



2012년 단체협약서



전라북도 군산의료원
전국보건의료산업노동조합

전 문

전라북도 군산의료원과 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. - (개정: 2000.8.3) (2002.7.18) (2007.9.10) (2010.12.31) (2012.12.31)

제 1 장 총 칙

제 1 조 (목적)

본 협약은 전라북도 군산의료원과(이하 “갑” 이라 한다) 민주노총 전국보건의료산업노동조합(이하 “을” 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.

- (개정:2000.8.3), (개정:2002.7.18), (개정:2007.9.10)

제 2 조 (대표자 및 유일 교섭단체)

① “갑”은 조합이 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합 활동권 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동 단체임을 인정한다.

단, 교섭권을 상급단체에 위임 할 때는 그러하지 아니한다.

② “을” 을 대표하는 자는 노동조합 위원장, “갑” 을 대표하는 자는 병원장으로 한다.

제 3 조 (산업별 교섭의 참여) - (신설:2003.7.14)

① “갑” 은 보건의료노조가 요구하는 산업별 중앙교섭에 참여한다.

② 전국보건의료산업노동조합 소속 지방의료원지부와 사용자는 의료 공공성강화, 지방의료원 역할 강화, 조합원을 위한 임금 및 단체협약 체결을 위하여 매년 중앙교섭을 진행한다. - (신설:2005.9.7), (개정:2007.9.10)

제 4 조 (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.

제 5 조 (적용범위와 방해금지)

본 협약은 노동조합 및 노동관계조정법 “제2조 2항”의 사용자 및 “제4항과 가”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.

제 6 조 (기존의 노동조건과 조합활동권리 저하 금지)

의료원은 조합활동 권리와 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.

제 7조 (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.

제 8 조 (신의, 성실의무)

- ① “갑” 과 “을” 은 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.
- (신설:2003.7.14)

제 9 조 (자료 열람 및 협조)

“갑” 은 조합의 요청이 있을 시에는 조합원의 급여 명세서 및 조합 업무와 관련된 자료 또는 의료원내에 있는 자료의 열람 및 제공에 협조하여야 한다.

제 10 조 (통지의 의무)

“갑” 과 “을” 은 다음 각호에 해당하는 경우에는 5일 이내에 상호 통지하여야 한다.

- ① “갑” 의 통지사항
 - ㉠ 명칭을 변경하였을 때
 - ㉡ 직원의 신규 채용 및 퇴직을 하였을 때
 - ㉢ 이사회 개최 시 및 인사위원회 소집 시
 - ㉣ 사업 계획 및 변경 확장 변경사항이 있을 시
 - ㉤ 근로조건에 관한 일반규정과 복무규정을 개폐 하고자 할 시 - (신설:2001.7.16)

- ② “을” 의 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

제 2 장 조 합 활 동

제 11 조 (조합 활동의 보장)

“갑” 은 노동조합의 자유를 보장하며, 합법적 조합 활동을 이유로 불이익한 처분을 할 수 없으며, 여하한 이유로도 조합 운영에 개입하여서는 안 된다.

제 12 조 (근무시간 중의 조합 활동)

- ① 조합 활동은 임원 및 조합 전임자를 제외하고는 근무시간외에 함을 원칙으로 하되, 다음 각호에 해당하는 경우에는 사전에 “갑” 에 통보 및 협의한 후 근무시간 중이라도 조합 활동을 할 수 있다.
 - 가 통보사항
 - 1) 단체교섭 및 노사협의회 참석 시
 - 2) 상급 단체 또는 우호단체의 회담 및 행사에 참석 시
 - 3) 기타 “갑” 과 “을” 이 합의하여 결성한 제 협의회 및 행사 참석 시
 - 나 협의사항
 - 1) 조합 규약에 의거한 정기 또는 임시총회 및 대의원 대회 참석 시
 - 2) 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.

제 13 조 (조합 전임자)

“갑” 은 “을” 이 지명하는 사람을 조합 업무에 전임케 하고 전임자수는 1명으로 한다.

제 14 조 (조합 전임자의 대우)

조합 전임자의 대우는 다음과 같은 기준에 따라 한다.

- ① 전임기간은 통상 근무로 간주하며 근속년수에 산입한다.
- ② “갑”은 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 “갑”은 전임자가 조합 활동 과정에서 재해를 당했을 때는 업무상 재해로 인정한다. - (신설:2001.7.16)
- ⑥ 노조 전임자의 임금은 무급으로 한다. - (신설: 2010.12.31)

제 15 조 (상급 단체의 전임 취임)

“갑”은 “을”이 가입한 상급 단체에 전임으로 취임하는 경우 겸직일 경우에 허용하며, “을”은 사전에 명단을 “갑”에게 통보한다. (개정 : 2010.12.31)

제 16 조 (근로시간 면제자) - (신설:2010.12.31)

- ① 병원은 근로시간면제 한도를 연간 총 2,000시간을 부여하되, 풀타임 근무자는 1명(파트타임으로 사용할 경우 4명)으로 인정하고, 그 업무범위는 병원과의 협의, 교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노동법이 정하는 업무와 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지 및 관리업무로 한다.
- ② 위 ①항의 근로시간면제시간은 조합전임자 등 조합이 지명하여 병원에 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 인원5명에 대하여 사용일 기준 통상근무자는 15일전, 교대근무자는 1개월 전에 명단을 통보한다.
(단, 통보한 명단을 교체하는 경우에 1개월 전에 노사협의 한다)
- ⑤ 위 조항의 시행은 2010년 11월 19일부터 소급 적용한다.

제 17 조 (시설 편의 이용)

“갑”은 조합이 필요한 집기, 비품을 제공하고 조합의 각종 회의 및 교육에 필요한 장소를 제공하며, 통신 방송 시설 등을 이용 시 사전 협의 후 제공한다.

제 18 조 (홍보 활동의 보장)

“갑”은 조합의 전용 게시판설치와 사용을 인정하여야 하며, 조합활동과 관련된 각종 유인물 및 인쇄물 등 홍보물 배포와 부착을 인정한다. - (개정:2001.7.16)

제 19 조 (조합비 공제 인도)

“갑”은 급료 지급시 및 조합이 필요하여 요청한 항목을 일괄 공제하며, 공제 명세서와 함께 조합에 인도한다.

제 20조 (조합원의 조합 활동)

“갑”은 조합 임원과 상무집행위원 및 대의원에 대하여 조합 활동을 할 수 있도록 적극 협조한다.

제 21 조 (조합원 교육시간) - (신설:2001.7.16)

“갑”은 조합원에 대하여 매년 2일(1일 8시간 기준)의 교육시간을 조합이 신청하는 날에 유급으로 부여한다. - (개정:2005.9.7)

제 22 조 (조합 소개)

“갑”은 신규 직원의 최초 출근일에 조합을 소개할 수 있도록 2시간 이상을 할애하여야 한다.

제 23 조 (제 규정의 변경)

“갑”은 규정을 변경하고자 할 경우에는 조합과 사전에 다음 각호에 따라 실시하여야 한다.

- ① 제 규정 변경 시에는 협의한다.
- ② 임금체계 변경 시에는 합의한다. - (신설:2001.7.16)

제 3 장 인사 및 경영

제 24 조 (인사원칙) - (개정:2001.7.16)

인사는 본 협약에서 규정하지 않는 한 제 규정의 인사규정이 정하는 바에 의하며 조합원은 정당한 조합 활동을 이유로 인사원칙에 차별되지 아니한다.

- ① “갑”은 인사이동시 조합전임자, 임원은 합의하고, 상집간부, 대의원은 협의하여 실시하여야 한다.
- ② “갑”은 직원에 대하여 인사이동시 본인의 의사를 사전에 충분히 수렴하여 원하는 부서를 조사해 반영하도록 노력한다.
- ③ 간호팀 배치전환과 관련하여 인력 재 배치기간은 3년으로 하되, 세부적인 사항은 노, 사 협의회에서 추후 논의한다. - (신설:2005.9.7)

제 25 조 (인사이동 및 인력관리) - (신설:2001.7.16)

“갑”은 수탁기관으로 인력교류가 필요할 시 희망자에 한하며 노동조합과 협의 후 시행 할 수도 있다.

제 26 조 (공정한 인사승진 제도 확립) - (신설:2001.7.16)

“갑”은 모든 인사를 공정하고 객관적으로 실시하여야 하고, 인사승진 기준을 노사 협의하여 마련한다.

- ① 전반적인 인사고과제도 개선을 위한 노·사 동수 실무위원회를 구성하여 논의한다 - (신설: 2006.9.28) (개정: 2008.11.18)
- ② “갑”은 직제 규정에 따른 직급간 T/O 조정과 확대를 위해 노사가 공동으로 노력한다. - (신설:2008.11.18)
- ③ “갑”은 기능I, 기능III 직종에 대한 승진 소요년수기간을 기능I 승진소요년수기간과 동일하게 적용한다. - (신설:2008.11.18)

제 27 조 (인사위원)

“갑”은 조합의 대표자를 당연직 인사위원으로 한다.

제 28 조 (신분보장)

- 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.

제 29 조 (휴직자의 취급)

휴직 기간은 근속년수에 산입하며 휴직 기간이 경과된 자 또는 휴직 기간 중이라도 그 사유가 해소되어 복직원을 제출할 시에는 “갑”은 7일 이내에 복직시켜야 한다.

제 30 조 (포상)

“갑”은 조합원이 다음 각 호의 1항에 해당 할 때에는 표창 할 수 있다.

- ① 기술상 업무상 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 장기근속자 : 병원은 장기근속직원에게 다음과 같이 포상한다.
- 20년,30년 근속자에게 당원의 종합검진티켓 2매를 지급한다. - (개정:2008.11.18)
- ⑤ 조합에서 추천한 자 (표창자의 방법과 종류는 의료원에 위임한다)
- ⑥ 5년 이상의 장기근속자 퇴직 시에는 공로패를 필히 수여한다.

제 31 조 (상벌심의위원회)

“갑”은 포상 및 징계 시 노사동수(각 3인)의 상벌심의위원회를 구성하여 심의한다.

제 32 조 (결원보충)

- ① 조합원이 퇴직 시 채용하여 충원 할 수 있다.
- ② 조합 내에 책임자가 있을 시에는 우선권을 부여하여 배치한다.

제 33 조 (경영상 이유에 의한 해고)

- ① “갑”은 근박한 경영상의 사유로 직원을 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 “을”과 협의하여야 한다. 이 때 “갑”은 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 “갑”은 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 “을”과 협의 하에 합리적인 해고 대상 선정 기준을 정해야 한다. 합리적인 선정 기준을 정하지 않았거나 사전에 정한 선정 기준에 따라 대상자를 공정하게 선별하지 않은 해고는 무효이다.
- ④ 신규 채용을 하려 할 때 의료원은 해고 노동자 본인이 희망할 시 최우선적으로 재고용해야 한다.

제 34 조 (고용안정) - (신설:2001.7.16)

“갑”은 명예퇴직, 희망퇴직, 무급순환 휴직제를 시행할 시 노동조합과 합의 후 시행한다.

제 35 조 (당연퇴직 및 직권면직) - (신설:2003.7.14)

교통사고유발로 인한 형사사건으로 기소되어 형의 선고를 받은 자는 당연 퇴직과 직권면직 조항에서 제외한다.

(단, 뺑소니운전, 무면허운전, 음주운전, 반사회적, 반인륜적 범죄의 경우에는 제외하며 종합보험 가입자에 한함.)

제 36 조(임직원의 정년 및 정년퇴직 대상자 공로 연수제 운영) - (신설:2005.9.7)

- ① 임직원의 정년은 2011년: 만58세, 2013년: 만59세, 2015년부터 만60세로 한다. - (신설:2008.11.18)
- ② “갑”은 정년퇴직 대상자중 희망자에 한하여 퇴직일 기준 6개월의 사회적응 기간을 부여한다.
- ③ 정규직원에 한하여 실시하며 6월 퇴직자는 해당 년도 1월1일~6월30일, 12월 퇴직자는 해당년도 7월1일~12월31까지로 한다.
단, 매월 법정수당을 포함한 임금 전액을 임금일에 지급한다.
- ④ 공로연수 대상자에 대한 퇴직금 산정 시 임금기준을 공로연수 직전 3개월의 평균임금으로 산정한다. 단, 공로연수 후 호봉승급분과 임금인상분을 반영한다.
- (신설:2006.9.28)

제 37 조 (비정규직의 정규직화 근로조건 개선 및 처우) - (신설:2001.7.16)

“갑”은 비정규직의 도입을 더 이상 확대하지 않기를 노력하며, 기존의 비정규직을 정규직화 하는데 상호 성실히 협의하여 결정한다. - (개정:2003.7.14)

1. 직접고용 비정규직 임금수준 및 근로조건 - (신설:2004.12.31)

“갑”은 직접고용 비정규직의 상여금을 2004년은 100%를 인상 하반기에 지급하고 2005년은 추가로 100%를 인상하여 총 800%로 한다.

2. 최저 임금제 적용 - (신설:2004.12.31)

“갑”은 병원에 근무하는 보건의료산업 노동자의 최저임금을 2004년에는 총액임금 75만원으로 하고, 2005년부터는 85만원으로 한다.

제 38 조 (경영참여 보장) - (개정:2001.7.16)

- ① “갑”은 의약품 및 의료기기, 예·결산심의위원회에 노조에서 추천한 노조대표 1인을 위원으로 선임한다.

- ② “갑”은 이사회 개최시 심의안건을 노동조합에 사전에 통보하고 노조대표 1인의 참관을 인정한다. - (신설:2003.7.14)

제 39 조 (적정 인력 확보 및 정원 유지)

- ① “갑”은 근로기준법 및 의료법에 근거한 법정 인력을 확보 유지하도록 노력한다.
- ② “갑”은 경영 합리화, 작업 방식 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니 되며, 불가피한 경우에는 노사 협의 하에 정원을 축소 조정해야 한다.
- ③ “을”은 노동강도 강화, 작업방식 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때에는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있으며, 병원은 정원 확대를 위해 성실히 노력하여야 한다.
- ④ 의료법에 규정된 간호사 확보기준을 준수하며 이를 위해 간호등급을 4등급으로 상향조정하도록 노력한다.(개정 2010.12.31)

제 40 조 (의료원의 휴폐업)

“갑”은 휴업, 폐업을 할 경우 사전에 노조와 성실하게 협의하여야 한다.

제 41 조 (불법 용역 근절)

- ① “갑”은 명목이 어떠하든 불법 용역을 도입하지 아니한다.
- ② “갑”은 용역 도입 시 사전에 노조와 협의하여야 한다. - (신설:2002.3.20)
- ③ 기 고용된 직원은 전환배치 및 고용안정을 보장한다. - (신설:2002.3.20)
- ④ 노·사간의 문제에 대해 용역업체는 어떠한 경우라도 관여할 수 없다.
- (신설:2002.3.20)

제 42 조 (공공의료의 역할 강화)

- ① “갑”은 지방의료원의 설립 취지에 맞게 지역주민의 건강을 위한 다음의 활동을 “을”과 협의하여 적극적으로 실천한다.
 - 가) 무료진료, 의료강좌 등 지역주민의 보건향상을 위한 활동의 정기적인 운영 및 확충
- ② “갑”은 의료원의 공공성의 강화를 위해서 진료권내 보건소, 보건지소, 보건의료원 등 공공 의료기관과 연계 할 수 있는 사업을 추진한다.
- ③ “갑”은 “을”의 사회봉사활동 등 지역주민의 보건향상을 위해 노동조합의 요청이 있을 시 봉사활동에 대한 제반사항을 협의하여 지원한다.
- (신설:2001.7.16) (개정:2007.9.10)

제 4 장 근로시간 및 휴일·휴가

제 43 조 (근로시간)

- ① 근로시간을 1일 8시간, 1주일에 40시간을 기준 근로시간으로 하고, 1주 5일 근무를 기본으로 한다. 다만, 토요일은 휴무일로 한다.
(3교대 근무자도 동일하다) - (개정:2004.12.31)
- ② 주휴일을 제외한 휴일 근무자는 2시간의 휴일근무를 인정, 수당을 지급한다.
- ③ 통상근무자는 월요일부터 금요일까지 근무하고, 교대근무자에 대하여는 가능한 주2일 연속휴일이 되도록 한다. - (신설:2004.12.31)
- ④ 교대 근로자의 근로조건 개선을 위해 근무와 근무 사이에 최소 16시간의 충분한 휴식을 보장한다. 이를 위하여 E/D, N/E의 근무편성을 하지 않는다.
- (신설:2004.12.31), (개정:2006.9.28)
- ⑤ 3교대 근무자의 근무시간
 - ㉠ 교대 근무자의 근무는 연속해서 5일을 초과 할 수 없다.
 - ㉡ 밤 근무는 연속 3일 이내, 월 7일 이내로 한다. - (개정:2004.12.31)
- ⑥ “갑”은 모든 직원에 대하여 환자수의 증감 및 휴진에 따른 휴가를 강요하지 않는다. - (신설:2006.9.28)
- ⑦ Sleeping Day : 병원은 조합원이 매월 8일이상 “N” 근무를 한 경우 1일의 Sleeping Day를 2011.1.1부터 부여한다. - (신설 : 2010.12.31)

제 44 조 (시업 및 종업시간)

- ① 통상 근무자의 경우
시업시간: 09 : 00
점심시간: 12시30분 ~ 13시30분
종업시간: (월 ~ 금) ----- 18시 00분 - (개정:2004.12.31)
※ 단, 동절기 (10월 1일부터 3월말일 까지)의 경우 종업시간은 17시00분
까지로 한다. - (개정:2001.7.16)
- ② 3교대 근무자의 경우
아침번 : 시업 - 7시 30분, 종업 - 3시 30분
저녁번 : 시업 - 3시 30분, 종업 - 11시 30분
밤 번 : 시업 - 11시 30분, 종업 - 7시 30분
- ③ “갑”이 시업시간이나 종업시간 등 근무시간을 변경하고자 할 때는 최소한 10일 전에 “을”에 통보해야 하며, “을”과의 합의 없이 변경할 수 없다.

제 45 조 (잔업)

- ① 근무준비, 업무마감 및 3교대 근무자의 인수, 인계시간을 근로시간으로 산입한다.

제 46 조 (휴일)

“갑”은 조합원에게 다음과 같이 유급 휴일을 준다.

- ① 주휴일
- ② 관공서의 공휴일에 관한 규정에 의한 휴일
- ③ 개원기념일, 노동절
- ④ 노조창립기념일(2월 27일)은 오전 근무만 한다. - (개정:2001.7.16)
(행사에 참석시 10인 이내로 공무출장으로 인정한다)

제 47 조 (교육)

- ① “갑”은 업무에 필요한 각종 교육 및 학술대회 등이 있을 시에는 교육을 이수할 수 있도록 하고 여비 및 교육비 일체를 부담하여 반드시 참석시킨다.
- ② “갑”은 직원의 교육 훈련시 교육훈련의 분야와 종류, 내용, 교육기관, 대상자 및 강사 선정 기준과 절차 등에 대해 노조와의 합의하여 실시한다.
- ㉠ “갑”은 직원의 새로운 기술 또는 기계설비 도입, 배치전환 등으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 필요한 교육을 실시해야 한다.
- ㉡ 신규 채용자에게 전 노동과정 에 대한 설명과 단체협약, 취업규칙, 안전보건 규정 및 각종 수칙을 교육한다.
- ㉢ 이상의 교육훈련에 소요된 시간은 근무한 것으로 간주하며, 교육훈련에 소요된 비용 일체는 “갑”이 부담한다.

제 48 조 (대휴)

- ① 휴일에 근무한 자는 다음주에 대휴를 청구 할 수 있다.
- ② 야간 근무자는 익일을 휴무하여 휴식케 하여야 한다.

제 49 조 (휴가 및 경조금)

- ① 정기휴가는 4일로 한다. - (개정: 2001.7.16)
- ② 청원휴가는 연차 휴가에 포함되지 못한다.
- ③ “갑”은 직원의 출원에 의하여 다음 각호의 유급 특별휴가를 준다. - (신설:2001.7.16)
 - a 본인결혼 ----- 7일
 - b 자녀의 결혼----- 2일
 - c 본인 및 배우자의 형제자매 결혼----- 1일

- ㉔ 본인 및 배우자의 직계존속 회갑 ----- 2일
- ㉕ 배우자 분만 ----- 3일 - (개정:2008.11.18)
- ㉖ 본인 및 배우자의 부모사망 ----- 7일
- ㉗ 본인 또는 배우자의 조부모 사망 ----- 3일
- ㉘ 배우자 사망 ----- 7일
- ㉙ 본인 및 배우자의 형제자매 사망 ----- 3일
- ㉚ 자녀사망 ----- 5일
- ㉛ 백, 숙부모 사망 ----- 2일
- ㉜ 본인 및 배우자의 외조부모 사망 ----- 2일
- ㉝ 배우자 및 직계존비속의 탈상 ----- 2일
- ㉞ 자녀의 탈상 ----- 1일
- ㉟ 양가 부모 생신, 기일중(년) ----- 1일
- ㊀ 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) - (신설:2010.12.31)
- ④ “갑” 은 다음과 같이 직원 애·경사시 경조금을 지급한다. - (신설:2006.9.28)
 - ㉠ 본인결혼 - 100,000원
 - ㉡ 자녀의 결혼 - 100,000원
 - ㉢ 본인사망 - 100만원, 조화 1점 / 배우자 사망 - 50만원, 조화 1점
 - ㉣ 본인 및 배우자의 부모사망 - 10만원, 조화 1점

제 50 조 (년차유급휴가)

- ① “갑” 은 1년간 8할 이상 출근한 직원에 대하여는 15일의 유급휴가를 주어야 한다. - (개정:2004.12.31)
- ② “갑” 은 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 유급휴가에서 이를 공제한다. - (신설:2004.12.31)
- ③ “갑” 은 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. - (신설:2004.12.31)
- ④ 2003년 년차 발생 분은 2004.12.31까지 사용하고 미사용 시 2005년 1월 급여일에 수당으로 지급한다. - (신설:2004.12.31)
- ⑤ 2004년에 발생하여 2005년에 사용하는 년차는 개정된 연차일수에 의한다.
- (신설:2004.12.31)

- ⑥ 시행일 현재 재직 중인 직원에 대하여 기존 연, 월차 산정일수에서 개정된 근로 기준법에 의한 연차 산정일수를 뺀 일수를 수당으로 보전하되, 계산식은 다음과 같이하여 시행일 기준(2004년7월1일)으로 금액을 확정하여 수당(통상임금에서 제외)으로 보전한다.

(기존 근기법상 연,월차 휴가일수 합산-개정 근기법상 산정한 연,월차 휴가일수)×기 보상기준]

※ 기 보상기준은 병원 연, 월차 지급 기준 적용 - (신설:2004.12.31)

- ⑦ 수당명칭은 년월차보전수당으로 하고 월할 하여 지급하는 것으로 하되, 2005년 1월부터 지급하며, 2004년의 경우는 월차휴가 감소분 6일에 대하여 단협에 정해진 보상기준에 따라 휴가 또는 수당으로 보전한다. - (신설:2004.12.31)
- ⑧ 시행일 현재 재직기간이 1년 미만인 직원은 연차휴가 발생시점을 기준으로 수당을 지급한다. - (신설:2004.12.31)
- ⑨ 연차 유급휴가는 본인의 청구에 의해 필요한 시기에 분할 사용할 수 있다.
- ⑩ 연차 휴가는 력년을 기준으로 하고 1년간 사용하지 아니하면 소멸된다. 이때, 소멸된 휴가는 수당으로 대체 지급한다.
- ⑪ “갑” 은 형편에 따라 사용하지 않은 일수에 대해서는 수당으로 지급한다.

제 51 조 (생리휴가) - (개정:2000.8.3)

- ① “갑” 은 여직원에게 월1회의 무급 생리휴가를 부여한다. 단, 사용시 보건수당을 공제한다. - (신설:2004.12.31)
- ② “갑” 은 여직원에게 ㉠항의 지급기준에 따라 매월 보건수당(통상임금 제외)을 지급한다. - (신설:2004.12.31)
- ㉠보건수당 지급기준 : 통상임금×1/226×8×일 - (신설:2004.12.31)

제 52 조 (산전·후 휴가)

- ① “갑” 은 임신중의 여성 조합원에 대하여 산전·후를 통하여 90일의 유급 보호 휴가를 주어야 한다. 다만, 유급 보호 휴가는 산후에 60일 이상 확보 되도록 한다. 단, 관계법 개정시 관계법에 따라 적용한다. - (개정:2001.7.16)
- ② “갑” 은 임신중인 여자 조합원중에서 유산, 조산 및 사산된 경우 다음과 같이 유급 휴가를 부여한다. - (신설:2005.9.7)
- ㉠ 임신 8개월 이상에 발생한 조산, 사산의 경우는 정상적인 만기 출산의 경우와 동일하게 유급 휴가를 부여한다.
- ㉡ 임신 4개월 이후부터 임신7개월까지 사이에 발생한 유산, 조산, 사산의 경우는 45일의 유급 휴가를 부여한다.
- ㉢ 임신 4개월 미만의 유, 사산의 경우 진단서를 제출하면 10일의 유급 휴가를 부여한다.

- ③ 임신중의 여성 조합원이 청구할 경우 경미한 노동에 전환시켜야 하며, 시간외 근로를 시키지 못한다.
- ④ 임신한 여성노동자에게 임신 28주까지는 매 2월에 1회, 29주~36주인 경우 매월 1회, 37주 이후에는 매2주에 1회까지 태아 검진을 위한 유급 검진휴가를 부여한다. - (신설:2008.11.18)

제 53 조 (육아휴직) - (신설:2001.7.16)

- ① “갑”은 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 육아휴직을 신청한 경우에 이를 허용해야 한다.
- ② “갑”은 제 1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아 휴직기간은 근속기간에 포함된다.

제 54 조 (육아시간)

“갑”은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 조합원의 청구가 있는 경우에는 1일2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 한다.

제 5 장 급여 및 후생복지

제 55 조 (임금의 정의 및 구성)

- ① 임금은 노동력의 대가로 지급되는 일체의 금품을 말한다.
 - 가 기본급
 - 나 고정수당
 - 다 법정수당
 - 라 상여금
 - 마 기타 제수당
 - 바 임시로 지급되는 급여 (단, 전 직원에게 공평하게 지급한다)
- ② 통상임금
 - 가 기본급
 - 나 의료수당
 - 다 근속수당
 - 라 직책수당
 - 마 특수업무수당
 - 바 직무수당

- ㉞ 위험수당
- ㉟ 가족수당
- ㊱ 급양비
- ㊲ 교통비 - (신설:2001.7.16)
- ㊳ 기타수당2를 급양비로 변경하고 합산하여 지급한다. - (개정:2006.9.28)
- ③ 평균임금은 통상임금에 상여금, 정근수당, 년차수당, 시간 외근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 일·숙직수당, 년·월차보전수당, 명절수당, 효도휴가비, 기타수당, 가계지원비를 합친 금액으로 한다. - (개정:04.12.31/05.9.7/06.9.28), (개정:2008.11.18)

제 56 조 (법정수당 지급의 기준)

1. 의료원의 월 소정근로시간은 209시간으로 한다. - (개정:2004.12.31)
 - ㉠ 휴일근무수당 ----- 통상임금 × 1.5/209 × 시간
 - ㉡ 시간외근무수당 ----- 통상임금 × 1.5/209 × 시간
 - ㉢ 야간근무수당 ----- 통상임금 × 0.5/209 × 시간
 - ㉣ 년·월차보전수당 ----- 통상임금 × 1/226 × 8 × 일
 - ㉤ 년차수당 ----- 통상임금 × 1/209 × 8 × 일

제 57 조 (퇴직급여금) - (개정:2004.12.31)

1. “갑”은 1년 이상 근무한 직원이 퇴직 시 다음 식에 의하여 퇴직금을 지급한다.
 - ① 1년 이상 근속자 ----- 평균임금 × 근속년수
2. 완전한 퇴직금 중간정산제는 본인 희망자에 한하여 도입한다. - (신설:2004.12.31)
3. “갑”은 직원의 퇴직금 중간정산 요구가 있을 경우 퇴직적립기금의 범위 내에서 지급한다. - (신설:2005.9.7)

제 58 조 (임금 저하 불가)

“갑”은 조합원의 월급제를 일급제로 전환함을 이유로 또는 경영부실을 이유로 임금을 저하시킬 수 없다.

제 59 조 (지방의료원 중앙교섭 및 임금 관련 특약)

-(신설:05.9.7) (개정:07.9.10)

- ① 27개 지방의료원 노,사는 산별교섭 및 중앙교섭 종료후 1개월내에 중앙노,사협의회를 개최하여 34개 의료원 직원 및 공무원 임금에 관한 분석을 진행한다. 이를위하여 필요한 경우 노,사가 분석기관 선정 등을 합의하여 전문 분석기관에 의뢰할 수 있다. - (개정:2007.9.10)

- ② 지방의료원 사용자는 매년 정부 예산지침 중 임금인상 부분을 준수하기로 하며, 위 ①항의 분석 결과 지방의료원 직원들의 임금총액 수준이 공무원임금 총액 수준보다 하회할 경우 지방의료원 노,사는 매년 임금협상에서 그 간격을 줄이기 위한 방안을 논의하기로 한다. - (개정:2007.9.10)
- ③ 노,사는 간격을 좁히기 위한 논의를 진행할 때 의료원의 경영사정, 조합원의 요구도, 사회적 타당성 등을 감안한다.
- ④ 기준직급, 기준항목 등은 논의하여 정한다.
- ⑤ “갑”은 비정규직에 대하여도 정규직원 임금 인상률을 적용한다.
- ⑥ 27개 지방의료원 사용자는 중앙교섭 합의사항을 이유로 기존에 확보되었던 노동조건과 조합권리를 저하시킬 수 없다.
- ⑦ 노사는 전국 지방의료원 임금체계로의 전환을 2006.10.1일부터 검토하기로 한다. - (신설:2006.9.28)

제 60 조 (복지후생시설)

- ① 재판기 일체의 운영권을 군산의료원 상조회로 이양한다. - (개정:2004.12.31)
단, “갑”과 “을”이 합의하여 맺은 군산의료원 상조회 운영회칙을 적용하는 조건으로 상조회가 노조 지원금(월:3백만원)을 지원하지 않기로 결정할 경우에는 재판기 운영권은 “을”로 자동 이관된다.
- ② 체육시설(탁구장등)을 마련한다.
- ③ “갑”은 개원기념일에 기념품을 직원들에게 지급한다. - (신설:2001.7.16)
- ④ “갑”은 직원휴게실 및 각 부서별 여직원 탈의실을 설치한다. - (신설:2001.7.16)
- ⑤ 야간 근무 (22시 ~ 익일06시) 명령을 받은 자에게 매일 야식을 지급한다.
(노·사 협의회에서 상향되도록 노력한다) - (개정 2010.12.31)

제 61 조(직원 복지 정책)

- ① “갑”은 무주택 직원에 대하여 주택 자금 마련에 연구 노력한다.
- ② “갑”은 조합원이 불의의 질병 및 사고로 인한 가족의 생계 대책 마련을 위하여 전 직원 단체보험을 가입한다.
- 세부사항은 노,사가 합의하여 시행하며, 기본 원칙은 다음과 같다.
(대상은 전 직원, 직원 1인당 평균 20,000원 범위, 환급율 60%)-(신설:2005.9.7)
- ③ “갑”은 직원들의 자녀가 대학에 합격하여 입학할 시 2007년 학년도부터 입학 축하금 일백만원을 지급한다.
(단, 자녀당 1회에 한하여 지급한다) - (신설:2006.9.28)

제 62 조 (근무복 지급) - (신설:2001.7.16)

“갑”은 직원으로서 업무상 필요한 자에게 근무복을 년 1회 지급한다.

※ 세부 지급 기준은 다음과 같다. - (신설:2005.9.7)

- ① 간호과 : 1년에 가운 1착, 2년에 스웨터 1벌, 신발 1착
- ② 약제과 및 의료기사 : 1년에 가운 1착
- ③ 기술, 기능직 : 1년에 근무복 1착(영양실은 장화 1착 포함)
- ④ 일반직 : 1년에 근무복 1착

제 63 조(진료비 및 장례예식장 사용료 감면)

① “갑”은 직원 진료 시 다음과 같이 진료비를 감면한다. - (개정:2006.9.28)

항 목	감면율(%)	대 상
진 찰 료	전 액	본인, 배우자, 자녀, 양가 부·모
본인부담금	40%	본인, 배우자, 자녀, 양가 부·모

단, 운영세칙은 조합과 합의하에 시행한다.

- ② 직원(감면대상자 포함)이 응급구급차를 이용 이송되었을 시 감면대상자 에게 이송료를 감면한다. - (신설:2001.7.16)
- ③ 직원(감면대상자 포함)이 한방병원을 이용시 제①항에 규정된 진료비 감면율을 감면대상자에게 적용한다.
(단, 보약 처방시 본인 내진을 원칙으로 한다) - (개정: 2006.9.28)
- ④ “갑”은 직원이 장례예식장 사용시 총액의 20%를 감면한다. - (신설:2004.12.31)
 - ㉠ 감면대상 - 본인, 배우자, 자녀, 부모(장인, 장모, 친정 부모 포함)
- ⑤ 진료비 감면 세부 운영 세칙은 다음과 같다. - (신설:2006.9.28)
 - ㉠ 감면제외항목 : 미용성형수술, 치과(보철, 임플란트), 비만치료, 태반주사
 - ㉡ 감면 대상자의 명의 도용 발견 시에는 감면대상자에서 제외한다.

제 64 조 (안전보건 및 재해보상)

- ① “갑”은 안전보건 및 재해 보상에 관한 사항을 안전보건위원회를 노.사 동수로 구성하여 운영한다.
- ② “갑”은 조합원이 업무상 상병으로 치료를 받거나 요양을 받을 때에는 그 비용을 부담하며, 산재 처리 시 승급, 임금인상, 연차수당 등 제반사항 역시 근무중 일 경우와 동일하게 적용한다. - (개정:2005.9.7)

③ “갑” 은 직원 본인의 질병예방을 위하여 2년에 한번씩 무료건강검진을 실시하여야 한다. 단, 2004년도부터 시행하며 당해연도 입사자는 차기년도에 실시한다. - (신설:2003.7.14)

◎ 적용기준 - (개정:2006.9.28)

일반검진	추가검진
<ul style="list-style-type: none"> 대상 : 전 직원 적용 항목 : 성인병 정기검진 항목에 종양표지자 검사(각종 암검사) 추가 실시 【간암, 대장암, 췌장암, 전립선, 난소(여)】 	<ul style="list-style-type: none"> 대상 : 만 40세 이상 전 직원 적용 항목 : <ul style="list-style-type: none"> - 위장조영촬영 및 위내시경 검사 중 택일(남,여) - 복부초음파(남, 여) - 유방단순촬영(여)

◎ 직원 무료 건강진단 항목

구분	종목	관련질환	건강진단 항목	비고
일반 검 진	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, 요삼혈	"
	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	
추 가 검 진	위장검사	위염, 위궤양, 위암, 십이지장염 등	위장조영촬영	한 종목만 선택가능	남, 여
			위내시경검사		"
	복부 초음파	간, 담낭, 비장, 신장, 췌장의 염증암, 결석 등	복부초음파	"	
유방암 검사	유방암	유방단순 촬영	여		

- ④ “갑”은 조합원이 업무상 부상, 또는 질병에 걸려 완치 후에도 종전의 업무를 수행치 못하는 경우가 발생할 시 경미한 업무에 종사할 수 있도록 하고, 업무상 사망 또는 업무 수행상 장애가 심하여 본인이 퇴직을 원할 시에는 직계존비속 또는 배우자에 한하여 직원으로 채용함에 있어서 가산점(30%)을 부여한다. 단, 인사규정의 직종별 채용 제한 연령 적합자로 한다. - (신설:2005.9.7)
- ⑤ “갑”은 전직원이 의료보험공단에서 실시하는 일반검진과 단협에 명시된 일반검진 및 추가검진에서 이상소견 발견 시에 연령에 관계없이 필요한 모든 검사를 무료로 실시한다. (단, 군산의료원에서 실시한 검사에 한함) - (신설:2006.9.28)
- ⑥ “갑”은 방사선 노출 부서원에 대하여 피폭 관리 및 보호 장구(Apron, Neck Protector)를 지급하고 일반검진 항목에 갑상선 표지자 검사를 추가 한다. - (신설:2008.11.18)

제 6 장 성차별·성희롱금지 및 국민건강권 보장

제 65 조 (성차별·성희롱 등 금지) - (신설:2000.8.3)

- ① 의료원은 선량한 미풍양속을 유지하기 위해 직원 상호간에 성차별, 성희롱, 폭언 등을 금지한다.
- ② “갑”은 성희롱을 예방하기 위하여 년(회) 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다.
 - ㉠ 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제7조, 동 시행령 제 4조
 - ㉡ 남녀고용평등법 제8조의2, 동 시행령 제 9조
- ③ “갑”은 피해자에 대하여 심리적 안정을 취할 수 있도록 의사 진단서를 발부 받았을 때 병가를 이용한다.(단, 2개월의 병가일수에 포함되지 않는다)
- ④ “갑”은 병원내 성차별, 성희롱, 폭행, 폭언 행위가 발생할 경우 가해 당사자의 사과와 재발방지에 대한 각서를 받고 사안이 중하거나 재발시 노·사 동수의 징계위원회에 회부한다. - (신설:2001.7.16)

제 66 조(환자 및 국민의 건강권 보장) - (신설:2001.7.16)

“갑”과 “을”은 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(소아환자포함)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 병원 현관에 무료로 혈압계를 설치 운영한다.
- ⑥ 장애자가 병원 이용에 불편함이 없도록 각종 병원시설에 장애인 보호 시설을 마련한다.
- ⑦ “갑”은 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 병원은 비급여 진료비 목록책자를 발간하여 병실, 환자보호자 대기실 등 공개된 장소에 이를 비치한다.

제 7 장 단체교섭

제 67 조 (단체교섭)

- ① “갑”은 조합으로부터 단체교섭을 요구받을 시에는 7일 이내에 이에 응해야 한다.
- ② 제 1 항에 요구하는 교섭일자, 장소 및 요구사항 혹은 부의 사항을 갖추어 서면으로 대표자가 기명날인하여 “을”은 “갑”에 통보한다.
- ③ “갑”은 “을”로부터 단체교섭을 요구받을 시에는 이를 거부 또는 해태 할 수 없다.
(특별한 사유가 있을 시에는 의료원은 조합에 변경 요청을 하되, 5일 이내에 교섭에 임해야 한다)

제 68 조 (교섭사항)

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

제 69 조 (단체교섭위원)

단체교섭위원은 “갑”과 “을”이 각각 6인 이내로 하되(간사 포함) 쌍방의 대표자는 반드시 참석하며 특별한 사항으로 불참할 때에는 그 대표권을 서면으로 위임한다.

제 70 조 (간사 선임)

“갑” 과 “을” 쌍방은 간사 1명을 두어 교섭에 필요한 사전 준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭 후 사후조치를 행하게 한다.

제 71 조 (협약서 작성)

단체교섭에서 합의된 모든 사항은 협약서(또는 합의서)를 4부 작성하여 “갑” 과 “을” 의 대표자가 서명 날인하여 각각 1부씩 보관하고 관할 행정 관청에 1부를 제출 한다.

제 8 장 노동쟁의

제 72 조 (조정신청)

“갑” 과 “을” 은 단체교섭을 5회 이상 전개하였음에도 교섭사항이 불일치하거나 단체교섭을 3회 이상 요청하였음에도 해태 또는 거부할 때 노동위원회에 조정신청을 할 수 있다.

제 73 조 (사전 통보)

어느 일방이 행정관청에 조정 신청을 하거나, 의료원이 폐업 신고를 하고자 할 때에는 사전에 상대방에게 통보하여야 한다.

제 74 조 (쟁의 중 신분보장)

“갑” 은 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대비 간섭 방해 및 조합원과 조합 집행부를 이간시키는 행위를 할 수 없으며, 쟁의기간 중에는 부당한 징계나 전출 등의 인사조치를 할 수 없으며, 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄수 없다.

제 75 조 (관계자 출입)

“갑” 은 “을” 의 쟁위행위 중 조합원과 상급단체의 간부 그리고 관련자의 출입을 허용하여야 한다.

제 76 조 (신규 채용 및 대체 금지)

“갑”은 쟁의기간 중 쟁의에 관계없는 자를 채용 또는 “갑” 외의 인력을 대체할 수 없다.

제 9 장 노·사 협의회

제 77 조 (노·사협의회 구성)

- ① “갑”과 “을”은 조합원의 고충 및 기타 필요한 사항을 처리하기 위하여 각각 5명(간사포함)의 위원으로 노사협의회를 구성하되 필히 양측 대표자가 참석하여야 한다.
- ② “갑”과 “을”은 노사협의회를 구성하여 고충문제를 처리한다.

제 78 조 (협의회 운영)

- ① 정기 노사협의회는 년 4회로 매 분기별 개최한다.
- ② 어느 일방이 임시 노사협의회를 요청한 경우 상대방은 이에 응해야 한다.

제 79 조 (협의사항)

- ① 단체협약에 의해 위임된 사항
- ② 병원 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

제 80 조(고충처리위원회 구성 및 고충의 처리) - (신설:2000.8.3)

- ① “갑”은 직원의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위해서 고충처리 위원을 둔다.
- ② 고충처리위원회는 노·사를 대표하는 3인 이내의 위원으로 노사협의회에서 선임한다.
- ③ 고충처리위원회는 조치사항 및 기타 처리결과를 10일 이내에 당사자에게 통보한다.
- ④ 고충처리위원회가 처리하기 곤란한 사항에 대하여는 노사협의회에 부의 하여 처리한다.

제 81 조 (효력)

노사협의회에서 협의된 사항은 단체협약과 같은 효력을 가진다.

제 10 장 부 칙

제 82 조 (적용기간)

본 협약의 적용은 체결 통과된 날짜로부터 적용한다.

제 83 조 (98년도 단체협약 부속합의서 자동갱신)

98년도 단체협약 부속합의서는 자동갱신 된 것으로 간주한다.

단, 98년 11월 25일자 단체협약 부속합의서 중 ⑦항의 단서조항은 98. 11. 8일 이전 입사자에 한한다. - (신설:2001.7.16)

제 84 조 (준용)

본 협약에 명시되지 않은 사항은 관계법령 및 의료원 제 규정에 의하되 그 외의 사항은 노사협의에 의한다.

제 85 조 (유효기간)

본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

제 86 조 (효력기간)

- ① 본 협약의 유효기간이 만료되었어도 차기 협약이 체결 될 때까지는 본 협약의 효력이 지속된다.
- ② 협약기간중에 “갑” 과 “을” 이 체결한 본 협약은 대표자의 변경에도 불구하고 그 효력은 유지된다.

제 87 조 (유효기간중의 갱신 체결)

급격한 경제사정 변동, 협약에 규정되지 않은 사항, 관계법 개정시엔 유효기간 중이라도 본 협약을 갱신할 수 있다.

제 88 조 (협약 갱신)

“갑” 과 “을” 중 일방이 본 협약을 갱신하고자 할 때에는 유효기간 만료 30일전에 갱신 안을 제출하고 단체교섭을 요구하여야 한다. 요구가 없을 때에는 자동 갱신 된 것으로 간주한다.

제 89 조 (협약 보관)

- ① 본 협약을 증거키 위해 4부를 작성하여 “갑” 과 “을” 이 각각 1부씩 보관하고, 행정관청과 “을” 의 상급단체에 각 1부씩 신고한다. - (개정:2007.9.10)
- ② 제 87조에 의하여 자동 갱신된 경우에는 체결일을 수정하여 1항과 같이 처리한다.
- ③ 보건의로 산별 합의서 및 지방의료원 중앙교섭 합의서는 별첨한다.

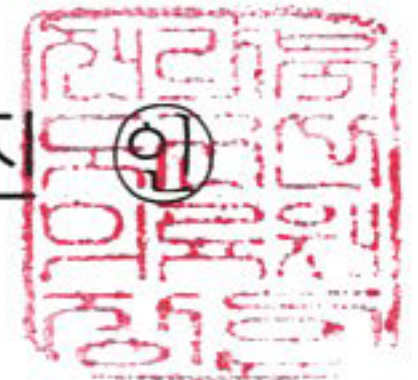
2012년 12월 31일

“갑”

전라북도 군산의료원장

김 영 진

인



“을”

전국보건의료산업노동조합 위원장

유 지 현

인

