

상명대학교 천안산학협력단 취업규칙

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규칙은 근로기준법에 따라 상명대학교 천안산학협력단(이하 “산단”이라 한다)에서 근로하는 직원의 취업 및 근무조건을 규정함으로써 산단의 지속적 발전과 직원의 후생복지 향상을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 규칙은 산단에서 근무하는 직원에 적용함을 원칙으로 한다.
② 전항에도 불구하고, 기간제 및 단시간근로자, 일용근로자 등 근로형태에 따라 별도의 사항을 정한 경우에는 개별 근로계약서 및 별도 규정을 우선하여 적용한다.
③ 직원의 복무 및 근로조건 등에 관하여 법령, 계약 그 밖에 별도의 규정으로 정한 사항을 제외하고는 이 규칙이 정하는 바에 따른다.

제3조(직원의 정의) 이 규칙에서 “직원”이라 함은 제2조 ① 및 ②의 범위에 해당하는 자로 제2장에 의하여 임용되어 산단과 근로계약을 체결한 자를 말한다.

제4조(준용) ① 이 규칙과 산단의 제반 규정에 명시되지 않은 사항은 노동관계 법령과 기타 규정에 의하여 처리한다. 이 규칙과 제반 규정은 노동관계법률 개정시 그 개정 내용 및 취지에 따른다.

제5조(규칙의 준수 의무) 산단과 직원은 이 규칙에서 정한 근로조건 및 의무사항을 성실히 준수하여야 한다.

제2장 임 용

제6조(결격사유) 상명대학교 천안산학협력단 및 학교법인 상명학원 정관에 규정된 결격사유가 있는 자는 임용할 수 없다.

제7조(채용기회) 산단은 직원을 채용함에 있어서 합리적인 이유 없이 성별, 연령 등을 이유로 차별을 두지 않는다.

제8조(근로계약) ① 임용된 자는 근로계약에 서명, 날인하여 산단과 근로계약을 체결하여야 한

다.

② 산단은 근로계약 체결시 임금, 소정 근로시간, 휴일, 휴가, 담당업무 등을 명확하게 제시하여야 한다.

제3장 복 무

제1절 총 칙

제9조(복무의무) 직원은 본 대학 「복무규정」에 의한 성실의무, 제 규정 준수의 의무, 복종의무, 비밀 준수의 업무, 청렴의 의무, 반성의 의무 등을 충실히 이행하여야 한다.

제2절 근로시간

제10조(근로시간 등) ① 직원의 근무시간은 09:00부터 17:30까지로 하되, 토요일은 무급휴무일로 한다.

② 휴게시간은 12:00부터 13:00까지로 한다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에도 불구하고 특수 업무를 부여받은 부서나 특정 직원에 대하여는 산학협력단장(이하 “산단장”이라 한다)이 근무시간이나 휴게시간을 변경하여 적용할 수 있다.

④ 파견근무, 출장, 당직 및 근무상황기록표 작성 등에 관한 세부 사항은 대학 「복무규정」에 의한다.

제11조(임신기 근로시간 단축) ① 임신 후 12주 이내 36주 이후에 있는 여성 직원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 직원에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

② 산단은 제1항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 직원의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

③ 제1항에 따라 근로시간 단축을 신청하려는 여성 직원은 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 이전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외)를 첨부하여 산단에 제출하여야 한다.

제12조(태아검진 시간의 허용 등) 임신한 여직원이 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용해 주어야 한다.

제13조(육아시간) 생후 1년 미만의 유아를 가진 여직원의 청구가 있는 경우, 1일 2회 각각

30분 이상 유급 수유시간을 부여할 수 있다.

제14조(연장·야간·휴일근로) ① 산단은 근로기준법에 따라 1주간 12시간을 한도로 직원의 동의하에 근로시간을 연장할 수 있다.

② 직원은 연장, 야간, 휴일근무를 실시하고자 하는 경우 사전에 소속장의 승인을 얻어야 하며, 사전 승인을 받지 아니하고 임의로 잔류하는 경우에는 연장, 야간, 휴일근로로 인정하지 아니한다.

제3절 휴일·휴가

제15조(휴일) ① 1주 동안 소정근로일을 개근한 직원에 대하여는 일요일에 유급주휴일로 부여한다. 단, 운영의 부득이한 사정이 있는 경우 주중 평일 날로 주휴일을 대체할 수 있다. 이때 최소한 1일전에 통보하여야 한다.

② 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일은 유급휴일로 한다.

제16조(휴가의 종류) 직원의 휴가는 연차휴가, 병가, 공가, 특별휴가로 구분한다.

제17조(연차휴가) ① 연간 8할 이상 출근한 직원에 대하여 15일의 유급휴가를 부여한다.

② 계속 근로연수가 1년 미만 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 직원에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 부여한다.

③ 3년 이상 계속 근로한 직원에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 부여한다. 이 경우 총 휴가일수는 25일을 초과할 수 없다.

④ 직원의 연차휴가는 1년간(학년도 기준) 행사하지 아니하면 소멸된다.

⑤ 산단의 근로기준법 제61조에 따른 연차휴가축진조치에도 불구하고 직원이 사용하지 아니한 연차휴가에 대하여는 금전으로 보상하지 아니한다.

제18조(병가) 병가는 직원이 질병 또는 상해로 인하여 직무가 불가능할 때 의사의 진단서를 첨부하여 학년도 기준 60일의 범위 내에서 무급으로 허가할 수 있다.

제19조(공가) 공가는 징병검사, 소집, 검열, 공민권 행사 등을 사유로 허가할 수 있다.

제20조(특별휴가) 결혼, 회갑, 사망, 배우자 출산, 산전후 휴가, 보건휴가 등 경조사가 있을 경우와 산단발전에 현저한 실적이 있거나 근무성적이 우수한 자, 기타 산단장이 인정하는 직원에게는 근무에 지장이 없는 범위 내에서 특별휴가를 허가할 수 있다.

제20조2(산전후 휴가) ① 산단은 임신 중의 여성 직원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 보호휴가를 준다. 이 경우 휴가 기간의

상명대학교 천안산학협력단 취업규칙

배정은 반드시 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상 부여한다.

② 임신 중인 여성 직원이 다음 각 호의 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

1. 임신한 직원에게 유·사산의 경험이 있는 경우.
2. 임신한 직원이 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우.
3. 임신한 직원이 유·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우.

③ 임신 중인 여성 직원이 유산 또는 사산한 경우로서 해당 직원이 청구하는 경우에는 다음 각 호에 따른 휴가를 부여 한다. 다만, 모자보건법에서 허용되지 않는 인공중절 수술은 제외한다.

1. 유산 또는 사산한 직원의 임신기간이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 5일까지.
2. 유산 또는 사산한 직원의 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 10일까지.
3. 유산 또는 사산한 직원의 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 30일까지.
4. 유산 또는 사산한 직원의 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 60일까지.
5. 유산 또는 사산한 직원의 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 90일까지.

④ 제1항 내지 제3항에 따른 보호휴가 기간 중에 최초60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)에 대하여는 통상임금을 지급한다. 다만, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조에 따라 출산전후휴가 급여 등이 지급된 경우 그 금액의 한도 내에서 산단은 지급책임을 면한다.

⑤ 산단은 임신 중의 여성 직원에게 연장근로를 시키지 아니하며, 요구가 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환시킨다.

⑥ 산단은 제1항에 따른 휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 여성 직원을 복귀시켜야 한다.

제20조3(여성 보건휴가) 산단은 여직원이 청구하면 여직원에게 매월1일의 무급 여성 보건휴가를 허가할 수 있다.

제21조(배우자출산휴가) ① 산단은 직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에, 10일의 휴가를 유급으로 부여한다. 휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

② 제1항에 의한 휴가는 사원의 배우자가 출산한 날로부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.

제21조의2(난임치료휴가)

- ① 산단은 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’이라 한다)에 따라 직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료를 받기 위하여 휴가(이하 ‘난임 치료휴가’라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 하며, 나머지 2일은 무급을 원칙으로 한다.
- ② 제1항에 따라 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
- ③ 산단은 난임 치료 휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ④ 난임 치료 휴가의 신청방법 및 절차 등은 남녀고용평등법에 따른다.

- 제21조의3(가족돌봄휴가)** ① 직원이 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 ‘가족돌봄휴가’라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 단, 직원이 청구한 시기에 휴가를 부여하는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 직원과 협의하여 시기를 변경할 수 있다.
- ② 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일단위로 사용할 수 있다. 단, 가족돌봄휴가 기간은 제23조의3에서 정하는 가족돌봄휴직기간에 포함된다.
 - ③ 산단은 가족 돌봄 휴가를 이유로 해당 직원을 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
 - ④ 가족 돌봄 휴가기간은 근속기간에 포함하되 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

제4절 휴직 및 복직

제22조(휴직) 직원이 다음 각 호에 해당될 경우 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호 내지 제2호 및 제4호의 경우에는 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 하며, 제5호의 경우에는 본인이 원하는 경우 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양을 요할 때
2. 천재지변 또는 전사사변이나 기타의 사유로 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때
3. 공무로 인한 질병으로 2개월까지의 병가기간이 경과하여도 업무를 감당할 수 없을 때
4. 기타 법령에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 때
5. 만19세 미만의 아동 청소년(제23조에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외)을 입양(入養)하는 경우
6. 사고 또는 질병 등으로 장기간의 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 간호하기 위하여 필요하게 된 때 등

제23조(육아휴직)

① 산단은 직원이 만8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용한다. 다만, 육아휴직을 개시하고자 하는 날 이전에 계속근로기간이 6개월 미만인 자 및 배우자가 육아휴직 중인 직원은 그러하지 아니하다.

상명대학교 천안산학협력단 취업규칙

- ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.
- ③ 산단은 육아휴직을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직기간 동안은 당해 직원을 해고하지 못한다. 다만, 사업운영을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 산단은 육아휴직 종료 후 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며, 육아휴직기간은 근속기간에 포함한다.

제23조의2(육아기 근로시간 단축)

- ① 직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 양육하기 위하여 근로시간 단축(이하 '육아기 근로시간 단축')을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령에 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 회사가 제1항에 따라 해당 직원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘지 아니한다.
- ③ 육아기 근로시간 단축은 1년 이내로 한다. 단, 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.
- ④ 회사는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 아니한다.

제23조의3(가족돌봄휴직)

- ① 산단은 직원이 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 한다)의 병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용 한다. 단, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 제1항 단서에 따라 산단이 가족 돌봄 휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.
 - 1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
 - 2. 연장근로의 제한
 - 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
 - 4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치
- ③ 가족 돌봄 휴직기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
- ④ 산단은 가족 돌봄 휴직을 이유로 해당 직원을 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑤ 가족 돌봄 휴직기간은 근속기간에 포함하되 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

제24조(복직) 직원은 휴직사유가 소멸되었을 때에는 지체 없이 복직원을 제출하여야 하며, 휴직기간이 만료된 때에는 그 만료일 7일전까지 복직원을 제출하여야 한다.

제4장 배치·전직 및 승진

제25조(배치 및 전직) 산단은 직원의 능력, 적성, 경력, 전공 등을 고려하여 부서의 배치, 전직 등 인사발령을 시행한다.

제26조(근무성적평정 및 승진) ① 산단은 직원의 잠재능력을 개발하고 조직의 활성화를 위하여 근무실적, 업무수행 능력, 업무수행 태도 및 기타 능력을 평정하고 그 결과를 승진 등 인사자료로 활용한다.

② 직원의 승진 및 근무성적평정에 관한 사항은 별도의 「직원 승진시행 세칙」 및 「근무성적평정 시행세칙」으로 정할 수 있다.

제5장 교육 및 성희롱의 예방

제27조(교육훈련) 산단은 직원의 전문성 향상과 능력 발전을 위하여 지속적으로 교육 훈련을 실시하여야 한다.

제28조(성희롱의 예방/방지) ① 산단은 직장내 성희롱을 예방하고 직원이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위해 1년에 1회 이상 성희롱 관련 법령의 요지, 성희롱 예방을 위한 사업주의 방침, 성희롱 피해자의 권리구제 방법과 가해자의 조치 등을 내용으로 성희롱 예방교육을 한다.

② 산단의 모든 임원 및 직원은 남녀고용평등법에서 금지한 직장내 성희롱에 해당하는 행위를 하여서는 안 된다.

③ 산단은 성희롱 예방 교육의 내용을 직원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 직원에게 널리 알려야 한다.

제28조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 산단은 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다.

② 산단은 제1항에 따른 조사 기간 동안 피해직원 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해직원 등에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

③ 산단은 제1항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해직원이 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 하며, 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다.

④ 산단은 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 직원에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 직원이 그로 인한 고충 해소

를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

제6장 임 금

제29조(임금의 구성 등) ① 임금은 시급제, 일급제, 월급제, 연봉제를 시행한다.

② 통상임금에 산입하는 임금의 범위는 기본급으로 하되, 시간급 통상임금은 월 통상임금을 209시간으로 나누어 계산한다.

③ 산단은 임금 책정시 법정 최저임금을 보장하여야 한다.

제30조(기본급의 결정) 직원의 기본급은 업무특성, 난이도, 자격조건, 근무연한 등을 고려하여 결정한다.

제31조(법정수당) 산단은 근로기준법에 따라 정규 근로시간을 초과한 근로, 야간(오후 10시 ~오전 6시) 근로 또는 휴일 근로에 대하여 별도의 수당을 지급한다.

제32조(임금의 지급 방법 등) 산단은 직원의 임금을 직원이 지정한 본인 명의의 계좌에 입금함을 원칙으로 하고, 매월1일부터 말일까지 계산하여 당월 25일에 지급한다.

제33조(신분변동과 보수) 임금 계산 기간 중에 신규임용, 복직 또는 퇴직 등과 같이 신분상의 변동이 있는 경우 임금 계산은 실제 근무 일수에 따라 일할 계산하여 지급한다.

제34조(퇴직금 및 중간정산) 직원의 퇴직금은 「근로자퇴직급여 보장법」에 의하며 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조에 해당하는 사유로 중간정산을 요구하는 경우에는 계속 근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다.

제7장 퇴직 및 해고 등

제35조(정년 또는 퇴직일) ① 직원의 정년은 만 60세로 한다. 정년에 이른 직원은 정년연령에 도달한 연동의 생일이 속한 학기 말일에 퇴직한다.

② 전항에도 불구하고 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 직원의 퇴직은 계약기간 종료일로 한다.

제36조(퇴직) ① 직원이 다음 각 호에 해당할 경우 당연 퇴직한다.

1. 사망
2. 정년

3. 계약기간 만료
 4. 의원면직
 5. 채용결격사유에 해당하는 경우
 6. 휴직자로서 정당한 사유 없이 휴직기간 만료일 후 7일이 경과할 때까지 복직원을 제출하지 않은 경우
 7. 형사상의 범죄로 금고이상의 형의 확정판결을 받았을 때
 8. 정당한 사유 없이 연간 7일 이상 무단결근 한 때
 9. 기타 위 각호에 준하는 경우로서 정당한 이유가 있는 경우
- ②제1항 각 호에 의한 퇴직일은 그 사실이 발생한 날로 한다.

제37조(해고)

다음 각 호에 해당하는 경우에는 해고할 수 있다.

1. 신체 또는 정신상 장애로 직무를 감당할 수 없다고 인정되는 경우
2. 수습, 인턴기간 중 업무에 부적당하다고 인정되었을 때
3. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 경우
4. 징계해고가 결정된 경우
5. 기타 위 각호에 준하는 사유가 있는 경우

제37조의2(해고의 예고) ① 산단은 직원을 해고하고자 할 때 30일전에 예고하여야 한다.

② 본 조는 다음 각 호의 1에 해당하는 직원에게 적용하지 아니한다.

1. 직원이 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 직원이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 관계법령에 정하는 사유에 해당하는 자

제38조(해고의 제한) 산단은 직원이 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위한 기간과 그 후 30일간, 여직원의 산전후 휴가기간과 그 후 30일간에는 해고할 수 없다. 다만, 산단이 근로기준법에 규정된 일시보상을 지급하였을 경우 또는 천재지변, 기타 부득이한 사유로 인하여 사업이 지속될 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

제8장 포상과 징계

제39조(포상) 산단은 다음 각 호에 해당하는 직원에게 포상할 수 있다.

1. 본 산단과 대학의 명예를 대외적으로 높인 자
2. 근무성적이 우수하여 타의 모범이 되는 자

상명대학교 천안산학협력단 취업규칙

3. 산단의 행정과 연구 등에 관한 고찰 및 제안 등 창의적인 노력으로 산단 또는 대학의 발전에 뚜렷한 공로와 업적이 있는 자
4. 기타 표창수여가 필요하다고 인정한 자

제40조(징계) 산단은 다음 각 호에 해당하는 사유가 발생한 직원에 대하여 징계위원회의 의결을 거쳐 해고 등 징계할 수 있다.

1. 법령, 정관 및 제 규정을 위반하거나 산단의 명예와 위신을 손상시키는 행위를 하였을 때
2. 고의 또는 과실로 산단의 재산상 손실을 끼쳤을 때
3. 복무질서를 문란 시키는 행위를 하였을 때
4. 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때
5. 직무에 반하여 구성원을 선동하거나 집단행위를 하였을 때
6. 직무를 이용하여 부당한 이익을 취한 자
7. 직장 내 성희롱 행위를 한 자
8. 기타 이에 준하는 행위로 직장질서를 문란하게 한 자

제41조(징계의 종류) 직원에 대한 징계의 종류는 다음과 같다.

1. 견책: 징계사유 발생 자에 대하여 시말서를 받고 문서로 견책한다.
2. 감봉(감급): 1회에 평균임금 1일분의 2분의 1, 총액은 월 급여금총액의 10분의 1을 초과하지 않는 범위의 금액을 감액한다.
3. 정직: 정직은 3월 이내로 하고, 그 기간 중에 직무에 종사하지 못하며 그 기간 동안 임금을 지급하지 아니한다.
4. 해고: 근로계약을 해지하는 것으로 한다(30일 전에 해고예고하거나 30일분의 통상임금을 지급하고 즉시 근로계약을 해지).

제42조(징계심의 및 징계위원회)

징계는 산단장이 단독으로 결정함을 원칙으로 한다. 다만, 산단장은 징계위원회에 회부할 필요가 있다고 판단하는 경우 징계위원회를 구성하여 징계위원회에서 징계할 수 있다.

제43조(징계위원회의 구성)

- ① 징계위원회는 산단장과 부서장 또는 그에 준하는 직급의 직원 중 산단장이 임명하는 자로 총 3명 이내로 구성한다.
- ② 위원회의 위원장은 산단장 또는 산단장이 위임한 자로 한다.
- ③ 위원회에는 인사(총무)담당자 1명을 간사로 둔다.

제44조(징계위원회 의결)

- ① 위원회는 재적위원 과반수 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ② 위원장은 표결권을 가지며 가부동수일 때에는 결정권을 가진다.
- ③ 위원회의 회의는 공개하지 아니하며 회의내용과 관련된 사항은 누설하여서는 아니 된다.

다만, 위원회의 의결로 공개할 수 있다.

제9장 안전과 보건

제45조(안전 및 보건)

직원의 안전·보건관리에 관하여는 산업안전보건법 규정에 따른다.

제46조(보호구의 지급 및 착용) 산단은 직원이 유해·위험작업으로부터 보호받을 수 있도록 작업에 필요한 보호구를 제공하여야 하며, 직원은 작업 시 보호구를 착용하여야 한다.

제47조(안전보건 교육) 산단은 산업안전보건법 및 기타 관련법령에 따라 안전을 위해 각종 교육 등 합리적인 조치를 취하여야 하며, 모든 직원은 이에 성실하게 참여하여야 한다.

제48조(건강진단) 산단은 직원의 건강보호 및 유지를 위하여 「산업안전보건법」이 정하는 바에 따라 매년 1회 일반건강진단을 실시하여야 한다. 단, 사무직은 매2년에 1회 실시한다.

제10장 직장 내 괴롭힘의 예방

제49조(직장 내 괴롭힘 행위의 금지) 산단 직원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제50조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 산단에 신고할 수 있다.

② 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원(이하 “피해 직원”이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해 직원들에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우, 산단은 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해 직원이 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 산단은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해 직원의 의견을 들어야 한다.

⑥ 산단은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 직원 및 피해 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제11장 재해보상

제51조(재해보상) 산단은 직원이 업무상 이유로 부상 또는 질병에 걸렸거나 사망한 경우 관계 법령에 따라 필요한 조치를 취하여야 한다.

제12장 기 타

제52조(취업규칙의 변경) 이 규칙을 변경하고자 할 때에는 직원 과반수의 의견을 청취하여야 한다.

제53조(취업규칙의 비치) 산단은 본 규칙을 교내 홈페이지에 탑재하여 직원들이 자유롭게 열람할 수 있도록 한다.

부 칙

(시행일) ① 이 규칙은 2019년 9월 4일부터 시행한다.

② 제21조(배우자출산휴가), 제23조의2(육아기 근로시간 단축)은 근거법률인 남녀고용평등법 개정 시행일(2019.10.1. 시행예정)부터 시행한다. 단, 법 시행 이후 최초로 배우자출산휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 사원부터 적용한다.

③ 제23조의3(가족돌봄휴직) 제1항의 가족의 범위, 제21조의3(가족돌봄휴가)에 관한 사항은 근거법률인 남녀고용평등법률 개정 시행일(2020.1.1. 시행예정)부터 시행한다.