대구가톨릭대학교의료원
단체교섭에 대한 안내문

안녕하십니까!

무더운 날씨에도 불구하고 환자 진료와 의료원의 발전을 위해 노력해 주시는 의료원 교직원 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

의료원은 지난 2월부터 민주노총 공공운수노조와 『2018년 임금·단체협약 요구안』에 대해 약 30여 차례 교섭을 진행하였습니다.

교섭기간 동안 의료원은 요구안에 대해 공감하고 긍정적 수용 의지를 밝히며 변화된 의료원을 이루고자 최선을 다해 교섭에 임하였습니다. 하지만 경북노동위원회의 조정중지결정에 따라 지난 7월 25일부터 시작된 총파업이 벌써 15일째에 접어들고 있습니다.

파업기간 중에도 서로간의 이견을 좁히기 위해 교섭을 이어가고 있으나, 더 이상의 진전이 없는 상태입니다. 따라서 의료원은 그동안 진행된 『2018년 임금·단체협약 요구안』중 임금인상 등 핵심사항 10가지에 대해서 최종입장을 밝히고자 합니다.

첫째! 의료원이 제시한 임금인상안은 어려운 경영상황을 감안한 최대한의 노력이므로 추가 인상안은 수용할 수 없음을 알려드립니다.

둘째! 의료원이 제시한 임금인상안을 수용할 경우 나머지 핵심사항에 대해 긍정적으로 검토할 수 있습니다.

의료원 교직원 여러분! 우리 모두는 의료원이 발전하고 더욱 성장하기를 희망하고 있습니다. 하루 속히 의료원이 정상화 될 수 있도록 힘을 모아 주시길 바라며, 향후에도 원만한 합의를 이룰 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

2018년 8월 8일

대구가톨릭대학교의료원

1. 임금 인상

▶ 2018년 기본급 5.5% 인상 + 55,000원 인상

- 간호사 7년차 8급9호봉 기준

  - 기본급 月 인상액 : 128,400원

  - 총 인상율 : 9.62%

  - 월 평균 인상액 : 230,587원

  - 연간 인상액 (기본급, 상여금, 체력단련비, 정근수당 포함) : 2,767,050원

- 특별성과금(1,200,000원)의 기본급화는 "본원의 기본급이 낮다"는 노동조합의 요구를 전격적으로 수용한 것으로, 이를 의료원 보수규정에 따라 기본급(12회), 상여금(6회), 체력단련비(2회), 정근수당(최대2회)을 반영하여 산정하면 기본급 55,000원 인상(55,000원x22회)은 월 100,000원 인상(100,000원x12회)과 동일한 액수임.

【임금인상 기준 및 원칙】

- 기본급 : 본인 급호봉별 (기본급 * 5.5% 인상) + 55,000원 → 매월 지급
- 상여금 : {(기본급 * 5.5%인상) + 55,000원+자격+근속+가족+보직수당}의 50% 지급
  → 매월 지급 → 총 600%
- 체력단련비 : {(기본급 * 5.5%인상) + 55,000원}의 50% 지급
  → 2, 5, 8, 11월 지급 → 총 200%
- 정근수당 : {(기본급 * 5.5%인상 + 55,000원)}의 금액이 근속년수별 비율대로 지급
  → 1, 4, 7, 10월 지급 → 최대 200%

∴ 기본급 인상은

① 상여금, 체력단련비, 정근수당에 반영되어 금액이 동반 인상 됨.
→ 통상임금 증가

② 통상임금 증가로 인한 각종 연장 및 야간근무 수당도 인상됨.

2. 주5일제 시행

- 2019년 3월 시행을 원칙으로 한다.

3. 공정한 인사원칙

- 병원은 모든 인사를 공정하고 객관적이며 투명하게하고 신의와 성실로 인사 관리를 한다.
- 인사승진 기준에 있어 경력평가 20% → 30% 반영, 직원 근무평정 60% → 50% 반영한다.
- 보직자 평가에 있어서 간호처, 행정 및 진료지원부서로 구분하고, 하위 10%에 2년 연속 포함될 시 인사위원회 회부하며 최하위 5%에 대하여는 보직해임 대상이 된다.

4. 적정 인력 충원 & 유지

- 병원의 귀책사유로 인한 조기퇴근은 정상근무 한 것으로 간주한다.
- 근무(Duty)당 인력에 대해서는 별도 협의를 통해 결정한다.
- 환자수 증감에 따라 당일 근무(Duty)당 근무인력을 변경하지 않는다.

5. 육아 휴직자 차별 및 불이익 금지

- 2016년 직제개편 당시 육아휴직 이유로 자동승진 누락된 육아휴직자 8명에 대해 승진 적용 시킨다.
- 육아휴직 기간 월 500,000원 지급한다.

6. 부서장 갑질 근절

- 부서장 갑질 전수조사와 관련하여 2018. 12월 전까지 시행 한다.

7. 배치전환 원칙

- 배치전환은 선입선출을 원칙으로 한다.

- 간호처, 영상의학과지원팀, 진단검사의학과지원팀 등 부서의 배치전환 원칙은 부서별로 마련하여 단체 협약에 별도 추가 한다.

- 간호처 배치전환은 부서에서 만 5년(60개월) 근무 시 부서이동을 원칙으로 한다. 단, 기피근무지인 응급실, 심뇌혈관촬영실은 3년(36개월) 근무 시 부서 이동을 원칙으로 한다. 간호처 배치전환 시 기피근무지에서 근무한 적이 있는 근무자는 기피근무지로 배치하지 않는다.

- 원무부 응급수납 업무는 기피부서로 인정하고 3년(36개월) 근무시 다른 업무로 배치 전환을 원칙으로 한다.

8. 직원 복지 및 보호조치 마련

- 원내 교직원 전용식당 마련과 관련하여 R(라파엘)관 Remodeling시 고려한다.

- 업무 과정에서 발생한 직원 폭언폭행 사건시 유급 보호 휴가를 부여한다.

- 환자 및 보호자 민원 직원에게 책임 전가 하지 않는다.

9. 조합활동 보장

▶ 간부 활동시간

• 대의원 : 연 6일 • 비전임간부 (임원, 상집) : 연 8일

10. 비정규직 정규직 전환

- 비정규직 10명에 대하여는 계약 연장하고, 파견자 79명에 대하여는 유예기간을 설정하여 자격 취득의 기회를 주고, 유예기간 경과 및 자격 취득 후 직접 고용한다.

“노동조합” 이

1항 의료원 임금 인상안 대한 수용을 전제로

“의료원” 은

2항-10항까지 안에 대해

긍정적 검토 할 계획입니다.