	
15년 미만 7년 이상	60,000원	
5년 이상 7년 미만	50,000원	
5년 미만		

[별표 4] <개정 2020.12.30.>

위험수당 지급기준표

등 별	월 지 급 액
갑 종	60,000원
을 종	50,000원



가족수당 지급기준표

구분	지급 기준	지급률 및 지급액
가족수당	○ 부양가족의 수는 4명 이내로 한다. 다만, 자녀의 경우에는 부양가족의 수가 4명을 초과하더라도 가족수당을 지급한다.	○ 배우자 : 월 40천원 ○ 배우자를 제외한 부양가족 1인당 : 월 20천원 ○ 자녀 - 첫째 자녀 : 월 30천원 - 둘째 자녀 : 월 70천원 - 셋째 이후 자녀 : 1명당 월 110천원



[별표 6] <개정 2019.12.19., 2020.12.30.>

상여수당 지급기준액표

구분	3급	4급	5급	6급	7급	8급	약사
1회차	20호봉의 87.5%	18호봉의 87.5%	18호봉의 87.5%	15호봉의 87.5%	12호봉의 87.5%	10호봉의 87.5%	5급18호봉의 87.5%
2회차	20호봉의 87.5%	18호봉의 87.5%	18호봉의 87.5%	15호봉의 87.5%	12호봉의 87.5%	10호봉의 87.5%	5급18호봉의 87.5%

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

의료원장인

의료원장인

[별표 7] <개정 2019.12.19.>

의료업무수당 지급기준표

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



[별표 8]

기술수당 지급기준표

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 9]

전산수당 지급기준표

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

의료원장인

의료원장인

[별표 10]

출납수당 지급기준표

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



[별표 11] <개정 2019.12.19., 2022.2.28., 2022.12.22., 2023.12.27.>

임금총액 지급률표

구분	8급	7급	6급	5급	4급	3급	2급	약사
1호봉	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	98.89%	100.00%	100.00%
2호봉	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	98.47%	100.00%	100.00%
3호봉	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	98.06%	99.71%	100.00%
4호봉	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	97.66%	99.25%	100.00%
5호봉	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	99.89%	97.62%	99.11%	100.00%
6호봉	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	99.42%	97.23%	98.68%	100.00%
7호봉	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	98.74%	96.68%	98.08%	100.00%
8호봉	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	98.31%	96.33%	97.69%	100.00%
9호봉	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	97.90%	96.00%	97.31%	100.00%
10호봉	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	97.77%	95.92%	97.17%	100.00%
11호봉	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	97.43%	95.63%	96.85%	100.00%
12호봉	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	97.14%	95.38%	96.56%	100.00%
13호봉	100.00%	100.00%	100.00%	99.92%	96.86%	95.15%	96.29%	100.00%
14호봉	100.00%	100.00%	100.00%	99.61%	96.62%	94.96%	96.05%	100.00%
15호봉	100.00%	100.00%	100.00%	99.44%	96.53%	94.90%	95.96%	100.00%
16호봉	100.00%	100.00%	100.00%	99.18%	96.33%	94.74%	95.78%	100.00%
17호봉	100.00%	100.00%	100.00%	98.94%	96.16%	94.60%	95.62%	100.00%
18호봉	100.00%	100.00%	99.91%	98.73%	95.99%	94.46%	95.47%	100.00%
19호봉	100.00%	100.00%	99.70%	98.54%	95.90%	94.42%	95.39%	100.00%
20호봉	100.00%	100.00%	99.69%	98.53%	95.85%	94.36%	95.35%	100.00%
21호봉	100.00%	100.00%	99.51%	98.38%	95.79%	94.33%	95.28%	100.00%
22호봉	100.00%	100.00%	99.35%	98.22%	95.67%	94.25%	95.19%	100.00%
23호봉	100.00%	100.00%	99.18%	98.09%	95.57%	94.17%	95.11%	100.00%
24호봉	100.00%	100.00%	99.04%	97.96%	95.49%	94.09%	95.04%	99.50%
25호봉	100.00%	100.00%	98.91%	97.84%	95.41%	94.05%	95.03%	98.76%
26호봉	100.00%	100.00%	98.77%	97.73%	95.33%	94.04%	95.03%	
27호봉	100.00%	100.00%	98.74%	97.63%	95.33%	94.03%	94.60%	
28호봉	100.00%	100.00%	98.71%	97.61%	95.32%	94.02%		
29호봉	100.00%	100.00%	98.68%	97.59%	95.32%			
30호봉	100.00%	100.00%	98.65%	97.57%	95.31%			
31호봉	100.00%	100.00%	98.63%	97.57%				
32호봉				97.54%				

※ 99.5% 이상의 경우 100%로 함