

단 체 협 약 서

2023년 09월 19일

전국보건의료산업노동조합 연세대학교 원주연세의료원지부
연 세 대 학 교 원 주 연 세 의 료 원

목 차

전 문

제 1 장 총 칙 1

- | | |
|------------------------|---------------------|
| 제 1 조 (목적) | 제 6 조 (방해금지) |
| 제 2 조 (대표자 및 교섭단체) | 제 7 조 (자료열람 및 협조) |
| 제 3 조 (비 조합원의 범위) | 제 8 조 (신의성실의 의무) |
| 제 4 조 (협약기준의 우선적 효력) | 제 9 조 (차별처우의 금지) |
| 제 5 조 (협약기준의 원칙) | |

제 2 장 조합활동 2

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| 제 10 조 (조합 활동의 보장) | 제 15 조 (간부의 조합 활동) |
| 제 11 조 (근무시간 중의 조합 활동) | 제 16 조 (시설편의 이용) |
| 제 12 조 (전임자) | 제 17 조 (홍보활동의 보장) |
| 제 13 조 (전임자의 대우) | 제 18 조 (조합비 공제 인도) |
| 제 14 조 (근로시간면제) | 제 19 조 (노동조합 소개) |

제 3 장 인 사 4

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 제 20 조 (인사원칙) | 제 31 조 (표창) |
| 제 21 조 (인사위원회 참여) | 제 32 조 (징계절차) |
| 제 22 조 (군 경력 인정) | 제 33 조 (해고) |
| 제 23 조 (수습기간) | 제 34 조 (해고의 제한) |
| 제 24 조 (승진 및 승급) | 제 35 조 (포상 및 징계위원) |
| 제 25 조 (명단통지 및 통보) | 제 36 조 (부당노동행위의 징계) |
| 제 26 조 (이의제기) | 제 37 조 (병원 내 폭행·폭언금지) |
| 제 27 조 (정년) | 제 38 조 (징계의 종류) |
| 제 28 조 (휴직) | 제 39 조 (부당 징계) |
| 제 29 조 (휴직통보) | 제 40 조 (취업규칙) |
| 제 30 조 (휴직자의 대우) | 제 41 조 (결원 시 충원) |

제 4 장 근로시간 및 휴일·휴가 8

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 제 42 조 (근로시간) | 제 49 조 (육아기 근로시간 단축제도) |
| 제 43 조 (연장근로 및 휴일근로) | 제 50 조 (임신기 근로시간의 단축) |

- 제 44 조 (교대근무자의 처우 및 근로조건)
- 제 45 조 (유급휴일)
- 제 46 조 (연차 유급휴가)
- 제 47 조 (생리휴가)
- 제 48 조 (모성보호)

- 제 51 조 (육아시간)
- 제 52 조 (공가)
- 제 53 조 (특별휴가)
- 제 54 조 (출장 중의 휴일)

제 5 장 임금 및 퇴직금 13

- 제 55 조 (임금의 정의)
- 제 56 조 (통상임금의 정의 및 구성)
- 제 57 조 (임금인상)
- 제 58 조 (임금 및 제수당 규정)
- 제 59 조 (임금저하 금지)
- 제 60 조 (정기승급)
- 제 61 조 (연장, 야간, 휴일근로 수당)
- 제 62 조 (임금지급)
- 제 63 조 (상여금)
- 제 64 조 (정근수당)

- 제 65 조 (장기근속수당)
- 제 66 조 (가족수당)
- 제 67 조 (퇴직금)
- 제 68 조 (사립학교교직원연금)
- 제 69 조 (공제금)
- 제 70 조 (월 미만의 임금)
- 제 71 조 (비상시 임금지불)
- 제 72 조 (휴업수당)
- 제 73 조 (증식보조비)**
- 제 74 조 (위해·위험수당)

제 6 장 안전보건과 재해보상 16

- 제 75 조 (산업안전보건위원회)
- 제 76 조 (관리자 선임)
- 제 77 조 (건강진단)
- 제 78 조 (직무스트레스 및 감정노동)
- 제 79 조 (안전보건시설 및 운영)
- 제 80 조 (작업환경측정)

- 제 81 조 (항암제 취급자의 건강보호)
- 제 82 조 (여성, 연소자, 미경험자 보호)
- 제 83 조 (재해보상)
- 제 84 조 (유족보상 및 장례비)
- 제 85 조 (보상지급)
- 제 86 조 (우선 채용)

제 7 장 복리후생 및 교육훈련 19

- 제 87 조 (후생시설)
- 제 88 조 (교통편의 제공)
- 제 89 조 (급식)
- 제 90 조 (교육 및 훈련)
- 제 91 조 (원외교육)
- 제 92 조 (근무복의 대여, 지급 및 세탁)

- 제 93 조 (자녀학비 지급)
- 제 94 조 (진료비 감면)
- 제 95 조 (경조금 지급)
- 제 96 조 (개원기념선물)
- 제 97 조 (복지기금)
- 제 98 조 (복지사업지원)

제 8 장 단체교섭 21

제 99 조 (단체교섭 개최 및 의무)

제 102 조 (자료제공)

제 100 조 (교섭사항)

제 103 조 (합의서 작성)

제 101 조 (교섭위원 및 회의)

제 9 장 노사협의회 22

제 104 조 (노사협의회 구성)

제 109 조 (합의사항의 공지 및 처리)

제 105 조 (노사협의회 운영)

제 110 조 (노사협의사항의 효력)

제 106 조 (협의사항)

제 111 조 (기타사항)

제 107 조 (보고사항)

제 112 조 (위원회 참여)

제 108 조 (의결사항)

제 10 장 평화협정 24

제 113 조 (쟁의행위 보호)

제 117 조 (합의중재 신청)

제 114 조 (노동쟁의 신고)

제 118 조 (쟁의중 인사금지)

제 115 조 (사전통보)

제 119 조 (진료지원 의무)

제 116 조 (쟁의중의 시설이용)

부 칙 25

1. 효력 및 유효기간

5. 관계 법규의 준용

2. 단체협약 체결일자

6. 임금보전

3. 효력의 계속성

7. 산별단체교섭

4. 단체협약 갱신

8. 협약보관

전 문

연세대학교 원주연세의료원과 전국보건의료산업노동조합 연세대학교 원주연세의료원지부는 기독교정신을 발현하고 대한민국 헌법과 노동 제법의 근본정신에 입각하여 인간의 존엄성을 존중하고 생존권을 보장함과 동시에 노동 조건의 개선 및 노사관계의 안정을 도모함으로써 연세대학교 원주연세의료원의 발전과 조합원의 인권 향상 및 복리증진을 구현할 목적으로 이 협약을 체결한다.
【2007.8.21.개정】 【2011.11.9.개정】 【2013.10.23.개정】 【2017.9.28.개정】

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 본 협약은 연세대학교 원주연세의료원(이하 '의료원'이라 칭한다)과 전국보건의료산업노동조합 연세대학교 원주연세의료원지부(이하 '지부'이라 칭한다)의 자주성을 인정, 존중하고 그 지위 향상을 도모하여 상호 민주적 노사관계를 확립할 목적으로 다음과 같이 단체 협약을 체결하고 상호 신의성실의 원칙하에 이를 준수 할 것을 확약한다. 【2007.8.21.개정】
【2011.11.9.개정】 【2013.10.23.개정】 【2017.9.28.개정】

제2조(대표자 및 교섭단체) 의료원은 지부가 조합원의 권익을 대표하여 단체교섭 및 이에 해당하는 일체의 행위를 행사하는 단체이며, 지부를 대표하는 자는 지부장, 의료원을 대표하는 자는 원주연세의료원장임을 인정한다. 【2011.11.9.개정】 【2013.10.23.개정】 【2017.9.28.개정】

제3조(비 조합원의 범위) 다음 각 호에 해당하는 자는 조합원이 될 수 없다.
1. 팀장(보직 : 직무대행 포함) 이상인 자. 【2005.11.15.개정】 【2019.9.9.개정】
2. 교육 공무원 법에 해당된 자(단, 국가시책으로 해제 시는 제외)
3. 기타 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제2호의 사용자. 【2002.8.13.개정】

제4조(협약기준의 우선적 효력) 본 협약은 근로기준법 및 기타 의료원이 정한 제 규정, 규칙 또는 의료원과 조합원간에 있어서의 모든 협정, 계약에 우선한다. 【2017.9.28.개정】

제5조(협약기준의 원칙) 본 협약중 노동 제법에 미달되는 조항은 무효로 하고 그 기준법에 따르며 갱신 체결의 경우 기존 협약의 기준은 저하할 수 없다.

제6조(방해금지) 의료원은 어떠한 이유로도 노동조합 가입을 방해하거나 탈퇴를 강요할 수 없으며 조합원의 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 보장하고 그 정당한 행사를 방해할 수 없다.
【2017.9.28.개정】

제7조(자료열람 및 협조) 의료원은 지부의 요청이 있을 시 2주 이내로 노동조합 업무와 관련된 자료의 제공과 열람에 협조한다. 【2017.9.28.개정】

제8조(신의성실의 의무) 본 협약에 따른 의료원과 지부 상호간의 권리의 행사와 의무의 이행은

신의에 의거 성실하게 준수하여야 한다. 【2017.9.28.개정】

제9조(차별처우의 금지) 의료원은 조합원의 국적, 종교, 성별, 출생지, 출신교 또는 기타 신분을 이유로 임금 및 노동조건에 차별처우를 하지 않는다. 【2017.9.28.신설】

제 2 장 조합활동

제10조(조합 활동의 보장) 의료원은 노동조합 활동의 자유를 보장하며, 노동조합 활동을 이유로 불이익한 처분을 하지 않는다. 【2017.9.28.개정】

제11조(근무시간 중의 조합 활동)

1. 의료원은 조합원이 노동조합과 관련된 대·내외의 각종회의, 교육 및 기타 집회에 참가하고자 할 때에는 이를 인정한다. 단, 지부는 사전에 이에 대한 사항을 의료원에 통보한다.
【2017.9.28.개정】
2. 의료원은 전항에 규정된 노동조합 활동으로 근무하지 못한 일수 및 시간에 대하여는 근무한 것으로 인정한다. 【2017.9.28.개정】

제12조(전임자)

1. 의료원은 지부에서 지명하는 5명(지부장 포함)을 노동조합 업무에 전임케 한다.
【2003.11.25.개정】 【2005.11.15.개정】 【2007.8.21.개정】 【2009.7.30.개정】
【2011.11.9.개정】 【2017.9.28.개정】
2. 전임자가 상급단체 또는 노동단체 임직원으로 취임 시 추가로 전임자를 인정한다.
3. 지부는 전임자의 보직과 성명을 의료원에 통보한다. 【2017.9.28.개정】

제13조(전임자의 대우) 전임자(파견전임자 포함)의 대우는 다음 기준에 따른다.

【2015.10.16.개정】 【2017.9.28.개정】

1. 의료원은 전임자의 노동조합 활동에 대하여 어떠한 간섭도 할 수 없다. 【2017.9.28.개정】
2. 의료원은 무급전임자의 처우와 관련하여 임금지급 이외의 각종 노동조건, 복리후생, 시설 이용, 인사, 승급, 승진 등 각종 처우에서 동일직급과 동일하게 보장하며 어떤 불이익한 처우를 하지 않는다. 단, 처우에 대한 처리 절차는 지부와 협의하여 정한다. 【2011.11.9.개정】
【2017.9.28.개정】 【2021.9.15.개정】
3. 의료원은 전임자의 전임 해제와 동시에 즉시 원직에 복직시켜야 하며, 원직이 소멸되었을 시는 본인의 의사를 우선적으로 하여 동등한 직 또는 그 이상의 직에 복귀시킨다.
【2017.9.28.개정】
4. 의료원은 전임자였다는 이유로 일체의 불이익을 주지 아니한다. 【2015.10.16.개정】
【2017.9.28.개정】
5. 의료원은 전임자(상급단체 파견자 포함)가 제11조에 의한 노동조합 활동을 수행하던 중 재해가 발생하였을 경우 업무상 재해로 인정하고 재해 보상에 대하여는 제83조에 따른다.
【2008.9.8.신설】 【2017.9.28.개정】

제14조(근로시간면제) 근로시간면제는 다음 기준에 따른다.

1. 의료원은 근로시간면제 한도로 연간 10,000시간을 보장하며, 근로시간면제한도에 의거, 제12조 1항의 전임자가 사용함을 인정한다. 【2011.11.9.신설】 【2017.9.28.개정】
2. 의료원은 근로시간면제 시간을 사용하는 자의 임금은 근로시간면제 사용 직전의 평균임금으로 지급하고, 임금인상, 호봉승급 및 각종 수당, 법정부담금, 복리후생, 근속 등 일체의 경우에 있어서 동급(유급)과 동일하게 처우하며 불이익한 행위를 하지 않는다. 【2011.11.9.신설】 【2017.9.28.개정】
3. 유급근로시간 면제제도 실시를 이유로 전임자가 아닌 자와 유급근로 면제시간 사용자가 아닌 자의 노동조합 활동을 기존의 관행 및 단체협약에서 정한 기준 이하로 저하시킬 수 없으며 유급근로면제시간과 별개로 보장한다. 【2011.11.9.신설】 【2017.9.28.개정】
4. 의료원은 근로시간면제심의위원회 의결에 따른 근로시간 면제 한도의 변경 시 재논의 한다. 【2021.9.15.신설】

제15조(간부의 조합 활동) 【2017.9.28.개정】

1. 의료원은 간부에 대하여는 근무시간 중이라도 노동조합 활동에 필요한 시간을 인정한다. 【2017.9.28.개정】
2. 간부의 범위는 임원, 상무집행위원(부, 차장), 지도위원, 운영위원, 대의원으로 한다. 【2013.10.23.개정】

제16조(시설편의 이용)

1. 의료원은 지부가 필요로 하는 건물에 사무실을 제공하고 기타 노동조합 활동에 필요한 집기, 비품 및 기타 시설을 지원한다. 【2017.9.28.개정】
2. 의료원은 노동조합의 각종 회의, 교육, 행사 등에 필요한 장소와 시설을 제공한다. 【2017.9.28.개정】

제17조(홍보활동의 보장) 지부는 홍보활동 및 제반 사항을 일정한 장소에 자유로이 게시·배포할 수 있으며, 의료원은 이를 훼손할 수 없다. 【2005.11.15.개정】 【2017.9.28.개정】

【2019.9.9.개정】

1. 일상적인 노동조합 활동을 위하여 합의된 곳(노조사무실 앞, 문창모기념관 로비, 외래센터 로비, 주디관 로비, 후생관, 모례리관 로비, 대학 로비)에 조합전용 게시판을 설치 운영한다. 단, 대학 로비는 의료원과 공동 사용한다. 【2011.11.9.개정】 【2017.9.28.개정】
2. 현수막을 일정한 장소에 자유로이 부착한다.

제18조(조합비 공제 인도) 의료원은 임금 지급 시 조합비 및 지부가 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 공제명세서와 함께 6일 이내에 지부에 인도한다. 【2017.9.28.개정】

제19조(노동조합 소개) 의료원은 신규직원의 입사 시 반드시 노동조합 교육을 위하여 충분한 시간을 제공한다. 【2005.11.15.개정】 【2017.9.28.개정】

제 3 장 인 사

제20조(인사원칙)

1. 조합원은 정당한 노동조합 활동을 이유로 인사원칙에서 차별되지 아니한다. 【2017.9.28.개정】
2. 간부에 대한 인사 및 근무배치 등은 사전에 지부의 동의를 얻어야 한다. 【2017.9.28.개정】
3. 인사고과는 본인이 열람을 요청할 수 있고 의료원은 인사제도개선 TF에서 합의된 범위 내에서 제공할 수 있다. 【2019.9.9.신설】
4. 의료원은 일반직 보직자(팀장 이하)에 대해 상향평가를 시행한다. 【2019.9.9.신설】
5. 공정하고 합리적인 인사를 위하여 부서별 배치전환지침을 운영한다. 【2019.9.9.신설】

제21조(인사위원회 참여) 일반직 보통인사위원회에 지부의 대표자 1명이 참여한다.
【2017.9.28.개정】

제22조(군 경력 인정) 군 경력을 인정한다. 단, 의무복무 기간에 한한다.

제23조(수습기간)

1. 신규로 채용한 자의 수습기간은 3개월로 하며 그 기간은 근속연수에 산입한다.
2. 의료원에서 동일부서의 동일직무(자격)에 1년 이상 계속 근로한 경우 수습기간은 적용하지 아니한다. 【2019.9.9.개정】
3. 신규채용자의 수습기간 임금은 통상임금 100%를 지급하며, 상여금은 지급하지 아니한다.
【2019.9.9.신설】

제24조(승진 및 승급)

1. 의료원은 각 부서에서 상위직급의 결원이나 직제의 신설 시 가급적 동일 부서에서 승진(보직 임명 포함) 기용한다. 【2017.9.28.개정】 【2019.9.9.개정】
2. 군 경력으로 가산받은 호봉은 근속연한에는 가산치 않는다.
3. 의료원은 조합원이 대통령 표창을 수상했을 경우 승진시키며, 기관업무와 관련한 총리, 장관, 총장, 도지사상은 승급(1호봉)시킨다. 단, 심의는 일반직 포상위원회에서 하며, 대상자는 수상일 기준으로 6개월 이내에 신청하여야 하고, 당해연도 정기승급일 기준으로 적용한다.
【2015.10.16.개정】 【2017.9.28.개정】
4. 승진에 필요한 사항은 인사규정에 따른다.

제25조(명단통지 및 통보)

1. 의료원은 신규 채용자 및 퇴직자의 명단을 매월 초 5일 이내에 서면으로 지부에 통보한다.
【2015.10.16.개정】 【2017.9.28.개정】
2. 의료원은 조합원의 인사발령 및 근무배치 등 변동이 있을 시는 공고 5일 전에 지부에 서면 통보한다. 【2015.10.16.개정】 【2017.9.28.개정】
3. 의료원은 승진, 전보 등의 시행기준을 정할 때는 노·사가 협의 후 반영할 수 있다. 단, 합의된 사항은 반영한다. 【2017.9.28.개정】 【2021.9.15.개정】

제26조(이의제기) 조합원 또는 “지부”는 의료원이 정당한 이유 없이 부당한 인사처분을 하였을 경우 통지(공고)일로부터 7일 이내에 이의를 제기할 수 있으며, 의료원은 이의를 접수한 날로부터 14일 이내에 노사협의회를 개최하여 심사하고 그 결과는 이의를 제기한 당사자에게 서면으로 통보한다. 단, 노사간 부득이한 사유로 노사협의회를 기간 내에 개최할 수 없을 경우 협의하여 일정을 조정할 수 있다. 【2013.10.23.개정】 【2017.9.28.개정】 【2019.9.9.개정】

제27조(정년)

1. 조합원의 정년은 만 60세로 한다. 【2002.8.13.개정】 【2005.11.15.개정】 【2013.10.23.개정】
2. 정년퇴직자의 퇴직일시는 2월과 8월에 나누어 연 2회 실시한다.
3. 정년퇴직을 제외한 퇴직제도는 명예퇴직으로 일원화하며 채우는 명예퇴직 수당지급에 관한 규정에 따른다. (시행 시기는 2023회계연도부터로 한다.) 【2021.9.15.개정】
4. 전항의 명예퇴직은 의료원에 20년 이상 근속한 자로 한다. 【2013.10.23.개정】

제28조(휴직) 의료원은 다음 각 호의 1에 해당하는 조합원에게 휴직을 명할 수 있다.

【2017.9.28.개정】

1. 병역법, 전시동원법, 기타 법에 의한 징소집에 응하여야 할 경우.
2. 형사사건으로 구속 기소되었을 때.
3. 질병 또는 부상으로 3개월간의 병가 후에도 직무수행이 어렵다고 인정되었을 때.
4. 천재지변 또는 전시, 사변 및 기타 사유로 소재가 불명하게 되었을 때.
5. 조합원이 육아 휴직을 원할 때 1년을 보장하며 필요한 경우 1년 더 연장할 수 있다.
【2003.11.25.개정】 【2005.11.15.개정】 【2008.9.8.개정】 【2011.11.9.개정】
【2013.10.23.개정】 【2017.9.28.개정】
6. 여성조합원이 불임으로 인한 임신시술을 위해 휴직을 원할 경우. 【2017.9.28.신설】
7. 기타 본인이 휴직을 원할 경우 1년 이내에서 부여하며, 규정근거에 의거하여 고충처리위원회에서 정한다. 【2005.11.15.개정】 【2017.9.28.개정】
8. 사고 또는 질병으로 1개월 이상의 요양을 필요로 하는 부모(배우자 부모 포함)·배우자·자녀의 간호를 위하여 필요한 경우(입원확인서 또는 진단서 첨부). 단, 기간은 6개월 이내로 하며 고충처리위원회에서 정한다. 【2013.10.23.신설】
9. 휴직기간은 인사규정에 따른다.

제29조(휴직통보) 의료원은 휴직을 명할 시 휴직사유, 휴직기간중의 채우에 관한 사항이 명시된 문서를 당사자 및 지부에 통보한다. 【2017.9.28.개정】

제30조(휴직자의 대우)

1. 조합원의 휴직사유가 제28조 3항에 의한 것 일 때에는 3개월간은 통상임금을 지급하고, 그 후 6개월간은 통상임금의 70/100을 지급한다. 【2017.9.28.개정】
2. 조합원의 휴직사유가 제28조 5항에 의한 것일 때에는 고용보험법에 준하여 육아휴직급여를 지급한다. 【2017.9.28.개정】
3. 휴직기간 만료전이라도 휴직사유가 해소되어 복직을 원하였을 경우와 휴직만료 후에는 지체 없이 원직 또는 원직이 소멸하였을 때는 정원에 관계없이 동등한 직책으로 복직 시켜야 한다.

단, 복직원은 휴직사유 해소일 또는 복직만료일 30일 이전에 제출하여야 한다.

【2017.9.28.개정】

4. 휴직기간 만료에도 휴직사유가 해소되지 않았을 경우 휴직기간을 연장할 수 있으며, 만료일 30일 이전에 신청하여야 한다. 단, 이 기간은 무급을 원칙으로 한다. 【2017.9.28.개정】

5. 제28조 1항 및 5항은 해당기간을, 8항은 최초 90일에 대하여 근속연수에 산입한다.

【2015.10.16.개정】 【2017.9.28.개정】 【2023.9.19.개정】

제31조(표창) 의료원은 조합원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 표창을 한다. 【2017.9.28.개정】

1. 기술상, 업무상 유익한 발명 또는 연구 고안자.

2. 근무성적이 타의 모범이 된 자.

3. 재해의 미연방지 또는 비상사태하에 공로가 있는 자.

4. 의료원은 조합원이 장기근속할 시 표창하며 부상은 다음과 같다. 단, 유급휴가 1일은 회계연도 상반기 내에 사용하는 것으로 한다. 【2007.8.21.개정】 【2017.9.28.개정】 【2019.9.9.개정】

【2021.9.15.개정】

① 10년 근속 : 금 5돈, 유급휴가 1일

② 20년 근속 : 금 10돈, 유급휴가 1일

③ 30년 근속 : 금 20돈, 유급휴가 1일

④ 40년 근속 : 금 30돈, 유급휴가 1일

5. 의료원은 지부 총회 시 지부에서 추천하는 자에 대하여 3명 이내 범위에서 의료원장상을 포상하며, 그 부상은 기관창립 우수직원 포상에 준한다. 【2007.8.21.신설】 【2015.10.16.개정】

【2017.9.28.개정】 【2021.9.15.개정】

제32조(징계절차) 의료원은 징계 사유가 될 만한 중대한 행위가 있는 조합원은 일반직 상벌위원회(징계)에 회부하여 징계하며 다음의 절차를 거쳐야 한다. 【2015.10.16.개정】 【2017.9.28.개정】

【2019.9.9.개정】

1. 조합원을 징계하고자 할 때에는 7일 전에 징계위원 및 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다.

【2015.10.16.신설】

2. 징계위원회는 징계요구일로부터 20일 이내에 개최하여야 하며, 해당자에게 출석하게 하여 소명의 기회를 주어야 하고 증인을 신청할 때에는 이를 받아들여야 한다. 【2015.10.16.신설】

【2019.9.9.개정】

3. 징계처분을 받은 자는 결정통보를 받은 날로부터 10일 이내에 재심청구를 할 수 있으며 접수일로부터 10일 이내에 재심사를 하여야 한다. 【2015.10.16.신설】

제33조(해고) 의료원은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 해고할 수 있다. 【2017.9.28.개정】

1. 정신 또는 신체장애에 의해 직무를 도저히 감당할 수 없을 때.

2. 휴직자가 기간 만료 후 30일이 경과되어도 복직원을 제출하지 않았을 경우.

3. 형사사건으로 금고형 2년 이상의 실형을 선고받았을 때. 【2005.11.15.개정】

【2021.9.15.개정】

4. 본 조항 이외의 사항은 인사규정에 따른다.

제34조(해고의 제한) 의료원은 다음 각 호의 경우에는 해고할 수 없다. 다만, 근로기준법 제84조에 규정된 일시보상을 행하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

【2019.9.9.신설】

1. 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간
2. 산전, 산후의 조합원이 근로기준법에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간

제35조(포상 및 징계위원) 일반직 상벌 위원회는 위원장을 제외한 노사동수로 구성한다.

【2013.10.23.개정】 【2017.9.28.개정】

제36조(부당노동행위의 징계) 부당노동행위를 한 자에 대하여는 직위에 관계없이 출근정지 이상의 중징계를 하여야 한다. 【2013.10.23.개정】 【2017.9.28.개정】

제37조(병원 내 폭행·폭언금지)

1. 의료원은 쾌적한 근무환경과 건전한 전체 교직원간 상호예의를 갖추기 위해 병원 내 폭행·폭언 및 성차별적 언어를 금지한다. 【2017.9.28.개정】
2. 의료원은 병원 내 폭행·폭언 및 성차별적인 언어 행위가 발생할 경우 남녀고용평등법에 따라 처리한다. 【2017.9.28.개정】
3. 의료원은 병원 내 폭행·폭언 및 성차별적인 언어 행위의 예방적 차원에서 교직원을 대상으로 교양교육을 연 1회 1시간이상 실시한다. 【2001.10.17.신설】 【2017.9.28.개정】
4. 의료원은 업무수행과정에서 폭행·폭언 및 성희롱 등이 발생하여 확인된 경우 행위자에 대하여 징계 등의 적절한 조치를 취해야 하며, 피해자에 대하여 적극 보호 조치한다.
【2011.11.9.신설】 【2015.10.16.개정】 【2017.9.28.개정】
5. 의료원은 환자응대 매뉴얼을 마련하여 조합원이 환자, 보호자, 내원객으로부터 폭언, 폭행, 성폭력 노출 시 회피할 수 있는 권리를 보장하고 필요 시 사건처리 과정에서 발생하는 법률대응 전담 등을 지원한다. 【2019.9.9.신설】
6. 환자 및 보호자를 응대하는 조합원이 긴박한 상황(폭언, 폭행, 성희롱 등)에 처한 경우 3일 이내의 유급휴가를 소속장 판단에 따라 부여하며 처리 절차는 '직장 내 폭력 행위 예방·처리 지침'에 따른다. 【2019.9.9.신설】 【2021.9.15.개정】

제38조(징계의 종류) 징계는 견책, 감봉, 출근정지, 정직, 면직 등으로 구분한다. 【2015.10.16.개정】

1. 견책은 장래를 위하여 훈계한다.
2. 감봉은 1회에 3개월 이내에 한하며, 그 감액은 1회의 액이 1일분의 1/2을, 총액이 1임금 지급기에 있어서의 임금총액의 1/10을 초과하지 못한다. 단, 상여금은 정상 지급한다.
3. 출근정지는 1회에 한하여 10일 이내로 하며 무급으로 한다. 【2015.10.16.신설】
4. 정직은 3개월을 초과할 수 없으며 그 기간은 무급을 원칙으로 한다. 【2013.10.23.개정】
5. 기타 규정은 인사규정에 따른다.

제39조(부당 징계)

1. 조합원의 부당한 징계처분에 관한 사항은 의료원과 지부간의 동수의 위원으로 구성된 위원회에서 재심 처리한다. 【2017.9.28.개정】

2. 징계에 의해 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 및 불이익이 판정되었을 때 의료원은 판결에 불복하여 재심청구하거나 행정소송을 제기하더라도 초심결정에 따라 30일 이내에 원직 복직시켜야 한다. 【2019.9.9.신설】
3. 징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 그 기간에 당연히 받을 수 있었던 평균 임금을 지급한다. 【2019.9.9.신설】

제40조(취업규칙) 의료원은 취업규칙 및 조합원에 관련된 임금에 관한 규정을 제정 및 변경 시에는 지부의 동의를 얻어야 한다. 【2017.9.28.개정】

제41조(결원 시 충원) 【2017.9.28.개정】

1. 의료원은 각 부서에서 결원이 발생할 시 조속히 정규직으로 충원하여야 한다. 【2017.9.28.개정】
2. 임시직은 임시적으로 꼭 필요한 업무 외에는 쓸 수 없다. 【2017.9.28.개정】
3. 의료원은 정년퇴직 등의 결원이 명확히 예고될 시 인수인계 및 업무적응 등을 위해 퇴직자의 실 근무종료 전 대체인력을 충원하도록 노력한다. 【2019.9.9.신설】

제 4 장 근로시간 및 휴일·휴가

제42조(근로시간)

1. 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 기준 근로시간으로 하며 1주 5일 근무를 기본으로 한다. 단, 조정이 필요할 시 근로기준법이 정한 범위 내에서 지부와 합의하여 조정할 수 있다. 【2004.7.9.개정】 【2017.9.28.개정】
2. 근로시간에는 실제 근무시간 외에 예배, 교육, 업무 인수·인계, 각종 회의 및 행사 등에 소요되는 시간도 당연히 포함된다. 【2002.8.13.개정】
3. 의료원은 근로시간 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간의 휴계시간을 주어야 하며, 휴계시간은 근무자가 자유로이 이용할 수 있다. 【2015.10.16.개정】 【2017.9.28.개정】
4. 의료원은 통상근무에 대하여 월요일부터 금요일까지 근무하고 토요일은 휴무일로 하며 근로시간은 시업시간 08:30, 휴계(점심)시간 12:30~13:30, 종업시간 17:30으로 하되 휴계시간은 무급으로 한다. 【2019.9.9.개정】
5. 3교대근무자의 근무시간은 위 1항에 준하여 휴계시간 30분을 포함하여 06:00~14:00, 14:00~22:00, 22:00~06:00으로 하며 휴계시간은 유급으로 한다. 【2019.9.9.개정】
6. 통상근무 및 교대근무 등 노동형태를 새로이 변경할 경우에는 사전에 지부와 합의하여야 한다. 【2004.7.9.개정】 【2017.9.28.개정】
7. 주5일 40시간을 초과하는 근로에 대하여는 상응하는 연장근로수당을 지급한다. 【2004.7.9.개정】
8. 월소정근로시간은 192시간으로 한다. 【2019.9.9.신설】
9. 의료원은 신규사업의 인력충(증)원 시 노사가 합의한 근로시간(통상근무 및 교대근무)을 변경할 때에는 사전에 지부와 합의하여야 한다. 【2019.9.9.신설】

제43조(연장근로 및 휴일근로)

1. 연장근로는 당사자 간의 합의에 따라 1일 2시간, 1주 12시간의 범위 내에서 실시한다.
2. 연장, 휴일근로는 본인의 의사에 반하여 강요할 수 없다.
3. 부득이한 경우, 연장근로는 1일 2시간을 초과 할 수 있다.
4. 연장 및 휴일 근로 시 식사시간은 공제할 수 없다.
5. 연장 및 휴일근로를 당사자의 동의 없이 다른 휴일로 대체할 수 없다. 단, 조합원이 원할 경우 본인의 청구에 의해 보상휴가를 사용할 수 있다. 【2019.9.9.개정】
6. on-call 대기자의 경우 오후 10시 업무를 시작하여 4시간이 경과한 자에 한하여 익일 1일의 유급 수면off를 부여한다. 단, 익일이 주휴 또는 휴무일인 경우에는 예외로 한다.
【2019.9.9.신설】

제44조(교대근무자의 처우 및 근로조건) 【2003.11.25.신설】 .

1. 교대근무자의 연속근무는 5일까지 할 수 있으며, 월2회 이상 주2일 연속휴가가 되도록 한다.
【2004.7.9.개정】 【2017.9.28.개정】
2. 교대근무자의 근무변표가 변경될 때에는 16시간 이상의 시차를 둔다.(E-D 금지)
【2017.9.28.개정】
3. 교대근무자중 야간근무자의 근무가 끝난 마지막 날은 최소 30시간 이상의 휴식시간을 보장하여야 한다(N-OFF-D금지). 단, 의료원은 22:00 ~ 06:00 근무자가 월 8일 이상 야간근무를 할 시 유급 1일의 수면 off를 부여한다. 【2005.11.15.개정】 【2017.9.28.개정】
4. 교대근무자의 야간근무는 연속하여 3일까지 할 수 있다. 【2017.9.28.개정】
5. 교대근무자의 근무변표는 해당부서 변표위원회에서 작성하며 조합원이 요청할 경우 근무자간에 협의하여 근무변을 조정할 수 있다. 단, 변표위원회의 기능과 위원선정방법은 노사협의회에서 정한다. 【2007.8.21.신설】 【2011.11.9.개정】 【2017.9.28.개정】
6. 의료원은 교대근무자의 체력회복 및 직무능력 저하 방지를 위해 교육 및 회의, 각종 행사에 야간근무자를 참여시키지 아니한다. 단, 천재지변 또는 이에 준하는 긴급(특별)한 사유가 있을 경우 예외로 한다. 【2009.7.30.신설】 【2015.10.16.개정】 【2017.9.28.개정】
7. 의료원은 야간 전담간호사제도를 실시하는 부서에 한하여 격일제로 실시하는 것을 원칙으로 하고 해당 월의 부족한 소정근로일수는 근무한 것으로 간주하며 세부사항은 별도로 정한다.
【2019.9.9.신설】
8. 의료원은 교대근무자의 인수인계 전 불필요한 업무준비를 금지하고 모든 업무는 인수인계 후 시작하도록 한다. 【2019.9.9.신설】
9. 의료원은 환자의 단기간 감소를 이유로 근무변표 상 확정된 인력을 변경할 수 없다. 단, 특정 부서에 대해서는 별도 협의한다. 【2019.9.9.신설】
10. 의료원은 교대근무자의 건강권을 위해 아래의 경우 야간근무를 금지한다. 단, 본인이 요청하는 경우에는 허용할 수 있다. 【2019.9.9.신설】
 - ① 조합원이 암(상피내암 제외)치료 완료 후 5년까지 【2021.9.15.개정】
 - ② 만 50세 이후(단, 간호국에 한한다)
 - ③ 조합원이 임신 사실을 고지한 이후 및 출산 후 1년 【2021.9.15.개정】
11. 의료원은 예측 가능한 교대근무가 이루어질 수 있도록 근무표는 최소 15일 전에 공지하고, 확정된 근무표는 당사자의 동의절차 없이 수정할 수 없다. 단, 특별한 사정에 따라 근무표를

변경할 때에는 최소 7일전까지 당사자의 동의를 얻어야 하며 해당 근무자의 사고, 질병, 상해, 급작스러운 사직 등으로 인해 불가피한 변경이 필요한 경우는 예외로 한다. 【2019.9.9.신설】

제45조(유급휴일) 의료원은 조합원에게 다음과 같이 유급휴일을 준다. 【2017.9.28.개정】

1. 주휴일(일요일)
2. 노동절(5월 1일), 개교 기념일 【2005.11.15.개정】 【2017.9.28.개정】
3. 관공서의 공휴일에 관한 규정에서 정한 날 【2017.9.28.개정】
4. 기타 정부 또는 의료원이 정한 날. 【2017.9.28.개정】
5. 특별한 사정으로 유급휴일에 근무를 요할 시는 사전에 지부의 동의를 얻어야 한다. 【2017.9.28.개정】

제46조(연차 유급휴가) 【2005.11.15.개정】

1. 의료원은 회계연도를 기준으로 1년간 80% 이상 출근한 조합원에게 15일의 유급휴가를 부여하며, 3년 이상 계속 근무한 조합원에 대하여는 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 부여한다. 단, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다. 【2017.9.28.개정】
2. 의료원은 계속하여 근무한 기간이 1년 미만인 조합원 또는 80% 미만 출근한 조합원에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 부여한다. 단, 육아휴직(무급) 및 질병휴직으로 인해 해당사유가 발생한 차기년도 휴가가 차감된 경우 유급 및 무급휴가를 포함하여 12일 이내의 휴가를 사용할 수 있다. 【2017.9.28.개정】 【2019.9.9.개정】
3. 의료원은 신규 조합원이 최초 1년간의 근무에 대하여 유급휴가를 사용하는 경우 차기년도 연차발생 시 15일에서 제외하지 않는다. 【2017.9.28.개정】
4. 2004년 6월 30일 현재 재직 중인 조합원에 대하여 기존 연월차 산정일수에서 개정된 근로기준법에 의한 연차 산정일수를 뺀 일수를 임금으로 보전하며, 매년 3월 급여일에 수당으로 지급한다. (통상임금에서 제외) 【2017.9.28.개정】
5. 연차휴가는 임의로 발생시킬 수 없으며, 조합원의 청구에 의해 사용한다. 【2005.11.15.신설】
6. 4시간 단위 반일 휴가제도를 시행하며, 합산하여 각 8시간을 연차 유급휴가 1일에 같음한다.
7. 연차휴가는 매년 3월 1일부터 분할하여 사용하되 익년 2월말까지 미사용 휴가에 대하여는 통상임금으로 지급한다. 단, 휴가사용촉진에 대하여는 근로기준법을 적용한다. 【2008.9.8.개정】 【2017.9.28.개정】 【2019.9.9.개정】
8. 퇴직당시 연차 유급휴가의 잔여일수는 수당으로 지급한다. 【2007.8.21.신설】
9. 당해연도 직무상요양승인으로 인정된 질병으로 인한 결근일수는 익년도의 휴가일수에서 차감하지 않는다(단, 진단서 제출 시) 【2019.9.9.신설】
10. 당해연도 육아휴직(법정)으로 인한 결근은 익년도 연차휴가에서 차감하지 않는다. 【2019.9.9.신설】

제47조(생리휴가)

1. 의료원은 여성조합원에게 월1회의 생리휴가(보건휴가)를 부여한다. 단, 사용 시 월 기본급에 대하여 1/30을 공제하되 그 금액은 보건수당을 초과하여 공제할 수 없다. 【2004.7.9.신설】 【2009.7.30.개정】 【2015.10.16.개정】 【2017.9.28.개정】

2. 재직 중인 여성조합원에게는 월 30,000원 금액을 확정하여 월정액의 보건수당으로 보전한다.
 (통상임금에서 제외) 【2004.7.9.신설】 【2017.9.28.개정】
3. 생리휴가는 청구한 일자에 주어야 하며 그 일자를 변경할 수 없다.
4. 생리휴가를 사용하고자 할 때는 서면 또는 구두통보 등으로 그 전날이나 당일 소속 부서에 통보하여야 한다.
5. 의료원은 생리휴가 사용을 적극 권장하며 사용을 방해하거나 미부여되지 않도록 한다.
 【2019.9.9.신설】

제48조(모성보호)

1. 의료원은 임신 중인 조합원에 대하여 산전 후를 통하여 90일(다태아인 경우 120일)의 보호휴가를 주어야 하며, 산후는 45일(다태아인 경우 60일) 이상이 확보되어야 한다. 이 경우 유급으로 하며, 잔여 30일에 대하여는 고용보험법에 준하여 지급한다. 【2002.8.13.개정】
 【2003.11.25.개정】 【2009.7.30.개정】 【2013.10.23.개정】 【2017.9.28.개정】
2. 임신한 조합원이 유산위험이 있는 경우에는 산전휴가 45일(다태아인 60일)이내에서 분할 사용할 수 있으며, 산전 미사용 분의 잔여 출산휴가는 산후휴가에 가산한다. 【2017.9.28.개정】
3. 의료원은 임신 중인 조합원의 청구가 있을 시는 경미한 근로에 전환 시켜야 하며, 시간외근로를 시키지 못한다. 【2017.9.28.개정】
4. 임신한 조합원이 유산이나 사산을 하였을 시 의사의 소견서가 첨부되어야 하며 다음과 같이 유급휴가를 부여한다. 【2002.8.13.개정】 【2013.10.23.개정】 【2017.9.28.개정】
 - 가. 11주 이내인 경우 : 5일까지
 - 나. 12주 이상 15주 이내인 경우 : 10일까지
 - 다. 16주 이상 21주 이내인 경우 : 30일까지
 - 라. 22주 이상 27주 이내인 경우 : 60일까지
 - 마. 28주 이상인 경우 : 90일까지
5. 의료원은 출산휴가 시 업무에 차질이 발생하지 않도록 대체인력을 주도록 하고, 원직에 복귀 시키는 것을 원칙으로 한다. 【2005.11.15.신설】 【2017.9.28.개정】
6. 임신 중의 조합원에게는 통상적인 산전 무료검진을 시행하고 월 1회의 검진휴가를 부여하며, 사용 시 보건수당을 제외한다. 【2007.8.21.신설】 【2013.10.23.개정】
7. 의료원은 조합원이 난임치료를 위한 시술을 받을 경우 연간 3일의 유급휴가를 부여한다.
 【2021.9.15.신설】

제49조(육아기 근로시간 단축제도) 【2019.9.9.신설】

1. 조합원이 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하며 기준은 관련법에 따른다.
 【2021.9.15.개정】
2. 조합원의 육아기 근로시간 단축에 따른 처우는 고용보험 기준에 준한다. 【2021.9.15.개정】
3. 그 외 자세한 사항은 노사협약에 따른다.

제50조(임신기 근로시간의 단축) 【2019.9.9.신설】

1. 의료원은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 조합원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을

허용할 수 있다. 단, 근로시간 단축이 어려운 교대근무자의 경우 8시간을 적치하여 1일로 대체할 수 있다.

2. 의료원은 근로시간 단축을 이유로 해당 조합원의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.
3. 구체적인 근무방법 등은 당사자와 협의하여 정한다.

제51조(육아시간)

1. 의료원은 생후 1년 미만의 영아가 있는 조합원의 청구가 있을 시는 1일 3회, 1회 30분 간의 수유 시간을 준다. 【2017.9.28.개정】
2. 의료원은 적합한 장소에 수유실을 마련하여 편의를 제공하여야 한다. 【2017.9.28.개정】

제52조(공가) 의료원은 다음 각 호의 1에 해당하는 조합원에게 공가를 준다. 【2017.9.28.개정】

1. 예비군 및 민방위훈련, 기타 병역법에 의한 응, 소집 시 그 기간.
2. 공민권행사 및 공무와 관련 그 수행을 위한 소요일수.
3. 직장 및 가족의 전염병 발생, 교통차단 등 관의 지시기간.
4. 수·화재, 천재지변, 기타 중대한 피해로 인한 결근 소요일수.
5. 지부가 요청하는 대의원대회 및 국가, 상급단체, 관련기관에서 시행하는 각종 회의, 집회 또는 교육기간. 【2017.9.28.개정】
6. 직무에 관한 교육기간. (자격·면허 유지를 위한 보수교육 포함) 【2023.9.19.개정】
7. 특별한 사유로 의료원이 인정하는 기간. 【2017.9.28.개정】
8. 의료원 및 노동조합의 공적 용무로 법원, 노동위원회, 기타 공공기관에 증인, 참고인, 피고, 원고 등으로 출두할 때. 【2013.10.23.개정】 【2017.9.28.개정】

제53조(특별휴가) 의료원은 조합원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 발생일 기준으로 유급 특별휴가를 준다. 【2007.8.21.개정】 【2009.7.30.개정】 【2013.10.23.개정】 【2015.10.16.개정】

【2017.9.28.개정】 【2019.9.9.개정】 【2021.9.15.개정】

1. 본인결혼 7일
2. 자녀 결혼 2일 휴일에 발생 시 전 또는 후 1일
3. 본인 및 배우자의 형제, 자매결혼 1일
4. 본인 및 배우자의 회갑, 부모회갑 2일
5. 본인 및 배우자 외조부모 사망 3일
6. 배우자의 출산 10일 【2021.9.15.개정】
7. 본인 및 배우자의 부모, 배우자, 자녀 사망 7일
8. 본인 및 배우자의 조부모, 형제, 자매의 사망 3일
9. 본인 및 배우자의 백, 숙부모상 2일 (조사기간 중 2일 청구 사용)
10. 기관업무와 관련한 수상자(대통령, 총리, 장관, 도지사, 대학총장) 2일
11. 의료원은 1년 이상 근속한 조합원의 사기양양을 위하여 매년 7월 급여 지급 시 하계 휴가비를 80만원 지급한다. 【2005.11.15.신설】 【2009.7.30.개정】 【2013.10.23.개정】
【2017.9.28.개정】 【2021.9.15.개정】 【2023.9.19.개정】
12. 위 6항의 휴가사용은 발생일로부터 90일 이내에 청구, 1회 분할 사용할 수 있으며, 이후에는 자동 소멸한다. 【2008.9.8.신설】 【2017.9.28.개정】 【2021.9.15.개정】

13. 위 10항의 휴가사용은 발생일로부터 30일 이내에 청구하여 사용할 수 있으며 이후에는 자동 소멸한다. 【2021.9.15.신설】

제54조(출장 중의 휴일) 의료원은 조합원이 출장 중의 휴일은 근무한 것으로 한다.
【2017.9.28.개정】

제 5 장 임금 및 퇴직금

제55조(임금의 정의) 임금은 조합원에게 지급된 일체의 금품을 말한다.

제56조(통상임금의 정의 및 구성)

1. 통상임금이란 직원에게 정기적, 일률적으로 소정근로에 대하여 지급하기로 정하여진 임금을 말한다.
2. 통상임금의 범위에는 기본급, 직책수당, 기술(면허)수당, 위험수당, 회계수당, 장기근속수당, 중식보조비, 직급수당, 상여금을 통상임금으로 한다. 【2015.10.16.개정】

제57조(임금인상)

1. 조합원의 임금인상은 매년 2월에 단체교섭을 통하여 결정한다. 단, 인상내역은 별도 임금 협정서에 의한다.
2. 의료원과 지부간에 임금인상이 지연되어 결정되었을 시는 체결일 현재 재직 중인 교직원에 한하여 소급하여 적용한다. 【2017.9.28.개정】

제58조(임금 및 제수당 규정) 협정된 임금은 급여 조건표 및 수당 지급규정에 의하여 지급하며 제 규정 및 급여표는 지부와 합의하여 정한다. 【2017.9.28.개정】

제59조(임금저하 금지)

1. 의료원은 조합원의 현재 급여 수준은 저하시키지 못한다. 【2017.9.28.개정】
2. 각종 휴가 및 임금은 근무성적 등을 이유로 저하할 수 없다,
3. 업무상 사정 또는 직제 변경에 의하여 전직되었을 시 급여액은 그 수준에서 저하시킬 수 없다.

제60조(정기승급)

1. 의료원은 매년 3월 1일 및 9월 1일을 정기승급일로 하여 승급 해당자(근속 12개월 이상) 에게 1호봉을 정기승급 시키며, 그 시점을 기산일로 하여 1년을 초과하는 월수의 임금은 소급 적용한다. 【2011.11.9.개정】 【2017.9.28.개정】
2. 의료원은 휴직중인 자의 정기승급은 행하지 아니한다. 단, 업무상 질병 및 재해로 인하여 근무하지 못한 경우, 육아휴직(법정기간 1년), 특명휴직자에 대하여는 예외로 한다. 【2019.9.9.신설】

제61조(연장, 야간, 휴일근로 수당) 제 수당은 통상임금으로 다음과 같이 가산 지급한다.

1. 연장근로수당 150%

- 2. 야간(심야)근로수당 50%
- 3. 휴일근로수당 150%

제62조(임금지급) 급여는 매월 25일에 지급한다. 다만, 급여 지급일이 휴일인때는 그 전일에 지급한다.

제63조(상여금)

- 1. 의료원은 조합원에게 기본급, 직책수당, 직급수당, 기술(면허)수당, 위험수당, 회계수당, 장기근속수당, 조정수당을 합산한 금액을 기준으로 연 600%의 상여금과 350%의 통합수당을 지급한다.

그 지급시기와 지급률은 다음과 같다. 단, 명절(설, 중추절)의 경우 해당 월에 각 25%와 정액 30만원의 상여금을 지급한다. 【2006.9.18.개정】 【2013.10.23.개정】 【2015.10.16.개정】

【2017.9.28.개정】 【2019.9.9.개정】 【2021.9.15.개정】

지급월	상여금	통합수당	지급월	상여금	통합수당
3월	50%	0%	9월	50%	25%
4월	50%	50%	10월	50%	25%
5월	50%	50%	11월	50%	50%
6월	50%	40%	12월	50%	45%
7월	50%	40%	익년 1월	50%	0%
8월	50%	0%	2월	50%	25%

- 2. 세부적 사항은 상여금, 통합수당 및 정근수당 지급규정에 의한다. 【2017.9.28.개정】

제64조(정근수당)

- 1. 의료원은 조합원에게 연 2회 정근수당을 지급한다. 그 지급 시기는 8월과 익년 1월로 한다. 【2017.9.28.개정】
- 2. 세부적 사항은 상여금, 통합수당 및 정근수당 지급규정에 의한다. 【2017.9.28.개정】

제65조(장기근속수당) 의료원은 5년 이상 근속한 조합원에게는 다음과 같이 장기근속수당을 지급한다. 【2013.10.23.개정】 【2017.9.28.개정】 【2021.9.15.개정】

- 1. 20년 이상 월 235,000원
- 2. 15년 이상 20년 미만 월 184,000원
- 3. 10년 이상 15년 미만 월 143,000원
- 4. 5년 이상 10년 미만 월 102,000원

제66조(가족수당)

- 1. 의료원은 조합원에게 부양가족 1인에 대하여 월 2만원의 가족수당(단, 배우자는 3만원)을 지급한다. 단, 부양가족수는 4인을 기준으로 하되 자녀의 수는 제한하지 않으며 셋째 자녀부터 5만원을, 장애자녀는 5만원을 지급한다. 【2003.11.25.개정】 【2008.9.8.개정】

【2009.7.30.개정】 【2017.9.28.개정】 【2019.9.9.개정】 【2021.9.15.개정】 【2023.9.19.개정】

- 2. 만 40세이상 조합원 중 가족수당 지급 미대상자에 한하여 기본가족수당 3만원을 지급한다.

(단, 청구일 이전 배우자, 자녀에 대한 가족수당을 지급받은 자, 청구일 현재 부모가족수당을 지급받고 있는 자는 제외) 【2019.9.9.신설】

3. 가족수당의 대상은 다음 각 호와 같다.

가. 본인이 장자 또는 미혼 장녀인 경우

나. 배우자

다. 만 19세 미만의 자녀 【2011.11.9.개정】

라. 본인 및 배우자의 만 60세 이상의 부, 모(주민등록표상 세대를 같이 한 경우)

마. 60세 미만의 부, 모 및 18세 이상의 자녀 중 등록된 장애인인 경우 【2017.9.28.개정】

바. 부부가 대학 및 병원 내에 재직하고 있는 경우 부부 중 1인에게 수당을 지급한다.(중복 지급 제한) 【2013.10.23.개정】

제67조(퇴직금)

1. 의료원은 조합원이 퇴직, 해고, 사망하였을 때 근속연수 매 1년에 대하여 각종 임금 전액을 합산하여 계산한 평균임금 30일분을 퇴직금으로 지급한다. 단, 근속연수가 1년을 초과한 월수는 월할로 계산한다. 【2017.9.28.개정】

2. 의료원은 전항의 퇴직금에 상당한 금액을 매월 적립한다. 【2017.9.28.개정】

3. 수습기간 및 임시직으로 근무한 기간도 전항의 근속연수에 합산한다.

4. 징계, 해고 기타 조합원의 귀책사유로 인한 퇴직 시에도 본 조의 퇴직금을 지급한다.

5. 퇴직금은 퇴직일로부터 14일 이내에 지급한다.

6. 의료원은 조합원의 요구가 있을 경우 퇴직금 중간 정리한다.(단, 기관의 자금운영 상황에 따른다.) 【2017.9.28.개정】

제68조(사립학교교직원연금)

1. 의료원은 전 조합원들에게 사립학교교직원연금법에 의한 연금제도를 시행한다.

【2017.9.28.개정】

2. 사학연금 부담률은 5(기관):5(개인)로 한다. 【2017.9.28.개정】

3. 2009년 12월 31일 현재 확정되어 지급한 기관부담금(복지수당)을 부담금 종료와 관계없이 퇴직시까지 지급한다. 【2005.11.15.신설】 【2007.8.21.개정】 【2008.9.8.개정】

【2009.7.30.개정】 【2010.9.16개정】 【2017.9.28.개정】

4. 2010년 이후 신규 임용자의 복지수당은 2009년 신규 임용자를 기준으로 정한 금액을 지급한다.

5. 의료원은 제67조 규정에 불구하고 1984년 3월 1일 이후 입사자에게는 사립학교교직원연금법 제33조에 의한 연금제도를 적용하고 제67조의 퇴직금을 지급하지 아니한다. 【2017.9.28.개정】

제69조(공제금) 의료원은 법령에 의하거나 지부와 합의에 의하지 않고서는 조합원들의 제 급여에서 공제할 수 없다. 【2017.9.28.개정】

제70조(월 미만의 임금)

1. 의료원은 신규채용, 휴직, 복직, 수습기간 중 퇴직 등으로 그 달의 실 근무일수가 1개월에 미달하는 조합원의 급여는 일수 계산하여 지급한다. 【2019.9.9.개정】

2. 의료원은 조합원이 해고, 퇴직 시에는 15일 이상 근무한 경우 월 급여 전액, 15일 미만일 때에는 월 급여의 반액을 지급한다. 단, 사망일 경우에는 전액을 지급한다. 【2017.9.28.개정】
【2019.9.9.개정】

제71조(비상시 임금지불) 의료원은 조합원이 다음 각 호의 사유에 해당하는 경우에 기왕의 노동력 제공에 대한 대가를 청구할 때 의료원은 임금 지급일 이전이라도 이를 즉시 지급하여야 한다. 【2017.9.28.개정】

1. 배우자 또는 본인의 출산
2. 본인 또는 자녀의 결혼
3. 자녀의 입학
4. 본인 또는 직계가족의 질병, 사고, 재해, 사망
5. 본인의 휴직, 퇴직, 해고
6. 본인의 입대

제72조(휴업수당) 의료원은 다음 사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 100%를 지급하며 휴업기간 동안의 인력운영에 대하여는 노사협의회에서 사전 협의한다. 【2017.9.28.개정】 【2019.9.9.개정】

1. 정전, 단수로 인한 휴업기간
2. 기계, 건물보수 및 점검 등으로 인한 휴업기간
3. 기타 의료원의 귀책사유로 휴업하는 기간 【2017.9.28.개정】

제73조(중식보조비) 의료원은 조합원들에게 중식보조비를 월 20만원 지급한다. 【2017.9.28.개정】 【2023.9.19.개정】

제74조(위해·위험수당) 의료원은 조합원들에게 월 5만원의 위험수당을 지급한다. 【2017.9.28.개정】 【2021.9.15.개정】

제 6 장 안전보건과 재해보상

제75조(산업안전보건위원회) 의료원은 재해판정 및 안전보건에 관한 사항을 협의하기 위하여 다음과 같이 산업안전보건위원회를 설치 운영한다. 【2017.9.28.개정】

1. 위원회는 의료원과 지부가 각 9명 이내의 위원으로 구성한다. 【2003.11.25.개정】
【2017.9.28.개정】
2. 정기회의는 매 분기마다 개최하되 긴급을 요할 시는 임시회의를 소집할 수 있다.

제76조(관리자 선임) 의료원은 산업안전보건법 제15조(안전보건관리책임자), 제17조(안전관리자 등), 제18조(보건관리자 등) 및 동법 시행령과 시행규칙에 의거 전담 안전관리자 및 보건관리자를 선임하여 그 직무를 수행하게 한다. 【2013.10.23.신설】 【2017.9.28.개정】

제77조(건강진단) 의료원은 다음과 같이 건강진단을 실시한다. 【2017.9.28.개정】

1. 전 조합원에게 연 1회 이상. 【2009.7.30.개정】 【2017.9.28.개정】
 - 가. 기본적인 검사 : 공단부담 검사
 - 나. (남) 만 40세, 45세 종양표지자 검사(CEA, CA19-9)
 만 50세 이후 격년 종양표지자 검사(AFP, CEA, CA19-9, PSA), 복부초음파
 - (여) 만 40세, 45세 종양표지자 검사(CEA, CA19-9, CA125)
 만 50세 이후 격년 종양표지자 검사(AFP, CEA, CA19-9, CA125), 복부초음파
 【2013.10.23개정】 【2015.10.16개정】 【2017.9.28.개정】
2. 유해, 위험 부서 및 감염의 위험에 노출되는 부서 조합원은 연 2회 【2017.9.28.개정】
3. 진단범위, 항목, 부서 분류 등 필요 세부사항은 지부와 협의하여 정한다. 【2017.9.28.개정】
4. 20년, 30년, 40년 장기 근속한 조합원에 대해서는 당해년도 연세대학교 창립일 기준으로 본인과 배우자, 부모, 배우자 부모, 자녀 중 1명에게 종합 건강검진을 실시한다. 【2009.7.30.신설】
 【2013.10.23.개정】 【2017.9.28.개정】 【2023.9.19.개정】
5. 특수건강진단 【2015.10.16신설】
 - 가. 특수건강진단 시 산업안전보건위원회에서 노사가 특수건강진단 실시기관, 특수건강진단 대상 및 대상자에 대해 사전에 협의한다.
 - 나. 특수건강진단 결과에 따른 문제점과 사후조치를 노사가 협의한다.
 - 다. 야간근무를 수행하는 직원에 대해 연 1회 특수건강진단을 실시한다.
 - 라. 특수건강진단 결과를 지부와 해당 조합원에게 통보한다. 【2017.9.28.개정】
 - 마. 특수건강진단에 필요한 시간을 유급으로 보장한다.
6. 의료원은 건강진단 결과, 기존의 노동을 계속함으로써 병세가 악화될 우려가 있는 조합원에 대하여는 관련법에 의거, 산업안전보건위원회에서 작업장의 변경, 근로시간 단축, 치료를 위해 필요한 조치 등을 실시한다. 【2019.9.9.신설】

제78조(직무스트레스 및 감정노동) 【2015.10.16신설】 【2017.9.28.개정】

1. 의료원은 직무스트레스 및 감정노동으로 인한 재해예방을 위하여 보건의료산업에 적합한 조사도구를 활용하여 주기적으로 의료원과 지부가 공동조사하며 그 시기는 산업안전보건위원회에서 정한다. 【2017.9.28.개정】
2. 직무스트레스 및 감정노동 조사결과에 따른 대안을 산업안전보건위원회에서 협의한다.
 【2017.9.28.개정】
3. 의료원은 자기충전과 적절한 감정노동 관리를 위해 안식휴가제도를 시행하며 사용한 휴가기간은 근속연수에 포함하고 20년 이상 근속 안식휴가자에게는 해당기간 기본급을 지급한다.
 단, 휴가심의회는 인사위원회에서 행한다. 【2019.9.9.신설】 【2023.9.19.개정】
 - 가. 5년 이상 10년 미만 : 1개월
 - 나. 10년 이상 20년 미만 : 1개월
 - 다. 20년 이상 30년 미만 : 1개월 (기본급 지급) 【2023.9.19.신설】
 - 라. 30년 이상 : 1개월 (기본급 지급) 【2023.9.19.신설】

제79조(안전보건시설 및 운영)

1. 의료원은 안전보건에 필요한 시설을 완비하고 조합원의 건강보호와 위해방지에 노력할 의무가 있다. 【2017.9.28.개정】

2. 위험한 기계, 기구, 시설 등은 필요한 규격 또는 안전장치를 구비하지 아니하면 설치하지 못한다.
3. 신규 채용자에게는 해당업무에 관한 안전 및 보건교육을 시행하여야 한다.
4. 의료원은 안전보호 장구를 필요로 하는 부서의 조합원에게는 검정합격품의 장구를 지급한다.
【2008.9.8.신설】
5. 의료원은 조합원들의 안전과 보건을 위해 건강관리실을 설치, 운영한다. 【2011.11.9.신설】
【2017.9.28.개정】
6. 의료원은 조합원의 하지정맥류 질환의 예방을 위하여 필요부서 조합원의 청구 시 연 1회 탄력스타킹을 지급한다. 【2017.9.28.신설】

제80조(작업환경측정) 【2008.9.8.신설】

1. 의료원은 산업안전보건법 제24조(산업안전보건위원회), 제125조(작업환경측정) 등 관계법령이 정하는 바에 따라 지부의 입회하에 작업 환경 측정을 실시하여야 하며 그 대상 및 방법 등은 산업안전보건위원회에서 협의한다. 【2017.9.28.개정】
2. 의료원은 작업환경측정 결과를 문서로써 지부에 통보하고 측정결과 이상이 발견되었을 경우 당해 시설 및 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 하여야 한다. 【2017.9.28.개정】
3. 의료원은 5일 이상 소요되는 공사 등으로 작업환경의 변화가 있을 경우 해당 부서의 요청으로 소음, 분진 등의 작업환경측정을 실시한다. 【2019.9.9.신설】

제81조(항암제 취급자의 건강보호) 의료원은 항암제 취급자의 건강보호를 위하여 다음 각 호의 사항을 준수한다. 【2008.9.8.신설】 【2017.9.28.개정】

1. 항암제 조제는 조합원의 건강권 보호를 위해 적정인력을 확보하고 순환 배치한다.
2. 항암제 취급 조합원의 건강권 보호를 위해 원하는 조합원에 한해 1년에 1회 이상의 간기능검사, 일반 혈액검사, 소변검사 등 특수검진을 실시하고 그 결과를 본인에게 통지한다.

제82조(여성, 연소자, 미경험자 보호) 의료원은 여성, 연소자 및 미경험자에게 위험지역 혹은 안전보건 상 유해한 업무에 종사시키지 못한다. 【2017.9.28.개정】

제83조(재해보상)

1. 의료원은 조합원이 업무상 부상 또는 질병에 감염된 경우에 신속한 치료 및 요양을 실시하여야 하며 이에 관련된 치료비, 요양비 및 필요한 제 경비를 부담한다. (단, 업무상 질병의 판정은 사립학교교직원연금공단 재해보상 판정에 따른다). 【2017.9.28.개정】
2. 전향에 의하여 근무하지 못한 경우에는 평균임금 전액을 지급하며 지급기일은 제62조에 준한다.
3. 채용 당시 없었던 RSI(경건완중, 반복긴장증)와 VDT증후군이 발병된 조합원에 대해서는 직업 병으로서 이를 업무상 질병으로 간주한다.
4. 직무와 관련된 질병이 발생하였을 시 즉시 전환배치 근무토록 한다.
5. 조합원의 휴식시간 및 출퇴근 시의 재해도 업무상 사고로 본다.

제84조(유족보상 및 장례비) 의료원은 조합원이 업무상의 질병 또는 부상으로 사망하였을 경우

그 유족에 대하여 평균임금의 1,500일분의 유족보상과 150일분의 장례비를 별도 지급한다.

【2017.9.28.개정】

제85조(보상지급) 의료원은 제반 보상에 대하여는 그 등급이 확정된 날로부터, 유족보상 및 장례비는 사망일로부터 10일 이내에 전액을 해당자에게 지급한다. 【2017.9.28.개정】

제86조(우선 채용)

1. 의료원은 조합원이 업무상 사망, 부상 또는 질병에 걸려 감염, 취업이 불가능하게 되었을 때에는 그 유가족 또는 장애자의 요청으로 배우자 및 직계존비속 중 1인을 우선 채용하며, 재해당시 재학 중인 자녀의 학비보조금은 계속 지급한다. 【2017.9.28.개정】
2. 일반질병으로 사망한 경우에도 직계가족에 한하여 우선 채용할 수 있다.

제 7 장 복리후생 및 교육훈련

제87조(후생시설) 의료원은 조합원의 복리후생을 위하여 지부와 협의 하에 다음과 같은 시설을 하며 합당한 운영을 한다. 【2017.9.28.개정】

1. 조합원들의 주거를 위하여 기숙사를 운영한다. 【2017.9.28.개정】
2. 휴식 및 체력증진을 위하여 휴게실과 운동시설을 마련하고 필요장비 및 물품을 공급한다. 【2017.9.28.개정】
3. 건강에 유의할 수 있는 실비 식당을 마련한다.
4. 업무준비를 위한 쉼의실을 마련한다.
5. 의료원은 만 5세미만 자녀의 수유, 탁아 등 육아에 필요한 보육시설을 운영하며 이에 관한 사항은 노사협의회에서 정한다. 【2017.9.28.개정】
6. 의료원은 조합원들의 여가활동을 위해 하계휴양지를 운영한다. 【2017.9.28.신설】

제88조(교통편의 제공) 의료원은 call근무자에게 회당 2만원의 교통비를 지급한다.

【2017.9.28.신설】 【2021.9.15.개정】

제89조(급식) 【2019.9.9.개정】

1. 의료원은 야간근무자(22:00-익일06:00)에게 무료 급식을 제공한다. 【2017.9.28.개정】
2. 의료원은 교직원의 급식에 위생과 영양에 유의하며 급식의 질을 보장하기 위해 매년 조합원의 의견을 수렴하여 반영한다. 【2019.9.9.신설】

제90조(교육 및 훈련)

1. 의료원은 조합원의 업무와 관련된 교육훈련에 책임을 가지며, 성실하게 수행하여야 한다. 【2017.9.28.개정】
2. 의료원은 연수교육, 직무교육의 필요시 소요경비를 부담한다. 【2021.9.15.개정】
3. 근무시간외 교육은 강제하지 않으며, 이를 이유로 불이익을 주어서는 안된다. 【2005.11.15.신설】

4. 연수교육, 직무교육, 보수교육 중 재해가 발생하였을 경우, 재해보상에 대하여는 본 협약 제83조에 따른다, 단, 모든 교육은 사전신청을 원칙으로 한다. 【2017.9.28.신설】
5. 의료원은 신규직원에 대한 교육훈련기간을 최소 3개월 이상(수습기간 포함) 보장하며 필요 시 연장할 수 있다. 【2019.9.9.신설】

제91조(원외교육) 의료원은 조합원의 건강증진 및 자질향상, 직무능력 배양을 위하여 매년 8만원의 자기개발비(자격유지를 위한 보수교육 포함)를 지원한다, 단, 지급대상은 만 1년 이상 근무한 조합원으로 한다. 【2017.9.28.개정】 【2019.9.9.개정】 【2021.9.15.개정】 【2023.9.19.개정】

제92조(근무복의 대여, 지급 및 세탁) 의료원은 업무수행에 필요한 근무복을 아래와 같이 대여, 지급한다. 【2009.7.30.개정】 【2015.10.16개정】 【2017.9.28.개정】 【2019.9.9.개정】

1. 간호직 - 매년 간호화 1착 및 격년 자켓 1착을 지급하며 근무복은 세탁하여 대여한다.
2. 의료기술직 - 매년 랩가운 1착을 지급하며 근무복은 세탁하여 대여한다.
3. 사무직 - 매년 작업복 1착을 지급하며 신규채용 당해연도에 한해 2착을 지급한다. 단, 하반기 신규입사자는 익년도에 지급하지 아니한다.
4. 일반 기능직, 노무직, 용원직 - 매년 하동복 각 1착을 지급하며 신규채용 당해연도에 한해 2착을 지급한다. 단, 하반기 신규입사자는 익년도에 지급하지 아니한다.
5. 임신한 조합원의 경우에는 별도의 임신부 근무복을 대여 또는 지급(2벌)한다.

제93조(자녀학비 지급)

1. 의료원은 조합원의 직계자녀에 대해 자녀학비보조수당을 지급한다. 단, 법령 등에 의하여 학비가 면제되거나 무상인 학교에 취학하고 있는 경우에는 제외한다. 【2005.11.15.개정】
 【2011.11.9.개정】 【2017.9.28.개정】
 - ① 연세대학교 : 연세복지장학금 지급규정에 의한 금액, 단, 연세대학교 재학 중인 자녀가 연세복지장학금 지급규정에 의해 지급받지 못할 경우에는 ②항을 기준으로 지급한다.
 - ② 타 정규대학(교), 전문대 포함 : 학기당 400만원 【2017.9.28.개정】 【2019.9.9.개정】
 【2021.9.15.개정】
2. 1항에서 “자녀”라 함은 조합원과 가족관계등록부상에 있는 자녀를, “대학교”라 함은 고등교육법 제2조에 의한 학교를 말하며, “학비”라 함은 입학금, 수업료를 말한다. 【2009.7.30.개정】
 【2021.9.15.개정】
3. 조합원의 직계자녀 중 만5-6세 자녀에게 매월 3만원을 유아교육비로 지급한다.
 【2007.8.21.신설】
4. 장애인복지법에 의거, 장애인으로 등록된 자녀가 대학 진학이 어려운 경우 동 협약 제1항 2호에 준하여 실 교육비를 지급한다. 【2019.9.9.신설】
5. 이외의 규정은 자녀학비보조수당 지급 규정에 따른다. 【2011.11.9.개정】

제94조(진료비 감면) 【2019.9.9.개정】

1. 의료원은 조합원 및 배우자, 부모, 자, 조부모, 외조부모, 시조부모, 배우자의 부모에 대하여 진료, 치료 등으로 산정된 본인부담금 50%를, 형제자매의 경우 30%를 감면한다.
 【2005.11.15.개정】 【2009.7.30.개정】 【2015.10.16.개정】 【2017.9.28.개정】

2. 정년 및 명예퇴직, 조기퇴직자(근속 20년 이상)와 그 배우자의 진료비 본인부담금을 50% 감면한다. 【2013.10.23.개정】
3. 일반퇴직(근속 30년 이상)자의 본인 및 배우자의 진료비 본인부담금을 50% 감면한다. 【2019.9.9.신설】

제95조(경조금 지급) 의료원은 조합원의 경조 시 다음과 같이 경조금을 지급한다.

【2005.11.15.개정】 【2007.8.21.개정】 【2013.10.23.개정】 【2017.9.28.개정】 【2021.9.15.개정】

1. 본인결혼 : 30만원
2. 자녀결혼 : 30만원
3. 부모(친정 및 처부모 포함) 및 본인회갑 : 30만원
4. 본인사망(근조화환 별도) 【2019.9.9.개정】
 - 가. 20년 이상 근속자 : 3개월분의 통상임금
 - 나. 10년 이상 근속자 : 2개월분의 통상임금
 - 다. 1년 이상 근속자 : 1개월분의 통상임금
5. 배우자 사망(근조화환 별도) 【2019.9.9.개정】 : 100만원 【2021.9.15.개정】
6. 자녀사망(근조화환 별도) 【2019.9.9.개정】 : 50만원
7. 부모사망(배우자 부모 포함)(근조화환 별도) 【2019.9.9.개정】 : 50만원 【2013.10.23.개정】
8. 자녀출산(단, 첫째 이후 자녀 출산 시 10만원 추가지급) 【2021.9.15.개정】 : 10만원 【2017.9.28.신설】
9. 본인 및 배우자, 자녀, 부모(배우자부모 포함)의 조사발생 시 조사용품 300인분(1회용 밥공기 등 11종)을 지급한다. 【2013.10.23.신설】

제96조(개원기념선물) 의료원은 병원 개원기념 선물을 지급하며 품목은 지부와 협의하여 정한다. 【2017.9.28.신설】

제97조(복지기금) 복지기금 및 복지부분은 1999년 6월 30일 합의한 내용에 따른다.

제98조(복지사업지원) 의료원은 2004년 5월부터 지부의 복지후생사업 운영(자판기 운영)을 지원한다. 단, 세부내용은 노사협의로 별도 협약으로 정한다. 【2003.11.25.신설】 【2017.9.28.개정】

제 8 장 단 체 교 섭

제99조(단체교섭 개최 및 의무)

1. 의료원과 지부는 어느 일방으로부터 단체교섭을 요구받으면 응할 의무가 있으며 특별한 사정으로 연기할 경우 사유를 첨부하여 연기 일시를 통보하여야 한다. 【2017.9.28.개정】
2. 전항의 요구는 일시, 장소, 안건 등으로 명시하여 문서로 통지하여야 한다.

제100조(교섭사항) 단체교섭 사항은 조합원의 근로조건, 임금, 복리후생, 재해, 안전보건 등 이와 관련된 모든 사항으로 한다.

제101조(교섭위원 및 회의)

1. 교섭위원은 각 5인 이상 8인 이내로 하되 의료원과 지부의 대표자는 포함되어야 한다.
【2017.9.28.개정】
2. 교섭위원은 각각 선임하여 상대방에게 통보한다. 변경시도 같다.
3. 단체교섭 시 의료원과 지부의 대표자가 반드시 참석하여야 한다. 단, 특별한 사정으로 대표자가 불참할 때에는 그 대표권을 서면으로 위임해야 한다. 【2017.9.28.개정】
4. 쌍방은 원활한 교섭을 위하여 간사 및 소위원회를 둘 수 있다.

제102조 (자료제공)

1. 의료원과 지부는 단체교섭 상 필요한 자료의 제공을 요구할 수 있으며 거절할 수 없다.
【2017.9.28.개정】
2. 제출된 자료는 악용될 수 없으며 기밀에 속한 사항은 누설되어서는 아니 된다.
3. 제출되는 모든 자료는 사실이어야 한다.

제103조(합의서 작성) 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 각 대표자가 서명날인하여야 한다.

제 9 장 노사협의회

제104조(노사협의회 구성)

1. 의료원과 지부는 공동발전과 협조사항, 조합원의 고충처리, 기타 필요한 사항을 처리하기 위하여 각 6명의 위원으로 노사협의회를 구성한다. 【2017.9.28.개정】
2. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의한 고충처리위원회를 구성하여 매월 1회 노사간 합의한 날짜에 개최한다.
3. 적절한 운영을 위하여 고충처리위원을 둔다.
4. 필요성이 인정되면 쌍방의 합의하에 소위원회 또는 전문위원회를 구성 관계사항을 처리하게 할 수 있다.

제105조(노사협의회 운영)

1. 노사협의회는 매 3월, 6월, 9월, 12월에 정기회의를 개최하고 필요시 임시회의를 개최할 수 있다.
2. 노사협의회 개최 시 의료원과 지부의 대표자는 필히 참석하여야 한다. 【2017.9.28.개정】
3. 회의 개최 시 협의 및 보고사항은 성실히 이행되어야 한다.

제106조(협의사항) 노사협의회는 다음 각호의 1에 해당하는 사항을 협의한다. 【2015.10.16개정】

1. 생산성 향상 및 조합원 복지증진에 관한 사항 【2019.9.9.개정】
2. 일반직의 채용, 배치에 관한 사항 【2019.9.9.개정】
3. 노사분규 예방에 관한 사항
4. 조합원의 고충처리에 관한 사항 【2019.9.9.개정】

5. 안전, 보건, 기타 작업환경 개선에 관한 사항
6. 인사, 노무관리의 합리적 운영을 위한 제도개선에 관한 사항
7. 신기계, 기술 도입 또는 작업공정의 개선 【2019.9.9.신설】
8. 기타 노사협조에 관한 사항

제107조(보고사항) 의료원은 다음 각 호에 해당하는 사항에 대하여 성실하게 보고, 설명하여야 한다. 【2017.9.28.개정】

1. 장·단기 경영계획에 관한 사항
2. 분기별 경영방침 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항

제108조(의결사항) 의료원은 다음 각 호에 해당하는 사항에 대하여는 노사협회의 의결을 거쳐야 한다. 【2019.9.9.신설】

1. 조합원의 교육훈련 및 능력개발 기본계획 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 해결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회(TF) 설치

제109조(합의사항의 공지 및 처리)

1. 노사협의회에서 합의된 사항은 원내 소식지에 게재 또는 기타 적절한 방법으로 신속히 조합원에게 알려야 한다.
2. 합의된 사항은 문서화하여 쌍방 대표자가 기명날인하여야 하며 성실히 이행되어야 한다.

제110조(노사협의사항의 효력) 노사협의회에서 합의된 사항은 단체협약과 같은 효력을 가진다.

제111조(기타사항) 노사협의회 설치 및 운영상의 세부사항은 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에 준한다.

제112조(위원회 참여) 의료원은 기관의 발전을 위하여 다음 각 호의 위원회에 지부가 추천하는 조합원을 위원으로 참여토록 한다. 【2017.9.28.신설】

- | | | |
|------------|-------|----|
| 1. 교육계획위원회 | ----- | 2명 |
| 2. 의전위원회 | ----- | 1명 |
| 3. 후생복지위원회 | ----- | 1명 |
| 4. 윤리위원회 | ----- | 1명 |
| 5. 주차관리위원회 | ----- | 1명 |
| 6. 환자안전위원회 | ----- | 1명 |
| 7. 공간소위원회 | ----- | 1명 |

제 10 장 평화협정

제113조(쟁의행위 보호) 의료원은 지부가 목적 달성상 행하는 정당한 쟁의 및 기타 행위를 방해, 저지할 수 없으며 이를 이유로 해고 또는 불이익을 주지 못한다. 【2017.9.28.개정】

제114조(노동쟁의 신고) 단체교섭이 3개월 이상 진행 후에도 교섭사항이 불일치할 경우에는 노동 쟁의 신고를 할 수 있다.

제115조(사전통보) 어느 일방이 행정 관청에 노동쟁의 발생 신고를 하고자 할 때는 사전에 상대방에게 통보하여야 한다.

제116조(쟁의중의 시설이용) 의료원은 쟁의 중이라도 후생 시설은 평소와 같이 운영하고 이용하게 하여야 한다. 【2017.9.28.개정】

제117조(합의중재 신청) 행정관청 및 노동위원회에 신고된 노동 쟁의가 조정에서 실패하여 중재를 필요로 할 시는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신고를 하며, 어느 일방의 신고는 무효로 한다.

제118조(쟁의중 인사금지) 의료원은 쟁의 기간 중 여하한 징계나 전출 등의 인사 조치를 취할 수 없으며 신규채용을 못한다. 【2017.9.28.개정】

제119조(진료지원 의무) 쟁의기간 중 진료지원에 필요한 인력은 필수유지업무 협약에 따른다. 【2017.9.28.개정】

부 칙

1. **(효력 및 유효기간)** 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 하고 그 기간 중 쌍방의 명칭, 대표자의 변경 등 어떠한 경우에도 그 효력을 가지며, 이 협약 유효기간 중이라도 일방의 단체교섭을 요구할 수 있으며 상대방은 이를 거부하지 못한다. 【2003.11.25. 개정】
2. **(단체협약 체결일자)** 2023년 09월 19일로 한다.
3. **(효력의 계속성)** 본 협약은 유효기간이 만료되어도 새로운 협약이 체결되기 전에는 유효하다.
4. **(단체협약 갱신)**
 - 1) 의료원과 지부는 본 협약의 기간이 만료된 후 갱신의 필요성이 있으면 만료 30일전에 갱신안을 교환하고 단체교섭을 개최한다. 【2017.9.28.개정】
 - 2) 쌍방 간 요구가 없을 때는 본 협약은 자동 갱신된 것으로 본다.
5. **(관계 법규의 준용)** 본 협약에 명시되지 않은 사항은 관계법규, 법령 및 통상관례에 따른다.
6. **(임금보전)** 노동시간 단축을 이유로 노동자가 기존에 지급받던 일체의 임금 수준을 저하 할 수 없다. 【2004.7.8.신설】
7. **(산별단체교섭)** 의료원은 산업별 중앙교섭의 정착을 위하여 노력한다. 【2007.8.21.신설】
【2017.9.28.개정】
8. **(협약보관)** 본 협약을 보증하기 위하여 3부를 작성하여 의료원과 지부의 대표자가 기명날인 한 후, 각각 1부씩 보관하고 1부는 행정관청에 신고한다.

2023년 09월 19일

(의료원) 연 세 대 학 교 원 주 연 세 의 료 원 장 백 순 구 ①

(지 부) 전 국 보 건 의 료 산 업 노 동 조 합 위 원 장 나 순 자 ①

전국보건의료산업노동조합 연세대학교 원주연세의료원지부장 김 현 태 ①