

# 단 체 협 약 서

2022. 12. 13.

근 로 복 지 공 단  
근로복지공단노동조합  
전국보건의료산업노동조합  
근로복지공단의료지부  
전국공공운수노동조합  
근로복지공단지부  
광주지역일반노동조합  
근로복지공단광주콜센터지회  
근로복지공단참노동조합





# 목 차

전	문	1
제1장	총칙	1
제2장	조합활동	3
제3장	사회적 책무와 경영참가	8
제4장	인사	9
제5장	고용안정	16
제6장	임금 및 퇴직금	17
제7장	노동시간, 휴일, 휴가	18
제8장	성평등 및 일·가정 균형 보장	24
제9장	복리후생 및 교육훈련	28
제10장	직장 내 괴롭힘 금지 등 인권보호	32
제11장	안전보건 및 재해보상	33
제12장	단체교섭	38
제13장	노동쟁의	40
제14장	노사협의회	42
제15장	부칙	42



# 전 문

근로복지공단(이하 ‘공단’ 이라 한다)과 노동조합(이하 ‘조합’이라 한다. 다만, 근로복지공단노동조합에 해당하는 내용은 ‘공단노동조합’으로 전국보건의료산업노동조합 근로복지공단의료지부에 해당하는 내용은 ‘의료노동조합’으로 각 구분한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노사 상호 이해와 자율 교섭, 신의성실의 원칙 아래 노동조건과 생활조건을 유지, 개선함으로써 조합에 소속된 조합원의 정치·경제·사회·문화적 지위향상과 평생직장 실현을 위해 노력하고 나아가 사회의 민주화와 공공성 강화에 기여하기 위하여 본 협약을 체결한다.

## 제1장 총 칙

**제1조(대표자 및 교섭단체)** 공단은 임금, 노동조건, 조합활동을 위한 권리 및 기타 사항에 대하여 조합원을 대표하여 공동교섭대표단이 교섭권한을 가지고 있음을 인정하며, 대표자는 이사장과 공동교섭대표단의 대표자가 된다.

**제2조(목적)** 본 협약은 공단과 조합의 자주성을 존중하고 그 지위 향상을 도모하여 상호 민주적 노사관계를 확립함을 목적으로 한다.

**제3조(협약서의 명칭)** 본 단체협약서의 명칭은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의거 체결한 ‘근로복지공단 단체협약’ 이라 한다.

**제4조(협약의 적용범위)** 단체협약과 취업규칙상의 모든 규정은 공단과 조합 및 조합원에게 동등하게 적용된다.

**제5조(협약의 우선적 효력)** 본 협약에 정한 기준은 「근로기준법」 등 노동관계 법령, 공단의 취업규칙과 제 규정, 여타 공단과 조합원간의 모든 협정 또는 계약에 우선하며, 그 중 협약기준에 미달하는 부분은 본 협약 기준에 따른다.

**제6조(기존의 노동조건과 조합활동 권리저하 금지)** ①공단은 본 협약에 규정되어 있지 않거나 누락되거나 조합이 이미 확보하여 실시해온 조합활동 권리와 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.

②공단은 노동조건 저하시 조합과 사전 합의한다.

**제7조(조합원의 범위)** ①조합가입 대상자의 범위는 각 조합의 규약에 따른다. 다만, 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의한 사업주를 위하여 행동하는 자의 범위는 다음과 같다.

1. 공단노동조합

가. 공단직원으로서 2급 이상인 자 및 3급으로서 직제상 부장 또는 팀장 보직자

나. 비서실 직원

다. 전용차량 운전기사

라. 본부 인사, 노무, 경리, 예산, 직제, 감사, 경영전략, 경영평가 담당자

마. 예비군 지휘자

바. 기획(국회), 이사회 업무 담당 차장 및 기획총괄 담당자

사. 총무부서의 서무업무 담당 차장

아. 지역본부 인사업무 담당 차장

2. 의료노동조합

가. 공단직원으로서 2급 이상인 자 및 3급으로서 직제상 부장 또는 근무성적 평정 권한자

나. 비서실 직원

다. 인사, 노무, 감사, 경영전략, 경영평가 담당자

라. 기획(국회), 이사회 업무 및 기획총괄 담당자

마. 소속병원의 인사업무 담당차장

②의료노동조합의 경우 제1항 2호에 의한 조합원의 범위에 속하는 자중 3분의 2이상이 조합원일 경우 조합원의 범위에 속하는 자는 당연히 의료노동조합의 조합원이 된다.

**제8조(균등처우)** 공단은 성별, 혼인 여부, 국적, 신앙, 연령, 장애, 사회적 신분 등을 이유로 고용 및 노동조건에 대하여 차별적 처우를 하지 못한다.

**제9조(신의성실과 권리의무의 행사)** 공단과 조합은 상호 신뢰하에 경영권과 노동권을 존중하며 권리의 행사와 의무의 이행은 신의에 따라 성실하게 준수하고 이행하여야 한다.

**제10조(제 규정의 제정 및 개폐)** ①공단은 조합원의 노동조건에 관한 취업 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 반드시 조합과 사전에 합의하여 결정한다. 다만, 노동조건이 저하되지 않는 사항은 협의하여 결정한다.  
②공단은 조합이 인사 및 노동조건에 관한 규정, 지침 등의 제정 또는 개정·폐지를 요구할 시에는 성실하게 협의에 응한다.

## 제2장 조 합 활 동

**제11조(조합활동의 보장)** ①공단은 조합활동의 자유를 보장하며, 조합활동을 이유로 조합원에게 불이익한 처우를 할 수 없다.  
②공단은 공단내 새로운 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 할 수 없다.  
③공단은 특정 노동조합에 대한 조합원의 가입과 탈퇴를 유도해서는 아니 되며, 가입과 탈퇴를 이유로 어떤 불이익한 처우나 차별대우를 할 수 없다.  
④공단은 근무시간 내 조합활동, 시설편의제공 등 조합활동 보장에 있어 노동조합 간 합리적 이유없는 차별을 하여서는 아니된다.

**제12조(정치활동 보장)** ①공단은 조합이 조합원의 권리나 이익을 유지, 향상하기 위한 제반 정치활동을 보장한다.  
②공단은 법률의 규정에 의해 국가공휴일로 지정되지 않은 재·보궐선거의 경우 해당 선거구에 거주하는 조합원의 선거당일 투표에 필요한 시간을 보장한다.



**제13조(부당노동행위의 시정)** ①공단은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조의 부당노동행위를 하여서는 아니 된다.

②공단은 부당노동행위를 하지 못하며 부당노동행위에 대한 조합의 시정요구가 있는 경우 즉각적인 시정 또는 원상회복 조치를 하고, 그 처리결과를 조합에 통보하여야 한다.

③조합은 부당노동행위가 확인된 자에 대하여 징계 등 재발방지 조치를 요구할 수 있고, 공단은 관련 행위자에 대해 조치를 행한 후 그 결과를 조합에 통보하여야 한다.

**제14조(근무시간 중의 조합활동)** ①조합활동은 근무시간 외에 행함을 원칙으로 한다. 다만, 조합은 다음 각 호에 대하여는 공단과 사전협의를 거쳐 근무시간 중이라도 조합활동을 할 수 있다.

1. 총회
2. 대의원대회
3. 운영위원회
4. 상무집행위원회
5. 지부장회의(공단노동조합)
6. 단체교섭
7. 조합의 선거관리 및 회계감사
8. 노동조합위원장 선거 시 후보자 외 2인(수석부위원장, 사무처장)과 운동원 2인에 대하여 20일
9. 노동조합본부장(의료노동조합 지부장) 선거 시 후보자 외 1인(공단노동조합 사무국장, 의료노동조합 수석부지부장) 및 운동원 1인에 대하여 10일
10. 기타 공단과 조합간에 합의한 시간

②공단은 각 호의 조합원 교육시간을 유급으로 인정한다.

1. 공단은 조합원 교육시간을 연 16시간(1일 단위사용) 부여하고 장소를 제공한다. 다만, 조합은 공단(지부별 교육을 실시할 경우 소속기관장)에 교육실시 사실을 사전에 통보하고, 청사 내에서 이루어지는 경우를 제외하고는 조합원의 절반씩 교대로 실시한다.

2. 공단은 신입직원 교육을 할 경우 조합에게 2시간 이내의 교육시간을 부여한다.
  3. 공단은 1호의 조합원 교육시간과는 별도로 신규조합원 교육시간을 연 16시간(1일 단위사용) 부여하고 장소를 제공한다.
- ③공단은 업무에 지장을 주지 않는 범위 내에서 조합활동과 관련된 조합 홈페이지 등을 접속할 수 있도록 한다.

**제15조(각종 노사공동기구 활동보장)** ①공단은 조합의 대표 또는 그 위임을 받은 자가 법령, 단체협약, 공단 규정 등으로 정한 노사공동기구 활동에 필요한 시간을 근무한 것으로 간주하며, 노사공동기구 활동을 이유로 불이익한 처우를 할 수 없다.

②공단은 노사공동기구의 활동을 원활하게 수행하기 위하여 필요한 경우 관련 경비를 지원할 수 있다.

**제16조(게시 및 인쇄물 배포의 자유)** ①조합은 공단의 구내에서 인쇄물의 게시·첨부·배포 및 통신망을 이용한 의사표시를 자유로이 행할 수 있으며, 지정 게시관 이외의 장소에 게시물을 게시하거나 현수막을 설치할 경우 장소, 부착기간 등을 공단과 사전 협의하여야 한다.

②공단은 조합원의 사내전산망(포털)을 통한 표현의 자유를 보장한다.

③공단은 제1항, 제2항의 내용이 사실과 다르거나, 타인의 명예를 훼손하는 경우, 삭제를 요청하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.

**제17조(근로시간면제자 및 근로시간면제자의 대우)** ①공단은 조합이 지명하는 조합원을 연간 26,400시간 내에서 임금의 손실 없이 노동조합 활동을 수행함(이하 '근로시간면제자' 라 함)을 인정한다. 단, 단체협약 유효기간 중이라도 고용노동부의 근로시간면제한도 고시가 변경되거나 조합원 수 증감으로 인하여 근로시간면제한도의 변경사유가 발생한 경우 노사 일방은 보충협약 체결을 요구할 수 있다.

- ②공단은 근로시간면제자의 자유로운 조합활동을 보장하며, 이를 이유로 불이익 처우를 하지 아니한다.
- ③조합은 근로시간면제자의 명단을 사전에 공단에 통보하며, 파트타임 근로시간면제자는 근로시간 사용계획서 및 사용내역서를 매월 공단에 통보한다.
- ④근로시간면제자에 대해서는 정상 근무한 것으로 보며, 근로시간면제자의 임금, 승급, 각종 복리후생, 휴가부여 등 제반 근로조건 등에 대해서는 차별 대우를 할 수 없다.
- ⑤공단은 근로시간면제자의 활동기간을 근속년수에 산입하며, 근무평정시 불이익한 처우를 하지 아니한다.
- ⑥공단은 근로시간면제자의 조합업무 해제와 동시에 즉시 원직(원직 복귀가 불가능할 때에는 본인의 의사를 존중하여 원직과 동등한 대우)에 복직시켜야 하며, 본인이 희망하는 근무지를 고려하여 배치한다.
- ⑦공단은 제6항의 해제대상자에 대하여 업무적응을 위한 교육훈련의 기회를 부여하며, 세부사항은 노사협의로 정한다.
- ⑧공단은 근로시간면제자로 지정된 자를 대신하여 대체인력을 채용하도록 노력한다.
- ⑨공단은 조합이 근로시간면제자나 전임자를 상급단체에 파견할 경우 이를 인정한다.

**제18조(전임자 및 전임자의 대우)** ①공단은 각 조합이 지명하는 1명의 조합원을 전임자로 인정한다.

- ②공단은 전임자의 자유로운 조합활동을 보장하며, 이를 이유로 불이익 처우를 하지 아니한다.
- ③조합은 전임자의 명단을 사전에 공단에 통보한다.
- ④공단은 전임기간을 근속년수에 산입하며, 근무평정시 불이익한 처우를 하지 아니한다.
- ⑤공단은 전임해제와 동시에 즉시 원직(원직 복귀가 불가능할 때에는 본인의 의사를 존중하여 원직과 동등한 대우)에 복직시켜야 하며, 본인이 희망하는 근무지를 고려하여 배치한다.

⑥공단은 제5항의 해제대상자에 대하여 업무적응을 위한 교육훈련의 기회를 부여하며, 세부사항은 노사협의로 정한다.

⑦공단은 전임자로 지정된 자를 대신하여 대체인력을 채용하도록 노력한다.

**제19조(공제)** ①공단은 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제 할 수 없다.

1. 관련법에 의한 제세공과금 및 부담금
2. 가지급금, 조합원 본인의 요청에 의한 저축성 예금
3. 조합비
4. 노동조합 규약상의 의결기구에서 의결된 사항 중 조합이 요청한 경우
5. 기타 노사합의에 의하여 공제하기로 결정한 금액

②공단은 급여지급 시 제1항 3호 내지 5호의 조합비 등을 일괄 공제하여 공제 명세서와 함께 지체 없이 조합에 인도하며, 이를 위하여 조합은 공제대상자 명단을 매월 정기급여일 10일 전까지 공단에 통보한다.

③공단은 조합에서 행한 각종 대출 미상환 조합원의 원금 및 이자에 대한 급여공제 요청시 제1항을 준용한다.

④조합은 제3항 요청시 공제항목, 공제범위, 공제시점이 명시된 동의서를 첨부하여야 하며, 공제액은 임금의 1/10을 초과할 수 없다.

**제20조(시설편의 제공)** ①공단은 다음의 장소에 노동조합 사무실을 제공한다.

1. 공단노동조합 : 공단본부 및 각 지역본부
2. 의료노동조합 : 공단본부 및 각 병원
3. 근로복지공단지부 : 지부위원장 소속기관
4. 참노동조합 : 위원장 소속병원
5. 광주지역일반노동조합 : 지회장 소속기관

②조합은 각종회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설, 방송, 인터넷 이용, 업무용 프로그램 이용, 전화 및 팩시밀리 등을 사용할 때에는 공단과 협의하여 사용할 수 있다.

**제21조(자료열람 및 제공)** ①공단은 조합원이 자유로이 열람할 수 있는

장소(사내전산망)에 취업규칙을 게시하여야 한다.

②공단은 조합의 요청이 있을 시 조합활동과 관련된 자료의 열람 및 제공에 협조하여야 한다. 다만, 제공한 자료에 대하여 공단이 보안을 요청할 때는 이를 지켜야 한다.

③공단과 조합은 다음 각 호의 목에 해당되는 사항이 있는 경우 조속히 통보한다.

#### 1. 공단

가. 정관 변경에 관한 사항

나. 예산서, 결산서, 사업계획

다. 제규정(세칙) 개폐에 관한 사항

라. 채용, 임직원 인사발령, 상벌, 인력조정 사항

마. 이사회 개최 계획과 안건 및 의결·논의 사항

바. 조직·직제개편에 관한 사항

사. 기타 조합이 알아야 할 사항으로서 노사가 협의한 사항

#### 2. 조합

가. 규약의 변경에 관한 사항

나. 조합 임원 및 전임자의 보직 임면에 관한 사항

다. 조합의 상급단체 가입 또는 변경사항

## 제3장 사회적 책무와 경영참가

**제22조(사회적 책무)** 공단은 인권 존중, 환경 보존, 소비자 보호, 불공정거래 근절, 경영의 투명성 제고, 지역사회 발전기여 등 기업에 요구되는 사회적 책임(CSR)을 성실하게 이행하도록 노력한다.

**제22조의2(노동이사제)** ①공단은 경영의 투명성, 책임성, 공익성, 민주성을 실현하고, 노동자의 경영 참여를 제도화하기 위한 방안으로 관련 법령에 따

른 노동이사제를 운영한다.

②공단은 노동이사의 선발 및 운영에 관하여 노동조합과 협의하여 진행한다.

**제23조(경영공개·자율경영 및 공공성 강화)** ①공단과 조합은 공단의 발전을 위한 경영자립기반 확립과 경영 자율성 확보를 위해 공동 노력한다.

②공단은 공개경영이 공단의 건전한 발전방안임을 확인하고, 경영관련 각종 정보와 자료를 관련법에 따라 노사협의회에 보고한다.

③공단은 기관이 수행하는 업무의 공공성을 강화하기 위해 노력하고, 조합이 제시한 공공성 강화방안을 노사협의회 결정 등을 통해 기관운영에 반영한다.

**제24조(조합 대표의 근로조건 관련 회의 참가)** ①공단은 조합원의 노동조건과 관련이 있는 회의를 개최하고자 할 경우 사전에 회의내용을 조합에 협의하여야 한다.

②조합은 제1항의 회의에 참석하여 의견을 개진할 수 있다.

③공단은 아래사항에 대하여 소속기관 조합의 의견을 청취한다.

1. 포상후보자의 선정기준
2. 사회봉사활동 및 봉사단기금의 집행 등 업무의 활동에 관한 사항
3. 기타 조합원의 노동조건 등 애로사항에 관한 사항

**제25조(예산 관련 등 조합의견 반영)** ①공단은 예산편성시 임금, 복리후생, 노동조건에 관한 사항 등은 사전에 조합과 협의하여 최대한 반영하도록 노력한다.

②공단은 예산의 편성, 심의·의결, 집행, 결산과 관련된 내용을 조합에 통보할 수 있다.

③공단은 산업재해보상보험사업, 고용보험사업, 근로자복지사업, 의료사업, 재활사업 등 공단사업의 주요 정책수립시 조합과 공동협의체를 구성하여 운영할 수 있다.

## 제4장 인 사

- 제26조(인사원칙)** ①공단은 조합원의 인사에 있어 합리적이고 보편·타당한 인사원칙 및 객관적이고 정당한 인사기준을 수립·시행하여야 하며, 조합의 요청이 있을 시에는 근거자료를 제공하여야 한다.
- ②인사기준에 관한 사항은 공개함을 원칙으로 한다.
- ③조합은 인사제도에 관한 의견을 공단에 제시할 수 있다.
- ④공단은 조합규약에 의한 조합의 임원, 운영위원회 및 상무집행위원회 위원, 지부장(부지부장)에 대한 소속기관 간 전보(파견 포함)시 미리 조합과 협의하여야 한다.
- ⑤조합원의 전보기준은 사전에 조합과 협의하여야 하며, 부서배치는 당해 지부장(지부장이 공석인 경우 부지부장)의 의견을 청취하여 실시한다.

- 제27조(인사평가)** ①공단은 조합원의 근무의욕 고취에 필요한 공정한 인사제도의 확립을 위하여 노력하며, 인사평가 제도의 시행방안은 노사가 협의한다.
- ②공단은 조합원의 요청시 본인의 승진후보자 명부 순위를 열람토록 한다.
- ③공단은 근무평정결과를 가지고 조합원의 임금수준을 결정하지 아니한다.

- 제28조(인력관리)** ①공단은 직원의 정원 책정과 기 책정된 정원의 변경이 필요한 경우 조합의 의견을 청취 한다.
- ②공단은 신규직원 채용시 남녀비율을 고려하여 채용한다.
- ③공단은 경영상의 해고, 감원자에 대하여 특별한 사유가 없는 한 우선적으로 채용한다.
- ④공단은 소속병원 직원의 퇴사로 인한 결원인력의 발생 시 조속히 충원될 수 있도록 채용에 최선을 다한다.

- 제29(승진과 승급)** ①조합원의 승진과 승급은 차별 없이 공정하게 적용한다.
- ②승진은 연 2회 시행함을 원칙으로 한다.
- ③승급은 정기승급과 특별승급으로 구분하고, 정기승급에 필요한 기간은 1년으로 하며 호봉승급은 매월 1일자로 시행한다.

**제30조(전보의 제한)** 공단은 다음에 해당하는 조합원에 대하여는 본인의 의사에 반하여 전보를 하지 아니한다.

1. 임신 중인 여성조합원
2. 만 1세 미만의 자녀를 양육하고 있는 조합원
3. 초등학생 이하의 자녀를 부양하고 있는 한부모인 조합원의 경우 비연고 전보제한
4. 「장애인복지법」상 장애의 정도가 심한 장애(이하 ‘중증장애’로 한다)에 해당하는 자녀를 부양하고 있는 조합원의 경우 해당기간 중 최대 7년 비연고 전보제한

**제31조(비연고지 근무 고충해소)** 공단은 조합원의 비연고지 근무 최소화 및 고충을 해소하기 위해 적극 노력한다.

**제32조(정년 및 퇴직준비제도)** ①공단 직원의 정년은 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」에 따르되, 법률 개정시 필요한 조치를 한다.

②임금피크제 대상 조합원에 대해서는 임금 감액률에 비례하여 업무량을 조정하여야 한다.

③공단은 조합과 협의하여 임금피크제 대상 조합원의 적합한 직무를 개발하고 취업능력 향상을 위한 교육프로그램 마련 등 퇴직준비 지원을 하여야 한다.

**제33조(휴직사유와 기간)** ①조합원의 휴직사유는 다음 각 호와 같다.

1. 신체·정신상의 상병(불임·난임치료 포함)으로 장기요양을 요할 때 : 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다.
2. 천재지변 또는 전사사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때 : 3월 이내
3. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때 : 의무기간 만료 시까지



4. 개인자격으로 외국의 대학이상 교육기관 또는 이에 상당하는 연구기관에 유학하거나 공단의 업무와 관련된 분야의 대학원에 진학 할 때 : 3년 이내로 하되, 학위 취득 등 부득이한 경우 2년의 범위 내에서 연장가능
  5. 사고 또는 질병 등으로 장기간의 요양을 요하는 조부모, 부모(배우자의 부모 포함), 배우자, 자녀 또는 손자녀의 간호를 위하여 필요한 때(단, 조부모나 손자녀의 경우 본인 외에는 간호할 수 있는 사람이 없는 경우로 한정) : 1년 이내(재직기간 중 총 3년 초과 불가)
  6. 「공직선거법」에 따른 공직선거 출마 시 법정 선거기간
  7. 해외봉사활동(한국국제협력단) 기간 : 2년 이내
  8. 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」 제22조의2에 따라 가족을 돌보기 위하여 필요한 때 : 연간 최장 90일로 하며 나누어 사용할 수 있고, 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상
  9. 재직기간 10년 이상인 조합원이 자기계발을 위하여 필요한 경우 : **1년의 기간을 6개월 단위로 분할 사용가능(최종사용 종료일부터 10년 이상 근무 시 1회에 한하여 동일 적용)**
- ②제1항 제4호에 의하여 휴직기간을 연장하고자 하는 경우에는 휴직 만료 10일 전까지 휴직기간 연장원을 제출하여야 한다.

**제34조(휴직자의 대우)** ①제33조(휴직사유와 기간) 제1항 1호의 경우에는 휴직 발령일로부터 기본급의 70%를 지급하되, 휴직기간이 1년 초과 2년 이하인 경우에는 기본급의 50%를 지급한다.

②제33조(휴직사유와 기간) 제1항 3호에 의하여 휴직된 조합원에 대한 임금은 그 기간 중 관계법규에서 정하는 바에 의한다.

③제33조(휴직사유와 기간) 제1항 2호 및 3호 경우에는 호봉 승급에 영향을 받지 아니한다.

**제35조(복직)** ①휴직자는 휴직기간이 만료되거나 그 사유가 소멸되어 복직하고자 할 때에는 복직신청을 하여야 한다.

②휴직기간이 만료되거나 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되어 복직

신청을 한 경우에는 공단은 7일 이내에 원직(원직 복귀가 불가능할 때에는 원직과 동등한 대우)에 복직시켜야 한다.

**제36조(징계)** ①공단은 조합원이 다음 각 호를 위반하였을 때를 제외하고는 징계할 수 없다.

1. 공단의 제규정을 위반한 때
2. 직무상 의무 또는 명령을 정당한 이유없이 이행하지 아니하거나 직무를 게을리 하였을 때
3. 고의 또는 중과실로 공단에 손해를 끼쳤을 때
4. 직무의 내외를 불문하고 공단의 명예와 위신을 손상하는 행위를 하였을 때
5. 직장내 괴롭힘, 성희롱(성폭행), 힘희롱, 폭행, 폭언으로 업무질서를 문란케 하였을 때
6. 정당한 사유없이 7일 이상 직장을 이탈하였을 때

②제1항의 규정에도 불구하고 다음과 같은 때에는 징계를 제한한다.

1. 조합원의 징계절차가 종료되어 처분된 후에는 동일한 건에 대하여 재차 징계처분을 하지 못한다. 다만, 징계를 경감하거나 감사처분의 경우에는 예외로 한다.
2. 징계사유 발생일로부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 채용 비리의 경우에는 5년, 성비위의 경우에는 10년)이 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.
3. 공단은 조합원이 차량운행으로 인한 교통사고로 입건된 경우에는 법원의 확정판결 시까지 징계를 유보한다.
4. 공단은 감사원·중앙행정기관에서 조사 중인 사건에 대하여는 조사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 못한다.
5. 공단은 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 수사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 아니할 수 있다.
6. 제4호 및 제5호의 규정에 따라 징계 절차를 진행하지 못하여 제2호의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 제2호의 징계

시효는 감사원의 조사나 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관의 수사 종료를 통보 받은 날부터 1개월이 지난날에 끝나는 것으로 본다.

③징계처분을 받은 조합원에 대하여 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 전보상의 불이익(하향전보)을 주지 아니한다.

1. 중징계 처분을 받은 자
2. 금품, 향응수수, 공금횡령·유용, 성희롱(성폭행), 힘희롱, 인사청탁 등의 비위행위로 징계처분을 받은 자
3. 부정부패, 비도덕적행위로 인한 언론보도 등으로 사회적 물의를 야기하여 징계처분을 받은 자

**제37조(징계사유의 입증 책임)** ①징계사유에 대한 입증 책임은 공단에 있으며, 해당 조합원이 징계의 부당성을 입증하지 못함을 이유로 징계사유 입증을 대신할 수 없다.

②제1항의 규정에 의한 조합원의 조사와 관련하여 당사자의 요청이 있는 경우 조합은 공단에 의견을 제출할 수 있다.

③공단은 조합원에게 징계사유 입증에 필요한 최소한의 범위 내에서 자료를 요구해야 하며, 제출받은 자료는 징계사유입증 외의 용도로 이용해서는 아니 된다.

**제38조(징계 관련 인사위원회 참석 및 징계절차)** 공단이 조합원을 징계하고자 할 때는 다음 각호의 절차를 거쳐야 한다.

1. 조합원을 징계하고자 할 때에는 대상자의 인적 사항, 징계사유, 인사위원회 개최일시 및 장소를 명시하며 징계위원회 개최 5일 전까지 징계위원 및 해당자 그리고 조합에 서면(불가능한 경우에는 유선 또는 공고)으로 통보하여야 한다.
2. 징계위원회는 징계요구일로부터 30일 이내에 개최해야 하며, 해당 조합원에게 소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 때는 부득이한 경우를 제외하고는 받아들여야 한다.
3. 징계대상자는 징계관련 인사위원회 안건과 관련한 정보의 공개를 요구할

수 있으며, 공단은 이를 10일 이내에 공개 하여야 한다. 다만, 정보공개법 및 공익신고자보호법 등 관련법령에 따른 비공개 대상 정보는 공개하지 아니할 수 있다.

4. 조합의 대표 또는 그 위임을 받은자는 징계위원회에 참석하여 진술 및 참관할 수 있다.
5. 공단은 징계처분 결과를 조합과 해당 조합원에게 통지하여야 한다.
6. 재심은 원심보다 중하게 할 수 없다.

**제39조(면직, 해고의 예고와 제한)** ①공단은 조합원을 해고하고자 할 때에는 30일 이전에 예고하여야 하며, 30일 전에 예고를 하지 아니한 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.

②공단은 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 면직, 해고할 수 없다.

1. 정신 및 지체장애, 기타 건강상 사유로 직무를 도저히 감당할 수 없고 회복이 불가능할 때
2. 제36조(징계) 1항에 의한 징계로 해고가 결정되었을 때
3. 휴직자가 휴직기간 만료 후 30일이 경과하여도 복직원을 제출하지 않았을 때
4. 원에 의하여 사직서를 제출하였을 때

**제40조(징계처분의 구제)** ①공단은 조합원에 대한 징계가 노동위원회 또는 법원에 의하여 무효 또는 취소로 확정된 때에는 그 결정(재결) 또는 그 확정 판결에 따라 즉시 징계에 대한 처분 취소 및 임금상당액을 소급 지급하고, 판결에 의하여 확정된 소송비용지급 등에 대한 조치를 하여야 한다.

②공단이 해당 기관의 판정에 불복하여 재심을 청구하거나 행정소송을 제기 하더라도 노동위원회의 구제결정 또는 법원의 판결이 있는 경우 15일 이내에 복직시켜야 한다.

**제41조(포상)** ①공단은 직원과 기관의 포상을 실시할 때에는 조합과 협의하여 객관적이고 합리적인 포상기준을 마련하여 시행한다.

②공단은 장기근속자의 사기진작을 위하여 포상 등을 실시할 수 있다.

③조합은 조합원 중 공단 및 노사관계 발전에 공적이 현저하다고 인정되는 자를 추천할 수 있다.

④공단은 조합원 중 주요 업무를 성공적으로 수행하여 탁월한 성과와 공로가 인정되는 경우 10일 이내의 포상휴가를 줄 수 있다.

## 제5장 고용안정

**제42조(적정인력 확보와 정원유지)** ①공단은 적정인력을 유지하기 위해 인력 운영계획을 수립·시행하며, 신규업무 발생 등 추가 정원이 필요한 경우 이를 확보하기 위하여 최대한 노력한다.

②공단은 출산휴가 및 육아휴직자·**난임휴직자**에 상당하는 정원 외 인력을 운영토록 노력한다.

**제43조(고용보장 및 승계의무)** ①공단은 조합원의 고용을 보장하고 조합원의 의사에 반한 인위적인 구조조정을 하지 아니한다.

②법률의 변경이나 기타의 사정에 의한 조직의 개편 등으로 인력감축 및 타 기관으로의 전출사유가 발생할 시는 조합과 단체교섭을 하여야 한다.

③공단은 조직의 분할, 합병 등으로 변경될 경우 조합과 체결한 단체협약 등 모든 노동조건 및 조합활동에 관한 제반권리와 의무를 변경 후의 당사자에게 자동으로 승계한다.

**제44조(간호간병통합서비스 병동 운영)** ①공단과 의료노동조합은 별도 노사협의를 통해 소속병원에 올바른 간호간병통합서비스가 정착될 수 있도록 노력한다.

②공단은 인센티브 분할 지급의 형평성을 제고하여 지급하고, 병원별 병동간 배치전환의 기준을 마련하여 시행한다.

**제45조(신경영, 신기술 도입시 노사협의)** 공단은 조합원의 고용과 노동조건에 영향을 미치는 신경영 또는 신기술(정보시스템 포함) 등 도입으로 노동조건이나 노동강도가 변경될 경우 사전에 노동조합과 협의하여야 한다.

제46조(고용형태 간 차별 처우 금지) ①공단은 고용형태의 차이를 이유로 차별적 처우를 할 수 없다.

②공단은 비정규직의 정규직 전환을 위해 노력하고, 단시간노동자가 통상의 노동자로 전환을 요청하는 경우 우선적으로 전환될 수 있도록 최선을 다한다.

## 제6장 임금 및 퇴직금

제47조(임금의 원칙) ①공단은 조합원과 그 가족의 건강한 삶과 문화생활을 보장하는 수준의 임금지급을 위하여 경제성장률 및 물가변동 등을 감안한 실질임금을 기준으로 생계비가 확보될 수 있도록 최선을 다한다.

②임금에 관한 협약은 매년 공단과 조합이 합의하여 결정한다.

③공단은 임금 등 제도 변경시 기존의 근로조건을 저하시킬 수 없다. 다만, 법령의 개정에 의한 경우에는 제125조(보충협약의 체결 등)에 의한다.

제48조(임금의 정의와 구성) ①임금은 직원에게 지급하는 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로 지급하는 일체의 금품을 말하며, 그 구성은 다음과 같다.

1. 기본급 : 직급별 호봉급

2. 제수당 : 장기근속수당, 가족수당, 시간외 근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당, 연차휴가근로수당, 업무대행수당, 출산장려수당

3. 상여금

4. 퇴직금

5. 기타 조합과 합의하여 지급의무가 있는 급여(경비보존 성격 금품 제외)

②통상임금이란 기본급과 정기적·고정적·일률적으로 지급되는 제수당 중 기술자격수당, 장기근속수당, 장기근속가산금, 「복리후생관리규정」 제35조에 의한 급식보조비, 「지출예산 운영관리지침」에 의한 직급보조비, 직책수행경비 지급기준에 의한 직책수행경비를 합산한 금액을 말한다.

③평균임금은 통상임금, 시간외 근무수당, 연차수당, 휴일근로수당, 가족수당,

일숙직수당, 상여금, 경영성과급, 연구수당, 연구활동지원비를 포함한다.

**제49조(전직 후의 급여)** 공단은 경영상 또는 직제 변경에 따라서 직원이 전직 되었을 경우에는 전직된 직종의 동일 경력자 수준 이하로 통상임금을 저하시킬 수 없다.

**제50조(퇴직금)** ①공단은 조합원이 퇴직 또는 해고되었을 때에는 평균임금을 기초로 공단의 퇴직금지급규정에 따라 퇴직금을 지급한다.

②임시직 및 수습기간도 계속근로인 경우에는 제1항의 근속년수에 포함한다.

③퇴직금의 계산기간은 실 취업일로부터 퇴직일까지로 한다. 다만, 재직 중 퇴직금 중간정산을 실시한 경우에는 중간정산 익일부터 퇴직일까지로 한다.

④징계, 기타 조합원의 귀책사유로 인한 퇴직자에 대하여도 당연히 본 조의 퇴직금을 지급한다.

⑤신체 또는 정신상의 장애로 인한 휴직 및 병가기간 중 본인의 의사에 따라 퇴직시는 해당 휴직 및 병가 발령일 이전 급여를 기준으로 한다.

**제51조(퇴직연금 등)** 공단과 조합은 퇴직금의 수급권 보호와 퇴직연금의 안정적인 운영을 위하여 위원회를 구성하여 운영할 수 있다.

**제52조(퇴직금의 중간정산)** ①공단은 조합원의 신청이 있는 경우 「근로자 퇴직급여보장법」에 따라 퇴직금을 중간정산하여 지급하여야 한다.

②퇴직금을 중간정산한 이후의 퇴직금은 중간정산한 다음날부터 기산한다. 그러나, 호봉승급, 연차휴가, 기타 노동조건에는 영향을 미치지 아니한다.

## 제7장 노동시간, 휴일, 휴가

**제53조(노동시간의 원칙)** ①노동시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 소정노동시간으로 하고, 1주 5일 근무를 기본으로 한다.

②노동시간이라 함은 실제 근무시간, 근무교대로 인한 인수인계시간, 조회 시간, 교육시간 등 공단의 통제하에 있는 시간과 공단이 주관하는 각종 행사 시간을 말한다.

제54조(연장, 야간, 휴일노동) 공단은 조기출근, 연장, 야간, 휴일노동을 조합원이 거부한 것을 이유로 불이익을 줄 수 없다.

제55조(시간외·휴일 및 야간근무수당) ①공단은 연장, 야간, 휴일근로에 대해 보상휴가로 대체할시 1일의 휴가와 50%의 가산수당지급 혹은 1.5일의 휴가를 지급한다. 다만, 공단과 조합은 합의하여 임금지급에 갈음하여 휴가를 부여할 수 있으며, 이 경우의 휴가는 시간외근무를 한 날로부터 1년 이내에 사용한다.

②시간외·휴일 및 야간근무수당은 다음과 같이 지급한다.

1. 시간외근무수당 : 통상임금 × 1.5/209 × 시간수
2. 휴일근무수당 : 통상임금 × 1.5/209 × 8 × 일수
3. 야간근무수당 : 통상임금 × 0.5/209 × 시간수

제56조(근무시간) ①공단은 조합원이 업무에 차질이 없는 범위에서 재택근무 등 다양한 유연근무제를 실시한다.

②공단은 유연근무제로 인해 조합원의 근무시간 또는 근무장소를 변경하는 경우 조합과 협의 하여 진행한다.

③공단은 조합원의 유연근무제 사용을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.

④소속병원의 근무는 상근근무와 교대근무로 구분한다.

⑤상근근무자는 09시에 업무 개시하고 18시에 종업하되, 1시간의 휴게시간을 둔다.

⑥공단은 주5일 근무제 도입 취지에 맞게 교대근무 형태를 개선하여야 하며, 교대근무 간호사는 1일 8시간, 주5일 근무를 보장하기 위하여 2일 연속 휴가를 보장한다.

⑦3교대근무자의 시간은 다음과 같으며, 휴게시간은 30분으로 한다. 단, 소속



병원별로 직무의 내용 또는 지역적인 특별한 사정 등이 있는 경우에는 제53조(노동시간의 원칙) 1항의 규정 범위 내에서 소속병원별로 노사협의 하여 탄력적으로 운영할 수 있다.

1. D : 시작시간 07:00 종료시간 15:25
2. E : 시작시간 15:00 종료시간 23:25
3. N : 시작시간 23:00 종료시간 07:25

⑧상근근무자는 월요일부터 금요일까지 근무하고, 토요일은 무급, 일요일은 유급휴일로 보장한다.

⑨월 소정근로 기준시간을 209시간으로 한다.

**제57조(교대근무 간호사의 보호)** ①공단은 교대근무 등 불규칙한 근로로 근무 형태를 변경할 경우 사전에 반드시 조합과 협의해야 한다.

②연속된 **N(Night)**근무는 3일 이하, 연속근무는 5일 이하로 한다.

③공단은 교대근무자가 건강상의 이유로 의사의 진단서를 첨부하여 제출할 경우 경미한 업무로 배치 전환토록 노력한다.

④임산부는 야간근무에서 제외한다. 단, 본인의 야간근무 청구 시 예외로 한다.

⑤교대근무자는 교대간의 시간이 최소한 16시간 이상이 되도록 하며, **N(Night)**(N)-휴일(OFF)-주간근무(D)의 근무표를 부여하지 않는다.

⑥교대근무자의 휴식보장과 건강을 위해 **N(Night)**근무 횟수는 월 8일을 초과할 수 없으며, 월 8일 **N(Night)**근무시 추가 OFF 1개를 보장한다. 또한, 제2항에 의한 2일의 휴무 및 **N(Night)**근무 시 야식시간 30분을 보장한다.

⑦교대근무자의 근무표 작성·변경은 최소 7일전 통보를 원칙으로 하며, 근무표 변경 시 본인의 동의가 있어야 한다. 다만, 천재지변, 질병, 출산, 기타 긴급 부득이한 사유가 발생할 시는 예외로 한다.

⑧공단은 근무가 아닌 임산부, 당일근무 전 또는 off 중인 조합원에게 본인의 의사에 반하여 병원행사, 교육, 회의 등에 참여시키지 않도록 한다.

⑨공단은 병동환자의 단기간 감소를 이유로 당월 병동근무표상 인력 및 해당 근무장소를 변경하지 않는다.

⑩감염병 전담병원으로 지정된 병원은 보건복지부 법정감염병대응 배치기

준 가이드라인을 최대한 적용한다.

**제58조(야간전담간호사 제도)** 공단과 의료노동조합은 노사협의로 소속병원 간호간병통합서비스병동에 야간전담간호사제도를 도입하며, 야간전담간호사제도가 올바르게 정착되도록 상호 노력한다.

**제59조(유급휴일)** ①다음 각 호에 해당하는 날은 유급휴일로 한다.

1. 주휴일
2. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에서 정한 휴일
3. 임시공휴일
4. 근로자의 날, 공단창립일(대체휴가 1일 별도 부여)

②공단은 제1항의 휴일에 특별한 사유가 없는 한 휴일근무를 명하지 아니하여야 하며 부득이 휴일근무를 명할 때에는 해당 조합원의 동의를 얻어야 하고, 대체휴일을 지정하여 사용토록 하되 휴일근무자가 원하는 날로 지정하여야 한다.

**제60조(휴가)** ①공단은 조합원에게 다음과 같이 유급휴가를 준다.

1. 연차휴가
2. 공가
3. 병가
4. 출산전후 및 유사산 휴가
5. 보호휴가 : 성희롱(성폭력), 악성민원피해 사실이 확인되어 보호가 필요한 경우(5일 이내)

②공단은 조합원이 다음 각 호의 경조사 등에 해당할 시 소정의 특별휴가를 유급으로 부여한다.

1. 결혼
  - 가. 본인 : 5일
  - 나. 자녀 : 1일
2. 사망

- 가. 배우자, 본인 및 배우자의 부모 : 5일
- 나. 본인 및 배우자의 조부모, 외조부모 : 3일
- 다. 자녀와 그 자녀의 배우자 : 3일
- 라. 본인 및 배우자의 형제자매 : 1일

### 3. 출산

- 가. 배우자(임신 24주 후 유·사산한 경우, 임신 24주 전 유·사산한 경우, 진단서 제출) : 10(5, 3)일
- 나. 인공수정 또는 체외수정 등 불임치료 시술일 : 2일(동결보존 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우 3일, 난자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우 4일, 직원의 정자 채취일 1일)

### 4. 재해

- 가. 수재, 화재 등 중대재해 : 5일

### 5. 입양

- 가. 본인(배우자) : 20일

③공단은 원격지로서 제2항에 따른 휴가일수로 특별휴가 실시목적을 달성 할 수 없을 때에는 2일의 범위에서 가산하여 줄 수 있다.

**제61조(연차휴가)** ①공단은 특별한 사정이 없는 한 조합원이 청구한 날짜에 연차휴가를 부여하여야 한다.

②공단은 연차휴가 사용 촉진제도를 시행하는 경우 해당 조합원의 연차휴가권이 실질적으로 보장될 수 있도록 조치하여야 한다.

③조합원이 휴가를 실시함에 있어 그 사용목적에 따라 일(日), 반일(半日), 2시간, 1시간 단위로 분할하여 사용하거나, 다음연도 휴가를 당겨 쓸 수 있으며, 사용방법 등 구체적인 사항은 복무규정에 따른다.

④공단은 퇴직하는 조합원의 미사용 연차휴가에 대하여 연차휴가수당을 지급한다.

⑤연도 중 결근·휴직·정직·강등 및 직위해제된 사실이 없는 조합원으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조합원에 대해서는 연차휴가 일수에

총 1일을 더한다.

1. 병가를 받지 아니한 조합원
2. 당해연도 연차잔여일수가 1일미만 남은 조합원

**제62조(연차휴가의 적치)** 조합원은 미사용한 연차휴가 일수를 연차휴가 발생일을 기준으로 최대 15일까지 3년간 이월·적치하여 사용할 수 있다.

**제63조(10일 이상 연속된 연차휴가 사용의 보장)** ①조합원은 연차휴가 및 적치한 연차휴가를 활용하여 충분한 휴식, 가족화합 또는 자기계발 등을 위하여 10일 이상 연속된 연차휴가를 사용할 수 있다.

②공단은 조합원이 10일 이상 연속된 연차휴가를 신청한 경우 특별한 사유가 없는 한 이를 승인하여야 하며, 연차휴가 사용에 따른 업무대행자 지정 등 원활한 업무 수행과 자유로운 연차휴가 사용 보장에 필요한 조치를 하여야 한다.

**제64조(공가)** ①공단은 조합원이 다음 각 호에 해당하는 때에 필요한 시간 또는 일수를 청구하면 그 기간에 대하여 유급휴가를 부여하여야 한다.

1. 예비군 및 군 관계 응·소집 시 그 해당 기간
2. 각종 법률이나 국가 또는 행정기관의 행정지시의 이행에 소요되는 시간
3. 직장 및 가족의 **감염병** 발생, 교통차단 등 관의 지시로 활동이 금지된 기간
4. 직무에 관한 교육기간
5. 천재지변, 기타 중대한 재해로 인한 결근 소요일수
6. 공단과 관련 있는 사건으로 법원, 노동위원회에 출석해야 하는 그 기간
7. 업무상 부상 또는 질병으로 업무를 담당할 수 없을 때는 치유일까지의 기간
8. 조합 및 기타 특별한 사정에 의하여 노사가 협의하여 정하는 기간
9. 「국민건강보험법」에 의한 일반·**암검진**·정밀건강검진 및 일반·**암검진**·정밀건강검진 결과 재검시 소요되는 시간
10. 법률의 규정에 의해 공휴일로 지정되지 않은 보궐선거일인 경우 해당 선거구에 거주하는 직원이 선거당일 투표에 필요한 시간. **다만, 사전투표일**

은 제외

11. 비연고지 전보시 근무지 이전에 수반되는 기간(1일, 다만, 가재도구 이전시 2일)
12. 「혈액관리법」에 따라 헌혈에 참가할 때
13. 산업안전보건법에 의한 특수건강진단, 배치전건강진단, 수시건강진단, 임신건강진단에 소요되는 시간

②제1항의 공가기간은 정상 근무한 것으로 본다.

**제65조(병가)** ①공단은 조합원이 다음 각 호에 해당할 때에는 연 누계 60일 범위 내에서 병가를 준다. 다만, 병가일수가 7일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 제출하여야 한다.

1. 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때
2. **감염병**의 이환으로 인하여 조합원의 출근이 다른 조합원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때
3. 임신한 여성 조합원이 **유·사산 하였거나, 유·사산의 위험이 있을 때**
4. 불임·난임 치료를 목적으로 할 때

②제1항의 병가기간은 보수규정에 의한 연차계산 시 근무기간으로 본다.

## 제8장 성평등 및 일·가정 균형 보장

**제66조(남녀고용평등과 모성보호)** ①공단은 헌법의 평등이념과 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 따라 고용과 모든 노동조건에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 여성의 직업능력을 개발하며 성별에 의한 차별없이 그 능력을 직장생활에서 최대한 발휘할 수 있도록 보장한다.

②공단과 조합은 남녀 차별해소와 모성보호를 위하여 여성을 우대하는 것을 남녀차별로 보지 아니하며, 남녀평등을 달성하기 위한 다양한 제도의 도입을 위해 노력한다.

③공단은 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 따른 가족친화 직장환경을 조성하고, 육아권 보장을 위해 관련 제도를 적극 도입한다.

**제67조(보건휴가 및 태아검진휴가)** ①공단은 여성조합원이 보건휴가를 청구하였을 때 월1일의 무급휴가를 주어야 한다.

②공단은 임신중인 여성에게 다음과 같이 유급 태아검진휴가를 주어야 한다.

1. 임신 28주까지 : 4주마다 8시간
2. 임신 29주~36주 : 2주마다 8시간
3. 임신 37주 이후 : 1주마다 8시간

③임산부가 장애인 또는 만35세 이상이거나 다태아를 임신한 경우, 의사가 고위험 임신으로 판단한 경우에는 제2항 1호 내지 3호 횟수를 초과한 필요한 횟수를 줄 수 있다.

**제68조(임신 중 휴식 및 병원진료)** ①공단은 임신 여성 조합원이 1일 2시간의 노동시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

②공단은 병원사업장의 경우 특수성을 고려하여 1일 2시간 노동시간 단축이 어려울 경우 8시간 단위로 적치하여 사용하도록 한다.

③공단은 제1항의 노동시간 단축에 따라 해당 조합원의 업무량 조정을 위해 노력하여야 한다.

④공단은 제1항의 규정에 의한 노동시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

**제69조(출산전후휴가 및 유사산휴가)** ①공단은 임신중인 여성조합원에 대하여 산전·후를 통하여 90일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 휴가를 주어야 하고, 산후휴가기간이 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일)이상이어야 한다. 다만, 공단은 임신 중인 조합원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 출산휴가를 신청하는 경우에는 출산 전 어느 때라도 최장 44일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 59일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다.

1. 임신 중인 조합원이 유산·사산의 경험이 있는 경우
2. 임신 중인 조합원이 출산휴가를 신청할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우

②공단은 임신 중 유산, 사산 또는 조산한 조합원이 보호휴가를 청구한 경우에 다음과 같이 유급휴가를 부여한다.

1. 유산 또는 사산한 조합원의 임신기간(이하 ‘임신기간’이라 한다.)이 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날로 부터 10일까지
2. 임신기간이 16주이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날로 부터 30일까지
3. 임신기간이 22주이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날로 부터 60일까지
4. 임신기간이 28주이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날로부터 90일까지

**제70조(자녀돌봄휴가)** ①공단은 다음과 같이 자녀돌봄휴가를 유급으로 부여한다.

1. 자녀의 유치원 및 학교(초중등교육법) 행사 또는 교사 상담, 병원진료에 동행 : 2일(자녀가 2명 이상인 경우 3일)
  2. 제73조(육아기 노동시간 단축) 조합원의 경우 자녀 간병(진단서 제출) : 3일
- ②조합원이 제1항의 휴가를 사용할 경우 반일(半日)단위, 쿼터(2시간)단위, 1시간 단위로 분할하여 사용할 수 있다.

**제70조의2(가족돌봄휴가)** ①공단은 조합원이 가족돌봄을 이유로 휴가를 청구시 무급으로 부여한다.

1. 가족의 범위 : (조)부모, 배우자, 배우자의 부모, (손)자녀 등
2. 사유 : 가족의 질병, 사고, 노령, 자녀 양육

②조합원은 제1항의 휴가를 최대 10일까지 사용할 수 있으며 제33조제1항 제8호에 따른 휴직 사용기간을 합하여 연간 총 90일을 초과할 수 없다.

**제71조(임신 조합원의 노동조건)** ①공단은 임신·불임 치료중인 여성조합원의 청구가 있을 경우에는 업무 배치를 조정할 수 있다.

②공단은 임신 중인 조합원과 태아의 건강을 보호하기 위하여 해당 조합원의 장거리 또는 장기간 출장을 제한할 수 있다.

**제72조(육아휴직)** ①공단은 **임신 중인 여성조합원이 모성을 보호하거나** 만8세 이하의 자녀 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(다만, 중증장애에 해당하는 자녀의 경우에는 만 12세 미만 또는 초등학교 5학년 이하 재학생)를 가진 조합원이 그 자녀의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 자녀 1인에 대하여 3년 이내로 하며, 4회로 나누어 사용할 수 있다. **다만, 임신 중인 여성조합원이 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 포함하지 않는다.**

③공단은 육아휴직이 끝난 후 해당 조합원을 휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

④공단은 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

⑤「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직기간은 연차휴가 부여에 있어 출근한 것으로 본다.

**제73조(육아기 노동조건 및 노동시간 단축)** ①공단은 만8세 이하의 자녀 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(다만, 중증장애에 해당하는 자녀의 경우에는 만 12세 미만 또는 초등학교 5학년 이하 재학생)를 가진 조합원이 육아휴직 대신 그 자녀의 양육을 위하여 노동시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 육아기 노동시간 단축은 자녀 1인에 대하여 3년 이내로 한다.

③공단은 육아기 노동시간 단축이 끝난 후 해당 조합원을 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

④공단은 육아기 노동시간 단축을 이유로 차별대우를 하여서는 안된다.

⑤제72조(육아휴직)에 따른 육아휴직이나 육아기 노동시간 단축을 하려는 경우 어느 방법을 사용하든지 총 기간은 육아휴직 기간을 초과할 수 없다.

⑥공단은 **만7세 미만 또는 미취학 자녀를 양육하고 있는 조합원에 대해 집체교육 기간이 2일 이상일 경우 자녀양육을 이유로 교육제외 신청 요청시**



동 조합원을 교육대상에서 제외할 수 있다.

**제74조 (수유시간)** ①공단은 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우에는 제73조(육아기 노동조건 및 노동시간 단축)와 별도로 1일 2회 각각 30분의 수유시간을 주어야 한다.

②공단은 출산·임신한 조합원이 공단에서 수유·휴식하는데 필요한 휴게실과 제반시설을 설치하도록 노력한다.

## 제9장 복리후생 및 교육훈련

**제75조(복지정책)** 공단은 조합원의 복지정책에 관한 다음 사항은 조합과 사전 협의하여 결정한다. 다만, 복지제도의 불이익한 변경에 대해서는 조합과 사전에 협의하여야 한다.

1. 복리후생 제도 운영에 관한 사항
2. 복지제도 신설, 변경에 관한 사항
3. 주거안정 지원에 관한 사항
4. 복리후생시설 처분에 관한 사항

**제75조2(사내근로복지기금)** 공단은 조합원의 근로복지증진을 위하여 사내근로 복지기금법령이 정하는 바에 따라 사내근로복지기금을 설치·운영을 위해 노사가 공동 노력한다.

**제76조(복리후생시설)** ①공단은 본부와 그 소속기관에 조합원의 복지후생과 근무의욕을 증진시키기 위하여 복지후생시설을 최대한 확보하여야 하고, 조합원들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴게시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.

②공단은 조합원이 연중 사용가능한 휴양시설 및 하계휴가 시 사용가능한 휴양시설을 설치·운영토록 하여야 한다.

③공단은 비연고지 조합원의 사생활 자유를 보장하기 위하여 숙소 확대를 위한 연차적 계획을 수립하고 정주여건 향상에 노력한다.

④공단은 조합이 요청할 경우 협동조합 등을 운영할 수 있도록 관련법에 따라 협조할 수 있으며, 그 수익금은 직원복지를 위해 사용한다.

**제77조(대출금 운영)** ①공단은 조합원의 주거안정과 생활안정을 위하여 주택 자금 및 생활안정자금을 확보하여 대출을 실시하되, 매년 대출자금의 규모를 확대하는 노력을 하여야 한다.

②대출 대상자, 대출 한도, 이자율, 담보설정, 상환기간 및 방법, 기타 세부 사항은 조합과 별도로 협의하여 정한다.

#### 제78조(삭제) <2022.12.13.>

**제79조(직무보호)** ①공단은 조합원이 정상적으로 업무수행함에 있어 발생한 사건으로 조사를 받거나 소송 등 법적분쟁이 발생할 경우 이에 대한 법률 지원, 소송대리 등과 이에 수반되는 비용을 제도적으로 지원하여 조합원 보호 및 업무수행의 안정성을 도모한다.

②공단과 조합은 제1항과 관련된 사항의 심의·의결을 위해 노사가 합의하여 법률지원심의위원회를 구성한다.

**제80조(출·퇴근 지원)** ①공단은 조합의 조합원 출·퇴근에 관하여 필요할 경우 통근차를 운행할 수 있으며, 방법은 노사 별도 합의하여 결정한다.

②공단은 비연고지 조합원의 출·퇴근 지원방법에 관하여 노사합의에 의하여 결정한다.

**제81조(체육행사)** 공단은 조합원의 사기를 진작시키기 위하여 연 2회 체육 행사를 실시하여야 하고 그 시기와 방법은 조합과 협의하며, 기관별로 행할 경우 당해 지부장과 협의한다. 단, 조합원의 문화의식과 이해를 높이고 문화 활동에의 적극적인 참여를 유도하기 위해 문화행사로 대체할 수 있다.

**제82조(사내 동호회 활동지원)** ①공단은 조합원의 건강증진과 여가생활 향상을 위하여 동호회 활동을 적극 지원하고 자유로운 동호회 활동을 보장한다.  
②동호회 활동의 활성화를 위하여 근무시간 중 활동이 불가피한 경우 공단과의 협의를 통하여 활동할 수 있다.  
③동호회의 활성화를 위해 공단은 필요한 시설과 장소를 제공하며, 동호회의 구성원이 대외 행사에 공단 대표로 참가하는 경우 이에 적극 협조한다.  
④공단과 조합은 동호회 활성화를 위해 지원방안을 마련하여야 한다.

**제83조(우수 직원의 해외연수)** ①공단은 직원의 해외체험연수대상자 선발시 조합이 추천하는 자를 선발할 수 있다.  
②공단은 직원의 해외체험연수대상자를 확대하도록 노력하고, 공정하게 운영하여야 한다.

**제84조(근무복 지급)** 공단은 조합원에게 근무복을 지급한다. 다만, 그 지급 기준에 대해서는 노사가 상호 협의하여 결정한다.

**제85조(급식)** ①공단은 다음 기준에 따라 무상으로 급식을 제공한다.  
1. 1일 2시간 이상 연장근무를 하는 경우 조·석식 제공  
2. 1시간 이상 조기 출근하는 경우(예비군 및 민방위훈련 포함) 조식 제공  
3. 설날, 추석 연휴 근무자는 1일 8시간당 30,000원의 특식비를 지급  
②구내식당 및 매점 운영에 관한 전반적인 사항은 노사가 협의하여 결정한다.

**제86조(교육훈련)** ①공단은 직원의 전문성과 자질 향상을 위하여 교육을 실시하여야 하며 자체교육과 국내외 전문교육기관에 연수, 위탁교육 및 해외연수를 시행하기 위한 계획을 매년 수립하되 교육기간이 6개월 이상인 교육의 교육대상자 선발기준은 조합과 협의하여야 한다.  
②공단은 조합원의 업무상 필요한 법정 교육시간, 기관평가 관련 교육시간 등을 근무시간으로 인정하고 교육에 소요되는 비용을 지급한다.

- ③공단은 조합원의 연수교육을 적극 권장하고 최대한 지원한다.
- ④공단은 직원이 자질향상과 공단 업무와 관련하여 교육기관(대학, 대학원 등)의 교육과정을 이수하는 기간에 대하여 전보 등 인사에 있어 최대한 배려하여야 한다.
- ⑤공단과 조합은 노사관계의 안정적 발전을 위하여 필요시 노사합의를 통해 직원교육과정 중 노사관계교육을 실시할 수 있으며, 공동교육에 참여한 조합원에게 교육 전문학점을 부여한다.
- ⑥교육훈련기본계획의 수립은 본 협약 제121조(노사협의회)에서 정하는 바와 같이 노사협의회 합의 및 의결을 거치도록 한다. 다만, 연도중 교육을 신설할 필요가 있을 경우에는 조합과의 협의를 통해서 한다.
- ⑦공단은 퇴직 후 안정적 생활을 영위할 수 있도록 퇴직예정자의 취업능력 향상을 위한 교육프로그램을 마련하고 취업알선 및 개인사업을 지원할 수 있도록 적극 노력하며, 세부 사항은 노사협의로 정한다.
- ⑧공단은 조합원이 노동관련 공공기관 및 노동단체에서 실시하는 정규교육 과정을 이수하였을 경우 교육학점을 인정한다. 단, 공단의 사전 동의를 받은 경우에 한한다.
- ⑨공단은 소속병원 신규직원 orientation(ojt) 기간으로 최소 1개월 이상을 보장한다. 단, 경력직 채용 및 근속자의 경우 필요시에는 예외로 한다
- ⑩소속병원은 근무간호사의 업무부담 경감 등 근무환경을 개선하고 양질의 입원서비스를 제공하기 위하여 교육전담간호사 제도를 운영한다.
- ⑪소속병원은 신규간호사에 대한 교육훈련을 담당하는 현장교육간호사와 신규임상교육간호사(프리셉터) 제도를 운영하며 교육이 안정적이고 효과적으로 이루어질 수 있도록 교육을 전담하게 한다.
- ⑫신규간호사의 교육훈련기간은 최소 1개월 이상으로 하며(단, 특수파트는 노사협의로 정한다), 교육훈련기간 동안 신규간호사에게 배정하는 환자수를 적정하게 조정한다.
- ⑬소속병원은 간호사가 1년 이상 휴직 후 복직하는 경우 다음 각 호를 최소로 하는 업무적용 기간을 부여한다.

1. 통상 : 3일

- 2. 병동 : 각 duty당 3일/3일/2일
- 3. 특수부서 : 각 duty당 5일/5일/5일

제87조(독립청사 확보) 공단은 소속기관별 독립청사와 적절한 사무공간을 확보하고, 1인 1실 숙소 및 사내기숙사 시설의 확보를 위해 노동조합과 협의하여야 한다.

## 제10장 직장내 괴롭힘 금지 등 인권보호

제88조(인권보호) ①공단은 조합원의 인권을 침해하거나 훼손해서는 아니되며, 인권보호를 위해 적극 노력하여야 한다.  
 ②소속병원은 입원약정서 등에 진료거부의 정당한 사유 발생시 진료를 거부 할 수 있음을 명시한다.

제89조(조직발전위원회) ①공단과 조합은 직장 내 상호존중 문화의 정착을 위해 노력하여야 하며, 건전한 조직문화 개선을 위해 노사공동기구인 ‘조직발전위원회’ 를 설치·운영한다.  
 ②조직발전위원회의 구성 및 운영방법에 대해서는 별도 노사합의로 정한다.

제90조(직장내 괴롭힘 등 금지 및 예방, 처벌) ①공단은 성희롱(성폭력), 힘희롱(폭언, 폭행 포함) 등 직장내 괴롭힘(이하 ‘직장내 괴롭힘’ 이라 한다)의 예방을 위해 노력하여야 한다.  
 ②공단은 직장내 괴롭힘의 예방 및 사후조치와 관련한 매뉴얼을 제작, 홍보하여야 한다.  
 ③공단은 직장내 괴롭힘의 예방을 위해 연 1회(1시간)이상 교육을 실시하여야 한다.  
 ④공단은 당사자의 요청이 있는 경우 성(힘)희롱(성폭력)행위에 대한 조사 및 처리를 위해 성(힘)희롱조사위원회를 구성·운영한다.  
 ⑤성(힘)희롱조사위원회는 공단이 지정하는 위원장과 노사 동수의 위원으로 구성하되, 여성 또는 남성의 비율이 전체위원(위원장 포함)의 10분의 7을

초과할 수 없다.

⑥성(힘)희롱조사위원회에서 성(힘)희롱(성폭력)으로 판정하였을 경우 공단은 성(힘)희롱조사위원회의 결과에 따라 징계 등 인사 조치를 취한다.

⑦공단은 직장내 괴롭힘 등이 발생하였을 경우 즉각 가해자를 피해자로부터 분리해야 하고, 피해자가 안정을 요하거나 치료를 받아야할 경우 상담 및 치료를 받게 하는 등 조치를 이행해야 한다.

⑧공단은 직장내 괴롭힘 등의 피해자가 원할 경우 근무지의 변경, 부서배치 전환 등의 조치를 취하여야 하고, 추가적 피해를 입지 않도록 피해자 보호를 위해 최대한 노력해야 한다.

⑨공단은 직장내 괴롭힘과 관련하여 알게 된 내용은 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니된다.

⑩공단은 직장내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 조합원 또는 피해자를 조력한 자에게 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.

**제91조(개인정보의 보호)** 공단은 업무상 취득한 조합원의 개인정보를 보호하여야 한다.

**제92조(감시의 금지)** 공단은 조합 또는 조합원을 감시할 목적으로 컴퓨터, 전화, 비디오카메라, 지문, 홍채 등의 생체인식기기 및 기타 정보통신, 음향, 영상 기술을 이용하여 조합원의 이동, 업무과정 등을 기록·저장할 설비 및 소프트웨어(이하 감시장비)를 설치하여서는 아니된다. 단, 노동안전, 도난 등 위험 및 사고방지를 위해 장비를 설치할 경우에는 조합과 사전 협의하여야 하며 사용 중에는 조합원에게 인지할 수 있는 조치를 취해야 한다.

## 제11장 안전보건 및 재해보상

**제93조(사업주의 재해예방 의무)** ①공단은 조합원의 안전과 건강 보호에 대한 책임이 있으며, 조합원의 안전과 건강을 유지·증진하고 재해를 예방하기 위한

최선의 노력을 다하여야 한다.

②공단은 산업안전보건법 등 재해예방 관련 법령과 국가의 시책으로 정하는 최소한의 의무사항을 충실히 이행하여야 하며, 조합 및 조합원의 대등한 참여 하에 안전보건 우선의 경영방침을 추진하여야 한다.

③공단은 근골격계 유해요인 조사 등 업무에 기인하는 유해·위험요인을 찾아내고 위험성을 평가하여 그에 필요한 안전 및 보건상의 예방 조치를 취하여야 한다.

④공단은 조합원이 근무할 수 있는 충분한 공간 확보를 위하여 노력하고, 조합원의 건강 및 위험방지에 필요한 시설을 설치하여야 하며, 시설의 설치, 변경 및 처분에 관한 사항은 조합과 사전 협의한다.

**제93조의2(명예산업안전감독관)** 사내 명예산업안전감독관을 둘 수 있으며, 위촉 시에는 노동조합이 공단의 의견을 들어 관할 지방노동관서에 추천한다.

**제93조의3(감염병 확산방지 및 예방교육)** ①공단은 감염병 예방 및 확산 방지를 위해 감염병 위기경보단계 상황에 맞는 직원보호 대책을 수립하여 시행한다.

②제1항의 직원보호 대책 수립 및 시행 시에는 노동조합과 협의하고, 노사 협의회 또는 산업안전보건위원회를 통해 주요사항을 점검하고 심의, 결정할 수 있다.

③공단은 「산업안전보건법」 제29조를 적극적으로 활용하여 감염병 예방교육을 실시한다.

**제93조의4(안전보건계획 수립)** ①공단은 매년 다음 각 호의 내용을 포함한 공단의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여 이사회 보고·승인 후 노동조합에 통보한다.

1. 안전 및 보건에 관한 경영방침
2. 안전·보건관리 조직의 구성·인원 및 역할
3. 안전·보건 관련 예산 및 시설 현황
4. 안전 및 보건에 관한 전년도 활동실적 및 다음 연도 활동계획

②공단은 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 계획을 성실하게 이행하여야 한다.

**제94조(산업안전보건위원회)** 공단은 산업안전보건에 관한 사항을 심의·의결하기 위해 「산업안전보건법」에 의한 산업안전보건위원회를 설치한다.

**제95조(소속병원의 안전관리자 및 보건관리자)** ①공단은 소속병원에 관계법령이 정하는 바에 따라 안전관리자 및 보건관리자를 둔다.

②공단은 조합원의 안전과 보건을 유지, 증진하기 위하여 안전관리자 및 보건관리자에게 관계법령에 따른 직무를 성실히 수행하게 하여야 한다.

**제96조(업무상 재해 및 질병에 따른 대책)** ①공단은 조합원이 건강하고 안전하게 일할 수 있는 권리를 보장하기 위해 산재근절 및 예방에 최선을 다한다.

②공단은 산업재해로 사망자 또는 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 조합원이 발생한 때에는 산업재해가 발생한 날부터 1월 이내에 산업재해조사표를 작성하여 노동조합의 확인을 받아 관련 법령에 따른 조치를 한다.

③산업안전보건법령에 따라 작업환경측정, 근골격계 부담작업 유해요인 조사를 실시한 경우, 그 결과를 산업안전보건위원회에 보고하고, 개선대책 등을 논의하여야 한다.

**제97조(작업환경측정)** ①공단은 소속병원에 관계법령이 정하는 바에 따라 작업환경측정을 매년 1회 이상 실시하며, 그 대상과 방법 등에 대해서는 공단과 조합이 합의하여 따로 정한다.

②공단은 측정결과 개선을 요할 시는 적절한 조치를 신속히 취해야 한다.

**제98조(안전보호장비 지급)** ①공단은 관계법령에 따른 필요한 안전보호 장비(보호구 등)를 구비하고, 조합원의 요청시 지급하여야 한다.

②소속병원은 하지정맥류 질환의 예방 및 치료를 위해 탄력스타킹의 지급을



요청할 경우 연 1회 지급한다.

③공단은 제93조(사업주의 재해예방 의무) 3항에 의거 조합원이 요청하는 경우 보호대(보호장비)를 지급하도록 노력 한다.

**제99조(건강진단)** ①공단은 다음과 같이 건강진단을 실시하고 소요되는 비용은 공단이 부담한다.

1. 일반건강진단은 전 조합원에 대하여 2년에 1회(소속병원 조합원 연 1회) 이상
2. 산업안전보건법에 따른 특수건강진단, 배치 전 건강진단, 수시건강진단, 임시건강진단
3. 진폐로 인한 전염병이 발생할 우려가 있는 진폐요양담당의료기관을 관할하는 소속기관에 근무하는 보상담당 직원에 대하여 연 2회 결핵의 이환여부에 대한 건강진단을 실시하여야 한다.
4. 소속병원에서 근무하는 직원의 감염사고 예방을 위하여 B형 바이러스 항원항체 검사를 실시하고 예방접종을 실시

②공단은 건강진단 결과 기존의 노동을 계속할 경우 병세가 악화될 우려가 있는 조합원에 대해서는 경미한 업무배치 등 필요한 조치를 취해야 한다. 단, 어떠한 경우라도 임금 및 처우 등 노동조건은 종전보다 저하되어서는 안된다.

**제100조(직무스트레스 예방 및 감정노동에 대한 안전보건 조치)** ①공단은 조합원이 감정노동을 수행함에 따라 발생하는 불쾌감 및 스트레스로 인한 직업병 등 건강장애를 예방하기 위하여 필요한 보건조치를 시행하여야 한다. ②공단은 다음 각 호의 경우에 직무스트레스 요인조사를 실시하고, 직무스트레스 요인 감소를 위한 대책을 수립한다.

1. 장시간 근무, 야간업무, 교대근무, 민원응대업무 등 신체적 피로나 정신적 스트레스가 발생하는 업무
2. 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경적 요인으로 인해 급성 또는 만성적인 육체적·정신적인 부담이 발생하는 업무

③공단은 감정노동을 수행하는 조합원을 보호하기 위하여 감정노동 완화방안을 실시한다.

**제101조(고객 등에 의한 성희롱 등 방지)** ①공단은 조합원이 고객 등 업무와 관련이 있는 자로부터 반말, 욕설, 폭언, 협박, 폭력, 성희롱, 인격비하 등 부당한 행동(이하 '부당한 고객행동' 이라 한다)으로부터 보호받을 수 있도록 노사 합동으로 다음 각 호 사항이 포함된 고객응대 및 업무매뉴얼을 제작·배포하고, 교육을 실시한다.

1. 부당한 고객행동을 차단·거부하고 자신을 보호할 수 있는 적절한 권한 보장
2. 부당한 고객행동을 입은 조합원에 대한 질책 금지 및 조합원의 의견 경청
3. 부당한 고객행동을 줄이거나 회피할 수 있는 조직적 차원의 대응방안
4. 부당한 고객행동으로 인한 스트레스 해소에 필요한 충분한 휴식시간 부여

②공단은 조합원이 부당한 고객행동의 위협을 받거나 받을 우려가 있어 구호를 요청하였을 경우, 부서장은 요청 즉시 조합원을 보호조치하고, 신속히 심리상담을 받을 수 있도록 하며, 심리상담 결과에 따라 업무재개 여부를 정한다. 단, 구호 요청은 주변인이 대신할 수 있다.

③공단은 부당한 고객행동이 발생했을 시 근무 장소의 변경, 배치전환 등 피해자 보호를 위한 조치를 취하며, 가해자를 신속하게 수사기관에 고발하는 등 피해자를 지원해야 한다.

④공단은 부당한 고객행동의 피해자에 대하여 어떠한 불이익 조치를 해서는 아니된다.

**제102(업무상재해 보상)** ①공단은 조합원에게 업무상 재해가 발생한 경우 「근로기준법」 및 「산업재해보상보험법」 등 관련법령에 따라 신속하게 재해보상을 하여야 하며, 피재조합원 또는 유족 등이 관련법령에 따라 보험급여 등을 신청하는데 필요한 사항을 적극적으로 협조하여야 한다.

②공단은 업무상 재해를 입은 조합원이 「산업재해보상보험법」 상의 보상 이외에 민사상 손해배상을 청구한 경우 이를 조정하기 위한 노사공동기구를 둘 수 있다.

③공단은 재해자의 요양이 종료된 경우 원직에 복직시키는 것을 원칙으로 하되, 재해자가 직무전환 등을 요청하는 경우 업무수행 능력 및 작업환경, 상병의 후유증상 및 재발가능성 등을 종합적으로 고려하여 산업안전보건위원회의 심의·의결에 따라 동종·유사 직무로의 전환을 실시할 수 있다. 이 경우 임금 및 제반 처우에 불이익이 없도록 하여야 한다.

④공단은 재해자가 근무 중 상병이 재발 또는 악화되지 않도록 업무량 조정 및 작업환경 개선 등 필요한 조치를 하여야 한다.

**제103조(장애근로자의 보호)** ①조합원이 업무상 또는 그 외의 원인으로 인하여 중증장애를 입은 경우에는 본인의 의사에 반하여 비연고지 전보를 할 수 없다.

②공단은 업무상재해로 요양이 종결된 경우 복직시켜야 하며, 업무상재해에 의한 후유장애가 있을 때에는 본인의 신청에 따라 직업재활 훈련을 「산업재해 보상보험법」에 의하여 실시하여야 한다.

**제104조(환자존중·직원존중·노동존중 3대존중 병원만들기)** ①공단과 의료노동조합은 환자존중·직원존중·노동존중 3대존중 병원을 만들기 위해 상호 노력한다.

②공단은 소속병원의 출산휴가, 병가자에 대한 대체인력을 확보하도록 노력한다.

③공단은 소속병원에 환자안전법에 근거하여 환자안전 전담인력(환자안전관리자)을 500병상 미만 병원은 1명, 500병상 이상 병원은 2명을 둔다.

④노사는 소속병원 실정에 맞는 안전보건매뉴얼을 제작하여 현장에 비치한다.

**제104조의2(의료기관평가인증 관련)** ① 공단은 의료기관평가인증 관련 주된 준비계획 및 추진과정에 대해 조합과 협의 후 시행한다.

②공단은 의료기관평가인증 준비를 위해 직원들과 충분한 소통을 가지며, 환자안전과 의료서비스 질 향상 취지를 벗어난 불필요한 지시 및 과도한 인증 준비를 하지 않는다.

## 제12장 단 체 교 섭

**제105조(단체교섭의 원칙)** 공단과 조합은 단체교섭(이하 ‘교섭’ 이라고 한다.)에 있어 상호 대등한 입장에서 신의와 성실의 원칙 아래 신속하고 원만한 타결을 위해 노력할 의무를 가진다.

**제106조(교섭요구 및 교섭의무)** ①교섭요구는 「노동조합 및 노동관계조정법」 시행령 제14조의2에 따라 단체협약만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 명칭, 대표자성명, 조합원수 등을 기재하여 서면으로 요구하여야 한다.  
②어느 일방의 단체교섭 요구를 받았을 경우 다른 일방은 교섭에 응해야 하며, 정당한 이유없이 이를 거부 또는 늦출 수 없다.  
③교섭일을 연기할 사유가 발생할 시에는 교섭일 3일 전까지 통보하여야 하며, 7일을 초과할 수 없다.

**제107조(단체교섭의 대상)** 단체교섭의 대상은 다음 각 호와 같다.

1. 조합활동에 관한 사항
2. 사회적 책무와 경영참가에 관한 사항
3. 임금 및 근로조건에 관한 사항
4. 고용안정에 관한 사항
5. 양성평등 및 일가정 균형 보장에 관한 사항
6. 복리후생에 관한 사항
7. 조합원 인권보호에 관한 사항
8. 안전보건 및 재해보상에 관한 사항
9. 단체협약서에 포함된 사항
10. 기타 조합원과 관련된 일체의 사항

**제108조(교섭위원 등)** ①교섭위원은 공단과 조합이 10인 내외의 범위에서 각 각 동수로 선임하여 상대방에게 통보한다.

②공단 이사장 및 교섭대표조합 위원장은 쌍방의 각 대표위원이 된다.

③쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석해야 하고, 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며, 위임장을 제시

하여야 한다.

④단체교섭 진행 중 공단과 조합이 합의할 경우에는 실무위원회를 구성·운영할 수 있다.

⑤실무위원 및 제반사항은 공단과 조합이 일정범위내에서 사전 협의하여 운영한다.

⑥공단은 조합의 위원 중 근로시간면제자가 아닌 위원의 교섭참여시간과 준비에 필요한 회의시간을 보장한다.

**제109조(간사 선임)** 노사 쌍방은 간사 1명을 각각 두어 교섭에 필요한 사전 준비, 교섭진행사항 기록, 교섭 후 사후조치 등을 취하게 한다.

**제110조(교섭공개)** ①단체교섭 회의는 공개를 원칙으로 한다.

②공단과 조합은 상호협의하에 쌍방의 참관인을 둘 수 있다.

**제111조(협약서 작성)** 단체협약 사항이 합의에 도달하였을 시에는 협약서(또는 협정서, 합의서 등)를 작성한 다음 노사 쌍방의 대표자가 서명·날인하여야 한다.

**제112조(단체협약의 해석)** 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 노사간 의견의 불일치가 있는 때에는 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 의견제시를 요청할 수 있다.

## 제13장 노동쟁의

**제113조(노동쟁의의 원칙)** 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 상대방은 정당한 이유없이 이를 거부할 수 없다.

**제114조(쟁의행위의 보호)** 공단은 조합의 목적 달성상 행하는 조합의 정당한

쟁의행위를 간섭, 방해하지 못한다.

**제115조(쟁의 중 신분보장)** 공단은 쟁의에 대한 간섭, 방해 및 사후 불이익한 조치를 하지 않으며, 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 불이익한 처분을 할 수 없다.

**제116조(사전통보)** 공단과 조합 일방이 노동쟁의 신고를 하고자 할 때에는 사전에 상대방에게 통보하여야 한다.

**제117조(쟁의예방 노력 등)** 공단과 조합은 노동쟁의 예방을 위하여 본사와 소속기관 단위의 노사워크숍 등을 수시 또는 정례화하여 운영한다.

**제118조(민형사상 책임면제)** 공단은 노동관계법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 조합 또는 조합원에 대하여 민형사상 책임을 물을 수 없으며, 손해배상청구 또는 가압류를 하지 못한다.

**제119조(신규채용 및 대체근로금지)** 공단은 정당한 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없으며, 또한 그 중단된 업무를 도급 또는 하도급을 줄 수 없다.

**제120조(쟁의행위 비참가자)** ①공단노동조합의 쟁의행위 비참가자의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 산재보험 펴뱅크업무담당 차장
2. 임금채권 펴뱅크업무담당 차장
3. 정보화본부 전산기밀업무담당 차장(1명)
4. 본부 운영지원부의 서무업무 담당자
5. 정보화본부 소속 직원 중 다음 각 호의 업무를 수행하는 자(총43명)
  - 가. 전산기계실 시스템(주무차장 1명, 시스템 8명) 담당자
  - 나. 재정정보시스템(예산회계, 구매, 자산관리 등) 및 전자팩스시스템

담당자(2명)

다. 외부기관 파견 연계(4대보험정보연계센터 4명) 담당자

라. 외부고객 웹시스템(홈피 1명, 근로복지포탈 3명, 토탈 1명, 내부업무 포탈1명, 퇴직연금 1명) 담당자

마. 펌뱅킹, 기금수입, 결산 및 납부고지(필수 기관운영업무 8명) 담당자

바. 기간이 있는 정보화사업을 수행중인 자(10명)

사. 인사급여시스템 담당자(1명)

아. 정보보안 및 개인정보보호시스템 관련필수 운영 담당자(2명)

6. 지역본부 인사담당자

②의료노동조합의 「노동조합 및 노동관계조정법」 제42조의3에 의한 쟁의행위 비참가자의 범위는 필수유지업무협정에 따른다.

## 제14장 노 사 협 의 회

**제121조(노사협의회)** ①공단과 조합은 조합원의 복리증진 및 고충처리를 위하여 쌍방 대표로서 노사협의회(이하 “협의회”라 칭한다)를 구성한다.

②공단과 조합은 대표자를 포함한 각각 5인 내지 10인의 위원으로 구성한다.

③운영에 관한 세부사항은 노사협의회 운영규정에 따르고, 동 규정에서 정하지 아니한 사항은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른다.

④회의 결과의 기록 등 사무를 담당하는 간사 1명을 각각 둔다.

**제122조(고충심사)** ①조합원이 인사, 조직, 처우 등으로 인한 고충이 발생하였을 때에는 자유로이 고충심사를 청구할 수 있으며, 청구가 있을 때에는 이를 심사하기 위하여 공단본부 및 소속기관에 고충심사위원회를 둔다.

②제1항의 고충심사위원회의 구성 및 운영은 공단의 규정에 의한다.

## 제15장 부 칙

**제123조(효력발생 및 유효기간)** ①본 협약의 효력은 체결일로부터 발생하고, 유효기간은 2년으로 한다. 다만, 단체협약사항 중 조합원의 임금 및 복리후생과 관련된 사항의 유효기간은 1년으로 한다.

②공단은 단체협약 사항이 공단의 제규정에 반영되도록 제규정에 대한 제·개정 등의 후속조치를 신속히 취하여야 한다.

**제124조(효력유지)** ①본 협약의 유효기간이 만료되었어도 갱신체결을 위한 교섭이 진행중일 때에는 본 협약의 효력은 다음 협약이 체결될 때까지 지속된다.

②협약 유효기간 중에 공단과 조합이 체결한 본 협약은 공단과 조합의 명칭 변경 및 대표자의 변경에도 불구하고 효력은 지속된다.

③협약 유효기간 중 노사협의회 등을 통하여 노사가 합의한 사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

**제125조(보충협약의 체결 등)** ①법령의 개정 등으로 필요한 경우 본 협약의 유효기간 중이라도 노사합의로 보충협약을 체결할 수 있다.

②보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가진다.

③교섭방법 및 절차는 본 협약 체결방식을 준용한다.

**제126조(준용)** 본 협약에 사용하는 용어는 공단규정의 용어와 동일한 것으로 보며 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령 등에 따른다.

**제127조(협약의 비치)** 공단은 본 협약을 각 소속기관에 항상 비치한다.

**제128조(협약의 보관)** 본 협약을 증명하기 위하여 노사가 각각 1부씩 원본을 보관한다.

**제129조(성실이행의무)** 공단과 조합은 본 협약과 본 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 이를 성실히 준수·이행할 의무를 가진다.



근로복지공단  
이사장 강 순 희(인)

근로복지공단노동조합  
위원장 김 종 섭(인)

전국보건의료산업노동조합  
근로복지공단의료지부  
위원장 신 선 미(인)