

# 연세대학교 의료원 산학협력단 취업규칙

(소관부서 : 연구지원유닛)

제정 2019.03.01.

## 제 1 장 총 칙

제1조 (목적) 이 취업규칙(이하“규칙”이라 함)은 의료원 산학협력단(이하“산학협력단”이라 함)의 취업에 관한 기본사항을 정함으로써 산학협력단의 질서를 확립하고 직원의 업무능률을 향상시킴을 목적으로 한다.

제2조 (적용범위) 이 규칙은 산학협력단에서 채용한 소속직원에게 적용한다. 다만, 이 규칙에 정하지 아니한 사항은 법령, 근로계약, 기타 산학협력단 규정에 별도로 정하는 바에 따른다.

제3조 (정의) ① “직원”이라 함은 이 규칙 제2장에서 정하는 절차에 따라 산학협력단 단장(이하 “산학협력단장”)이 채용하여 근로계약을 체결한 자를 말한다.

② “정규직 직원”이라 함은 근로계약기간의 정함이 없는 직원을 말한다.

③ “계약직 직원”이라 함은 근로계약기간을 정하여 채용되어진 직원을 말한다.

제4조 (직원의 구분) 직원은 업무에 따라 다음과 같이 구분한다.

1. 연구직 : 프로젝트의 연구·기획을 담당하는 연구교수 및 연구원
2. 연구행정직 : 제1호의 연구직이 수행하는 프로젝트 등의 행정적 지원업무를 담당하는 자
3. 일반행정직 : 연구직·연구행정직 이외에 인사·회계·과제관리 등 산학협력단 행정에 관한 직무를 담당하는 자

제5조 (성실의무) 산학협력단은 이 규칙이 정하는 근로조건으로 직원을 근로시키며, 직원은 이 규칙을 성실히 준수할 의무를 가진다.

## 제 2 장 채용

제6조 (채용) 산학협력단은 취업을 희망하는 자 중에서 선발시험에 합격하고 소정의 절차를 거친 자를 직원으로 채용한다. 다만, 연구직 및 연구행정원의 채용에 관한 사항은 이의 적용을 배제할 수 있으며, 이 경우 산학협력단이 채용 방법과 절차를 별도로 정하여 운영할 수 있다.

제7조 (채용연령) 산학협력단은 만 18세 이상의 자를 직원으로 채용함을 원칙으로 한다.

제8조 (채용자 요건) 채용자의 능력.자격 및 구비서류 등 세부사항은 직원인사 규정에 따른다.

제9조 (수습임용) 직원을 신규채용하는 경우 3개월 동안 수습직원으로 임용하고, 그 기간 중에 근무성적, 인격, 적성 또는 교육훈련성적이 양호한 경우에는 계약직직원으로 임용한다. 다만, 그러하지 못할 경우 면직시킬 수 있다.

제10조 (근로계약) ① 직원으로 채용된 자는 근로계약서에 서명 또는 날인하여 근로계약을 체결해야 한다.

② 근로계약기간은 1년으로 함을 원칙으로 한다. 다만, 연구 등 일정한 업무를 수행하는 연구직.연구행정직 등은 그 해당 연구업무 수행기간에 맞추어 근로계약기간을 정할 수 있다.

③ 근로계약기간이 종료하면 근로계약은 사전통지 등 별도의 조치없이 당연 종료한다.

## 제 3 장 복 무

### 제 1 절 복무원칙

제11조 (복무수칙) 직원은 다음의 복무수칙을 준수하여야 한다.

1. 항상 명랑하고 아름다운 생활태도로써 직무를 수행하여 산학협력단의 경영목표 달성에 최선을 다하여야 한다.
2. 규정 및 내규를 준수하여야 하며 상사의 직무상 명령에 충실하여야 한다.
3. 공사를 엄격히 구분하고 담당직무와 임무를 성실히 수행하여야 한다.
4. 신의를 바탕으로 품성을 도야하며 산학협력단의 신용과 명예가 훼손될 행위를 하여서는 아니된다.
5. 업무상 지득한 산학협력단의 기밀을 재직중은 물론 퇴직후라도 누설하여서는 아니된다.
6. 상사는 부하의 인격을 존중하고 성심으로 지도하며 감독의 책임을 다하여야 한다.
7. 산학협력단의 허가없이 타직무에 종사하거나 영업행위를 하지 못한다.
8. 고의 또는 중대한 과실로 산학협력단의 재산에 피해를 입혔을 경우에는 이를 변상하여야 한다.
9. 산학협력단의 허가없이 산학협력단 물품을 사용 또는 반출할 수 없다.
10. 사내에서 집회 또는 단체행사를 하려고 할 때에는 그 일시, 목적, 장

소, 참가인원 등을 사전에 서면으로 제출하고 산학협력단장의 승인을 얻어야 한다.

11. 소정의 근무시간을 준수하여야 하며, 허락없이 작업장을 이탈하거나 태만한 행위를 하지 않아야 한다.

12. 업무를 방해하거나 직장의 질서와 풍기를 문란하게 해서는 아니된다.

13. 직장의 청결 및 정리정돈 등에 힘써야 한다.

14. 산학협력단 관계자나 다른 직원에게 폭행 및 협박을 가하거나 그 업무를 방해하는 행위를 하여서는 아니된다.

15. 산학협력단 및 산학협력단관계자에 관한 사실을 날조 또는 왜곡하여 유폐하는 행위를 하여서는 아니된다.

16. 사내에서 음주 및 도박 등을 하여서는 아니된다.

17. 산학협력단과 이해관계가 있는 자로부터 사례·향응 또는 증여 등을 받아서는 아니된다.

제12조 (손해배상) ① 고의 또는 중대한 과실로 산학협력단 재산 또는 생명·신체에 손실을 초래하였을 경우에는 이를 실비 변상하여야 한다.(본인 동의시 퇴직금등 임금에서 공제할 수 있다)

② 본인이 실비변상 할 수 없을 경우에는 재정보증인 또는 신원보증 보험 회사에 그 지급을 청구토록 한다.

제13조 (신고) 직원은 산학협력단에 제출된 신상서류(신상변동 및 인사고과에 영향을 주는 서류)에 변동이 있을 때에는 15일 이내에 신고하여야 한다.

제14조 (비상근무) 산학협력단은 천재지변, 기타 업무상 부득이한 경우에는 휴일 또는 휴가 중일지라도 직원의 비상근무를 명할 수 있다.

## 제 2 절 근무시간 및 휴게·휴일

제15조 (근무시간) ① 직원의 근무는 휴게시간을 제외한 1일 8시간, 1주일에 40시간을 기본 근무시간으로 한다.

② 시업시각은 오전 08:30 출근, 종업시각은 오후 17:30 퇴근으로 각각 하고, 필요한 경우에는 시각을 변경할 수 있으며 토요일 무급휴무를 원칙으로 한다. 다만, 연구직, 연구행정직의 경우는 계약 당사자 간의 협의에 따라 근무시간을 다르게 정할 수 있다.

제16조 (연장근무) 업무수행 상 필요한 경우 법령에 정하는 범위 내에서 당사자 간 합의에 의하여 연장 근무를 할 수 있다.

제17조 (탄력적 근로시간제) ① 산학협력단은 본 규칙에서 정하는 바에 의하여 2주간 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을

초과하지 아니하는 범위 안에서 특정주에 40시간을, 특정일에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 산학협력단은 직원대표와의 서면합의에 의하여 다음 각 호의 사항을 정한 때에는 3월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 특정주에 40시간을, 특정일에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정주의 근로시간은 52시간을, 특정일의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상직원의 범위
2. 단위기간 (3월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간에 있어서의 근로일 및 당해 근로일별 근로시간
4. 기타 대통령령이 정하는 사항

③ 제2항의 규정은 15세 이상 18세 미만의 직원과 임신 중인 여성직원에 대하여는 이를 적용하지 아니한다.

제18조 (선택적 근로시간제) 산학협력단은 본 규칙에 의하여 시업 및 종업시각을 직원의 결정에 맡기기로 한 직원에 대하여 직원대표와의 서면합의에 의하여 다음 각 호의 사항을 정한 때에는 1월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. 대상직원의 범위 (15세 이상 18세 미만의 직원을 제외한다)
2. 정산기간 (1월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 정산기간에 있어서의 총근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대 및 종료시각
5. 직원이 그의 결정에 의하여 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 개시 및 종료시각
6. 기타 대통령령이 정하는 사항

제19조 (재량근로제) ① 연구직, 연구행정직에 대해서는 근로기준법 상 관련 규정에 의거 재량근로제를 실시한다.

② 재량근로제를 적용하는 직원의 근로시간은 직원의 대표와 서면합의로 정한 시간으로 한다.

제20조 (휴게시간) ① 휴게시간은 4시간 근무시간에 30분, 8시간 근무에 1시간의 휴게시간을 근무시간 도중에 부여하되 휴게시간은 업무사정에 따라 일괄 또는 분할하여 부여할 수 있다.

② 휴게시간의 배치는 업무형편에 따라 산학협력단과 직원이 협의하여 조정할 수 있다.

③ 휴게시간은 산학협력단의 질서와 규율을 해치지 아니하는 범위 안에서

자유로이 이용 할 수 있다.

제21조(시간외 연장근무 및 휴일근무) ① 업무상 필요한 경우에 소속 부서장의 서면승인을 받아 연장근로.야간근무 또는 휴일근로를 실시 할 수 있다.

② 임신 중의 여성직원에 대하여는 시간외 근로를 시키지 못하며 당해 직원의 요구가 있을 경우에는 경이한 종류의 근무로 전환시켜야 한다.

③ 연장근로.휴일근로 또는 야간근로(오후 10시~오전 6시)를 하였을 경우에는 그 시간에 대하여 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급하되, 동수당은 월정고정액으로 연봉액에 포함하여 지급할 수 있다.

④ 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키고자 할 경우에는 직원 본인의 동의를 얻어야 한다.

⑤ 임신부와 18세 미만자에 대해서는 야간근로, 휴일근로를 실시하지 못한다. 단, 본인의 동의(임신 중의 여성의 경우 본인의 명시적 청구)가 있고, 고용노동부장관의 인가를 얻는 경우에는 그러하지 아니한다.

⑥ 18세 미만 직원은 1일 1시간, 1주 5시간을 초과하는 시간외 근로를 시키지 못하며, 산후 1년이 경과되지 아니한 여성에 대해서는 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 초과하는 시간외 근로를 시키지 못한다.

제22조 (출장) 산학협력단은 업무상 필요한 경우 출장을 명할 수 있으며, 출장에 따르는 경비 지급은 별도의 규정에 따른다.

제23조 (근로시간 계산의 특례) ① 직원이 출장.교육.파견 또는 기타의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 때에는 소정 근로시간 또는 해당업무 수행에 통상적으로 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서의 규정에 불구하고 당해 업무에 관하여 직원대표와의 서면합의가 있는 때에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

제24조 (출근 및 퇴근) ① 직원의 출근 및 퇴근은 시업 및 종업시각에 입각하여 준수하여야 한다. 다만, 재량근로제를 실시기로 한 연구직, 연구행정직은 예외로 한다.

② 직원은 업무를 종료할 때 서류.공구 및 비품 등의 정리.보관 및 안전에 필요한 조치를 한 후에 퇴근하여야 한다.

③ 직원이 본 규칙에 따라 출근을 정지당한 경우, 산학협력단의 질서 및 규율을 문란하게 하거나 보건상 해롭다고 인정되는 경우, 위험물을 소지한 경우 및 업무상 필요성이 있는 경우 등에는 사업장에 출입을 금지할 수 있다.

제25조 (지각 및 결근) ① 직원은 정당한 이유없이 지각 또는 결근을 하여서는

아니된다. 다만, 질병 등 부득이한 사유로 인하여 지각·결근을 하고자 할 때에는 전일 정오까지 소정의 절차에 따라 사전에 결근계 또는 지각사유서를 소속 부서장에게 제출하여 승인을 받아야 한다.

② 질병으로 인하여 3일 이상 계속 결근하고자 하는 경우 의사진단서를 첨부하여야 한다.

③ 제1항 및 2항의 절차를 이행하지 아니하고 결근한 경우 무단결근으로 간주 처리한다.

제26조 (외출, 조퇴) ① 근무시간 중 공무로 외출하고자 할 때에는 소속 부서장의 허가를 받아야 한다.

② 질병 등 기타의 사유로 인하여 조퇴를 할 경우에는 조퇴계를 제출하여 소속 부서장의 허가를 받아야 한다.

③ 소속 부서장의 허가를 얻지 아니한 경우에는 무단외출로 간주하여 징계 조치 할 수 있으며, 1월에 3회 이상인 경우 인사고과 등에 있어 불이익을 줄 수 있다.

제27조 (근태보고의무) 각 부서장은 직원의 신상변화와 근태현황을 산학협력단장에게 보고하여야 한다.

제28조 (유급휴일) ① 산학협력단은 다음 각 호에 해당하는 날을 유급휴일로 정한다.

1. 주휴일(일요일)
2. 근로자의 날
3. “관공서의 공휴일에 관한 규정”에 정한 공휴일
4. 정부 또는 산학협력단이 정한 임시공휴일
5. 기타 산학협력단이 정한 날

② 제1호 주휴일과 제3호의 공휴일 등이 중복될 경우 주휴일만 인정한다.

제29조 (휴일의 근무) ① 제28조에서 정한 휴일의 경우에도 필요한 경우에는 근무를 명할 수 있다.

② 휴일근무 명령에 따라서 근무한 직원에 대하여는 직원 대표와의 서면 합의에 따라 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

제30조 (휴일 변경) ① 제28조에 정한 휴일은 산학협력단의 업무형편상 부득이한 사유가 있을 경우에는 직원과 합의하여 다른 날로 휴일을 변경할 수 있다.

② 대체된 휴일에 근무하였을 경우에는 휴일근로로 취급한다.

### 제 3 절 휴 가

제31조 (휴가산출기간) ① 휴가의 산출에 있어서 연차휴가는 12월 1일부터 익년 11월 30일까지로 한다.

② 전항의 일수계산에 있어서는 이 규칙에 정한 유급휴가, 경조휴가, 공가, 업무상 부상 및 질병, 산전·후 휴가, 생리휴가 또는 산학협력단의 귀책사유로 인한 휴업기간은 이를 출근한 것으로 간주한다.

제32조 (연차유급휴가) ① 산학협력단은 1년간 80퍼센트 이상 출근한 직원에 대하여는 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 산학협력단은 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 직원 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 직원에 대하여는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 산학협력단은 3년 이상 계속근로한 직원에 대하여는 제1항의 규정에 의한 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

④ 산학협력단은 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 휴가는 직원의 청구가 있는 시기에 주어야 하며, 그 기간에 대하여는 통상임금을 지급한다. 다만, 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑤ 제1항 내지 제3항의 규정을 적용함에 있어서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 직원이 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 근로기준법 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
4. 유급휴일 및 휴무일

⑥ 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 휴가는 1년간 행사하지 아니한 때에는 소멸된다. 다만, 산학협력단의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑦ 개인의 사유로 인한 휴직 및 징계로 인한 정직 기간은 연차유급휴가 산정을 위한 소정근로일수에서 제외한다.

⑧ 질병 등 부득이한 사유로 결근 시 적법한 방법으로 신고하였을 경우에는 연차유급휴가 사용으로 갈음할 수 있다.

제33조 (연차유급휴가의 사용촉진) 산학협력단이 제32조의 규정에 의한 연차 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 직원이 휴가를 사용하지 아니하여 소멸된 경우에는 산학협력단은 그 미사용휴가에 대하여 보상할 의무가 없으며, 이는 산학협력단의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

1. 서면촉구조치 : 연차휴가사용 종료 6월전을 기준으로 10일 이내에 산학협력단이 직원별로 미사용휴가일수를 알려 주고, 직원이 그 사용시기를 정하여 산학협력단에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
2. 서면통보조치 : 제1호의 규정에 의한 촉구에 불구하고 직원이 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 미사용휴가의 전부 또는 일부의 사용시기를 정하여 산학협력단에게 통보하지 아니한 경우에는 연차휴가사용 종료 2월전까지 산학협력단이 미사용휴가의 사용시기를 정하여 직원에게 서면으로 통보할 것

제34조 (유급휴가의 대체) 산학협력단은 직원 대표와의 서면합의에 의하여 연차유급휴가일에 갈음하여 특정 근로일에 직원을 휴무시킬 수 있다.

제35조 (공가) 산학협력단은 다음 각 호에 해당하는 경우 직원의 청구에 의하여 연차유급휴가와 별도로 공가를 부여할 수 있다.

1. 군 관계 응소집시 그 해당일시
2. 공민권의 행사 및 공의 직무를 수행하기 위한 소요일수
3. 수재.화재.천재지변, 기타 중대한 재해로 인한 결근 소요일수
4. 기타 특별한 사정에 의하여 산학협력단이 필요하다고 인정하는 경우

제36조 (경조 유급휴가) ① 산학협력단은 다음 각 호에 정한 직원 경조사의 경우 직원의 청구에 의하여 유급휴가를 주어야 한다. 다만, 경조휴가 청구 시 사전 또는 사후에 증빙서류를 제출하여야 한다.

1. 경하휴가
  - (1) 본인결혼 : 7일
  - (2) 자녀결혼 : 2일(토요일과 일요일 발생일 전, 후 1일)
  - (3) 본인 및 배우자의 형제, 자매결혼 : 1일
  - (4) 본인 및 배우자의 부모회갑(해당일 후 1개월 이내 청구한 날) : 1일
  - (5) 본인 및 배우자의 회갑(해당일 후 1개월 이내 청구한 날) : 1일
  - (6) 처의 분만(청구한 날) : 5일(3일 유급, 2일 무급)
2. 기복휴가
  - (1) 배우자상 : 7일
  - (2) 본인 및 배우자의 부모상 : 7일
  - (3) 본인의 조부모상(외조부모상 포함), 배우자의 조부모상 : 3일



(4) 본인 및 배우자의 형제, 자매상 : 3일

(5) 자녀상 : 7일

(6) 본인 및 배우자의 백·숙부모상(해당 상기간 내 청구한 날 부여) : 1일

※ 경조가는 원인 발생일로부터 휴가일수 계산을 원칙으로 하되, 근무 시간 중에 원인이 발생한 경우 근무수행(종료)시에는 그 당일을 휴가일수에 산입하지 아니한다.

② 경조휴가 중 휴일이나 휴가일이 포함된 경우 중복하여 부여하지 아니한다.

제37조 (휴가의 사용) 이 규칙에 정한 휴가를 사용하고자 하는 직원은 사전에 휴가원을 소속 부서장을 경유하여 담당부서에 제출하여 승인을 얻어야 한다.

## 제 4 장 임 금

제38조 (임금지급) ① 직원의 임금체계의 구체적인 내용은 보수규정과 근로계약서에서 정하는 바에 의한다.

② 임금의 결정·계산·지급방법·산정시간 및 지급시기 등에 관한 사항은 보수규정에서 정하는 바에 의한다.

③ 퇴직금 및 최저임금 등에 관한 사항은 보수규정에서 정하는 바에 의한다.

## 제 5 장 인사이동

제39조 (인사이동) 직원의 인사이동 및 보직부여 등에 대한 사항은 직원 인사규정에 의한다.

## 제 6 장 재 계 약

제40조 (재계약의 체결) 계약직 직원의 재계약 체결 기준 및 절차 등에 관하여는 직원 인사규정에 의한다.

## 제 7 장 상 별

제41조 (상별) 산학협력단은 신상필벌의 원칙에 따라 직원에게 포상 또는 징계를 행하되, 그 내용 및 절차에 관한 구체적인 사항은 직원인사규정에 따른다.

## 제 8 장 모성보호 및 일·가정 양립

제42조 (임신기간 근무시간 단축) ① 산학협력단은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 직원이 1일 2시간의 근무시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용한다. 다만, 1일 근무시간이 8시간 미만인 직원에 대하여는 1일 근무시간이 6시간이 되도록 근무시간 단축을 허용할 수 있다.

② 산학협력단은 제1항에 따른 근무시간 단축을 이유로 해당 직원의 임금을 삭감하지 않는다.

제43조 (태아검진시간) ① 산학협력단은 임신한 여성 직원이 다음 각호와 같이 모자보건법에 따른 임신부 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간을 청구할 경우에 이를 허용한다.

1. 임신 28주까지: 4주마다 1회
2. 임신 29주에서 36주까지: 2주마다 1회
3. 임신 37주 이후: 1주마다 1회

② 산학협력단은 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 직원의 임금을 삭감하지 않는다.

제44조 (생리 및 출산전후휴가) ① 여성직원의 청구에 의하여 월 1일의 무급생리휴가를 부여한다.

② 임신 중의 여성직원에 대하여 산 전후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 부여한다. 이 경우 휴가기간은 산후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상 되어야 한다.

③ 산학협력단은 임신 중인 여성이 임신 16주 이후 유산, 사산한 경우(인공임신중절수술 제외, 단 모자보건법 제14조에 의한 인공임신중절인 경우는 제외하지 않음) 당해 여성직원이 유급휴가를 청구하는 때에는 다음 각 호에서 정한 임신기간에 따라 유산 또는 사산휴가를 부여한다.

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유.사산 날부터 30일
4. 임신기간이 22주 이상 28주 이내인 경우 : 유.사산 날부터 60일
5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유.사산 날부터 90일

④ 제3항의 유.사산휴가를 청구하는 여성직원은 다음 각 호의 사항을 기재

한 휴가청구서에 의사의 진단서를 첨부하여 산학협력단에 제출하여야 한다.

1. 휴가청구사유
2. 유·사산 발생일
3. 임신기간

⑤ 제1항 및 제2항에 의한 보호휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다.

제45조(출산전후휴가 분할 사용) 산학협력단은 임신 중인 여성 직원이 다음 각 호의 사유로 출산전후휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

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

제46조 (배우자 출산휴가) ① 산학협력단은 직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 3일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 제1항에 따른 휴가는 직원의 배우자가 출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없다.

제47조 (육아시간) 산학협력단은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 직원이 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

제48조 (육아휴직) 산학협력단은 직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우 1년의 범위 내에서 휴직을 허용한다.

제49조 (육아기 근로시간 단축) ① 산학협력단은 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축")을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령에서 정하고 있는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 따라 산학협력단이 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 협의한다.

③ 제1항에 따라 해당 직원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단

축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.

⑤ 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 중 하나를 선택하여 사용할 경우에는 각각 1회에 한하여 분할 사용할 수 있으며, 총 1년의 범위 내에서 육아 휴직과 육아기 근로시간 단축을 각 1회씩 사용하는 것도 가능하다.

제50조 (가족돌봄휴직) ① 산학협력단은 직원이 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 "가족")의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직")을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행령에서 정하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.

③ 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 근로기준법 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

## 제 9 장 교육 및 복리 후생

제51조 (교육훈련) 직원의 자질향상과 능력개발 및 기술훈련을 위하여 교육훈련을 실시하며, 그 운영의 세부사항은 산학협력단장의 승인을 받아 시행한다.

제52조 (후생복리) 직원의 후생복리를 위한 사업은 산학협력단장의 승인을 받아 시행한다.

## 제 10 장 안전 및 보건

제53조 (안전과 보건) ① 직원은 안전 및 보건위생에 관한 제 법령 및 산학협력단의 제 규정을 준수하여야 한다.

② 산학협력단은 재해예방을 위한 기준을 준수하고 근무조건의 개선을 통하여 적절한 근무환경을 조성함으로써 직원의 안전 및 보건을 유지·증진하도록 하여야 한다.

제54조 (건강진단) ① 산학협력단은 직원의 건강보호·유지를 위하여 산업안전보건법이 정하는바에 따라 매년 1회 일반건강진단을 실시한다. 단, 사무직은 매2년에 1회 실시한다.

② 산학협력단은 산업안전보건법이 정하는 바에 따라 필요한 경우 특수.배치전.수시.임시건강진단 등을 실시한다.

③ 직원은 회사가 실시하는 건강진단을 성실히 받아야 한다.

제55조 (안전보건교육) 산학협력단은 직원의 산업재해예방을 위하여 안전 및 보건에 관한 정기교육, 채용 시의 교육, 작업내용 변경 시의 교육, 유해위험 작업에 사용 시 특별안전 교육 등 산업안전보건법령에 따른 제반 교육을 실시하며 직원은 이 교육에 성실하게 참여하여야 한다.

제56조(위험기계.기구의 방호조치) 산학협력단은 유해하거나 위험한 작업을 필요로 하거나 동력을 작동하는 기계.기구에 대하여 유해.위험 방지를 위한 방호조치를 하여야 하며 직원은 다음 각 호의 위험기계.기구의 방호조치 사항을 준수하여야 한다.

1. 방호조치를 해체하고자 할 경우 소속부서의 장의 허가를 받아 해체할 것
2. 방호조치를 해제한 후 그 사유가 소멸한 때에는 지체없이 원상으로 회복시킬 것
3. 방호장치의 기능이 상실된 것을 발견한 때에는 지체없이 소속부서의 장에게 신고할 것

제57조(보호구의 지급 및 착용) 산학협력단은 직원이 유해.위험작업으로부터 보호 받을 수 있도록 보호구를 지급하여야 하며 직원은 작업시 산학협력단에서 지급하는 보호구를 착용하여야 한다.

제58조(작업환경측정) ① 산학협력단은 산업안전보건법에 의한 작업환경측정을 실시하되, 원칙적으로 매 6개월에 1회 이상 정기적으로 실시한다.

② 제1항의 작업환경측정 시 직원 대표의 요구가 있을 때에는 직원 대표를 입회시킨다.

③ 산학협력단은 작업환경측정의 결과를 직원에게 알려주며 그 결과에 따라 당해 시설 및 설비의 설치 또는 개선, 건강진단 등 적절한 조치를 한다.

## 제 11 장 재 해 보 상

제59조 (재해보상) 산학협력단은 직원이 업무상 사상을 당하거나 질병에 걸린 것으로 인정받은 때에는 근로기준법 또는 산업재해보상보험법의 규정에 따라 재해보상을 행한다.

제60조 (다른 보상과의 관계) 이 규정에 의한 보상을 받을 자가 같은 이유에 대하여 민법 또는 기타 법령에 의하여 재해보상으로 상당한 금품을 받았을 경우 또는 산학협력단이 계약자가 되고 직원을 피보험자로 하여 산학협력

단의 비용으로 가입한 보험 등에 의하여 보상을 받은 경우에는 그 금액의 한도 내에서 산학협력단의 보상책임은 감면될 수 있다.

## 부 칙

제1조 (시행) 이 규정은 2019년 3월 1일부터 시행한다.