

단 체 협 약 서

2024. 10. 30. ~ 2025. 10. 29.

경 북 대 학 교 병 원
공공운수노조 경북대병원분회

목 차

전 문	2
제 1 장	총 칙	2
제 2 장	조합활동	3
제 3 장	인 사	6
제 4 장	근로시간 및 휴일휴가	14
제 5 장	임 금	22
제 6 장	단체교섭	24
제 7 장	쟁 의	25
제 8 장	복리후생	26
제 9 장	안전보건 및 재해보상	30
제 10 장	노사협의회	32
제 11 장	의료공공성	32
부 칙	33

'94. 12. 06 제정	'10. 12. 10 갱신
'96. 6. 11 갱신	'11. 11. 28 갱신
'97. 7. 31 갱신	'12. 11. 23 갱신
'98. 7. 16 갱신	'13. 12. 05 갱신
'99. 5. 14 갱신	'15. 6. 08 갱신
'00. 7. 03 갱신	'16. 10. 14 갱신
'01. 6. 25 갱신	'17. 12. 06 갱신
'02. 5. 31 갱신	'18. 11. 30 갱신
'03. 7. 25 갱신	'19. 10. 31 갱신
'04. 8. 03 갱신	'20. 11. 17 갱신
'05. 9. 15 갱신	'21. 11. 29 갱신
'06. 11. 13 갱신	'22. 11. 29 갱신
'07. 10. 01 갱신	'23. 10. 30 갱신
'08. 12. 12 갱신	'24. 10. 30 갱신
'09. 11. 26 갱신	

- 전 문 -

경북대학교병원과 민주노총 전국공공운수사회서비스노동조합은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지·개선하여, 조합원의 정치·경제·사회·문화적 지위를 향상하고 나아가 사회의 민주화, 공공성강화를 하고자 이 협약을 체결하며, 상호 신의와 성실로써 준수·이행할 것을 약속한다.(2011.11.28. 개정)

제1장 총 칙

제1조 【목적】 삭제(2009.11.26.)

제2조 【교섭단체】 병원은 조합이 전 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합활동 권리 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 단체임을 인정한다. 다만 교섭권을 상급단체로 위임할 시에는 그러하지 아니한다.(2015.6.8. 개정)

제3조 【협약의 우선효력】 본 협약은 병원에서 정한 제규정, 규칙 및 조합원과 맺은 개별 근로계약에 우선한다. 단 협약기간 중 근로기준법에 미달되는 사항은 법정기준에 따른다.

제4조 【협약기준의 원칙】 본 협약은 최저기준이므로 협약의 누락됨을 이유로 기타 여하한 명목으로도 조합이 기 확보하거나 관행으로 실시하여 온 정당한 조합활동 권리 및 기존의 근로조건을 저하시킬 수 없다.

제5조 【조합원의 범위】 병원에 종사하는 직원은 조합원이 될 수 있다. 다만 법령에 의하여 노동조합 가입이 금지된 자는 그러하지 아니하다.

제6조 【방해금지】 병원은 어떠한 이유로도 조합가입을 방해하거나 조합탈퇴를 강요할 수 없으며, 노동조합의 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 인정하고 그 행사를 방해할 수 없다.

제7조 【규정의 변경】 ① 병원은 조합원이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 병원의 제규정을 공시하여야 한다.

② 병원은 취업규칙을 비롯하여 조합원과 관련된 제규정, 규칙을 변경하고자 할 때는 사전에 조합과 협의해야 하며, 현행보다 불이익하게 변경하고자 할 때에는 사전에 조합과 합의하여야 한다.

제2장 조합활동

제8조 【조합활동의 보장】 병원은 자유로운 조합활동을 보장하며 조합활동을 이유로 불이익처우를 하지 않는다.

제9조 【근무시간 중 조합활동】 ① 조합원의 조합활동은 근무시간 외에 행하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 조합이 근무시간 중에 조합활동을 하여야 할 다음 각 호의 경우에는 행사의 종류, 시간, 장소, 참석예정자 명단 등을 행사 5일전까지 병원에 통보하고, 병원은 근무에 지장이 없도록 해당 부서와 협조하여 참가를 인정한다. 병원은 위와 관련하여 일괄 처리 될 수 있도록 공문으로 대체한다.(2011.11.28. 개정)

1. 조합원 정기총회 : 임원 및 각 부서 부장 당일 1일.(2002.5.31. 개정)

2. 대의원 대회 : 임원, 각 부서 부·차장 및 대의원은 년 2회 각 1일.

3. 단체교섭 : 선임된 교섭위원은 교섭 당일. 단, 교섭위원 중 2명은 교섭 전기간(상견례~잠정합의시까지) 무급으로 인정. (2015.6.8. 개정)

4. 회계감사 년 2회 각 1일(2019.10.31. 개정)
5. 간부교육 및 수련회 : 임원, 각부서 부·차장 및 대의원은 연 10일.
(2021.1.1.부터 적용)(2020.11.17. 개정)
6. 법적 상급단체 출장 : 관계공문 제시 후 연간 15회 이내 및 매회 5명
이내 인정하며, 교대 근무자의 토요일 및 공휴일의 출장 시 근무한 것
으로 인정한다. (2023.10.30. 개정)
7. 조합원 교육 : 연 3일. 단, 보충교육을 포함하여 총 3개월 이내 실시
(2023.10.30. 개정)
8. 삭제 (2017.12.6.)
9. 삭제 (2015.6.8.)
10. 노동조합 선거관리원 연 1일 2명(2021.1.1.시행)(2020.11.17. 신설)
- ② 제1항 각 호의 경우 행사시간 내에 근무가 있는 참석자의 근무하지 못한
시간이나 일수에 대하여는 근무한 것으로 인정한다.
- ③ 제1항의 조합활동 시 노동조합은 참가자들이 사전에 전자결재 등을 통한
복무신청을 실시하도록 하여야 한다.(2015.6.8. 신설)
- ④ 제1항의 조합활동 중 간부 및 대의원은 총 70명 한도 내에서 인정한다.
단, 무급전임자 및 근로시간 면제자는 별도로 한다.(2022.11.29. 개정)

제10조 【조합전임자】 ① 병원은 조합원 중에서 조합업무에 전임하는 자를
인정하되 그 수는 3명으로 한다.(2022.11.29. 개정)

- ② 조합은 전임자의 인적사항을 병원에 통보하여야 한다.
- ③ 전임으로 인한 결원은 충원하는 것을 원칙으로 하되 세부사항은 노사가
협약하여 정한다.

제10조의2 【근로시간 면제 적용자】 ① 병원은 법률에 의한 근로시간면제
한도(10,000시간)를 보장하고 풀타임 근무자 5명으로 인정한다. 단, 파트타임
으로 사용할 경우 10명 이내.(2012.11.23. 개정)

- ② 조합은 근로시간면제 적용자의 인적사항을 사전에 병원에 통보하여야 한
다.(2010.12.10. 신설)
- ③ 근로시간 면제자에 대한 급여는 면제자 지정이전 평균임금으로 하고 임
금을 제외한 기타제반사항에 대해서는 면제 이전과 동일한 대우를 한

다.(2017.12.6. 개정)

제11조 【조합전임자 및 근로시간면제자의 대우】 ① 병원은 조합전임자 및 근로시간면제자의 조합활동에 대하여는 간여하지 않는다.(2017.12.6. 개정)

② 병원은 전임자의 전임기간은 통상근무로 인정하며, 전임기간 중의 임금은 노동조합및노동관계조정법에 의거 지급하지 아니한다.(2010.12.10. 개정)

③ 병원은 조합전임자 및 근로시간면제자의 전임해제와 동시에 즉시 원직에 복귀시켜야 하며 원직이 소멸되었을 때는 본인의 의사를 우선적으로 존중하여 동등한 직 또는 그 이상의 직에 복귀시킨다. 단, 조합의 업무에 대한 2주 일간의 인수인계기간을 부여한다.(2023.10.30. 개정)

④ 조합전임 및 근로시간면제 기간은 근속년수에 산입하여 전임으로 인한 일체의 불이익을 주지 아니한다.(2017.12.6. 개정)

제11조의2 【근로시간의 면제범위】 근로시간 면제 활동범위는 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동, 기타 조합활동 등 노조법 또는 다른법률에서 정하는 업무로 한다.(2010.12.10. 신설)

제12조 【상급단체 취임】 ① 조합이 가맹한 법적 상급단체의 전임자로 취임할 경우 전임 1명을 추가로 인정한다.(2006.11.13. 개정)

② 상급단체 전임자 대우는 상시전임자와 동일하게 한다.(2006.11.13. 개정)

제13조 【시설의 편의제공】 ① 병원은 조합활동에 필요한 사무실을 제공하고, 2020년 관련 법률 개정 후 조합활동에 필요한 집기, 비품을 제공한다.(2019.10.31. 개정)

② 병원은 조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설물을 관례에 따라 제공하며, 조합원을 대상으로 하는 교육, 행사시 강당사용은 무료로 한다.(2015.6.8. 개정)

③ 칠곡병원의 조합활동에 필요한 사무실을 제공하며, 게시판은 칠곡병원과 장소 협의 후 설치한다.(2017.12.6. 개정)

제14조 【홍보활동의 보장】 ① 병원은 조합의 조합활동에 관련된 각종 유

인물 및 현수막 부착과 원내 방송을 인정한다.

② 유인물 및 현수막은 반드시 지정된 장소에 부착한다.(2019.10.31. 개정)

제15조 【조합소개】 신규직원 교육 시 조합소개 시간 90분을 부여한다.
(2017.12.6. 개정)

제16조 【자료열람 및 편의】 병원과 조합은 쌍방업무와 관련된 자료의 요청과 열람이 필요할 때는 협조한다.

제17조 【통지의무】 병원과 조합은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 이를 조속히 상호 문서로 통지하여야 한다.

1. 병원이 통지할 사항

- 1) 정관의 변경과 취업규칙 및 제 규정의 개폐
- 2) 병원 임원의 임면과 보직자의 변경
- 3) 직원의 채용과 퇴사 및 부서간 이동과 보직변경
- 4) 조합원의 상별 사항

2. 조합이 통지할 사항

- 1) 규약의 변경
- 2) 조합 간부 및 전임자의 보직 임면
- 3) 조합 가입, 탈퇴 및 조합원 제명 등 조합원의 변동

제17조의 2 【경영정보·자료 공개】 병원은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 관련 자료를 노동조합에 제공하여야 한다.(2002.5.31. 신설)

제3장 인사

제18조 【인사원칙】 ① 병원은 정당한 조합활동 또는 조합원이라는 이유로 승진, 보직임명 등 인사상 및 기타 불이익한 처분을 하지 않는다.(2021.11.29. 개정)

② 조합간부(지부장, 부지부장, 사무장, 회계감사) 및 대의원에 대한 타부서

전보에 대하여는 사전에 조합과 협의한다.(2002.5.31. 개정)

③ 삭제 (2015.6.8.)

④ 근무시간 외 실시한 교육은 인사와 승진에 반영하지 않는다.(2015.6.8. 개정)

⑤ 정규직의 결원은 3개월 이내 충원을 원칙으로 한다.(2005.9.15. 개정)

⑥ 일반직 4급 및 원무직 4급까지 아래와 같이 자동승진제를 실시하며, 월별 발령을 원칙으로 한다.(2016.10.14. 개정)

1. 일반직 5급에서 4급으로 9년

2. 원무직 7급에서 6급으로 7년, 6급에서 5급으로 7년, 5급에서 4급으로 10년 단, 2016년 단체교섭 합의일 이전에 무기계약직으로 임용된 자는 무기계약직 기간(최대 1년)을 포함하여 산정한다.

⑦ 직원 신규채용 시 반드시 공개채용을 원칙으로 한다.

⑧ 원무직은 직종에 따른 정원제로 하며 동일업무에 종사 시 동일직종으로 본다. 동일직종에 관한 정의는 노사협의회에서 정한다.

⑨ 2006.1.1부터 일반직 6급과 기능직 4등급을 폐지한다.(2017.12.6. 개정)

⑩ 정원조정, 부서통폐합, 비정규직 도입 시 노사 협의한다.(2002.3.5. 신설)

⑪ 교육훈련·배치 및 승진 등 인사조치 시 성(별)에 의한 차별을 하지 않는다.(2003.7.25. 신설)

⑫ 진료처 및 간호부 소속 직원 중 주업무가 환자를 대면하는 진료보조자는 유자격자 채용을 원칙으로 한다. 단, 단순 접수업무는 제외한다.(2009.11.26. 신설)

⑬ 삭제 (2015.6.8.)

⑭ 일반직 2급 직원으로 당해 직급 7년 이상 근속자, 일반직 3급 이하 및 원무직 5급 이하로 당해 직급 5년 이상 근속자에 대해 급여의 4.1%를 대우수당으로 지급한다. 단, 일반직 5급 및 원무직 7급은 당해 직급 6년 이상 근속자에 대해 대우수당을 지급하되, 2016년 단체교섭 합의일 이전에 무기계약직으로 임용된 자는 무기계약직 기간(최대 1년)을 포함하여 산정한다.(2016.10.14. 개정)

⑮ 장비도입 및 업무확대에 따른 인력은 정원을 확보하여 충원한다.(2002.3.5. 신설)

⑯ CCTV는 진료업무 및 안전과 관련하여 필요 시 추가 설치하고, 직원의 근무지를 비추는 CCTV의 추가 설치에 사전에 노동조합과 협의하며, 도난·직

원 및 환자안전사고 등 긴급 사안에는 청원경찰이 즉시 확인하여 대처 가능하도록 한다.(2015.6.8. 개정)

⑰ 출입통제시스템은 개별 근무감시, 근태관리, 직원 동선파악에 활용하지 않는다.(2017.12.6. 신설)

⑱ 상시지속적 업무는 정규직으로 충원하는 것을 원칙으로 하고, 비정규직을 채용하지 않는다.(2021.11.29. 개정)

⑲ 계약직 임용시 일반직과 원무직의 경력인정기준에 따라 호봉을 확정한다.(2011.11.28. 신설)

⑳ 일반직과 원무직의 호봉확정시, 2차의료기관(단, 500병상이상 병원, 국공립병원, 대학병원, 지방공사병원)의 정규직 경력을 환산율 60%로 인정한다(단, 2009년 3월 채용공고로 인한 임용자부터 적용).(2011.11.28. 신설)

㉑ 공개채용으로 임용한 직원에 대해서는 5급 또는 원무7급으로 발령하되 6개월 간 ‘시보’로 운영하고, 시보 기간의 임금은 시보임용일로부터 3개월은 임용직급의 90%, 이후부터는 100%를 지급한다. 단, 2023년 이후 입사자부터 적용하며, 2022년 10월 1일 이전 입사자는 2023년 1월 1일부터 보수를 전액지급하고, 2022년 10월 2일 이후 입사자는 시보임용일로부터 근무기간 만 3개월이 도래하는 날이 속하는 달의 다음달 1일부터 보수 전액을 지급한다.(2022.11.29. 개정)

㉒ 3급 자격시험은 폐지하며, 3급 근속승진은 4급에서 15년 이상 또는 근속연수 24년 이상이고 4급에서 10년 이상 재직한 조합원의 100분의 30에 해당하는 인원을 년 2회(1월, 7월) 승진 발령한다.(2020.11.17. 개정)

㉓ 본원, 칠곡 간의 배치전환은 지원자를 우선 대상으로 한다.(2019.10.31. 신설)

㉔ 환경관리직, 원무지원직 군경력을 인정한다.(2024.1.1. 시행)(2023.10.30. 신설)

제18조의 2 【배치전환원칙】 ① 타 직종 배치전환은 원칙적으로 불가능하며 부득이한 경우 사전에 본인, 노동조합과 협의한다.

② 부서 통·폐합 시 1개월 이전 노동조합 통보 및 인력배치 계획은 노동조합과 사전 협의한다.(2015.6.8. 개정)

③ 직종 간 배치전환은 건진센터, 치과 등을 포함한 부서를 대상으로 한다. 단, 구체적 시행은 인사제도개선위원회에서 논의 후 시행한다.(2003.7.25. 신설)

④ 배치전환은 최소 7일 전에 공고함을 원칙으로 하되 부득이한 경우에는 5일 전으로 한다.(2024.10.30. 개정)

- ⑤ 환자안전사고 예방을 위하여 신규, 배치전환 직원에게 충분한 교육기간을 부여한다.(2017.12.6. 개정)
- ⑥ 정규직 전환자는 직종별 배치전환 대상에 포함된다.(2018.11.30. 신설)
- ⑦ 간호부 결원 확정부서 신규간호사 배치 시 2~4주(특수부서 2개월)의 오버랩 기간을 부여한다.(2024.10.30. 신설)

- 제18조의 3【상향평가제 도입】** ① 병원은 중간 관리자에 대한 상향평가를 연 1회 실시하며, 상향평가 결과를 보직 인사에 반영한다.(2019.10.31. 개정)
- ② 상향평가 결과는 피평정자가 평정자의 평가를 열람할 수 없다. 단, 하위 10%에 대한 결과는 노동조합에게 열람토록 한다.(2019.10.31. 개정)
- ③ 상향평가지표는 노사협의한다.(2019.10.31. 개정)

제18조의 4【보직임기제】 병원은 민주적인 조직문화를 위해 보직임기제를 시행한다. (2018.11.30. 신설)

- 제19조【이의제기】** ① 조합원은 병원의 정당한 이유 없는 승진누락, 부서 전보에 대하여는 2주일 이내에 고충처리위원회에 서면으로 이의를 제기할 수 있다. 단, 제기된 이의는 고충처리위원이 처리하며 10일 이내에 결과를 서면으로 통보하여야 한다.(2015.6.8. 개정)
- ② 인사에 고충이 있는 직원이 원할 경우에는 본인만이 직접 평정산정 전 기간의 근무성적 평정내역을 열람할 수 있다. 다만 공개로 인하여 문제가 야기될 시 본 항은 무효로 한다.
- ③ 인사고충처리위원회의 활성화 방안을 노사협의회에서 논의한다.

제20조【근무상한연령】 정년은 국가공무원법 개정 시 그에 따른다.(2008.12.12. 개정)

제21조【휴직 및 기간】 병원은 조합원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다.

1. 신체, 정신상의 장애로 장기요양을 요할 때 : 2년 이내(단, 1년 초과시 무급).(2011.11.28. 신설)

2. 형사사건으로 구속되었을 때 : 최초의 형판결시 까지 하며, 계속 구속될 경우 확정판결시 까지 연장 가능(2012.11.23. 개정)
3. 병역, 해외유학으로 휴직을 원할 때 : 입영자는 입영기간 후 1개월 이내, 해외유학은: 2년으로 하되 학위취득 등 부득이한 경우에는 2년의 범위 내에서 연장 가능.
4. 천재지변 또는 전지사변 및 기타 사유로 생사 또는 소재가 불분명 할 때 : 3개월 이내.
5. 업무상 질병 또는 부상으로 6개월 간의 병가 후에도 직무를 수행할 수 없을 때 : 1년 이내.
6. 사고 또는 질병 등으로 장기간의 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요 한 때 : 1년 이내로 하되 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없음. 단, 남녀고용평등및일가정양립지원에 관한법률의 가족돌봄휴직을 초과하는 기간이 필요한 경우 신청가능함 (2012.11.23. 개정).
7. 외국에서 근무, 유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때 : 3년 이내로 하되 부득이한 경우 2년의 범위 내에서 연장가능.(2003.3.5. 신설)
8. 7년(계약직 기간 포함) 이상 근무자, 일반휴직 복직 후 10년 이상 근무자 : 6월 또는 1년 단위로 사용하며 근무기간에는 휴직기간, 직위해제처분기간 및 강등·정직처분으로 인하여 직무에 종사하지 아니한 기간은 제외하여 계산하되, 17년 이상 일반휴직을 하지 않은 직원이 최초로 일반휴직을 사용할 경우 6개월 단위로 최장 2년까지 사용할 수 있도록 한다. 단, 1자녀당 최소 1년의 육아휴직기간과 노동조합 활동으로 인한 직위해제 및 강등·정직처분인 경우 근무기간에 포함한다.(2023.10.30. 개정)
9. 난임 여직원이 임신시술을 위해 휴직의 요구가 있는 경우 : 1년 이내, 무급(2013.12.5. 신설)

제22조 【휴직자의 처우】 휴직자의 처우는 다음 각 호에 의한다.

1. 휴직중인 직원은 직원으로서의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.
2. 휴직자의 임금은 본 병원의 보수규정에 의한다.
3. 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 해소되어 복직원을 제출할 시 병원은 지체없이 복직 시켜야 한다.

4. 복직된 직원은 휴직 전 직종에 보직 발령함을 원칙으로 한다.
5. 휴직자는 휴직기간 만료 후 30일 이내에 복직원을 제출하여야 하며, 그러하지 않을 때에는 퇴직한 것으로 간주한다.
6. 휴직 중 사망자 퇴직자의 평균임금 계산기간은 휴직 전 3개월로 한다.
7. 휴직을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 않으며, 형사구속 휴직의 무죄판결시, 업무상 상병휴직, 병역휴직, 가족돌봄휴직시 그 기간을 근무기간에 산입한다.(2012.11.23. 개정)

제23조 【징계사유】 병원은 조합원이 다음 각 호의 사항에 해당될 때 징계한다.

1. 정당한 업무상 명령에 따르지 아니한 때
2. 범죄 또는 중대한 과실이 있을 때
3. 3일 이상 무단결근한 때
4. 기타 사회 통념상 징계사유에 해당된다고 인정될 때

제24조 【징계의 종류】 징계의 종류는 공무원규정을 준용하여 다음과 같이 운용한다.(2015.6.8 개정)

1. 파면
2. 해임
3. 강등
4. 정직
5. 감봉
6. 경고

제25조 【징계위원회 구성】 ① 병원의 인사위원회 규정이 정하는 바에 따른다.
② 조합원을 징계하는 인사위원회 개최 시 대상 조합원이 원할 경우 노동조합 대표 1인은 참석하여 발언할 수 있으며, 사전 조사 시 참관하여 공동으로 조사할 수 있다.(2006.11.13. 개정)

제26조 【징계절차】 병원의 인사규정에서 정하는 바에 따른다.

제27조 【재심청구】 ①병원 인사규정 제57조 규정에 따른다.

② 병원은 징계재심 결정 시 재심을 원심보다 중징계할 수 없다.(2023.10.30. 신설)

제28조 【해고예고】 병원이 조합원을 해고하고자 할 때에는 근로기준법에 따른다. 단, 30일 전에 통보하지 않았을 때에는 60일분의 통상임금을 지급한다.(2017.12.6. 개정)

제29조 【해고의 제한】 ① 병원은 조합원에 대하여 정당한 사유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징계할 수 없다.

② 병원은 업무상 부상 또는 질병으로 요양을 위한 휴직기간과 그 후 30일간 또는 산전산후 유급 휴직기간과 그 후 30일간은 결코 해고할 수 없다.

제30조 【부당징계 및 해고】 징계에 의해 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동부 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 판정을 받았을 때에는 병원은 다음과 같은 조치를 취해야 한다.

1. 부당징계의 판정서 또는 결정서가 접수된 날로부터 징계를 무효로 한다.
2. 징계로 출근하지 못한 기간의 임금은 근로 시 받을 수 있었던 임금을 지급하며 소송 등에 소요된 제반경비는 판결내용에 따른다.

제31조 【포상】 병원은 직원이 다음 각 호에 해당될 때 이를 심사하여 포상하며, 조합활동을 이유로 포상에 차별을 두지 아니한다.

1. 기술상 혹은 업무상 유익한 발명 또는 연구 고찰하여 그 결과가 양호한 자
2. 품행이 방정하고 업무에 성실하여 타의 모범이 되는 자
3. 재해의 미연방지 또는 비상사태에 공로가 있는 자
4. 기타 병원발전에 공이 현저한 자
5. 조합 대의원대회에서 추천하는 자
 - 3명 포상을 원칙으로 하되 복수추천(2020.11.17. 개정)
6. 장기근속자 포상은 근속기간 15년 휴가2일, 25년 휴가2일 및 50만원 상당을 지급한다. 근속기간은 계약직(임시직 제외)기간을 포함한다. 단, 2016년 이후 장기근속 포상자를 대상으로 한다.(2019.10.31. 개정)

제32조 【균등대우】 병원은 조합원의 근로조건에 대하여 남·여 차별대우를 하지 않으며 결혼을 이유로 여자조합원에게 권고사직을 강요하지 않는다.

제32조의2 【직장 내 성희롱 및 폭행금지】 ① 쾌적한 환경조성과 직원 상호 인격을 존중하며 병원 내에서 폭행, 폭언 및 성차별적 언어사용을 금지하고 이러한 행위가 발생 할 시에는 가해자는 공개사과하며 인사위원회에 회부한다. 또한 병원 내 타인에게 폭행·폭언 및 성희롱이 발생되지 않도록 홍보를 강화하고 예방조치 및 피해자 안정가료보호를 위해 노력한다.(2009.11.26. 개정)

② 병원내 폭언·폭행 예방 및 사후대책에 대해 산업안전보건소위원회에서 논의한다.(2011.11.28. 신설)

③ 병원은 고객의 폭언, 폭행, 성희롱 등 긴박한 상황에 처한 조합원을 즉시 업무에서 배제하고 1시간 이상의 진정시간을 부여하며, 필요한 경우 복무규정 제25조의 특별휴가를 부여한다.(2018.11.30. 신설)

④ 근무 중 폭행·폭언 제지 시 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 발생한 과실에 대해서는 그 정상을 참작한다.(2023.10.30. 신설)

제33조 【고용보장】 ① 병원설치법 부칙 제11조에 의한다.

② 용역·위탁 도입 시 경영상 이유로 인한 해고가 필요한 경우 노동조합과 사전 협의한다.(2015.6.8. 개정)

③ 삭제 (2015.6.8.)

④ 비정규직의 정규직 임용 시 본원 경력에 한해 계약직 경력을 100%(2002.2.1. 이후로 한함) 및 임시직 경력 80%를 인정한다.(2007.10.1 개정)

⑤ EMR 도입 등 자동화, 신기술 도입으로 고용불안이 야기될 시에는 노사가 협의한다.(2005.9.15. 신설)

⑥ 삭제(2021.11.29.)

⑦ 삭제(2021.11.29.)

제34조 【고용안정위원회 설치】 ① 고용안정위원회를 설치하되 세부사항은 노사협의회에서 협의한다.

② 병원은 구조조정이 불가피한 경우 조합원의 고용안정에 최대한 노력하며, 근무시간 및 형태 변경 시에는 조합과 협의한다.

제35조 【경영상 이유에 의한 해고】 병원은 경영상의 이유에 의하여 조합원을 해고하고자 할 경우에는 다음 각 호의 요건 및 절차를 거쳐야 한다.

1. 해고를 하여야 할 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다.
2. 경영방침이나 작업방식의 합리화 등 해고를 피하기 위한 노력을 하여야 한다.
3. 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하여 이에 따라 대상자를 선정하여야 한다.
4. 해고에 앞서 노동조합과 성실하게 협의하여야 한다.

제35조의 2 【경영참여】 병원은 제2병원 건립 등 시설확장 투자사업은 노사협의회에서 협의한다.

제4장 근로시간 및 휴일휴가

제36조 【근로시간】 ① 근로시간은 휴게시간을 제하고 1일 8시간, 1주 40시간을 기준 근로시간으로 하며 1주 5일 근무를 기본으로 토요일은 휴무일로 한다. 다만, 계절의 변화 및 직무의 내용으로 조정이 필요한 경우에는 조합과 협의하여 조정할 수 있다.(2004.8.17. 개정)

② 교대근무자는 가능한 주2일 연속휴가가 되도록 하되, 근무를 연속하여 5일, 밤근무는 연속하여 3일을 초과할 수 없으며 다음 근무까지 16시간 이상의 휴식을 보장토록 한다. 단, Night-Off-Day근무는 작성하지 않도록 하되, 부서사정상 부득이한 경우는 예외로 한다.(2012. 11. 23. 개정)

③ 근로시간이란 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등을 말한다.(2012.11.23. 개정)

④ 시간외 근무가 필요한 경우에는 근로기준법의 범위 내에서 조정할 수 있다.

⑤ 삭제 (2004.8.17.)

⑥ 교대근무자의 인수인계, 교육시간을 근무시간으로 인정하며, 환자상태 파악을 위해 간호조무사도 인수인계에 참여하도록 보장한다.(2006.11.13 개정)

- ⑦ 병원은 각 부서의 근무시간 및 근무형태 변경 시 노사 협의한다.
- ⑧ 삭제 (2004.8.17.)
- ⑨ help 및 파견근무는 발생하지 않도록 하며 부득이 하게 발생할 시 사전에 조합과 협의한다.(2017.12.6. 개정)
- ⑩ 교대작업 일정은 미리 통보되어 예측 가능할 수 있도록 한다.(2011.11.28. 신설)

제36조의 2 【교대근무자 보호조치】 ① 병원은 교대근무 등 불규칙 노동으로 노동형태를 변경 할 경우 사전에 조합과 협의하여야 한다.(2002.5.31. 신설)

② 병원은 출근당일에는 휴무를 강제로 부여하지 않음을 원칙으로 하며, 병원의 귀책사유로 인한 조기퇴근의 경우 당일 정상근무 한 것으로 간주한다.(2006.11.13. 개정)

③ 밤근무는 월 6일 이하를 원칙으로 하고, 7일 이상 시 수면휴가를 부여하되 최대 2일을 초과할 수 없으며, 밤근무는 9일 이상 편성하지 않는다.(2024.1.1. 시행)(2023.10.30. 개정)

④ 임신부에 대해서는 야간근무를 금지하고 그에 따른 인력을 충원하여 해당부서 교대근무자에게 야간근무가 전가되지 않도록 한다.(2002.3.5. 신설)

⑤ 중대질환으로 활동에 지장이 있는 직원에 대해서는 야간근무 면제를 원칙으로 한다.(2006.11.13. 신설)

⑥ 의료서비스의 질 향상을 위해 필요한 경우 근무 당 간호 인력은 현재 수준 유지를 원칙으로 하되 그 이상이 되도록 노력한다.(2009.11.26. 신설)

⑦ 병원이 시행하는 법정교육, 의료기관 인증평가 관련 교육은 특정일을 정하여 교대근무자는 근무표에 교육번을 작성하여 집체교육을 실시한다.(2010.12.10. 신설)

⑧ 3교대부서에서 임신부로 인해 야간근무가 9개 이상 발생하는 경우 대체 직을 투입하고 임신부가 3명 이상인 부서의 경우 본인의 의사를 반영하여 노사협의 후 유사한 업무의 부서로 배치전환 한다.(2010.12.10. 신설)

⑨ 간호부 3교대 근무자 중 연장자(45세 이상)에 한하여 배치전환 등을 통하여 야간근무를 하지않도록 최대한 노력한다.(2011.11.28. 신설)

⑩ 병원은 임신부, 밤 근무자, 연차생리휴가 등 오프 조합원의 근무시간 외 병원행사, 직무교육, 컨퍼런스 등 각종 교육에 참가시키지 않는다. (2017.12.6. 신설)

⑪ 야간근무자에게 야간근무 15일당 유급누적휴가 1일 부여한다. 또한, 당해 연도 기준으로 15일에 미달하는 잔여 야간근무일의 누적 발생 분은 2026년부터 적치한다. 단, 휴직 시 적치된 횟수는 모두 소멸한다.(2025.1.1.시행)
(2024.10.30. 개정)

제37조 【휴게시간】 ① 통상근무시간 중 1시간의 휴게시간을 준다.

② 휴게시간은 병원 업무에 지장을 초래하지 않는 범위 내에서 자유로이 이용할 수 있다.

③ 병원은 휴게시간에는 각종 회의 및 교육을 하지 않도록 최대한 노력한다.(2011.11.28 신설)

제38조 【연장, 야간, 휴일근무】 ① 병원은 업무상 필요한 때에는 조합원에게 연장, 야간근로 및 휴일근로를 시킬 수 있다. 다만, 본인의 의사에 반하여 시킬 수 없다.

② 연장, 야간, 휴일근로는 근로기준법에 의한다(50%의 할증률).(2004.8.17 개정)

③ 설, 추석 연휴, 노동절 근무자는 통상임금의 50%를 가산하여 지급하되 당직근무자는 당직수당을 50% 가산한다.(2023.10.30. 개정)

④ 자정 이후 콜 근무자에 대해서는 당일 4시간의 유급휴게시간을 보장한다. 단, 당일 미사용 시 소멸하며, 구체적인 방법은 노사협의한다.(2018.11.30. 신설)
(2019.01.01.시행)

제39조 【휴일】 ① 병원은 다음 각 호에 해당하는 날을 유급휴일로 한다.

1. 주휴일(일요일)

2. 근로자의 날

3. ‘관공서의 공휴일에 관한 규정’이 정한 공휴일 및 병원이 지정한 날

4. 삭제(2012.11.23)

5. 병원개원기념일. 단, 근무 시 휴일수당을 지급한다.(2002.5.31 신설)

② 직무의 성질상 제1항에 의할 수 없는 교대근무자의 휴일은 따로 지정하여 부여할 수 있다. 이때의 휴일은 제1항이 정한 휴일수의 범위 내에서 정한다.

제40조 【월차 유급휴가】 삭제 (2004.8.17.)

제41조 【연차 유급휴가】 ① 병원은 근로기준법에 따라 연차유급휴가를 부여한다. 단, 임용된 연도는 임용일로부터 당해 연도말까지의 근무일수를 일할계산하여 유급휴가를 준다.(2004.8.17.)

② 삭제 (2004.8.17.)

③ 연차휴가의 사용은 근로기준법에 따른다.(2015.7.1. 개정)

④ 연차휴가의 산정은 특별휴가, 생리휴가 등의 단체협약에 규정된 휴가에 영향을 받지 아니한다.

⑤ 퇴직자가 사용 못한 휴가일수는 퇴직 시에 수당으로 정산한다.

⑥ 연차일수는 회계년도를 기준으로 한다.

⑦ 시행일(2004.7.1.) 현재 재직 중인 직원에 대하여 기존 연월차 산정일수에서 개정된 근로기준법에 의한 연차 산정일수를 뺀 일수를 임금으로 보전되 계산식은 다음과 같이하하여 시행일 기준으로 금액을 확정하여 수당(통상임금에서 제외)으로 보전한다.

{ (기존 근로법상 연·월차휴가 합산일수 - 개정 근로법상 산정한 연차휴가 일수) × 통상임금 × 150% } 단, 시행일 현재 재직기간이 1년 미만인 직원에게는 연차휴가 발생시점을 기준으로 산정하여 수당을 지급한다.(2004.8.17 신설)

⑧ 직접고용 1년미만 비정규직에 대하여 월 1회의 유급휴가를 보장한다.(2004.8.17 신설)

⑨ 계속하여 근로한 기간이 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급 휴가를 주어야 한다.(2012.11.23. 신설)

⑩ 조합원은 2주간 연속된 휴가를 본인이 원하는 때 신청할 수 있다. 다만, 신청은 1개월 전에 하여야 한다.(2018.11.30. 신설)

⑪ 직원이 육아휴직 신청 시 휴직 시작 연도와 휴직기간 중 발생하는 미사용 연차를 정산하지 않고 복직한 해의 이듬해까지 미사용 연차를 사용할 수 있도록 한다. 단, 사용 기한이 연장된 연차의 정산은 미사용연차 최초 정산 시점 통상임금을 기준으로 한다.(2025.1.1. 시행. 시행일 이후 육아휴직자부터 적용) (2024.10.30. 개정)

제42조 【생리휴가】 ① 병원은 여성조합원에 대하여 월 1일의 무급생리휴가(사용 시 월 기본급의 30분의 1을 공제)를 제공하여야 한다. 다만 임신중인

여성조합원에게는 검진휴가로 대체하며 검진휴가는 유급으로 인정한다.(2019.10.31. 개정)

② 무급생리휴가는 청구한 날짜에 제공하여야 하고 그 일자를 변경할 수 없으며, 다른 휴가에 앞서서 우선 사용한다.(2017.12.6 개정)

③ 여성조합원이 생리휴가를 사용하고자 할 때는 서면 또는 구두 통보 등의 방법으로 당일 또는 사전에 병원에 통보하여야 한다.

④ 삭제 (2015.7.1.)

⑤ 삭제 (2015.7.1.)

제43조 【유산. 조산. 사산 및 산전산후 휴가】 ① 병원은 임신 중인 여성조합원에 대하여 산전산후 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 휴가(60일은 유급, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일 유급)를 제공하여야 하며, 산후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 보장되어야 한다.(2016.2.25. 개정)

② 병원은 임신 중인 조합원 중 유산, 조산, 사산이 된 경우 다음 각 호와 같이 유급휴가를 제공한다.

1. 유산 또는 사산한 조합원의 임신기간(이하 “임신기간“이라 한다)이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지(2016.2.25 개정)

2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지(2016.2.25. 개정)

3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지(2016.2.25. 개정)

4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지(2016.2.25. 개정)

5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지(2016.2.25. 개정)

다만 위 1.2호의 경우 모체보호를 위해 의사소견서 등 객관적 자료가 제출되었을 때는 30일 이내 휴가를 부여한다

6. 병원은 임신 중인 여성조합원의 요구가 있을 시 본인의 의사에 따라 경미한 근로에 비치시키도록 최대한 노력하여야 한다.(2016.2.25. 개정)

③ 산전후 휴가기간은 연차 휴가에 영향을 미치지 아니한다.

④ 병원은 조합원이 산후무급휴가기간 중 고용보험기금에서 지급받는 급여

가 본인의 통상임금 보다 적을 경우 그 차액을 지급한다. 단, 본인이 입증서류를 제출하여야 하며 익월 급여에서 별도의 수당(통상임금 항목에서 제외)으로 지급한다.(2005.9.15. 신설)

⑤ 위 제④항의 규정에도 불구하고 명절휴가비, 하계휴가비, 특별상여금, 정근수당, 대민지원비, 봉급조정수당은 산후무급휴가와 관계없이 전액 지급한다.(2004.8.3. 개정)

⑥ 병원은 산전후휴가급여, 육아휴직급여의 고용보험기금 청구를 월1회 일괄적으로 대행하여 청구한다.(2003.7.25. 신설)

⑦ 병원은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 조합원이 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 하며, 이를 적치하여 사용하게 할 수 있다. (적치사용은 2018.1.1.부터 시행) (2017.12.6. 신설)

제44조 【육아시간】 병원은 생후 1년 미만의 영아가 있는 조합원의 청구가 있을 시에는 1일 2회 30분의 유급수유시간을 준다.

제45조 【육아휴직】 병원은 조합원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 남녀고용평등및일·가정양립지원에관한법률에 따라 육아휴직을 부여한다. 단, 그 기간을 3년으로 하되, 최초 1년을 초과하는 기간은 근속기간에 포함하지 않고 무급으로 한다. 단, 2019.10.31. 이전에 사용한 육아휴직은 기존 단체협약(여성 2년, 남성 1년)을 적용한다.(현재 육아휴직 중인 직원은 개정규정 적용)(2019.10.31. 개정)

제46조 【병가】 ① 조합원이 다음 각 호에 해당할 경우에는 연 60일의 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다.(2017.12.6. 개정)

1. 전염병에 걸린 직원의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 경우

2. 업무 외의 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없을 경우

② 직원이 업무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양을 요할 경우에는 연 180일의 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다.(2017.12.6. 개정)

③ 병가 시 의사의 진단서를 첨부하여야 하며 진단서는 사고 등 응급을 요하는 경우, 산부인과·정신건강의학과·비뇨기과 진료 등 사생활 보호가 필

요한 경우, 암 치료가 필요한 경우, 보건복지부 지정 전문병원 및 상급종합 병원의 치료를 위한 경우 등 합리적인 사유가 있는 경우를 제외하고는 본원 (분원 포함)에서 발급하는 것을 원칙으로 하고 해당부서장에게 통보(제출) 후 인정한다.(2022.11.29. 개정)

④ 병가(진단서를 첨부하지 아니한 병가를 의미함)를 얻어 실시한 경우에는 연차 휴가를 사용한 것으로 본다. 단, 제 2항의 병가로 원장이 인정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 병가일이 7일 이상으로 의사의 진단서가 첨부된 경우에는 연차휴가 산정 시 9할 이상 출근으로 간주한다.(2004.8.17. 개정)

제47조 【특별휴가】 ① 병원은 직원이 다음 각 호에 해당될 때는 필요한 기간의 특별휴가를 부여할 수 있다.

1. 천재지변, 화재, 교통차단, 기타 중대한 재해 등으로 출근이 불가능한 경우로서 병원이 인정하는 경우

2. 병역법 등 기타 다른 법령에 의거 소집 동원되거나 훈련 참가의 경우

3. 조합원 감정노동휴가 연 3일(단, 미사용 시 수당으로 지급하지 않으며, 반차로 사용할 수 있다.) (2024.1.1. 시행)(2023.10.30. 개정)

4. 자녀가 있는 조합원이 다음에 해당하는 경우 매년 자녀 수에 1을 더한 일수의 범위에서 자녀돌봄휴가를 받을 수 있으며, 자녀돌봄휴가는 반차로 사용할 수 있다. 단, 한부모가족에 해당하거나 장애인 자녀가 있는 경우에는 사용가능 휴가일수에 추가로 1일을 가산한다.(한부모가족이란 한부모가족지원법 제4조 1호에 따르며, 장애인 자녀의 경우 나이는 무관함)(2025.1.1. 시행)(2024.10.30. 개정)

가. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 “어린이집 등”이라 한다.)의 공식 행사에 참여하는 경우

나. 어린이집 등 교사와의 상담에 참여하는 경우

다. 어린이집 등의 휴업·휴원·휴교, 그 밖에 이에 준하는 사유(감염병, 재난 등으로 인한 개학 연기, 온라인수업 등으로 돌봄이 필요한 경우)로 자녀를 돌봐야 하는 경우 (2025.1.1. 시행)(2024.10.30. 신설)

라. 자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다.)에 동행하는 경우. 단, 고등학교 이하 재학생 또

는 「민법」 제4조의 성년 미만의 자녀에 한정한다.

마. 가목 내지 다목의 자녀돌봄휴가를 신청하기 위해서는 관련 증빙서류(학부모 알림장, 가정통신문, 진단서, 확인서, 소견서 등)를 제출하여야 한다.

바. 한부모 가족 또는 장애인 자녀에 해당하여 자녀돌봄휴가를 사용하고자 하는 경우 관련 증빙서류(해당자에 한하여 혼인관계증명서, 주민등록 등본, 진단서, 수용증명서, 입원확인서, 군입영사실확인서, 장애인 증명서 등)를 제출하여야 한다.

5. 남녀고용평등 및 일·가정양립지원에관한법률에 따라 2020.1.1.부터 가족돌봄휴가를 부여한다.(2019.10.31. 신설)

6. 공무와 관련하여 법원 기타 공공기관의 증인·참고인·피고·원고로 출두할 경우 유급으로 인정한다.(2019.10.31. 신설)

7. 기타 특별한 사정에 의해 병원이 인정하는 경우

8. 근무시간 외 헌혈(전혈만 인정) 연 4회 참여 시 1일의 헌혈휴가를 부여한다. 단, 헌혈휴가는 발생 이듬해까지 사용할 수 있으며 미사용 시 소멸한다.(당해연도 4회 미만의 헌혈 횟수는 차년도로 이월되지 않으며 소멸한다.)(2025. 1. 1. 시행) (2024.10.30. 개정)

② 정년퇴직할 직원(일반직, 원무직)에게 부여하는 공로연수는 정년퇴직 전 1년으로 시행한다. (2021.11.29. 개정)

제48조 【소집훈련】 예비군 훈련, 민방위 훈련 등으로 인한 소집종료 시간이 밤12시를 초과 할 경우에는 조합원의 다음날 출근시간을 오전11시로 한다.

제49조 【청원휴가】 ① 병원은 조합원이 다음에 해당할 경우에는 청원에 의하여 휴가를 줄 수 있다.(2018.11.30. 개정)

구 분	대 상	일 수
결 혼	본인	5일
	자녀	1일
출 산	배우자(처)	10일
사 망	배우자	5일
	자녀와 그 자녀의 배우자	3일
	본인 및 배우자의 부모	5일
	본인 및 배우자의 조부모	3일
	본인 및 배우자의 형제자매	1일
	본인 및 배우자의 외조부모	3일
입양	본인	20일
난임치료	본인	3일(단, 1일만 유급으로 한다.)

※난임치료를 위하여 여성 조합원이 체외수정 시술을 하는 경우 3일 중 1일을 추가로 유급으로 인정한다.

- ② 제1항의 휴가를 실시함에 있어서 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복 소요일수를 가산할 수 있다.
- ③ 제1항의 청원휴가는 연 14일을 초과할 수 없으며 휴가기간 중의 휴일 및 토요일은 그 휴가일수에 산입하지 아니한다. (2017.12.6. 개정)
- ④ 청원휴가 기간이 1일인 경우 당일 포함 전후 3일의 범위 내에서 사용할 수 있다.(2012.11.23. 개정)
- ⑤ 사망으로 인한 청원휴가의 경우 그 사유가 발생한 날 반차 허용하고 그 다음 날에 휴가를 사용할 수 있도록 한다. (2017.12.6. 신설)
- ⑥ 결혼으로 인한 청원휴가는 그 사유가 발생한 날로부터 1년 이내 사용할 수 있도록 한다.(분할 사용 불가, 합의일 이후의 결혼부터 적용)(2020.11.17. 신설)

제50조 【하계휴가】 삭제 (2015.7.1.)

제51조 【대휴청구】 휴일에 근무한 자는 다음주에 대휴를 청구할 수 있다.

제5장 임금

제52조 【임금의 정의】 임금은 조합원에게 지급되는 일체의 금품을 말한다.

제53조 【통상임금의 정의】 ① 통상임금이란 직원에게 정기적 일률적으로 소정의 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 임금을 말한다.

② 통상임금의 범위에는 급여(직무수당 포함), 위험근무수당, 별정수당, 직급보조비, 장기근속수당, 진료지원수당, 대우수당, 체력단련수당, 급식수당, 응급의료센터수당, 공공의료수당을 포함한다.(2023.10.30.개정) [2023.10.30. 임금협약 반영 개정]

③ 통상임금 산정 기준시간은 근로기준법 시행령에서 정한 바에 따른다.(2015.7.1. 신설)

제54조 【정기승급】 병원은 매월 승급 해당 조합원에게 1호봉씩 정기승급을 실시한다. 이를 위해 체력단련비와 연차보전수당은 월할하여 지급한다.(2008.12.12 개정)

제55조 【임금협정】 ① 조합원의 임금인상은 매년 단체교섭을 통하여 결정한다. 단, 인상내역은 별도 임금협정서에 의한다.

② 연봉제, 성과급제 도입 등 임금체계의 변경은 노사 합의하여 시행한다.(2002.3.5. 변경)

제56조 【임금지급】 ① 조합원의 임금은 매월 17일에 지급하며 지급일이 휴일일 때에는 그 전일에 지급한다.

② 병원은 임금지급일 전이라도 본인으로부터 기 근로에 대한 임금청구가 있을 경우 지급할 수 있다.

③ 병원은 임금 지급 시 급여명세서에 지급을 명시한다.

제57조 【공제금】 병원은 다음 각 호에 해당하는 것은 임금에서 공제할 수 있다.

1. 갑근세, 주민세, 국민건강보험료, 국민연금, 국민연금퇴직자 부담금
2. 조합비 및 조합이 결의한 의무금은 일괄 공제하여 조합이 지정하는 계좌에 불입한다
3. 재형저축, 금고출자금, 금고대부상환금

4. 본인이 승낙한 각종 공제금(입증자료 제출)
5. 기타 노사간 합의한 사항

제58조 【휴업수당】 병원은 다음 각 호의 사유로 휴업하는 기간에는 근로기준법이 정하는 바에 따라 휴업 보상한다.

1. 정전, 단수로 인하여 휴업하는 기간
2. 기계나 건물 보수 및 점검으로 휴업하는 기간
3. 기타 병원의 귀책사유로 휴업하는 기간

제58조의 2 【특별상여금】 특별상여금은 지급일 현재 재직 중인 직원에게 지급하되 신규임용자, 휴직자(지급일 현재 휴직 중인 자 포함)는 연간 근무월수에 따라 월할 계산하여 지급한다.(2003.7.25. 개정)

제59조 【퇴직금】 ① 병원 보수규정 중 퇴직금기준에 따르되 퇴직일로부터 14일 이내에 지급한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.(2016.2.25. 개정)

② 조합원이 원할 경우 퇴직금을 중간정산하며 퇴직금중간정산 이후 계속근로연수는 정산 시점부터 새로이 기산되나, 승진, 승급, 정근수당, 연차휴가 등 여타 근로조건에 대해 불이익 처우를 하지 아니한다.

③ 삭제 (2017.12.6.)

④ 임금협약 체결전 정년퇴직자의 임금인상 차액 및 퇴직금 인상 차액을 정산하여 지급한다.(2011.11.28. 신설)

제60조 【임금저하 금지】 근로기준법 제 97조에 따른다.

제60조의 2 【최저임금】 병원은 최저임금의 적용을 받는 조합원에게 법정 최저임금액 이상의 임금을 지급한다.(2016.2.25. 개정)

제6장 단체교섭

제61조 【교섭요구】 병원과 조합 중 어느 일방이 단체교섭을 요구할 때에

는 일시, 장소, 안건을 명시한 문서로 상대방에게 5일전에 통보한다.

제62조 【교섭대상】 단체교섭의 대상은 다음과 같다.

1. 조합활동에 관한 사항
2. 임금 및 근로조건에 관한 사항
3. 기타 단체교섭에 해당되는 일체의 사항

제63조 【신속교섭의무】 어느 일방의 단체교섭 요구가 있을 경우 상대방은 교섭에 응해야 하며 특별한 사정이 있을 때에는 변경요청을 할 수 있되 요구일로부터 3일을 초과할 수 없다. 단, 연기 시에는 그 사유를 통보하여야 한다.

제64조 【교섭위원】 ① 교섭위원은 병원과 조합이 7인 이상 8인 이내로 하되 쌍방 동수가 되어야 한다.(2021.11.29.개정)

② 노사는 각각 1인의 서기를 두어 교섭진행사항 일체를 기록하게 한다.

제65조 【자료협조】 노사쌍방은 단체교섭 시에 필요한 자료요청이 있을 경우 적극 협조하여야 한다.

제66조 【협약서의 작성】 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 협약서 및 합의서로 3부를 작성하여 조합과 병원의 대표가 서명 날인하여 각 1부씩 보관하고 관할청에 1부를 제출한다.

제66조의 2 【산별교섭】 삭제 (2005.9.15.)

제7장 쟁 의

제67조 【사전통보】 어느 일방이 해당관청에 노동쟁의 발생 신고를 하고자 할 때에는 사전에 상대방에 통보하여야 한다.

제68조 【쟁의에 대한 조정·중재】 쟁의에 대한 조정·중재에 관한 사항은

노동조합 및 노동관계조정법에 의한다.

제69조 【사용자의 채용제한】 사용자는 쟁의기간 중 쟁의에 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

제70조 【쟁의중의 신분보장】 병원은 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭 방해를 해서는 안되며 쟁의 중 조합원에 대한 부당한 징계나 전출 등의 인사 조치를 취할 수 없다.

제71조 【쟁의】 쟁의에 관하여 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 노동조합 및 노동관계조정법에 따른다.

제8장 복리후생

제72조 【복리후생비】 병원은 다음 각 호의 복리후생비를 지원한다.

1. 체력단련비 : 연간 36%(월 3%)를 지급한다.(2011.11.28. 개정)
2. 급식보조비 : 매월 22만 6천원을 지급한다.(2017.12.6. 개정)
3. 교통보조비 : 삭제 (2011.11.28. 개정)
4. 대민지원비 : 4월, 10월에 각 60만원씩 지급한다.(2016.10.14. 개정)
5. 효도휴가비
 - 가. 일반직, 원무직 설, 추석에 기본급의 75% 및 귀향보조비 각 20만원을 지급한다.(2015.7.1. 개정)
 - 나. 환경관리직, 원무지원직 설, 추석에 기본급의 30%(2025년 40%, 2026년 이후 50%) 및 귀향보조비 각 20만원을 지급한다. (2024.1.1. 시행)(2023.10.30. 개정) [2023.10.30. 임금협약 반영 개정]
6. 하계휴가비 : 6월에 월 기본급의 50%를 지급한다.(2015.7.1. 개정)
7. 콜 근무자에게 1일당 10,000원의 콜 대기수당을 지급하며, 퇴근 30분 이후 콜 발생시 교통비로 1회당 30,000원을 지급한다.(2025.1.1. 시행)(2024.10.30. 개정)
8. 응급의료센터 근무자에게 ‘응급의료센터근무수당’ 으로 월 5만원을 지급한다.(2003.7.25. 신설)

9. 보수교육비 등록비(외부 학회 참석 및 연수목적 출장)는 5만원 이내 실비로 지급하며, 5만원 한도 내에서 최대 2회 분할하여 사용할 수 있다.(출장 및 교통비는 1회 한정하여 인정, 교통비는 별도 최대 6만원)(2019.10.31. 개정)

제73조 【근무복 지급】 ① 병원은 직무의 성격에 따라 제복을 정하여 양질의 제복을 지급한다.

- ② 제복은 연간 동·하복을 지급하며, 간호부서는 근무화(연1착)를 지급한다.
③ 환경관리직(청소, 주차) 근무복은 매년 동복 1회, 하복 1회 지급하되 구체적인 사항은 피복위원회에서 정하도록 한다.(2020.11.17 신설)
④ 피복위원회에 노동조합이 추천하는 3명의 직원 참여를 보장한다.(2023.10.30.개정)
⑤ 임부복은 신청 후 2주 이내 지급하되 불가피한 경우 3주 내 지급한다.(2024.10.30. 신설)

제74조 【식사】 ① 병원은 야간근무(22시 ~ 익일 06시) 명령을 받은 자 및 2시간 이상 콜 근무명령을 받은 자에게 식사를 무상으로 제공하되 그 수준은 직원식당 식비에 준하며 시행의 변경 시에는 사전에 협의한다.(2008.12.12 개정)

- ② 병원은 직원식당의 공간 확대 및 식사 질 개선을 위하여 노력하며, 식품재료는 우리농산물 구입을 원칙으로 한다.(2005.9.15. 개정)
③ 본원 직원식당은 2010년 지하식당 완공 시 직영으로 운영한다.(2010.12.10. 신설)
④ 교대작업자에게 제공되는 야식은 칼로리가 낮은 소화가 잘 되는 음식을 제공하도록 한다.(2011.11.28. 신설)
⑤ 삼덕동 본원 휴일 식사를 평일과 동일하게 제공한다.(2020.11.17. 신설)

제75조 【탁아시설】 ① 병원은 조합원에게 육아에 필요한 탁아시설을 병원 인근에 정하여 제공한다.

- ② 탁아보육료는 총 60명의 범위 내에서 직원당 3명까지 인정하되 탁아보육료 중 병원이 65%를 부담한다. (탁아보조금 삭제)(2015.7.1. 개정)
③ 탁아지원은 남자직원도 동일하게 적용한다.(2006.11.13. 개정)

④ 2016년말 까지 본원과 칠곡병원 인근에 직장보육시설을 설치하여 운영한다.(2015.6.8. 개정)

제76조 【경조금】 ① 병원은 조합원의 경조사 발생시에 다음과 같이 경조금을 지급한다.

1. 본인결혼 : 200,000원 및 10만원 상당의 선물 지급 (2017.12.6. 개정)
2. 자녀결혼 : 100,000원
3. 본인사망 : 2,000,000원 (2004.8.3 개정)
4. 배우자사망 : 1,000,000원 (2004.8.3 개정)
5. 자녀사망 : 200,000원
6. 본인 및 배우자의 부모사망 : 300,000원(조화포함)
7. 본인 및 배우자의 회갑 : 150,000원
8. 본인 및 배우자의 부모회갑 : 50,000원
9. 자녀출산 : 100,000원 (2004.8.3 신설)

② 3,4,5,6의 경우 장의용 소모품을 지급한다.(2010.12.10. 신설)

제77조 【진료비감면】 ① 병원은 진료비감면 규정에 따른 감면혜택을 준다. 단, 진료비감면은 본인 및 배우자, 본인 및 배우자의 직계존비속은 50%로 한다.(2015.6.8. 개정)

② 병원은 휴직자, 산전후휴가자의 진료비 감면을 재직중인 직원과 동일하게 인정한다.(2003.7.25. 신설)

③ 직원 및 직인가족이 입원 시 진료비 감면은 연속하여 6개월까지 인정한다.(2004.7.25. 신설)

④ 삭제 (2015.6.8.)

제78조 【기타복리후생】 병원은 다음 각 호의 복리후생을 지원한다.

1. 자녀학비지원비

- 1) 병원은 직원의 자녀가 고등학교에 재학중인 경우 자녀수에 제한 없이 학비를 지급하며, 대학에 재학하는 경우 3명에 한해 학자금을 무상으로 대여한다.(2015.7.1. 개정)

- 2) 삭제 (2006.11.13. 합의)

- 3) 자녀가 장애인 학교에 입학시 학비를 지원하되 구체적인 지원방법은 노사 협의하여 정한다.(2002.5.31. 신설)
- 4) 자녀가 법령에 의해 학비가 면제되거나 무상인 경우와 퇴학 및 휴학 등으로 학업을 중단한 경우에는 지급하지 아니하며, 학비의 일부가 면제되는 경우에는 실납입액의 범위 내에서 지급한다.
2. 삭제 (2015.7.1.)
3. 삭제 (2021.11.29.)
4. 원내에 비상약품 및 간단한 처치대를 설치한다.
5. 원무직으로서 2005.12.31. 이전에 임용된 조합원에게는 본인의 직무에 해당하는 국가자격증을 취득할 경우 1호봉을 가산한다. (2017.12.6. 개정)
6. 병원직원의 근무시간 내 차량이용은 무료로 하되 유류비 등 실비는 부담한다.
7. 병원은 교대근무자의 주차공간 확보를 위하여 최대한 노력한다.(2002.5.31 신설)
8. 삭제 (2021.11.29.)
9. 삭제 (2021.11.29.)
10. 삭제 (2021.11.29.)
11. 칠곡병원에 직원휴게실, 탈의실, 체력단련실 등의 복리후생 시설을 마련한다.(2010.12.10. 신설)
12. 근무복은 세탁물 처리업체에 위탁하여 세탁하는 것을 원칙으로 하되 세 부절차에 대해서는 노사가 협의하여 3년 이내에 시행할 수 있도록 상호 노력한다.(2016.10.14. 신설)
13. 의료기술직 근무복은 2021년부터 직원피복 세탁업체에 위탁하여 세탁한다.(2020.11.17. 신설)
14. 평일 보수교육(8시간 이상) 시 교육출장 부여하고 온라인, 주말 보수교육 수료 시 교육휴가를 부여한다. 단, 교육출장과 교육휴가는 중복부여하지 않으며, 연간 최대 1일을 초과할 수 없다.(2021.11.29.신설)
15. 자녀 출산 시 소정의 축하 선물을 지급한다.(2024.1.1. 시행)(2023.10.30. 신설)

제79조 【선택적복지제도】

선택적 복지제도를 다음과 같이 시행한다.(2023.1.1.부터 적용)(2022.11.29 개정)

기본포인트	변동포인트	비고
550P 일률적 배정	근속포인트 · 1년당 15P	1포인트당 1000원
	가족포인트 · 배우자 100P · 부모 및 자녀 각 50P · 미혼 50P	최대 300P 단, 가족포인트 부여기준은 가족수당 규정 준용

제9장 안전보건 및 재해보상

제80조 【안전보건 의무】 병원은 산업안전보건법 및 관계법에서 정하는 산업재해예방을 위한 기준을 준수하여야 하고 근로조건의 개선을 통하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 조합원의 안전 및 보건을 유지, 증진하도록 하여야 한다.

제80조의2 【안전한 병원 만들기】 ① 준법의료위원회를 설치한다. (2023.10.30. 신설)

1. 위원회 위원장은 진료부원장으로 한다.
2. 위원회 위원은 병원과 노동조합 각 3인으로 한다.
3. 분기별로 회의를 개최하며 필요 시 노사합의 하에 임시회의를 개최한다.

② 직원은 병동에서 자신의 ID와 PW를 다른 직원과 공유하지 않는다.(2023.10.30. 신설)

③ 직원은 병동에서 다른 직원의 ID와 PW 사용을 지시하지 않는다.(2023.10.30. 신설)

④ 구두처방 허용범위를 명확히 하여 철저히 준수한다. 단, 지시처방에 대한 사항은 위원회에서 논의한다.(2023.10.30.신설)

⑤ 환자 개인정보 관련 사진 및 영상을 개인 통신매체를 통하여 요구하거나

전송하지 않는다.(2023.10.30.신설)

⑥ 준법의료위원회에서는 재발 방지, 행위자 교육 및 주의·경고 등을 논의한다.(2023.10.30.신설)

⑦ 불법의료 신고(무기명)센터를 설치한다.(2023.10.30.신설)

제81조 【건강진단】 ① 병원은 조합원에게 정기적으로 건강진단을 실시하고 조합원의 보건 향상을 위하여 적극적인 대책을 강구하여야 한다.

② 조합원의 건강진단에 관한 사항은 국민건강보험법과 병원규정이 정하는 바에 의한다.

③ 직원의 산재와 근골격계질환 예방을 위하여 건강증진 프로그램을 운영 및 지속적인 환경개선을 실시하되 구체적인 사항은 산업안전보건위원회에서 논의하여 시행한다.(2007.10.1 개정)

④ 병원은 매년 만40세에 도달하는 직원과 그 배우자 중 암검진 희망자에 대하여 추가검진을 실시한다. 추가검진 종목은 복부초음파, 위·대장내시경, 부인과검사(유방암 검사 포함)에 한하며 구체적인 사항은 건강증진센터와 협의하여 시행한다.(2011.11.28 개정)

⑤ PET검사비는 ‘기타진료비’에 포함시켜 그에 따른 진료비 감면율을 적용한다.(2009.11.26. 신설)

⑥ 본원, 칠곡(SU 포함) 중환자실은 근무자를 대상으로 연 1회 잠복 결핵 검사를 실시한다.(2025.1.1. 시행) (2024.10.30. 신설)

제82조 【산업안전보건위원회 위원 활동보장】 ① 산업안전보건위원회 회의시 위원은 당일 1일 활동을 보장한다.

② 산업안전보건위원회 위원의 교육시간을 분기별 1일씩 인정한다.(2004.8.3. 신설)

③ 본원·칠곡병원 산업안전보건 소위원회를 분기별 1회 운영한다. (2024.10.30. 신설)

제83조 【재해발생시 대책】 ① 병원은 재해가 발생한 경우 재해자의 구호 및 보상에 만전을 기하고 재해요인 제거를 위한 제반조치를 취해야 하며 그 결과를 조합에 통보하여야 한다.

② 병원은 감전, 추락, 중독, 질식 등 안전사고 우려가 있는 위험업무는 2인1조

원칙으로 하고 인력은 점차적으로 충원한다.(2021.11.29.신설)

③ 신규직원에게 안전보호구를 즉시 지급하고 대면으로 안전교육을 실시한다.(2021.11.29.신설)

④ 6개월 미만의 시설과 신규직원을 현장에 단독으로 투입하지 않는다.(2021.11.29.신설)

제84조 【업무상 질병과 재해인정 기준】 조합원의 업무상 질병과 재해 인정 범위는 근로기준법과 관계법에 의한다.

제85조 【재해보상】 병원은 조합원의 업무상 부상 또는 질병에 대하여 우리병원에서 진료토록하고 그 진료와 보상에 관한 사항은 근로기준법과 관계법에 의한다.

제10장 노사협의회

제86조 【노사협의회】 ① 병원과 노동조합은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 노사협의회를 운용한다.

② 노사협의회 위원은 협의회 당일에 한해 공가로 인정한다.

제11장 의료공공성

제87조 【의료공공성】 ① 병원은 의료의 질을 향상시키기 위해 진료과 병상 조정시 공용병상 축소 및 병동별 진료과를 최소화 하도록 노력한다.(2011.11.28.신설)

② 공정한 기회제공, 청년 일자리 확충을 위해 정년퇴직한 교수 및 직원에 대한 재임용 지침을 마련한다.(2018.11.30. 신설)

③ 병원은 서면인계 도입을 하지 않는다.(2021.11.29.신설)

④ 환자와 환자 보호자 및 직원의 건강권 확보의 일환으로 병원 전 구역을 금연구역으로 정하고 병원 내 담배판매를 금지한다.(2021.11.29.개정)

⑤ 처방전의 입력은 의사가 실시함을 원칙으로 한다.(2021.11.29.개정)

⑥ 병원은 진료환경 개선 시 다인병실 확보에 우선을 두며, 특히 임상 각 과별

균형적으로 다인병실이 배치될 수 있도록 최대한 노력한다.(2021.11.29.개정)

⑦ 도난사고예방을 위해 병동의 기존 사물함 교체 시 번호키 사물함을 우선 도입한다.(2021.11.29.개정)

부 칙

제1조 【유효기간】 본 협약의 유효기간은 단체협약 체결일로부터 1년으로 한다.

제2조 【효력유지】 ① 본 협약의 유효기간 중 병원 조합 어느 일방의 단체명이나 대표자의 변경에도 불구하고 본 협약은 효력을 가진다.

② 본 협약의 유효기간이 만료되었어도 갱신체결이 완료될 때까지 본 협약의 효력이 유지된다.

③ 병원과 노동조합은 본 단체협약 불이행으로 인해 발생하는 결과에 대해 책임을 진다.

제3조 【준용】 이 협약에 명시되지 않은 근로조건은 관계법에 의거 상호 합의하여 정한다.

제4조 【용어의 정의】 본 단체협약에서 공공서비스노동조합은 공공서비스 노동조합 경북대학교병원분회를 말하며, 조합원은 경북대학교병원분회 조합원을 말한다.

기타사항

경 북 대 학 교 병 원
공공운수노조 경북대병원분회

2024년 별도 합의사항

1. 전공의 진료 공백으로 인한 경영악화로 직원의 임금, 고용, 단체협약 및 제 규정에서 정하고 있는 근로조건을 일방적으로 저하 하지 않는다.
2. 간호사 업무 관련 시범사업은 간호사 종류별 수행하는 업무 기준을 준수 하여 운영한다. 단, 기준을 벗어날 경우 필요한 조치를 하고 시범사업 종료 시 관련 법령에 따른다.
3. 병원은 진료지원간호사의 교육을 관련 지침에 따라 충분히 보장하고, 업무영역을 벗어난 의료행위를 지시 및 시행하지 않도록 하되 문제 발생 시 해결한다.
4. 진료지원간호사 배치로 발생한 공석은 가능한 즉시 충원하며 진료지원간호사는 간호관리료 차등제 인력기준에 포함하지 않는다.
5. 블라인드 채용의 문제점을 보완하기 위하여 관련 지침을 준수하는 범위 내에서 간호직 채용 시 학점 등을 활용할 수 있다.
6. 병원은 야간간호료 정부지원금 전액을 정부지침 및 고시에 의거 야간간호 특별수당으로 사용한다.
7. 모바일로 MIS 복무 신청을 할 수 있도록 개발한다. (단, 전자결재 상신 처리 절차는 현행 유지한다.)

2024년 인력충원 별도 합의사항

1. 본원 총무과 미화반 운영지원직 4명을 정원 확보 시 충원한다.
2. 본원 수술실 의료기술직 방사선사(C-arm) 1명을 정원 확보 시 충원한다.
3. 칠곡 영상의학과 MRI실 인력(방사선사) 충원은 비상경영체제 종료 후 재 논의한다.

2024년 단체교섭 회의록

1. 일 자 : 2024. 10. 15.(화)

2. 장 소 : 노동조합 회의실

3. 참석자

- 노 측 : 송경하 부분회장, 이유라 사무장
- 사 측 : 근로복지과장, 노무 담당

4. 교섭내용

■ 선임자 교육, 종사자 교육 ■

온라인 선임자 교육, 직무별 종사자 교육은 다음과 같이 교육시간을 보장한다.

- 보장시간

온라인교육은 수강시간 단위로 교육출장을 부여하되 8시간 이상 시 8시간의 교육출장을 부여한다. 단, 교육출장은 연 최대 8시간(1일)을 초과할 수 없다.(2025. 1. 1.부터 적용)

- 대상자

가. 선임자 교육 : 관련 법상 선임대상자

나. 종사자 교육

- 1) 방사선 작업종사자 교육
- 2) 호스피스 완화의료 전문인력 표준교육
- 3) 정신건강 증진시설 종사자 인권교육

2024년 단체교섭 회의록(2)

1. 일 자 : 2024. 10. 16.(수)

2. 장 소 : 본관 2층 대회의실

3. 참석자

- 노 측 : 김영희 지부장, 조중래 분회장, 박양수 수석부분회장, 송경하 부분회장, 이유라 사무장, 변혜경 조직부장, 황다운 청년부장
- 사 측 : 병원장, 칠곡병원장, 사무국장, 칠곡사무국장, 간호부장, 칠곡 간호부장, 총무과장, 근로복지과장

4. 교섭내용

■ 본원 운영지원직(미화) 배치전환원칙 ■

1. 배치전환 시기는 연 1회 시행하며 배치전환의 공고(발표)는 단체협약 제 18조의2제4항을 따른다.
2. 배치전환 시 다음의 순서를 우선 고려한다.(단, 연중 중간 사직 결원에 따른 신규인력을 해당 구역에 배치할 경우는 현장여건에 따라 예외로 할 수 있다.)

가. 여 : 특수(수술실, 응급실, 일일수술실) → 병동(또는 오후반) → 외래(또는 장례식장)

나. 남 : 응급실 → 수술실 → 외과 → 장례식장(또는 오후반)

3. 참고사항

- 반장의 임기는 2년으로 한다.
- 장애인의 경우 증상의 정도에 따라 현장과 논의하여 배치 검토한다.

■ 본원 간호부 운영지원직(특별청소) 배치전환원칙 ■

- 3교대 부서는 2년, 그 외 부서는 1년 이상을 기준으로 하여 3교대

부서 결원만큼 오래된 순서대로 배치전환 한다. 단, 부서 사정을 고려한다.

■ 칠곡 영상의학과 배치전환원칙 ■

- 모든 직원들이 다양한 분야의 영상 검사 업무에 적응하도록 공정, 명확한 기준에 따라 배치전환 한다.

가. 배치전환 원칙은 먼저 들어 온 순서를 기준으로 시행한다.

나. 특수검사실이라 함은 CT실, MRI실, Angio실로 정의한다.

다. 일반영상검사실은 응급영상검사실을 제외한 검사실로 정의한다.

라. 휴직, 사고, 병가, 긴급을 요하는 배치전환은 보직자 회의에서 결정한다.

마. 배치전환은 영상의학과 배치전환 내부 규정에 따른다.

- 내부 규정 변경 시 영상의학과 배치전환 위원회에서 합의한다.

■ 칠곡 약제부 점심시간 응급약 불출 ■

- 응급실, 중환자실(SU, MFICU 포함) 및 분만실 처방약은 점심시간에도 처방전을 출력하여 병동약국에 방문하면 불출될 수 있도록 한다.
- 병원은 항암조제로봇과 산제조제로봇 장비를 2025년 내로 도입하기 위하여 적극적으로 노력하며, 장비가 도입된 후에 점심시간 처방약 불출 대상 부서 확대에 대하여 재논의 한다

직장내 괴롭힘 금지 별도 합의사항

제1조 【목적】 병원은 직장 내에서 괴롭힘 행위를 예방하여 직원들이 안전하게 근로할 수 있도록 이 규정을 시행한다.

제2조 【적용범위】 이 규정은 병원의 임·직원과 협력사 직원 및 특수형태근로종사자로서 회사와 계약을 맺고 있는 자(이하 “직원”)에 대하여 적용한다.

제3조 【병원의 책무】 병원은 직장 내 괴롭힘을 예방하고 직장 내 괴롭힘이 발생하였을 때 적절히 대응할 수 있도록 정책을 수립·시행하여야 한다.

제4조 【직장 내 괴롭힘 행위의 금지】

- ① 직장 내 괴롭힘 행위는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원 또는 직장 내에서 근무하는 파견, 용역, 사내하청, 특수고용 직원(이하 피해자라고 함)에게 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무 및 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
- ② 누구든지 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 안 되며, 누구라도 그와 같은 행위를 겪어서는 안 된다.

제5조 【금지되는 직장 내 괴롭힘 행위】

- ① 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위는 다음 각호와 같다.
 1. [폭행] 물건을 던지거나 책상을 치는 등 신체적인 위협이나 폭력을 가하는 행위
 2. [폭언] 욕설이나 폭언 등 위협 또는 모욕적인 언행을 하는 행위
 3. [모욕] 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주는 행위
 4. [협박] 사회통념상 합리적인 범위를 벗어나 업무 및 인사상 불이익을 주겠다고 협박하는 행위
 5. [비하] 외모, 연령, 학력, 지역, 성별, 고용형태(비정규직), 국적 등

을 이유로 인격을 비하하는 행위

6. [무시] 업무나 인간관계 등에 대해 무시하거나 비아냥거리는 행위
7. [따돌림] 상사나 다수의 직원이 특정한 직원을 따돌리는 행위
8. [소문] 개인 사생활에 대한 뒷담화나 소문, 허위사실 등을 퍼뜨리는 행위
9. [반성] 적정범위를 넘거나 차별적으로 경위서, 시말서, 반성문, 일일업무보고를 쓰게 하거나, 업무상 필요성이 없는 독후감을 쓰게 하는 행위
10. [강요] 의사와 상관없이 회식, 음주, 흡연을 강요하는 행위
11. [전가] 본인 업무를 부하 직원에게 지속·반복적으로 전가하는 행위
12. [차별] 정당한 이유없이 훈련, 승진, 평가, 보상, 배치, 일상적인 대우 등에서 차별하는 행위
13. [사적지시] 업무와 무관한 사적인 일을 지시하는 행위
14. [배제] 정당한 이유없이 업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 배제하는 행위
15. [차단] 컴퓨터, 전화 등 주요업무 비품을 주지 않거나, 인터넷, 사내 네트워크 접속을 차단하는 행위
16. [사직중용] 업무상 차별과 배제를 동반한 사직 중용 행위
17. [실업급여] 권고사직 확인 등 구직급여 절차에 협조하지 않는 행위
18. [사비] 병원 용품을 개인 돈으로 사게 하는 행위
19. [업무제외] 근로계약서에 명시되지 않은 잡일만 시키거나 업무를 주지 않는 행위
20. [후원] 특정종교나 단체의 활동 또는 후원을 요구하는 행위
21. [장기자랑] 병원 행사에서 원치 않는 장기자랑, 경연대회 등을 요구하는 행위
22. [행사] 근무시간외 체육행사, 단합대회 등 비업무적인 행사를 강요하는 행위
23. [태움] 업무를 가르치면서 학습능력 부족 등을 이유로 괴롭히는 행위
24. [정보] 사고위험이 있는 작업 시 주의사항이나 안전장비를 전달하지

않는 행위

25. [감시] 일하거나 휴식하는 모습, 노동조합 활동을 감시하는 행위
 26. [모임] 동호회를 강제로 가입시키거나 탈퇴시키는 행위
 27. [모성] 임신·출산·육아휴직 등 모성보호 휴가를 쓰지 못하게 하거나 비하하는 행위
 28. [야근] 야근, 주말출근 등 불필요한 추가 근무를 강요하는 행위
 29. [SNS] 정당한 이유없이 업무시간 이외에 전화나 온라인으로 업무를 지시하는 행위
 30. [휴가] 정당한 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 주는 행위
 31. [비밀] 의사에 반해 직장 내 괴롭힘을 신고한 제보자의 신원을 공개하는 행위
 32. [기강잡기] 사소한 업무상 실수 내지 부족을 구실로 강도 높은 질책이나 불필요한 업무 지시를 반복하는 행위
 33. [노조탄압] (특정) 노동조합 조합원을 비조합원 또는 다른 노동조합 조합원과 차별하거나 (특정) 노동조합 가입 내지는 활동을 실질적 이유로 삼은 괴롭힘 행위
 34. [성과압박] 성과(실적) 목표 및 성과 미달시의 불이익을 경쟁적이고 지속적인 방식으로 압박하는 행위
 35. 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무 및 근무환경을 악화시키는 행위
- ② 직장내 괴롭힘을 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무 및 근무환경을 악화시키게 되는지를 검토하여야 한다.

제6조 【직장 내 괴롭힘 대응 조직】 병원내 괴롭힘심의회위원회 관련 업무를 총괄하고 괴롭힘 상담을 전담하는 직원 1명을 둔다. 상담원의 업무는 추후 노사협의한다.

제7조 【직장 내 괴롭힘 예방교육】

- ① 병원은 임·직원 전체를 대상으로 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시하여야 한다.
- ② 직장 내 괴롭힘 예방교육 시간은 1시간 이상이어야 한다.
- ③ 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용은 다음 각 호와 같다.
 1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의
 2. 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위
 3. 직장 내 괴롭힘 상담절차
 4. 직장 내 괴롭힘 사건처리절차
 5. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치
 6. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치
 7. 그밖에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용
- ④ 병원은 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 항상 게시하거나 직원들이 열람할 수 있도록 조치하여야 한다.

제8조 【직장 내 괴롭힘 행위 발생시 조치】

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제1호 서식의 직장 내 괴롭힘 신고서를 상담창구에 제출하여 병원에 신고할 수 있다. 병원은 피해자나 신고직원의 의사를 물어 신원을 보호해야 한다. (2024. 2. 26. 개정)
- ② 피해자는 괴롭힘심의위원회 심의 절차에서 피해자를 지원하고 대리할 수 있는 노동조합을 포함한 대리인의 조력을 얻을 수 있다.
- ③ 병원은 전항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
- ④ 병원과 노동조합이 공동으로 구성되어 있는 괴롭힘심의위원회를 활용하여 사건을 조사 및 심의하며 병원은 사건조사 활동을 이유로 불이익을 줄 수 없다.
- ⑤ 병원은 제3항에 따른 조사 기간 및 조사 완료 후 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원을 보호하기 위하여 피해자의 동의하에 근무장소 변경, 유급휴가 명령

등의 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 병원은 피해자등의 의사를 최대한 반영해야 하며 그 의사에 반하는 조치를 하여서는 안 된다.

- ⑥ 병원은 제3항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 병원은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.
- ⑦ 병원은 피해자가 병원과 직접 계약을 체결하고 있지 않은 경우에는 피해자가 속한 협력업체, 하청업체 등과 협의하여 적절한 조치가 취해질 수 있도록 병원이 할 수 있는 지원과 역할을 협조한다.
- ⑧ 병원은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 직원 및 피해자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제9조 【괴롭힘 처리의 절차】

- ① 병원은 직장 내 괴롭힘 처리를 위하여 공식절차를 둔다.
- ② 피해자가 배치전환을 원하거나 행위자와의 합의를 원하는 경우 괴롭힘심의회위원의 상담을 통해 직장 내 괴롭힘 사건을 처리한다.
- ③ 피해자가 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 조사와 행위자에 대한 징계 또는 행위자의 배치전환을 원하는 경우 병원이 정한 절차를 통해 직장 내 괴롭힘 사건을 처리한다.

제10조 【조사】

- ① 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 조사신청서가 접수된 즉시 병원은 괴롭힘심의회위원회를 구성하여 조사를 실시하고 해당 사건을 심의한다. 조사 시 조사원은 노사동수로 한다.
- ② 병원은 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 병원은 직장 내 괴롭힘 사건 조사의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 조사 업무를 외부전문가 또는 외부전문기관에 위탁할 수 있다. 단, 위탁 시 제1항의 조사원에 관한 사항은 예외로 한다. (2024. 8. 6. 신설)
- ④ 괴롭힘심의회위원은 직장 내 괴롭힘 조사 진행상황을 피해자에게 서

면, 온라인, 전화 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.

- ⑤ 괴롭힘심의위원은 원활한 위원회 운영 등의 목적으로 조사한 내용을 외부 전문가에게 자문 의뢰할 수 있다. 단, 자문 의뢰처, 자문실시 여부 등과 관련한 세부사항에 대하여는 노사 상호 협의하여 실시한다.
(2024. 2. 26. 신설)

제11조 【조사과정에서의 피해자 보호】 공식적으로 조사가 진행되는 과정에서 피해자는 피해를 최소화하기 위하여 필요한 경우 피해자 신원보호, 피해자 대리인 선임, 행위자 또는 피해자와의 업무·공간 분리, 유급 휴가 등을 요청할 수 있다.(2021.11.29.개정)

제12조 【괴롭힘심의위원회의 설치 및 구성】

- ① 병원과 노동조합은 직장 내 괴롭힘 사안의 처리 심의 및 방지 조치 수립·시행을 위해 독립적인 괴롭힘심의위원회를 구성한다.
- ② 전항의 위원회는 노사동수로 구성한다.
- ③ 위원장은 노동조합 추천 1인과 병원 추천 1인이 공동으로 맡는다.
- ④ 상기 위원 외에 노사합의에 따라 외부 전문가를 위원으로 위촉추가할 수 있다.
- ⑤ 위원 중 남성 또는 여성 어느 한 쪽의 비율이 전체위원의 10분의 7을 초과하지 않도록 해야 한다.
- ⑥ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 괴롭힘상담원으로 한다.
- ⑦ 괴롭힘심의위원회 회의 세부사항은 추후 노동조합과 협의한다.

제12조의2 【괴롭힘심의위원회의 회의】

- ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장 2인 중 1인이 소집한다.
(2020.11.17 신설)
- ② 위원회 회의는 재적위원 과반수이상 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수이상 찬성으로 의결한다.(2020.11.17 신설)
- ③ 위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정위원을 기피 신청할 수 있고 해당위원은 회피할 수 있다. 단, 회

피에 대한 세부사항은 공동위원장이 상호 협의하여 결정한다.
(2020.11.17 신설)

- ④ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.(2020.11.17 신설)
 - 1. 직장 내 괴롭힘 행위의 판단
 - 2. 피해자에 대한 보호 조치
 - 3. 행위자에 대한 징계 등 적절한 조치에 대한 권고
 - 4. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 행위의 재발방지에 관한 사항
- ⑤ 위원회는 행위자에 대한 조치 권고, 피해자에 대한 보호 조치 등 제3항에 대한 심의사항에 대한 피해자 의견을 들을 수 있다.
(2020.11.17 신설)
- ⑥ 위원회는 당해 위원회의 회의결과를 원장에게 보고한다.
(2020.11.17. 신설)
- ⑦ 위원장과 위원은 부득이한 사유로 회의에 불참할 경우에는 대리 참석자를 지명하여 출석하게 할 수 있다. 단, 대리 참석자도 제3항을 적용받는다. (2024. 2. 26. 신설)

제13조 【피해자의 보호】

- ① 병원은 직장 내 괴롭힘 행위가 인정된 경우 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급 휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ② 병원은 피해자의 피해복구를 위해 심리상담, 정신과 치료 등 치료가 필요한 경우에는 이를 지원하여야 하며 그 비용을 전액 부담한다.
- ③ 괴롭힘 처리가 종료된 때로부터 향후 2년 동안 병원은 반기별로 피해자를 모니터링하여 피해자를 지원하여야 한다.
- ④ 병원은 피해자가 요구할 경우 피해자 조사 자료에 한하여 제공한다.
- ⑤ 병원은 피해자가 산업재해를 신청하는 경우 자료제공 등 적극 협조·지원하여야 한다.

제14조 【사건의 종결】

- ① 병원은 괴롭힘심의회위원회의 의결 결과를 당사자에게 서면으로 통지하고 사건을 종결한다.
- ② 괴롭힘심의회에서 직장 내 괴롭힘으로 인정하지 않은 경우 피해

자를 다시 상담하여 피해자의 고충을 해소할 수 있는 방법을 찾도록 노력하여야 한다.

- ③ 병원은 조사원 등의 중재로 피해자의 요구사항이 충족되었거나 제10조의 조사결과가 명백히 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는 경우 사건을 종결한다. 단, 조사결과가 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않을 경우 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지한다. (2024. 2. 26. 신설)
- ④ 병원은 신고된 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하는 경우 신고를 각하하고 신고인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여 사건을 종결한다. (2024. 2. 26. 신설)
 - 1. 신고인이 제2조의 적용범위에 해당하지 아니함이 명백한 경우
 - 2. 피해자가 아닌 사람이 신고한 사건에서 피해자가 조사를 원하지 않음이 명백한 경우
 - 3. 한번 조사해서 종료된 사항인 경우. 다만, 기 조사된 내용에 중대한 하자가 있거나 다른 혐의로 인한 경우는 제외
 - 4. 익명 신고에 있어 직장 내 괴롭힘의 구체적인 내용과 객관적인 증거자료를 제출하지 않은 경우
 - 5. 그 밖에 절차를 진행하는 것이 명백히 부적절한 경우

제15조 【징계】

- ① 병원은 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여는 취업규칙의 징계사유 등에 따르되, 무관용 원칙에 따라 징계 등이 이루어지도록 한다.
- ② 병원은 직장 내 괴롭힘 사건을 은폐하거나 피해자, 신고자 또는 사건 관련 진술자 등에게 신고 등을 이유로 또 다른 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우 관련자를 엄중 징계한다.

제16조 【재발방지조치 등】

- ① 병원은 사건이 종결하면 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 필요한 대책을 수립·시행한다.
- ② 병원은 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여 상담 또는 교육 등을 실시하거나 받을 것을 명할 수 있다.

참고사항

□ 병가 시 대체인력

직원의 병가 시 대체인력 투입기준을 통상근무는 4주, 교대근무는 2주 이상으로 한다. (2006 단체협약 부속합의서, 2006.11.13.)

□ 2017년 별도 합의사항(2017.12.06.)

1. 공용병상은 의료 질 하락을 막고 전문성을 향상시키기 위해 TF팀을 구성하여 논의토록 하며, 특별한 경우를 제외하고는 3개과를 초과하지 않도록 노력한다.
2. 침상 이송은 2인 1조 원칙이 준수될 수 있도록 진료관련 자격증 소지자를 인력으로 충원한다.
3. 칠곡병원 환자급식 직영 전환 관련은 정부지침에 따라 2018년에 직영으로 전환할 수 있도록 한다.
4. 신규, 복직직원의 적응력을 높이기 위해 2018년 내 심리상담 프로그램을 운영한다.
5. 환자 안전을 위협하는 연차사용촉진은 하지 않는다.
6. 본원 직원식당 환경을 개선하고, 위탁업체에는 위생상태, 원산지과 관련된 사항을 직원들에게 알리도록 한다.
7. 보수규정 제10조 제2항 2호 단서조항(장남인 경우에는 취학, 요양 또는 주거의 형편이나 근무형편에 의하여 별거하고 있는 부모에게도 지급한다.)은 현행 유지

□ 2017년 칠곡병원 별도 합의사항(2017.12.06.)

1. 칠곡병원 응급의료센터 근무자에게 “응급의료센터근무수당” 으로 월 5만원을 지급한다. 단, 2018.1.1.부터 적용한다.
2. 칠곡병원의 필수교육은 연초에 계획을 수립하여 집체교육을 적극 홍보하고, 온라인 교육을 강요하지 않도록 한다.
3. 주차장 유료화 시 육아, 장거리 출퇴근, 교대근무자에게는 요일제 요금 가산 적용을 한시적으로 유예한다.

□ 간호사 배치전환 원칙 (2017년 단체교섭 회의록(1), 2017.12.06)

1. 교대부서 <-> 통상근무(외래 등) 원칙

- 통상근무(외래 등)에서 5년 이상 근무한 직원은 순서대로 배치전환 한다.
 - 통상 근무지는 외래, 인공신장실, 내시경실, 안내 센터 등 교대근무가 아닌 부서는 모두 통상근무지로 본다. 단, 심사실, 코디네이터, PA는 본인 동의하에 지원자만 배치전환 한다.
 - 통상근무 배치전환을 이유로 노조 탈퇴를 유도하지 않는다.
2. 교대부서 <-> 교대부서(병동, 중환자실 등) 배치전환 원칙
 - 근무지에서 오래된 순서대로 배치전환 한다. 단, 부서가 신설될 경우 예외로 한다.
 3. 응급실에서 2년 이상 근무자중 순서대로 배치전환 한다. 단, 응급실은 가능하다면 1회로 한다.
 4. 45세 이상 야간근무 회피노력을 위해 통상근무지로 우선 배치전환 한다.
 - 45세 이상 자중 한 번도 통상근무를 안한 사람을 통상근무지로 우선 배치전환 한다.
 5. 특별한 사정이 없는 한, 배치전환 후 1년 안에 다른 근무지로 배치전환은 하지 않는다.
 6. 간호사 배치전환 원칙은 본원, 칠곡병원에 동일하게 적용한다.
 7. 본원 간호·간병통합서비스병동에서 3년 이상 근무한 조합원 중 오래된 순서대로 배치전환하여 연속하여 배치전환하지 않는다.(2020년 별도 합의 사항, 2020.11.17.)
 8. 본원 감염병동(506서 병동)은 2년 이상 근무한 조합원 중 오래된 순서대로 배치전환하며, 감염병 유행 시 빠른 시일 내 배치전환 한다.(2020년 별도 합의 사항, 2020.11.17.)

□ 본원 간호조무사 배치전환 원칙 (2017년 단체교섭 회의록(1), 2017.12.06)

1. 통상과 교대근무부서를 교차하여 배치한다. (병동 및 2교대→ 통상→ 3교대→병동 및 2교대. 단, 근속연수 20년 이상+만 45세 이상자 병동 및 2교대, 통상 ⇄ 지원반, 병동 및 2교대)(2020년 별도 합의 사항, 2020.11.17.)
2. 통상과 교대의 구역정리는 다음과 같이 한다.
 - 통상부서 = 외래
 - 병동 및 2교대 부서 = 중앙공급실, icu, ccu, su, 수술실, 마취회복실
 - 3교대 부서 = 응급실, 지원반, 609

3. 간호조무사 업무에 무자격자는 간호조무사 자격증을 획득하도록 권고한다.
 4. 50세 이상은 응급실 배치전환을 가능하다면 배제하는 것을 원칙으로 한다.
 5. 응급실 배치전환은 2년을 넘지 않는다. 단 응급실은 가능하다면 1회에 한한다. 지원반은 근골격계 예방을 위해 빠른 시일 내에 배치전환 한다.
- ※ 간호사 배치전환 원칙, 본원 간호조무사 배치전환 원칙에 있어 예외사항이 발생할 시에는 병원과 노동조합은 상호 협의하여 별도 진행할 수 있다.

□ 영상의학과 배치전환 원칙 (2017년 단체교섭 회의록(2), 2017.12.06.)

전체직원은 다양한 분야의 영상 검사 업무 습득을 위하여 배치전환 한다.

가. 배치전환 순서는 먼저 들어온 순서를 원칙으로 한다.

나. 특수촬영이라 함은 CT실, MRI실, ANGIO(혈관중재, 심혈관)실로 한다.

다. 일반촬영은 응급촬영실을 제외한 나머지 부서를 의미한다.

라. 휴직, 사고, 병가, 긴급을 요하는 배치전환은 보직자 회의에서 결정한다.

마. 배치전환은 영상의학과 내규에 따른다.

내규 변경 시 영상의학과 배치전환 위원회에서 합의한다.

□ 진단검사의학과 배치전환 원칙 (2018년 단체교섭 회의록(2), 2018.11.30.)

1. 모든 부서의 배치전환은 선입선출을 원칙으로 한다.
2. 배치전환 일정은 기술실장이 작성하여 과장의 승인 후 시행일로부터 최소 15일 전 공지한다.
3. 진단검사의학과(응급 채혈팀 및 병동 채혈팀 포함) 순환근무 연수를 모든 부서 예외없이 3~5년 이내로 하며 순환 시 경험해보지 못한 새로운 부서로 배치한다.(단, 채혈실 부서는 3년 이내로 하고 병동채혈 및 응급채혈은 채혈실 근무와 별개로 한다.)
4. 교대 근무는 응급검사실, 혈액은행, 각 3~5년으로 한다.(단, 교대근무는 연속성을 준수하며, 7~8년을 넘기지 않는다.)
5. 신규 채용된 직원은 채혈 업무(채혈실 및 병실, 응급실 채혈) 우선 배치를 원칙으로 한다.
6. 병동 채혈인원을 채혈실 및 각 부서로 분산 배치를 원칙으로 한다.

7. 진단검사의학과 배치전환 원칙은 사정 변경에 따라 진단검사의학과 구성원들의 의견수렴 후 재논의 할 수 있다.

□ 2018년 별도 합의사항(2018.11.30.)

1. 중환자실 간호 등급을 2019년까지 1등급으로 상향시킨다.
2. 침상 이송 2인 1조 원칙을 응급실로 확대 실시한다.
3. 환자의 편의성 확보를 위해 본원에 입·퇴원 라운지를 마련한다.
4. 내시경실 환자 안전을 위해 ERCP 회복실 공간을 마련한다.
5. 건전한 조직문화 활성화(갑질문화 근절 등)을 위해 노사공동으로 연 1회 정기적인 전수조사를 시행하고 인권교육 등 예방프로그램을 실시한다.
6. 진단검사의학과 탈의 및 휴게 공간 확보를 위해 노력한다.
7. 병원은 고객의 폭언, 폭행, 성희롱 등 긴박한 상황에 처한 조합원이 설 수 있는 공간을 마련할 수 있도록 노력한다.

□ 2018년 칠곡병원 별도 합의사항(2018.11.30.)

1. 칠곡병원 업무원 호칭을 개선한다.
2. 칠곡병원 병동 간호조무사 점심시간을 보장한다.
3. 칠곡병원 병동 간호조무사 help를 금지한다.
4. 칠곡병원 원무직 배치전환 원칙은 본원의 배치전환 원칙을 준용한다.

□ 2019년 별도 합의사항(2019.10.31.)

1. 결원이 확정된 부서에 신규간호사가 배치될 경우 2주~4주의 오버랩기간을 부여한다.
2. 교육전담간호사는 임상 실무 간호사로 배치전환하여 현장 상황을 충분히 반영할 수 있도록 한다.
3. 수술, 시술, 검사 등으로 조기출근 할 경우 시간외 수당을 지급한다.
4. 시간외 수당은 10분 단위로 인정하며, 구체적인 것은 실무에서 협의하여 2020.1.1.부터 시행한다.
5. 진료부서 및 교대부서의 시간외 사후 승인을 인정한다.
6. 병원은 채용 비리를 근절하기 위해 채용 시 필기시험을 실시를 원칙

으로 하고 의료유자격자를 채용하되, 불필요한 직종은 예외로 한다.

7. 노사 관련 관리자 교육(수간호사 회의 등)을 실시하며, 강사는 노사가 각각 추천한다.
8. 병원은 직원식당 테이크 아웃 종류를 다양화한다.
9. 병원은 교대근무자 휴일 보장을 위해서 미사용 휴일을 2개월 기준으로 정산한다.
10. 교대근무자 근무변표 작성 시 생리휴가, 감정노동휴가를 표시한다.
11. CCTV는 직원 감시 목적으로 사용할 수 없고, 열람 권한 및 관리 대책을 마련하고 목적 이외로 사용할 시 책임을 묻는다.
12. 보직자의 행위가 부당노동행위(노동조합 가입 및 탈퇴에 지배·개입하는 행위 등)로 판결이 확정된 경우 병원은 보직자를 인사위원회에 회부한다.

□ 칠곡 병원 고충처리위원을 노사 동수 각 2인으로 구성한다.(2019년 칠곡병원 별도 합의사항, 2019.10.31.)

□ 업무협력직 배치전환 원칙(2019년 단체교섭 회의록, 2019.10.31.)

본원 : 각 부서별 2년 이상 근무한 직원은 오래된 순서대로 배치전환 한다.

칠곡 : 각 부서별 1년 이상 근무한 직원은 오래된 순서대로 배치전환 한다.

□ 임상시험센터 간호사 배치전환(2019년 단체교섭 회의록, 2019.10.31.)

임상시험센터 연구 간호사 배치전환은 2020년부터 실시한다.

□ 경북대병원 파견·용역근로자 정규직화 관련 합의서(2019.10.31.)

1. 전환방식

- 1) 병원은 정부의 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인(2017.7.20.)에 따라 파견·용역근로자를 직접고용 정규직으로 전환한다.
- 2) 파견·용역근로자를 별도직(명칭 추후 논의) 1호봉으로 전환한다.
- 3) 기존 정규직과 동일 직무에 종사하는 파견·용역 직무는 별도직 2로 전환하며, 만 7년 근속 후 병원 해당 직군(원무직) 7급 7호봉으로 전환된다.
- 4) 기존 정규직과 동일 직무 및 해당 인원은 아래와 같다.

- 본원 수납 업무(12명)
- 본원 시설 업무(전기변전 8명, 설비 8명)
- 칠곡병원 수납 업무(27명)
- 칠곡병원 시설 업무(시설 관리 1명, 전기 15명, 설비 21명, 의료가스 2명, 환경 3명, 건축 4명)

2. 임금

- 1) 별도직의 기본급은 원무직 8급 기본급 표를 준용한다.
- 2) 대우수당은 적용하지 않으며, 장기근속수당은 근무연수 별 지급액의 50%를 지급한다.
- 3) 직급수당, 진료지원수당은 다음과 같이 지급한다.(2021.11.29.개정)
 - 1호봉 ~ 10호봉 : 원무직 7급의 50%
 - 11호봉 ~ 20호봉 : 원무직 7급의 75%
 - 21호봉 ~ : 원무직 7급의 100%
- 4) 대민지원수당은 매월 100,000원씩 지급한다.
- 5) 효도휴가비, 귀향보조비, 하계휴가비. 정근수당, 특별상여금은 다음과 같이 지급한다.
 - 효도휴가비 : 기본급의 20%, 연 2회 지급
 - 귀향보조비 : 200,000원, 연 2회 지급(2022.11.29. 개정)
 - 하계휴가비 : 기본급의 20%, 연 1회 지급
 - 정근수당 : 기본급의 25%, 연 2회 지급
 - 특별상여금 : 기본급의 100% 범위 내 연 1회 지급
- 6) 정규직 전환자 별도직에 대해서 경북대병원 노사가 체결한 단체협약을 적용한다.

3. 정년 및 연금

- 1) 정규직 전환 별도직의 정년은 만 60세로 한다. 다만, 기존 용역업체에서 보장한 60세 이상 정년에 대한 한시적 조치로서 다음과 같이 정년퇴직 후 퇴직자가 원할 시 임시직원(고령자 채용)으로 채용한다.
 - 연령별 고용보장 및 처우에 대한 조치

현재 나이	만 50세	만 51세	만 52세	만 53세	만 54세 이상
임시직 고용보장 나이	만 61세	만 62세	만 63세	만 64세	만 65세
임금	임시직 채용 시 임금은 정년퇴직 시 호봉으로 고정하 되 5호봉을 한도로 하며, 해당년도 임금 인상분은 적 용한다.				

2) 정년 잔여기간이 10년 이상인 전환자는 사학연금을 적용하되, 10년 미만
인 전환자는 개인별 동의하에 무기계약직으로 전환하여 국민연금을 유지
한다.

4. 별도직 2 전환자 중 결원 발생 시 신규채용

1) 병원은 별도직 2 전환자 중 결원 발생 시 별도직 2로 채용한다. 다만, 채
용 후 다음의 근속기간 소요 후 원무직으로 전환한다.

신규입사년도	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
원무직 전환을 위한 근속기간	7년	6년	5년	4년	3년	2년	1년

5. 위 노사합의 내용은 노사 및 전문가협의기구에서 합의를 거치고, 2020년 3
월 1일자로 직접고용 정규직 전환을 완료한다. 또한, 근무형태, 근무시간,
배치전환원칙 등 세부사항에 대해서는 전환 후 노사합의하며 합의 이전에는
일방적으로 진행하지 않는다.

6. 필수유지업무는 전환 전 노사합의로 협정을 체결한다.

□ 2020년 별도 합의사항(2020.11.17.)

1. 간호 1등급으로 투입된 간호 인력은 근무당 간호사 수를 확대하고 연
차 사용을 강요하지 않는다.
2. 상향평가 결과를 삼덕동 본원 및 칠곡병원 인사에 반영하도록 노력한다.
3. 공용병상 운영에 관해서는 TF에서 계속 논의하기로 한다.
4. 코로나19 관련 비상대책본부 운영 시 노동조합 참여를 보장한다.
5. 레벨D 착용 근무 시 2시간 근무, 2시간 휴게시간을 보장하도록 하되,

불가피한 경우는 예외로 한다.

6. 간접고용 정규직 전환 근무자 휴게 공간 마련을 위해 최대한 노력한다.
7. 병원은 성희롱 성폭력 예방교육 전문강사 선정 시 노동조합과 협의하여 시행한다.
8. 불법촬영기기 조사는 노동조합과 협의하여 2021년 내 실시방안을 마련하되 연 1회 이상 실시하도록 한다.
9. Duty별 간호인력 수는 현장간호사의 의견을 수렴한다.
10. 신규 간호사 사직 예방 활동을 실시한다.
11. 진료비 감면대상자에 외조부모를 포함한다.
12. 업무협력직을 위한 업무 지침서를 마련하도록 하며, 집체교육시간은 4시간 이상으로 확대한다.
13. 철곡 병원 노후 대차는 2021년 예산에 반영하여 순차적으로 교체하여 나가도록 한다.
14. 본원 간호부 소속 간호조무직 및 원무직 조합원 중 근속연수 20년 이상이며 만 45세 이상은 야간 근무를 면제한다.
15. 간호·간병통합서비스병동 입실 기준을 준수하기 위해 노력한다.

□ 본원 간접고용 정규직 전환자 근무시간(2020년 단체교섭 회의록, 2020.11.17.)

1. 청소 주말 근무시간 : 06:30~15:00, 휴게시간 11:30~12:30
2. 청소 일일수술실 근무시간 : 08:00~17:00, 휴게시간 : 11:30~12:30
※단, 일일수술실 청소 휴게시간은 유급으로 인정함.(시간외 발생 아님)
3. 주차 유도원 근무시간
가. 평일 8시간, 휴게시간 1시간 (체류시간 9시간)
나. 주말 6시간, 휴게시간 1시간 (체류시간 7시간)

□ 철곡 간접고용 정규직 전환자 근무시간(2020년 단체교섭 회의록, 2020.11.17.)

1. 청소 주말 근무시간 : 06:30~15:00, 휴게시간 11:30~12:30
2. 청소 오후반 근무시간
가. 평일 : 14:00~22:00
나. 주말 : 14:00~21:00
3. 청소 수술실 근무시간 : D 06:00~14:00, E 14:00~22:00

4. 주차 유도원 근무시간

- 가. 평일 8시간, 휴게시간 1시간(체류시간 9시간)
- 나. 주말 6시간, 휴게시간 1시간(체류시간 7시간)

□ 환경관리직(청소) 배치전환(2020년 단체교섭 회의록(2), 2020.11.17.)

1. 배치전환 시기는 연 1회 시행하며 배치전환의 공고(발표)는 단체협약 제18조의2 제4항을 따른다.
2. 배치전환 시 다음의 순서를 우선 고려한다.(단, 연중 중간 사직 결원에 따른 신규인력을 해당 구역에 배치할 경우는 현장여건에 따라 예외로 할 수 있다.)
 - 가. 여 : 특수(수술실, 응급실, 일일수술실) → 병동(또는 오후반) → 외래(또는 장례식장)
 - 나. 남 : 응급실 → 수술실 → 외곽 → 장례식장(또는 오후반)
 - 다. 오후반(왁스) : 지원자 우선 배치

※ 본인이 원할 경우, 2년 연속 근무 가능

3. 참고사항

- 반장의 임기는 2년으로 한다.
- 장애인의 경우 증상의 정도에 따라 현장과 논의하여 배치 검토 한다.

□ 2021년 별도 합의사항(2021.11.29.)

1. 병원과 노동조합은 의료연대본부 개선안을 토대로 경북대병원분회안과 병원안을 반영하여 적정 간호인력 배치를 위한 간호관리료 차등제 상위 등급 신설에 관한 노사공동안을 정부에 건의한다.
2. 2022년 상반기 내로 본원 및 칠곡에 전 직원 사용 가능한 휴게공간을 마련하고 장소 및 비품은 노동조합과 협의한다.
3. 반장임기제 2년을 실시하고 연임을 금지한다. 반장 선출은 부서별 자율로 (투표제 또는 연차순 등) 한다.

※ 대상부서

- 본원[영양, 지원반, 주차, 미화]
- 칠곡[이송반, 시설, 주차, 미화]

4. KU프로그램의 무분별한 개발을 방지하기 위한 중재기구를 설치하고

세부사항은 노동조합과 합의한다. 위 내용으로 통합운영을 1년 시범운영 후 평가를 통해 분리에 대해 재판단 한다.

5. 정년퇴직자 퇴직 시 50만원(공로패 포함) 상당의 선물을 지급하며 품목은 노동조합과 협의한다.
6. 칠곡 병원 직원 일반검진 시 콜레스테롤 검사를 시행한다.
7. 칠곡 병원 간호조무사 배치전환 원칙
 - ① 통상과 교대근무 부서를 교차하여 배치한다. 단, 세척업무부서(중앙 공급실, 수술실, 내시경센터)간에는 연속하여 배치전환 하지 않는다. 또한 외래 배치전환 시 근무자의 의견을 물어보고 본인의 의사를 적극 반영한다.
 - ② 통상과 교대의 구역정리는 다음과 같다.
 - 통상부서 : 외래
 - 병동 및 2교대 부서 : 중앙공급실, 수술실, 이송팀
 - 3교대 부서 : 응급실, 간호간병통합병동
 - ④ 근속연수 15년 이상이며 만 50세 이상은 응급실과 간호간병통합서 비스병동 나이트 근무 배제하는 것을 원칙으로 한다.
 - ⑤ 응급실과 간호간병통합병동, 이송반 배치전환은 가능한 2년을 넘지 않으며, 응급실과 간호간병통합병동은 가능하다면 1회로 한다.

□ 2022년 별도 합의사항(2022.11.29.)

1. 병원은 기후 위기 극복 및 인류의 미래를 위해 병원 내 탄소배출 저감 방안을 마련한다.
2. 병원은 전 직원 필수교육에 기후 위기에 대한 교육을 실시하고, 그 내용을 노동조합과 협의한다.
3. 환자감소 및 휴직, 사직, 병가, 청원휴가 등의 이유로 교대근무자 근무표상의 인력을 줄이지 않는다. 단, 부서원의 동의가 있는 경우 조정할 수 있다.
4. 의국운영비 지급 시 진료과 소속 일반직원 인원당 5,000원을 추가 지급한다.
5. 응급구조사 보수교육 수료 시 6시간의 교육휴가를 인정한다.
6. 특수검진은 근무시간 중 실시를 원칙으로 하되, 근무시간 외에 특수 검진을 받는 경우 시간외근무 1시간을 인정한다.
7. 용역근로자 정규직 전환 대상자 중 2020년 3월 1일 이전 본원 및 칠곡병원

임시직 경력 80%를 인정하고, 2023년 1월 1일자로 경력을 재산정하여 반영한다.

8. 외래 진료부서의 점심시간 보장을 위해 유급휴게시간 제도를 활용하고 적용 방법에 대하여 노동조합과 협의하되, 도입 6개월 뒤 제도운영에 대한 점검 및 보완을 노동조합과 협의한다.
9. 본원, 칠곡병원 간의 배치전환을 위한 인사팀 전담 창구를 마련한다.
10. 병원은 야간간호료 정부지원금 전액을 직접인건비로 사용하되, 정부지침 및 고시에 따라 야간간호 특별수당 50%, 간호사 인력 채용 50%로 사용한다.
11. 간호사 복직 적응 기간 1주일, 배치전환 적응 기간 2주일을 부여한다.
12. 칠곡 간호조무사 배치전환을 진료처로 확대한다.
13. 칠곡 간호조무사 내시경실 근골격계 예방을 위해 2년마다 배치전환 한다.

□ 2023년 별도 합의사항(2023.10.30.)

1. 환자 안전을 위협하는 분만실 야간 1인 근무를 금지한다.
2. 간호조무사 자격취득을 위한 원내 현장 실습을 허용하고 실습비는 본인 부담한다. 또한 원무직 조합원이 간호조무사 자격취득 후 본인 희망 시 간호조무직으로 전환한다.
3. 시간외근무 신청·확인 프로그램을 개편한다.
4. 환경관리직 명칭을 운영지원직으로 변경하고 세부적인 사항은 노사 협의한다.
5. 환자감소 및 휴직, 사직, 병가, 청원휴가, off 소진 등의 이유로 교대근무자 근무 표상의 인력을 줄이지 않는다. 단, 부서원의 동의가 있는 경우 조정할 수 있다.
6. MIS 근무변표 6일 이상 연속근무 편성 시 안내 팝업이 생성되도록 개발한다.
7. 공무원 가족수당 지급요건을 준용하여 지급액은 부양가족 중 첫째 자녀는 월 30,000원, 둘째 자녀는 월 70,000원, 셋째 이후 자녀는 월 110,000원을 지급하고, 자녀의 경우 19세 미만으로 한다. * 보수규정 제10조 제2항 2호 단서조항(장남인 경우에는 취학, 요양 또는 주거의 형편이나 근무형편에 의하여 별거하고 있는 부모에게도 지급한다.)은 현행 유지(2024. 1. 1. 시행)
8. 부서운영비(일반운영비, 외국운영비) 지급 시 인원분은 일반직원 1인당 10,000원 으로 산정한다.(2024. 1. 1. 시행)
9. 칠곡 약품 식별 업무 관련 노사 협의한다.

□ 간호부 부서장, 본원 원무과 배치전환 (2023년 단체교섭 회의록, 2023.10.9.)

1. 간호부 내 부서장 선임 시 3교대 부서 10년 이상 조건을 우선시하며, 최
대한 반영되도록 노력한다.
2. 본원 원무과 배치전환 원칙
 - 1) 원무과 퇴직자 발생 시 신규 임용된 원무직은 적응기간을 거친 후 응급
수납으로 배치한다.
 - 2) 부서 내 업무분장 시 응급수납 근무를 희망하는 직원이 있는 경우 우선
배치한다.
 - 3) 그 이외 추가 사항은 노사 실무협의에서 논의한다.