

2015년도 단체협약 합의서



국민건강보험공단일산병원
국민건강보험공단일산병원노동조합

2015년도 단체협약 합의서

국민건강보험공단일산병원과 국민건강보험공단일산병원노동조합은
2015년도 단체교섭 결과 붙임과 같이 합의한다.

2015년 4월 28일

국민건강보험공단일산병원

국민건강보험공단일산병원노동조합

병원장 강중구

위원장 배형길

진료부원장 이병욱

수석부위원장 백경아

행정부원장 정은희

부위원장 백영범

기획조정실장 최원영

부위원장 고성용

적정진료실장 이천균

사무처장 장춘옥

관리부장 조용근

홍보국장 김철민

원무부장 이충의

정책조사국장 박성호

간호부장 김인자

조직국장 박해진

인사팀장 윤종민

교육문화국장 박래덕

후생복지팀장 임진홍

연대쟁의국장 이정숙

[붙임]

2015년도 단체협약 합의서



국민건강보험공단일산병원
국민건강보험공단일산병원노동조합

전문

국민건강보험공단일산병원노동조합(이하 '조합' 이라 한다)과 국민건강보험공단일산병원(이하 '병원' 이라 한다)은 「대한민국헌법」과 노동관계법의 기본정신에 따라 상호이해와 신의 성실의 원칙에 입각하여 근로조건과 생활조건을 유지·개선함으로써 조합원의 경제적, 사회적, 문화적 지위를 향상하고, 나아가 국민건강증진을 위한 의료의 공공성 강화를 도모하고자 이 협약을 체결하고 상호 성실히 준수·이행할 것을 약속한다.

제1장 총칙

제1조(교섭단체) 병원은 조합이 전 조합원을 대표하는 유일한 교섭단체임을 인정한다. 다만, 동 조는 병원에 본 조합이 아닌 다른 노동조합이 설립되는 경우 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 교섭창구 단일화 절차 이행을 방해하지 아니한다.

제2조(협약의 우선) ① 본 협약에서 정한 기준은 병원의 취업규칙과 제규정, 여타의 조합원에 대한 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약 기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약 기준에 따른다.

② 본 협약에서 정한 기준 중 「근로기준법」 및 「노동조합 및 노동관계조정법」보다 유리하게 적용된 기준은 이를 우선하여 적용한다.

제3조(협약의 적용범위) 본 협약은 조합과 병원 및 병원에 근무하는 조합원에게 적용한다.

제4조(기존의 근로조건과 조합권리 저하 금지) 병원은 본 협약에 누락되었거나 「근로기준법」보다 상회함을 이유로 조합이 이미 확보한 권리와 기존의 근로조건을 저하시킬 수 없다.

제5조(협약의 준수의무) 조합과 병원은 본 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확히 기록·작성하고 이를 성실히 준수·이행할 의무를 가진다.

제6조(협약 불이행의 책임) 본 협약을 이행하지 않는데서 발생하는 모든 사태의 도의적·민사상·형사상의 책임은 불이행 당사자에게 있다.

제7조(조합원의 자격과 가입) ① 병원의 근로자 중 다음 각 호의 1에 해당하는 자를 제외하고는 조합원이 될 수 있다.

1. 부서장 이상의 보직자
 2. 수습 중인 직원
- ② 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 그 기간 중 조합원으로서의 자격이 정지된다.
1. 노무·인사·기획·예산·회계·비상계획 업무담당자
 2. 정보 담당자(3명)
 3. 비서실 직원
 4. 병원장 운전기사
 5. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제2호의 사용자에 해당하는 자
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에도 불구하고 병원의 정규직(무기계약직 포함) 근로자가 아닌 자는 조합에 가입할 수 없다.

제8조(규정의 제정·개정) 병원은 취업규칙의 작성 및 변경을 비롯하여 조합원의 근로조건과 관련된 제규정, 규칙, 내규 등을 제정 또는 개폐하거나 조합원에게 영향을 미칠 수 있는 조치를 취하고자 할 때에는 조합과 협의하여야 한다. 다만, 근로조건에 관한 제 규정을 불이익하게 변경할 때에는 조합의 동의를 구하여야 한다.

제9조(상호통지) 조합과 병원은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 이를 조속히 상호 문서로 통지하여야 한다.

1. 병원이 조합에 통지할 사항
 - 가. 취업규칙 및 제 규정의 개폐 계획과 결과
 - 나. 병원의 임원 및 보직자의 임면과 보직 변경 사항
 - 다. 직원의 채용, 승진, 전보, 퇴직 등 인사 및 상벌관련 시행 결과
 - 라. 병원의 조직 및 직제 개편의 결과
 - 마. 기타 병원이 조합에 통지할 필요가 있는 사항
2. 조합이 병원에 통지할 사항
 - 가. 조합규약의 변경
 - 나. 조합전임자 변동 및 간부의 이동
 - 다. 조합의 조직과 조합원의 변동 사항
 - 라. 조합의 타 단체 가입 및 탈퇴 사항
 - 마. 기타 조합이 병원에 통지할 필요가 있는 사항

제2장 조합 활동

제10조(조합활동의 보장) 병원은 조합원의 조합활동의 자유를 보장하며, 조합활동을 이유로 어떠한 불이익한 처우도 하지 아니한다.

제11조(조합활동 침해에 대한 제재 조치) 조합은 다음 각 호의 1에 해당하는 행위에 대하여 병원에 이의 시정을 요구할 수 있으며, 병원은 요구받은 사항을 확인 후 조합의 의견을 참작한 적절한 시정 조치를 하고, 그 처리결과를 조합에 문서로써 통보하여야 한다.

1. 부당노동행위, 조합활동을 이유로 조합 또는 조합원에 불이익을 주는 행위
2. 조합원의 정당한 조합활동에 대하여 상급자의 직위를 이용하여 방해하거나 위해를 가하는 행위

제12조(근무시간 중의 조합활동) ① 조합원의 조합 활동은 근로시간면제자를 제외하고는 근무시간 외에 행함을 원칙으로 한다. 다만, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 근로시간면제자가 아닌 자에 대해서도 유급근무시간으로 인정한다.

1. 단체교섭위원의 단체교섭 시, 노사협의회 위원의 노사협의회 참석 시. 단, 간호직 3교대 근무자(수술실 제외)의 경우 교섭 당일 공가로 처리한다.
2. 총회 및 대의원대회
3. 회계감사의 회계감사 기간
4. 위원장 및 임원 선거 관계자의 선거기간
가. 선거관계자 : 후보자, 선거관리위원
나. 선거기간 : 후보자(등록일로부터 투표 전일까지), 선거관리위원(투표 당일부터 투표 종료일까지)
5. 기타 병원과 조합이 협의하여 결정한 사항

② 조합 대표는 제1항의 조합 활동을 위해 근로시간면제자를 포함한 참석자 명단을 서면으로 병원에 통보하여야 한다. 다만, 근로시간면제자는 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 반드시 우선 참석하여야 한다.

제13조(근로시간면제자) ① 병원은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조의2에 따라 고시된 근로시간면제 대상업무에 대하여 근로시간면제 한도인 6,000시간을 보장하고, 그 한도에서 노동조합이 정한 근로시간면제자의 자유로운 조합 활동을 보장한다.

② 제1항에 따라 풀타임으로 근로시간면제제도를 사용하는 경우에는 연간 공제시간을 1인당 2,000시간으로 하며, 노동조합은 사용자 및 인원수를 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 병원에 통보하여야 한다. 다만, 고시된 시간한도는 1년간으로 하되, 1년에 미달하는 기간이 있는 경우에는 실제 소요일수의 비율에 따라 계산한 시간을 시간한도로 한다.

제14조(근로시간 면제자의 처우) ① 병원은 근로시간면제자의 임금은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조제4항에 따라 임금손실이 없도록 하며, 지급기준은 동일직급,

동일호봉의 직원이 매월 받는 급여와 동일하게 지급한다.

② 병원은 근로시간면제자에 대하여 각종 복리후생 기타 근로조건 및 승급 등에 대하여 근로시간면제자라는 이유로 어떠한 불이익한 처우를 하지 아니한다.

③ 병원은 근로시간면제자의 지정 해제 시 원직에 복귀시켜야 하며, 원직의 소멸로 그것이 불가능할 때는 본인의 의사를 존중하여 원직과 대등하거나 그 이상의 직에 복귀시킨다.

④ 근로시간면제자가 조합활동 과정에서 재해를 당했을 경우 병원은 업무상 재해로 인정되도록 노력한다.

제15조(전임자) 병원은 조합의 통상업무를 전담하는 조합전임자에 대하여는 노사협의를 통하여 인원을 결정하고 조합전임자에게는 급여 지원을 하지 않는다.

제16조(전임자의 처우) ① 조합전임자는 전임해제와 동시에 원직에 복귀시켜야 하며, 원직의 소멸로 그것이 불가능할 때에는 본인의 의사를 존중하며 원직과 대등하거나 그 이상의 직에 복귀시킨다.

② 병원은 조합전임자에 대하여 전임기간 중은 물론 전임이 해제된 이후에도 조합전임자라는 이유로 어떠한 불이익한 처우를 하지 아니한다.

③ 조합 대표자는 조합전임자를 둘 경우에는 병원과 1개월 전에 협의하여야 한다.

제17조(조합원 교육시간) ① 병원은 조합에 분기별 4시간의 조합원 교육시간을 부여한다. 단, 교육일정은 병원과 협의한다.

② 병원은 신입직원 교육 시 조합에 7일전까지 교육일정 등을 통보하며, 조합 간부에 의한 노동조합 소개시간을 1시간 부여한다.

제18조(홍보활동 보장) ① 조합은 조합활동으로 행하여지는 각종 유인물, 인쇄물 및 홍보매체의 게시와 배포를 자유로이 할 수 있다.

② 병원은 조합활동에 필요한 조합전용 게시판을 설치한다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 홍보물에 사실무근 또는 왜곡된 내용은 포함시킬 수 없으며, 조합은 병원의 정당한 시정요구에 협력한다.

제19조(공직취임 인정) 병원은 조합원이 조합의 상급단체 또는 기타 관련 노동단체의 공직에 취임함을 인정한다.

제20조(조합비 등 일괄공제) 병원은 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급여지급일 다음 날까지 조합에서 지정하는 통장으로 입금 후, 공제 명세서를

조합에 통보하며, 동일이 휴일일 때는 그 다음 날까지 인도한다. 단, 조합은 신규 및 탈퇴 조합원 명단을 급여지급일 5일전까지 병원에 통보하여야 한다.

제21조(시설편의 제공) ① 병원은 조합이 필요로 하는 사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 조합전용 사무실로 제공, 조합이 관리케 하고, 조합 활동에 필요한 시설, 집기, 비품, 차량이용편의(노동조합 행사 등) 등을 제공할 수 있다.

② 병원은 조합이 병원내 방송시설의 설치 및 병원의 방송망과 통신망을 이용할 경우, 그리고 조합이 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 병원의 시설 및 장소의 사용을 요청할 시 이에 최대한 협조한다.

③ 조합에 제공한 사무실 및 집기, 비품 등에 손·망실이 발생했을 경우 이에 대한 처리는 노사가 협의하여 처리한다.

제22조(공시 및 자료 제공) ① 병원은 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 취업 규칙을 비롯한 병원의 제 규정, 규칙 등을 공시하여야 한다.

② 병원은 병원에서 발행하는 각종 간행물을 조합에 1부씩 배포한다.

③ 병원은 조합의 요청이 있을 시 임금, 근로조건, 안전 및 경영실적 등 조합활동에 필요한 자료를 제공한다. 단, 병원이 기밀로 정한 사항에 대해서는 예외로 한다.

제3장 인사

제23조(인사원칙) ① 모든 인사는 합리적인 기준 및 원칙을 마련하여 객관적이고 공정하게 실시하여야 하며, 직원의 전공, 능력, 적성, 의사 등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다.

② 조합 규약에 의한 조합의 임원, 간부(국장급 이상)에 대한 전직·전보 및 배치·전환 시에는 사전에 조합과 성실히 협의하여야 한다.

③ 조합원의 정당한 조합 활동을 이유로 인사원칙에서 차별되지 아니한다.

④ 병원은 전보 시 업무인계인수 등 준비기간을 감안하여 5일 전에 시행하도록 노력한다.

제24조(이의제기) 조합원이 병원의 부당한 인사처분에 이의가 있을 때 인사 결정통보를 받은 날로부터 15일 이내에 이의를 제기할 수 있다. 다만, 제기된 이의는 고충처리 위원회에서 처리한다.

제25조(채용) 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하며, 채용인원과 전형방법을 공개하고, 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.

제26조(수습기간과 비정규직의 대체 제한) ① 4급 이하 직원을 신규로 채용하는 경우에 수습기간은 3월로 한다.

② 수습기간은 근속년수에 포함한다.

③ 병원은 조합원의 고용을 보장하고, 현재의 정규직 업무를 비정규직 근로자로 대체하고자 할 때에는 노동조합과 사전에 성실히 협의하여야 한다.

제27조(승진 승급) ① 승진, 승급은 모든 조합원에게 차별없이 공정하게 적용되어야 하며, 군복무 기간은 등급산정에 있어 경력으로 인정한다.

② 승진은 매년 5월에 정기적으로 시행한다.

③ 등급산정은 매년 각 조합원의 입사 익월에 1호봉씩 정기승급을 시행한다. 단, 2014.1.1일부터 시행한다.

④ 승진 시 초임등급은 승진 전 등급을 그대로 적용한다.

⑤ 병원은 대우직원제를 시행하며, 그 적용기준은 다음 각 호와 같다.

1. 3급대우 : 4급 6년

2. 4급대우 : 5급 5년

3. 5급대우 : 6급 5년

⑥ 병원은 6급에서 7년 이상 재직한 자 중 승진임용 제한사유가 없는 자에 대하여는 근속승진제를 운영하되, 그 기준은 별도로 정한다.

⑦ 병원은 5, 6급 직원의 정원을 통합하여 운영한다.

⑧ 병원은 인사적체 해소를 위해 노력한다.

제28조(표창) 병원은 매년 다음 각 호의 1에 해당하는 조합원에 대하여 표창할 수 있다.

1. 업무상 유익한 발명 또는 연구, 고안한 자

2. 품행이 단정하고 업무성적이 타의 모범이 되는 자

3. 재해의 미연방지와 사후수습에 특별한 공로가 있는 자

4. 조합에서 추천하는 자(2인 이내)

제29조(조직발전 실무협의체 운영) ① 노동조합과 병원은 “조직발전을 위한 노사 실무 협의체” (이하 “실무협의체” 라 한다)를 구성한다.

② 실무협의체는 노사동수로 구성하며, 월 1회 이상 개최한다. 세부운영사항은 실무 협의체에서 정한다.

③ 실무협의체 진행사항은 노사협의회에 보고한다.

제30조(정년) 직원의 직급별 정년은 다음 각 호의 1과 같으며, 정년 시기는 그 정년에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 말일에, 7월에서 12월 사이에 있는

경우에는 12월 말일에 각각 당연 퇴직한다. 단, 병원은 정년퇴직하는 직원에 대해서는 퇴직 예정일 전 3월이 되는 날로부터 퇴직 예정일 전일까지 퇴직 준비기간을 준다.

1. 의사직 : 만 65세
2. 3급 이상 : 만 60세
3. 4급 이하 : 만 60세. 단, 적용시기 및 임금체계 개편 등은 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」에 의한다.

제31조(휴직사유와 기간) ① 병원이 조합원에게 휴직을 명하는 경우의 사유, 기간 및 그 기간 중 급여는 다음과 같다.

사유	기간	급여
병역 복무를 위한 징집 또는 소집	복무기간 만료	무급
직무상 질병·부상으로 병가기간이 경과되었어도 업무를 담당할 수 없을 때	산재요양승인 종료 시까지	「산업재해보상보험법」에 따른 휴업급여
60일의 병가기간이 경과되었어도 업무를 담당할 수 없을 때	1년 이내	연봉월액의 60%
신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때	1년 이내	연봉월액의 60%
천재지변 또는 전사·사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명확 할 때	90일 이내	무급
기타 법률의 규정에 따른 업무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때	법률에서 정한 기간	무급

② 조합원이 휴직을 원하는 경우의 사유, 기간 및 그 기간 중 급여는 다음과 같다.

사유	기간	급여
병원 업무와 관련있는 국제기구 또는 국가기관(공공단체를 포함한다) 등에 임시로 채용될 때	채용기간 내	무급
외국의 대학 이상의 교육기관 또는 이에 상당하는 연구기관에 유학을 하게 된 때	2년 이내 (2년 연장가능)	무급
만 8세 이하(취학 중인 경우 초등학교 2학년 이하)의 자녀를 양육하거나 여직원이 임신 또는 출산하게 된 때	자녀 1인당 1년 이내 (여직원은 3년 이내, 4회로 분할사용)	무급
사고 또는 질병 등으로 장기간의 요양을 요하는 조부모, 부모(배우자 부모 포함), 배우자, 자녀 또는 손자녀의 간호를 위하여 필요하다고 인정되고 본인이 원할 때	1년 이내 (제직기간 중 총 3년 초과 불가)	무급
외국에서 근무·유학·연수하게 되는 배우자와 동반하게 된 때	3년 이내 (2년 연장가능)	무급

제32조(휴직자 처우) ① 다음 각 호의 1에 해당하는 휴직기간은 근속년수에 포함하며, 승진 및 승급에 있어 정상 근로한 경우와 동일하게 취급한다.

1. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되어 휴직한 기간
 2. 업무로 인한 부상 또는 질병으로 휴직한 기간
 3. 육아휴직기간
 4. 기타 법률의 규정에 따른 업무를 수행하기 위하여 휴직한 기간
- ② 휴직 중 사망자, 퇴직자의 평균임금 계산기준은 휴직 전 3개월로 한다.
- ③ 업무 외 부상 또는 질병으로 인한 휴직자에게는 1년 이내에 연봉월액의 60%를 지급한다.

제33조(복직) ① 휴직자는 휴직기간 만료일 전 1월 이내에 복직원을 제출하여야 한다.

② 장기휴가 또는 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 만료일 전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴가·휴직자가 복직하고자 할 때는 병원은 즉시 원직에 복직시켜야 한다. 단, 원직 복귀가 어려울 때는 동등한 직으로 복직시킨다.

제34조(징계사유) ① 병원은 조합원 중 다음 각 호의 1에 해당하는 자를 제외하고는 징계할 수 없다.

1. 인사규정이 정한 직원의 의무를 위반하거나 직무를 태만한 자
2. 무단결근이 월 3일 이상인 자
3. 고의 또는 중대한 과실로 인하여 병원에 손해를 끼친 자

② 징계사유에 대한 입증 책임은 징계를 요청한 측에 있으며, 이를 결하고는 징계할 수 없다.

제35조(징계의 종류) ① 징계는 중징계와 경징계로 구분하며, 중징계는 파면, 해임, 정직으로, 경징계는 감봉, 견책으로 구분한다.

② 징계 종류별 효력은 다음과 같다.

1. 파면은 직원으로서의 신분을 박탈한다.
2. 해임은 그 직을 면한다.
3. 정직은 1월 이상 3월 이내의 기간으로 하며, 정직처분을 받은 자는 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 보수는 그 기간동안 연봉의 1할을 감액 지급한다.
4. 감봉은 1월 이상 3월 이내의 기간으로 하며, 감액은 연봉의 0.5할을 감액 지급한다.
5. 견책은 전과에 대하여 반성하게 한다.

제36조(징계위원회 구성) 병원이 조합원을 징계하고자 할 때는 조합이 추천하는 조합원을 징계위원회에 참관토록 한다.

제37조(징계 절차) 병원이 조합원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 한다.

1. 조합원을 징계하고자 할 때는 반드시 징계위원회를 개최하여야 하며, 징계대상자의 인적사항, 징계사유, 징계위원회 개최 일시 및 장소를 명시하여 징계위원회 개최 7일전까지 징계위원회 위원 및 징계대상자에게 서면으로 통보하여야 한다.
2. 징계위원회는 징계의결요구서를 접수한 날로부터 30일 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 30일에 한하여 그 기일을 연장할 수 있다.
3. 징계대상자에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하며, 징계대상자가 자기에게 이익 되는 사실을 증거하기 위하여 증인 또는 관계인의 심문을 신청한 때는 이를 받아들여야 한다.
4. 징계위원회가 징계를 의결한 때에는 징계의결서를 작성하고, 서명·날인하여야 한다.
5. 징계를 받은 자는 징계통지를 받은 날로부터 10일 이내에 재심을 청구할 수 있으며, 징계위원회는 재심 청구를 접수한 날로부터 30일 이내에 심의하여 징계대상자에게 재심 결과를 통지 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 30일에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.
6. 재심의 처분은 원처분 보다 무겁게 할 수 없다.
7. 징계절차에 하자가 있을 때는 징계위원회에서 결정한 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다.

제38조(직권면직) 병원은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 조합원을 직권으로 면직시킬 수 없다.

1. 휴직기간 만료 후에도 휴직사유가 소멸되지 않아 직무를 감당 할 수 없거나, 휴직기간이 만료 또는 소멸된 날로부터 7일 이내에 복직원을 제출하지 않았을 때
2. 징병검사, 입영 또는 소집 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 재영 중 근무지를 이탈하였을 때
3. 무단결근일수가 계속하여 7일 이상인 때
4. 부정한 방법에 의하여 임용되었음이 확인 되었을 때
5. 정신 및 신체장애로 인하여 직무를 도저히 감당할 수 없거나 회복이 불가능할 때 (단, 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.)
6. 직무수행능력이 현저히 부족하여 직위해제 중에 있는 자가 그 기간 중 능력향상을 기대하기 어렵다고 인정될 때

제39조(부당징계와 해고) ① 징계에 의한 파면 등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 판정을 받았을 때에는 그 판결에 따른다.

- ② 징계로 인해 불이익을 당한 임금에 대해서는 위의 판정에 의하여 당연히 지급 받을 수 있었던 임금을 지급한다.
- ③ 병원이 해당기관의 판정에 불복하여 재심을 청구하거나, 행정소송을 제기하더라도 초심의 효력은 정지되지 아니한다.

제4장 고용

- 제40조(적정인력 확보와 정원유지)** ① 병원은 주 40시간제(주 5일 근무제) 근로시간 단축, 신규사업 추진 및 업무확대 시 필요 인력의 충원 등 조합원들의 근무여건에 따른 적정인력을 유지토록 한다.
- ② 병원은 경영합리화와 작업방식 등을 이유로 정원의 축소가 불가피한 경우에는 조합과 협의하여야 한다.
 - ③ 병원은 직원의 퇴직 및 장기 휴가·휴직 등에 따른 업무차질이 없도록 대체 인력을 조기에 충원·배치함을 원칙으로 한다.

제41조(용역의 도입 및 변경) 병원은 근로자 파견제 및 업무위탁을 도입 또는 변경하고자 할 경우 사전에 조합의 의견을 들어야 한다.

- 제42조(경영상 이유에 의한 해고)** ① 병원이 경영상 이유에 의한 해고를 할 경우에는 긴박한 경영상의 필요성이 있어야 한다.
- ② 병원은 제1항의 경우에 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다.
 - ③ 병원은 해고를 피하기 위한 방법, 해고의 기준 및 위로금의 범위 등에 관하여 조합에 해고하고자 하는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.
 - ④ 병원이 상기 조항에 의하여 조합원을 해고한 후 직원을 채용하고자 할 때는 해고된 조합원이 희망할 경우 해고 전의 직책 등을 감안하여 우선적으로 고용하여야 한다.
 - ⑤ 병원은 경영상의 이유로 퇴직한 조합원의 진료비 감면에 대해서는 실업급여를 받는 기간 동안 「진료비 감면규칙」에 따른다.

제43조(병원의 분할, 합병, 양도) 병원을 분할, 합병하거나 사업의 전부 또는 일부를 타인에게 양도하고자 할 때, 병원은 90일 전까지 조합에 통보 후 성실히 협의하여야 하며, 이때 직원의 고용, 근속년수, 단체협약 및 노동조합의 승계를 원칙으로 한다.

제44조(병원 휴·폐업) ① 병원이 경영상의 어려움으로 휴업하고자 할 때는 사전에 조합과 협의하여야 한다.

② 병원은 병원의 폐업 시 발생하는 해고 또는 감원의 충격을 최소화하기 위해 사전에 조합에 이를 통보하고, 그 세부사항에 대해서는 조합과 성실히 협의하여야 한다.

제45조(교육훈련) ① 병원은 조합원이 새로운 기술 또는 기계설비의 도입, 배치전환 등으로 새로운 직무를 담당하거나 업무와 연관된 직무기술 향상이 요구될 때 필요한 교육을 실시하여야 한다.

② 병원은 신규 채용자에게 단체협약, 취업규칙, 안전보건규정 및 각종 수칙을 교육한다.

③ 교육훈련에 소요된 시간은 근무한 것으로 간주하며, 교육훈련에 소요되는 비용 일체는 병원이 부담한다.

④ 병원은 면허유지를 위해 필요한 보수교육을 예산의 범위내에서 지원하도록 노력한다.

⑤ 병원은 직원의 건강증진과 여가선용을 보장하기 위하여 야간 근무자, 휴일인 자(off인 자)의 근무시간 외의 교육에 대하여 자발적인 참여를 원칙으로 운영한다.

제5장 임금

제46조(임금의 원칙) 병원은 조합원과 그 가족의 인간다운 생활을 보장할 수 있는 생계비를 임금으로 지급함을 원칙으로 하며, 매 1년 단위로 임금인상을 통하여 실질임금 수준 확보에 최선을 다한다.

제47조(임금의 정의와 구성) ① 임금이란 근로의 대가로서 조합원에게 지급되는 일체의 금품을 말한다.

② “통상임금”은 월봉의 60%에 해당하는 금액을 말한다.

③ “평균임금”은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말한다.

제48조(연봉외급여) 병원이 조합원에게 지급하는 연봉외급여의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 연장, 야간, 휴일 근로수당
2. 연차보상수당, 가족수당, 보직수당
3. 대우수당, 장기근속수당, 온콜수당
4. 기타 노사가 합의로 정한 급여

제49조(임금저하 불가) 병원은 업무상 사정 또는 직제변경에 따른 전직 및 부서배치·전환을 이유로 조합원의 임금총액을 저하시킬 수 없다. 단, 연봉외급여는 예외로 한다.

제50조(임금체계의 개편 등) 병원이 조합원에 대한 임금체계를 개편하려 할 때에는 사전에 조합과 협의한 후 시행하여야 한다.

제51조(임금협약) 조합원의 임금은 매년 1월 1일부로 조정하되, 임금조정 기준 및 내용은 임금협약을 통하여 결정한다.

제52조(임금지급일) 병원은 매월 15일에 임금을 전액 조합원이 지정한 은행계좌로 지급하며, 지급일이 공휴일 또는 토요일에 해당할 때에는 그 전일에 지급한다. 다만, 특별한 사정이 있을 때는 조합과 합의 후 그 지급일을 변경할 수 있다.

제53조(임금의 임의 공제 금지) 병원은 다음 각 호의 1에 해당하는 공제금을 제외하고는 임금에서 임의 공제할 수 없다.

1. 법률로 정하는 세금 또는 각종 보험료 등
2. 조합비 및 조합결의에 의한 부담금
3. 기타 조합과 병원이 합의하여 공제하기로 결정한 사항

제54조(비상 시 지불) 병원은 다음 각 호의 1에 해당하는 조합원이 기왕의 노동력 제공에 대한 대가를 청구할 때, 급여지급일 이전이라도 이를 즉시 지급하여야 한다.

1. 본인 또는 배우자의 출산
2. 직계가족(본인 포함)의 질병, 재해, 사망
3. 본인 또는 자녀의 결혼
4. 자녀의 입학(대학 이상 입학 시)
5. 천재지변 또는 기타 부득이한 사고로 인정될 때

제55조(휴업지불) 병원이 다음 각 호의 사유로 인하여 휴업하게 된 때는 평균임금의 70% 이상을 지급한다.

1. 정전, 단수로 인한 휴업기간
2. 진료재료 및 기구의 수급부족, 기계보수 및 점점으로 휴업하는 기간
3. 기타 병원의 귀책사유로 휴업하는 기간

제56조(퇴직금) ① 병원은 조합원이 사망, 퇴직 또는 해고 되었을 때, 근속년수 1년에 대하여 30일분의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다. 단, 근속기간이 6개월 이상인 경우에는 1년으로 하며, 6개월 미만인 경우에는 일할 계산한다.

- ② 퇴직금은 조합원이 사망, 퇴직 또는 해고된 날로부터 14일 이내에 지급한다.
- ③ 수습기간은 퇴직금 계산에 있어 근속년수에 포함한다.
- ④ 퇴직당시 미사용 연차휴가는 퇴직금 계산 시 수당으로 지급한다.

제57조(퇴직금 중간정산) ① 병원은 1년 이상 근속한 조합원이 「근로자 퇴직급여 보장법」이 정하는 사유에 해당하여 퇴직금 중간정산을 신청한 때에는 퇴직금을 중간 정산하여 지급할 수 있다.

② 조합원은 퇴직금 중간정산을 이유로 입사시점이 동일한 다른 조합원에 비해 승진, 승급, 등급, 연차휴가 등에 있어 일체의 불이익한 처우를 받지 아니한다.

제6장 근로시간 및 휴일·휴가

제58조(근로시간) ① 근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 기준 근로시간으로 하며, 1주 5일 근무를 기본으로 한다. 다만, 토요일은 휴무일로 한다.

② 근로시간에는 실제 근무시간 외에 조회, 교육, 각종회의 및 행사 등에 소요된 시간을 포함한다.

③ 병원은 월 기준근로시간을 초과하는 근로시간에 대하여는 연장근로수당을 지급한다.

④ 제1항의 1일 근로시간은 부서별 업무여건에 따라 1일 2시간 이내에서 탄력적으로 적용할 수 있다. 단, 교대근무부서와 야간근무시간은 적용하지 아니하며, 세부사항은 노사가 협의하여 정한다.

제59조(휴게시간) ① 근로시간이 4시간인 경우에는 30분, 8시간인 경우에는 1시간의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여한다.

② 휴게시간은 조합원이 자유롭게 이용할 수 있다.

제60조(시업 및 종업시간) ① 상근 근무자의 시업 및 종업시간은 평일 08:30~17:30을 원칙으로 한다. 다만, 직무상 24시간 계속근무를 필요로 하는 부서의 경우에는 그 직무 특성에 따른다.

② 병원이 시업시간이나 종업시간 등 근무시간을 변경하고자 할 때에는 최소한 10일 전까지 조합에 통보하여야 하며, 조합과 사전 협의 후 변경할 수 있다.

③ 교대근무자는 최소한 16시간 이상 휴게시간이 확보되어야 하며, E/D, N/E, N/OFF/D 근무는 하지 않는 것을 원칙으로 한다.

④ 병동간호사의 교대근무시간은 낮변(D) 06:30 ~ 15:00, 초변(E) 14:30 ~ 23:00, 밤변(N) 22:30 ~ 07:00, M번 시작은 12:00 이전으로 하고, 각 근무당 근무시간을 8시간, 휴게시간을 30분으로 인정하며, 8시간 미만의 근무표는 편성을 하지 않는 것을 원칙으로 한다.

⑤ 병원은 교대근무자의 경우 1일 8시간, 주 5일 근무를 보장하기 위해 주 2일 연속 휴무를 원칙으로 한다.

⑥ 교대근무자의 건강을 위해 야간근무일수는 연속 3일 이내, 월 8일 이내를 원칙으로

하되, 불가피하게 월 9일 이상일 경우에는 1일의 유급 sleeping off를 부여한다.

⑦ 교대근로자의 부서내에서 근무시간 변경에 대하여는 본인의 동의 후 시행함을 원칙으로 한다.

제61조(연장근로, 야간근로, 휴일근로) ① 병원은 통상적인 연장, 야간, 휴일근로 이외에 병원의 특별한 사정에 의하여 다수의 조합원에게 연장, 야간, 휴일근로를 시켜야 할 경우에는 조합에 최소한 3일전까지 통보하고 동의를 얻어야 하며, 개별 조합원을 상대로 발생할 경우에는 그 조합원과 합의를 하여야 한다.

② 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해서는 통상임금의 50%를 가산 지급한다.

③ 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 중복될 때 병원은 통상임금의 50%를 각각 가산 지급한다.

④ 연장근로는 당사자간의 합의에 따라 1일 2시간, 1주 12시간 범위 내에서 실시한다. 부득이한 경우 1일 2시간을 초과할 수 있으나, 1주 12시간은 초과하지 아니한다.

⑤ 간호 교대근로자(병동, 집중치료실, 응급센터) 중 밤번의 인계시간 30분을 연장근로로 인정한다. 단, 퇴근시간의 지연이 개선되면 다시 협의하여 정한다.

⑥ 조합원이 설날 및 전·후일(총 3일), 추석 및 전·후일(총 3일)에 근무할 경우 휴일근무수당 및 특식쿠폰을 지급한다.

제62조(유급휴일) 다음 각 호는 유급휴일로 한다.

1. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일
2. 근로자의 날(5월 1일)
3. 개원기념일(3월 3일)
4. 기타 노사가 합의한 날

제63조(연차휴가) ① 병원은 1년간 8할 이상을 출근한 경우 15일의 연차휴가를 부여한다. 다만, 근속기간이 1년 미만인 직원의 연차 휴가일수는 다음의 계산방법에 의하되 소수점 이하는 사사오입하며, 15일 이상 근무한 월은 1월로 계산하고 15일 미만은 계산하지 아니한다. (연차휴가일수=15일×근속월수÷12월)

② 병원은 계속근로연수가 1년 미만인 조합원에 대하여 1월간 개근 시 1일의 유급휴가를 부여한다.

③ 병원은 조합원의 최초 1년간의 근로에 대하여 연차휴가를 주는 경우에는 제2항의 규정에 의한 휴가를 포함하여 15일로 하고, 조합원이 제2항의 규정에 의한 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 공제한다.

④ 병원은 3년 이상 계속 근로한 조합원에 대하여 제1항의 규정에 의한 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 연차휴가를 부여한다.

단, 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

- ⑤ 연차휴가는 1년에 한하여 자유로이 적치 분할하여 사용할 수 있으며, 결근 시는 연차휴가로 대체할 수 있다.
- ⑥ 병원은 연차휴가를 조합원이 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 「보수규정」 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 조합원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑦ 휴일, 휴가(병가를 포함한다), 휴업, 본 협약에서 제직기간으로 인정하는 휴직은 연차휴가 계산에 있어 각각 근무한 것으로 간주하며, 근무년수는 12월 31일을 기준으로 계산한다.
- ⑧ 미사용 연차 수당은 익년도 1월 급여지급일에 통상임금×1/25×미사용 연차일수로 계산하여 지급한다.
- ⑨ 연차휴가는 전일휴가와 반일휴가로 구분하여 사용할 수 있으며, 반일휴가 2회는 1일의 휴가로 처리한다.
- ⑩ 휴직 등의 사유로 전년도 근무일수가 8할 미만인 경우, 1개월 개근 시 1일의 휴가를 사용할 수 있다. 단, 사용된 휴가는 익년도 휴가에서 차감하며, 당해년도 퇴직 시 사용분은 무급 처리한다.

제64조(특별휴가) ① 병원은 조합원의 경조사 발생 시 다음과 같이 소정의 특별휴가를 유급으로 부여하되, 휴일 또는 휴무일은 그 휴가 일수에 산입하지 아니한다. 다만 휴가 일수가 30일 이상 계속되는 경우에는 그 휴가 일수에 휴일 또는 휴무일을 산입한다.

구분	대상	일수
결혼	본인	5
	자녀	1
출산	배우자	5
임신	인공수정/체외수정(난자 채취 시)	1(1일 추가)
입양	본인	20
	배우자	5
사망	본인 및 배우자의 부모	5
	자녀 및 그 자녀의 배우자	2
	본인 및 배우자의 조부모	2
	본인 및 배우자의 외조부모	2
	본인 및 배우자의 형제·자매	1

② 입양은 「입양특례법」에 따른 입양으로 한정하며, 입양 외의 경조사휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 왕복에 필요한 일수(2일 이내)를 더할 수 있다.

제65조(병가) ① 병원은 다음 각 호에 한하여 연 누계 60일의 범위 내에서 병가를 허가한다.

1. 입원을 요하는 질병 또는 상해로 인하여 직무가 불가능할 때
 2. 전염병의 이환으로 인하여 그 직원의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때
 3. 기타 부득이한 사유로 인해 병가가 불가피함을 병원이 인정할 때
- ② 제1항의 병가는 일산병원 의사의 진단서(직원용)가 첨부된 경우에만 인정한다. 단, 응급, 수술 등 다른 병원에서의 진료가 불가피하다고 인정될 때에는 당해 병원에서 발급한 진단서를 첨부하여야 한다.

제66조(공가) ① 병원은 조합원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 필요한 기간을 공가로 부여하여야 한다.

1. 법령에 의한 훈련 또는 소집, 신체검사, 검열점호 등이 있을 때
 2. 공무와 관련하여 법원, 검찰, 기타 국가기관에 출두하게 될 때
 3. 천재지변, 교통차단 등 부득이한 사유로 인하여 출근이 불가능하다고 인정될 때
 4. 승진시험 당일
- ② 주야간 근무를 마치고 예비군 훈련 또는 민방위 훈련을 받을 경우 훈련시간이 주간 근무자는 당일 자정을 경과했을 때 다음날을 유급휴가로 하고, 야간근무자는 4시간 이상 경과했을 시 당일을 유급휴가로 한다.

제7장 남녀평등과 모성보호

제67조(남녀평등) ① 병원은 「대한민국헌법」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 업무능력을 개발토록 하여 근로 여성의 지위향상과 복리증진에 기여한다.

② 병원은 근로자의 모집과 채용, 교육훈련, 배치, 승진, 승급, 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 해서는 아니된다.

제68조(성희롱 금지) ① 병원은 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적 등 각종 형태의 성희롱을 금지하고, 성희롱 행위자에 대하여 성희롱의 정도, 지속성 등을 감안하여 부서 전환, 전책, 감봉, 정직, 파면 등의 적절한 징계조치를 취하여야 한다.

② 피해자가 안정을 요하거나 치료를 받아야 할 경우 병가를 신청할 수 있다.

③ 피해자가 부서 전환을 원할 경우 최대한 의사를 반영한다.

④ 병원은 직장내 성희롱의 예방적 차원에서 연 1회 1시간 이상 교육을 실시한다.

제69조(생리휴가) ① 병원은 여성조합원이 청구하는 때에는 월 1회의 무급 생리휴가를 주어야 한다. 단, 사용 시 통상임금의 25분의1에 해당하는 금액을 공제한다.

② 임신 중인 여성조합원에게는 위 제1항에도 불구하고, 매월 1일의 유급 검진휴가를 부여한다.

제70조(임산부의 보호) ① 병원은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

② 병원은 제1항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

제71조(출산전후휴가) ① 병원은 임신 중인 여성 조합원에게 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 하고, 산후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상 확보되도록 하며, 연봉월액을 기준으로 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 관련법이 개정되면 그에 따른다.

② 임신 중인 조합원이 다음 각 호에 해당하는 유산, 사산 등의 위험이 있는 경우에는 출산전후휴가를 최장 44일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 59일)의 범위 내에서 출산 전에 분할하여 사용할 수 있다.

1. 임신한 조합원이 유산·사산의 경험이 있는 경우
2. 임신한 조합원이 만 40세 이상인 경우
3. 임신한 조합원이 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

③ 병원은 임신 중인 여성 조합원이 유산 또는 사산한 때에는 다음과 같이 유급휴가를 준다. 다만, 관련법이 개정되면 그에 따른다.

임신기간	휴가기간
임신 11주 이내	유산 또는 사산한 날부터 5일 까지
임신 12주 이상~15주 이내	유산 또는 사산한 날부터 10일 까지
임신 16주 이상~21주 이내	유산 또는 사산한 날부터 30일 까지
임신 22주 이상~27주 이내	유산 또는 사산한 날부터 60일 까지
임신 28주 이상	유산 또는 사산한 날부터 90일 까지

제72조(직장어린이집) ① 병원은 조합원의 일가정 양립문화 조성을 위하여 직장어린이집을 설치·운영하며, 직장어린이집 내에 운영위원회를 구성하여 운영한다.

② 제1항에도 불구하고 병원은 직장어린이집의 설치완료 시까지는 지역의 보육시설과 위탁계약을 체결하여 조합원 자녀의 보육을 지원하거나 관련법령에 의한 보육수당을 지급한다.

제73조(수유시간) 병원은 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성 조합원의 청구가 있을 때는 1일 2회, 각각 30분씩의 유급 수유시간을 주어야 한다.

제74조(육아휴직) ① 병원은 육아휴직 시작일 현재 계속근로기간이 1년 이상이고, 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하)의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 가진 남녀조합원이 양육을 하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다.

② 육아휴직기간은 자녀 1인당 1년(여직원은 3년) 이내로 하되 2회(여직원은 4회)로 분할하여 사용할 수 있다. 다만, 같은 자녀일 경우에는 배우자가 육아휴직 중인 직원은 휴직을 제한할 수 있다.

③ 육아휴직기간은 근속년수에 포함하며, 보수는 지급하지 아니한다.

④ 병원은 남녀조합원에게 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하지 아니한다.

제75조(야간근로금지) ① 병원은 여성조합원에게 오후 10시부터 오전 6시까지의 야간근로를 시키고자 하는 경우에는 해당 조합원의 동의가 있어야 한다.

② 임신 중인 여성과 산후 1년이 경과되지 아니한 여성에 대해서는 야간근로를 시키지 않는다. 단, 야간근로를 시키고자 하는 경우에는 해당 조합원의 명시적인 청구 또는 동의가 있어야 한다.

제76조(직원인권보호) 병원은 직원의 인권보호 및 사건·사고와 관련하여 침해사태가 없도록 노력하고, 관련사항 발생 시 신속히 조치하고 그 결과를 노사협의회에서 보고한다.

제8장 안전과 보건

제77조(산업안전보건위원회) ① 병원내 안전과 보건에 관한 사항을 심의 또는 의결하기 위하여 노사동수로 구성된 산업안전보건위원회를 설치·운영한다.

② 안전과 보건에 관한 세부사항은 「산업안전보건법」 및 안전보건관리규정에 따른다.

제78조(안전보건관리자의 임면) 병원은 「산업안전보건법」 제13조 내지 제18조, 동법 시행령 및 시행규칙에 따라 당해 관리자를 선임한다.

제79조(작업환경측정) ① 병원은 관계법령이 정하는 바에 따라 작업환경측정을 1년에 1회 이상 실시한다.

② 병원은 작업환경측정에 관한 계획과 결과를 조합에 서면으로 통보하여야 한다.

③ 병원은 작업환경측정 결과 개선을 요할 시는 적절한 조치를 취하여야 한다.

제80조(건강진단) ① 병원은 조합원에 대하여 연 1회 이상 정기 건강진단을 실시하고, 건강유지에 필요한 제반조치를 취하여야 한다.

② 유해위험 작업부서 및 감염위험이 있는 부서에 근무하는 조합원에게는 부서별 특수성을 감안한 특수건강진단을 연 2회 이상 실시한다.

③ 정기 또는 특수건강진단의 항목 및 실시여부 등 필요한 사항은 산업안전보건위원회에서 정한다.

④ 건강진단의 대상자와 검사항목은 법에 정해진 것 외에도 병원근무상 건강장애가 우려되는 조합원 및 부서에 대하여 필요한 검사를 추가 실시한다.

⑤ 조합원은 정당한 이유없이 병원에서 실시하는 건강진단을 회피해서는 아니된다.

제81조(건강진단의 사후조치) ① 병원은 건강진단 결과를 산업안전보건위원회에 설명하고, 이에 필요한 사후조치를 신속히 실시하여야 한다.

② 병원은 건강진단 결과 직업병에 이환된 자가 발생하였을 경우 산업재해보상보험에 의한 요양신청과 해당 부서의 작업환경개선에 만전을 기하여야 한다.

제82조(산재근절 및 예방의 의무) ① 병원은 조합원이 건강하고 안전하게 일할 수 있는 권리를 보장하기 위해 산재근절 및 예방에 최선을 다한다.

② 정맥류 예방을 위하여 수술실 및 응급의료센터 근무 직원에게 탄력스타킹을 지급하도록 한다. 지급범위 및 지급제품 등에 관한 세부사항은 산업안전보건위원회에서 정한다.

제9장 복지후생

제83조(복지후생시설) ① 병원은 모든 조합원이 동등하고 손쉽게 이용할 수 있는 복지시설의 확충에 노력한다.

② 병원은 적절한 장소에 직원휴게 공간을 마련한다.

③ 병원은 휴양시설을 설치·운영한다.

제84조(조합의 복지사업 지원) 조합이 조합원들의 복지향상을 위하여 병원 내에 외부업자에 의한 상품판매사업, 조합원들에 의한 주택조합 등을 설치·운영할 경우 병원은 필요한 장소와 시설 등의 제공에 최대한 협조한다.

제85조(사내복지기금) ① 병원은 조합원의 복지후생을 위하여 매년 세전 순이익의 5%를 사내복지기금으로 출연한다.

② 사내복지기금의 설치 및 운영에 관한 세부사항은 노사협의회에서 협의하여 정한다.

제86조(대여금) 병원은 무주택 조합원의 주거 및 생활안정을 도모하기 위하여 퇴직급여 중당금을 재원으로 대여제도를 시행한다.

제87조(기숙사 운영) ① 병원은 기숙사에서 생활하는 조합원의 사생활의 자유를 보장하며, 기숙사와 관련된 제규정 중 「근로기준법」 제99조를 그 내용으로 하는 규정의 제정과 개정은 조합원을 포함한 기숙사 대표와 합의하여 결정한다.

② 병원은 기숙사 생활의 자치에 필요한 임원 선거에 간섭하지 아니한다.

제88조(교육비 보조) ① 병원은 조합원의 자녀가 고등학교 및 이에 준하는 학교에 취학한 경우에는 안전행정부장관이 고시하는 ‘자녀학비 보조수당’ 상한액 내에서 지급한다.

② 병원은 조합원의 업무상 필요한 의무교육 등에 소요되는 교육비와 여비를 예산의 범위 내에서 지원한다.

제89조(복리후생비) ① 병원은 조합원의 생일, 근로자의 날, 어버이날 기념품비를 지급한다. 다만, 동 기념품비는 선택적복지제도와 통합 운영한다.

② 병원 개원기념일에 기념품을 지급한다.

③ 가족수당은 1인당 3만원(자녀는 2만원, 5인 이내로 한정하되 20세 미만 자녀의 경우에는 총 지급 대상자가 5인을 초과하는 경우에도 지급)을 지급한다.

④ 식대보조수당은 8만원을 지급한다.

⑤ 병원은 선택적복지제도의 도입 등 직원의 복리증진에 노력한다.

제90조(경조금) 병원은 조합원에게 경조사가 발생했을 때, 다음과 같이 경조금과 화환을 지급한다. 단, 경조금의 경우에는 예산의 범위 내에서 지급한다.

1. 결혼(본인, 자녀) : 축하화환

2. 사망(본인, 배우자, 자녀, 본인 및 배우자의 부모) : 근조화환 및 장례용 소모품

3. 자녀 출산 : 첫째(20만원), 둘째(30만원), 셋째 이상(40만원)

제91조(진료비 감면) ① 병원은 조합원 및 그 가족이 병원에서 진료를 받을 경우 현행 「병원 진료비 감면 규칙」에 따라 진료비를 감면한다. 단, 포괄적 적용으로 행위료와 재료비의 구분이 곤란한 분야는 행위료를 50%로 간주한다.

② 병원은 조합원 및 그 직계존비속이 장례식장을 이용할 경우 분향실 사용료, 안치료, 염습료 등 시설관리비에 대하여 50% 감면한다.

제92조(급식) ① 병원은 야간근무자에게 간식을 제공한다.

② 병원은 조합원이 예비군훈련, 민방위훈련 등 훈련 시 급식을 제공한다.