

# 취업규칙

제 정 2009. 3. 2.[규칙 제 1호]  
개 정 2013. 8. 1.[규칙 제 7호]  
개 정 2015. 3. 19.[규칙 제 9호]  
개 정 2021. 1. 15.[규칙 제13호]

## 제 1 장 총 칙

**제1조(목적)** 이 규칙은 근로기준법(이하 “법”이라 한다) 제93조의 규정에 의거 (재)드림파크문화재단(이하 “재단”이라 한다)에서 근무하는 직원의 취업에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 직원의 취업에 관하여, 법령, 기타, 재단의 타 규정에 정하는 것 이외에는 이 규칙이 정하는 바에 의한다.

**제3조(신분보장)** 직원은 이 규칙과 인사규정에 의하지 아니하고는 신분상 불이익 처분을 받지 아니한다.

## 제 2 장 복 무

### 제 1 절 통 칙

**제4조(신의와 성실)** 직원은 재단의 법령, 정관, 기타 제규정을 준수하고 신의와 성실로써 근무에 임하고 담당할 직무를 충실히 완수하여야 하며 재단 직원으로서의 품위를 유지하여야 한다.

**제5조(기밀엄수)** 직원은 재단의 기밀과 그 직무상 획득한 사실을 누설하거나 임의로 조회에 응답하여서는 아니 된다.

**제6조(겸직금지)** 직원은 이사장의 승인 없이 재단 업무 이외의 타업무에 종사하여서는 아니 된다.

**제7조(증여, 향응, 금전차용금지)** 직원은 직접·간접을 불문하고 어떠한 명목으로

든지 다음의 자로부터 증여 또는 향응을 받거나 금전을 차용하여서는 아니 된다.

1. 재단과 이해가 수반되는 제반계약을 체결하는 자
2. 재단의 공사도급, 물건의 매매, 대차 또는 기타 거래를 하고 있는 자

**제8조(직장이탈금지)** 직원은 상사의 허가 없이 근무시간중 외출 또는 이석을 하여서는 아니 된다.

**제9조(신상 변경신고)** 직원의 이력 및 가족사항의 변동이 있을 때에는 해당서류를 구비하여 지체없이 신고하여야 한다.

**제10조(손해배상)** 직원의 고의 또는 중대한 과실로 인하여 재단의 재산에 손해를 끼쳤을 때에는 이를 변상하여야 한다.

## 제 2 절 근로시간 및 휴게시간

**제11조(근무형태 및 근로시간)** ① 직원의 근무시간은 1일 8시간으로 하고 09시에 시업하여 18시에 종업하되, 재단의 정책에 따라 변경 할 수 있으며, 현장기간제 근로자는 근로계약서에 따른다.(개정 2021.01.15.)

② 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간으로 한다.

③ 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고 이 경우 매주 토요일은 휴무일로 하되, 효율적인 업무추진을 위하여 필요한 경우에는 근무하게 할 수 있다.

**제12조(휴게시간)** 휴게시간은 12 : 00부터 13 : 00까지로 한다. 다만, 필요하다고 인정할 때에는 이를 변경할 수 있다.

## 제 3 절 출근 및 결근

**제13조(출근)** 직원은 시업시간전에 출근하여 근무에 임하여야 한다.

**제14조(결근 및 지참)** 결근 및 지참에 관한 사항은 인사규정이 정하는 바에 의한다.

**제15조(조퇴 및 외출)** 조퇴 및 외출에 관한 사항은 인사규정이 정하는 바에 의한다.

#### 제 4 절 휴일 및 휴가

**제16조(유급휴일)** 재단의 유급휴일은 다음과 같다.

1. 일요일
2. 국경일
3. 근로자의 날
4. 재단 창립기념일
5. 정부가 지정하는 공휴일
6. 기타 정부에서 그때마다 공휴일로 정하는 날

**제17조(대휴)** 직원이 제16조에서 정한 휴일에 휴무치 못하였을 때에는 사무국장의 허가를 얻어 대휴를 받을 수 있다.

**제18조(휴가의 종류)** 휴가의 종류에 관한 사항은 인사규정이 정하는 바에 의한다.

**제19조(연차휴가)** 연차휴가에 관한 사항은 인사규정에 따른다.(개정 2021.01.15.)

**제20조(연차휴가의 사용)** ① 직원이 연차유급휴가를 사용 하고자 할 경우에는 부득이한 사유가 없는 한 적어도 1일 전에 사무국장에게 승인을 얻어야 한다.

② 직원이 사원의 연차유급휴가 사용으로 인해 업무에 차질이 예상되는 경우 그 시기를 변경할 수 있다.

③ 직원의 연차유급휴가 청구권은 재단의 귀책사유로 휴가를 사용하지 못한 경우를 제외하고는 발생한 날로부터 1년간 행사하지 아니할 경우에는 소멸한다.

④ 재단은 근로기준법 제61조에 따라 연차유급휴가 사용을 촉진할 수 있다. 재단의 사용촉진조치에도 불구하고 사원이 사용하지 아니한 연차유급휴가에 대하여는 금전으로 보상하지 아니한다.(개정 2013. 8. 1.)

**제21조(생리휴가)** 재단은 여성 직원이 청구하는 경우 월 1일의 무급생리휴가를 부여한다.

- 제22조(임산부의 보호)** ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.(개정 2021.01.15.)
- ② 재단은 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등으로 제1항의 휴가를 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.(개정 2021.01.15.)
- ③ 재단은 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.(개정 2021.01.15.)
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.(개정 2021.01.15.)
- ⑤ 재단은 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.(개정 2021.01.15.)
- ⑥ 재단은 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.(개정 2021.01.15.)
- ⑦ 재단은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 직원의 청구가 있을 때는 1일 2회 각각 30분의 유급수유시간을 준다.
- ⑧ 재단은 임신한 직원이 관련법령에 따른 임신부정기건강검진을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 유급으로 허용한다.
1. 임신 7개월까지는 매 2월에 1회
  2. 임신 8개월까지는 매 1월에 1회
  3. 임신 10개월까지는 매 2주에 1회 (개정 2013.08.01.)
- ⑨ 재단은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.(개정 2021.01.15.)

제23조(병가) 직원은 인사규정이 정하는 바에 의하여 병가를 받을 수 있다.

제24조(공가) 직원은 인사규정이 정하는 바에 의하여 공가를 받을 수 있다.

제25조(특별휴가) 직원은 인사규정이 정하는 바에 의하여 특별휴가를 받을 수 있다.

제25조의2(배우자의 출산휴가) ① 재단은 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원관한 법률」에 따라 직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 10일의 유급휴가를 부여한다.(신설 2021.01.15.)

② 전항의 휴가는 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없으며 1회에 한하여 분할하여 사용할 수 있다.(신설 2021.01.15.)

③ 재단은 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.(신설 2021.01.15.)

제25조의3(난임 치료휴가) ① 재단은 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원관한 법률」근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며 최초 1일은 유급으로 한다. 다만 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.(신설 2021.01.15.)

② 재단은 난임치료휴가를 이유로 해고·징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.(신설 2021.01.15.)

제26조(연가와와의 관계) 공가, 특별휴가 기간은 연가 일수에 영향을 미치지 아니한다.

## 제 5 절 휴직 및 복직

제27조(휴직)휴직에 관한 사항은 인사규정에 따른다.(개정 2021.01.15.)

제28조(육아휴직 적용제외) ① 제27조(휴직) 중 육아휴직은 다음 각 호에 해당하는 직원에 대하여는 적용하지 아니한다.(개정 2021.01.15.)

1. 계속근로년수가 6월 미만인 자

**제28조의2(육아기 근로시간 단축)** ① 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용할 수 있다.

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

③ 제1항에 따라 해당 직원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

(개정 2021.1.15.)

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 단, 해당 기간은 평균임금 산정기간에서 제외한다.

⑤ 재단은 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 직원을 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑥ 재단은 육아기 근로시간 단축을 한 직원의 근로조건은 해당 직원과 서면으로 정하고, 해당 직원에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

⑦ 재단은 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 직원에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 해당 직원이 명시적으로 청구하는 경우에는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

⑧ 재단은 육아기 근로시간 단축을 한 직원에 대하여 고용보험법령이 정하는 육아기 근로시간 단축급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다. (신설 2013. 8. 1.)

**제28조의3(육아기 근로시간 단축의 허용예외)** 제28조의2(육아기 근로시간 단축) 중 다음 각 호에 해당하는 경우에는 예외로 할 수 있다.(신설 2021.01.15.)

1. 대체인력 채용이 불가능한 경우
2. 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우
3. 단축개시예정일의 전날까지 재단에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우

4. 재단이 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나, 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
5. 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하고나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 재단이 이를 증명하는 경우

**제28조의4(직원의 가족돌봄 등을 위한 지원)** ① 재단은 직원이 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하“가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 다음 각호의 하나의 경우에는 그러하지 아니하다.(신설 2021.01.15.)

1. 대체인력 채용이 불가능한 경우
  2. 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우
  3. 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우
  4. 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
  5. 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
  6. 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다.
  7. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.(신설 2021.01.15.)
  8. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
- ② 재단은 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 경우, 같은 경우의 가족돌봄휴가를 쓰고 있는 가족이 있는 경우 등은 제외한다)의 질병, 사고, 노령, 또는 자녀의 양육으로 인

하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 가족돌봄휴가를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.(신설 2021.01.15.)

- ③ 제1항에 따라 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.(신설 2021.01.15.)
  - 1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
  - 2. 연장근로의 제한
  - 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
  - 4. 그 밖에 병원 사정에 맞는 지원조치
- ④ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 하며, 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일단위로 사용을 할 수 있다. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.(신설 2021.01.15.)
- ⑤ 재단은 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가를 이유로 해당 직원을 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.(신설 2021.01.15.)
- ⑥ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가는 무급으로 하되, 근속기간에는 포함하며 그 기간은 평균임금 신청기간에서 제외한다.(신설 2021.01.15.)
- ⑦ 재단은 직원이 건전하게 직장가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리 상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.(신설 2021.01.15.)

#### **제28조의5(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)**

- ① 재단은 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 가족돌봄등 단축개시에정일의 전날까지 재단에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경우, 재단이 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(다만 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다), 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄등근로시간단축이 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 재단이 이를 증명하는 경우, 가족돌봄등 근로시간 단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신



청한 경우에는 그러하지 아니한다.(신설 2021.01.15.)

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

② 제1항 단서에 따라 재단은 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.(신설 2021.01.15.)

③ 재단은 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.(신설 2021.01.15.)

④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항 제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.(신설 2021.01.15.)

⑤ 재단은 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.(신설 2021.01.15.)

⑥ 재단은 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.(신설 2021.01.15.)

⑦ 재단은 근로시간 단축을 하고 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니된다.(신설 2021.01.15.)

⑧ 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 재단이 그 근로자 간에 서면으로 정한다.(신설 2021.01.15.)

⑨ 재단은 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 있다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우 재단은 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.(신설 2021.01.15.)

⑩ 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.(신설 2021.01.15.)

**제29조(복직)** ① 직원은 휴직사유가 소멸되었을 때에는 지체없이, 휴직기간이 만료된 때에는 그 만료일 7일전까지 복직원을 제출하여야 한다.

② 직원은 부득이한 사유가 있는 경우 승인을 얻어 휴직기간을 연장할 수 있다.

③ 재단은 휴직중인 사원으로부터 복직원을 제출 받은 경우에는 최대한 빠른 시일 내에 휴직 전의 직무에 복직시키도록 노력하되, 부득이한 경우에는 그와 유사한 업무나 동등한 수준의 급여가 지급되는 직무로 복귀시키도록 노력한다.

**제30조(근속기간의 계산)** 휴직기간은 근속기간에 산입한다. 다만, 구조조정관련 휴직 및 제17조 제1항 제2호의 병역법에 의한 군복무기간은 퇴직금 산정을 위한 계속 근로연수에서 제외한다.

## 제 6 절 시간외근무 및 휴일근무 등

**제31조(초과근무의 종류)** 이사장은 필요에 따라 소정의 근무시간을 초과하는 근무를 명할 수 있으며 이를 시간외근무 및 휴일근무로 구분한다.

**제32조(시간외근무)** 이사장은 업무형편상 필요한 때에는 직원과 합의하여 1주일에 12시간내에서 시간외근무를 시킬 수 있다

**제33조(휴일근무)** 휴일근무는 제16조에 규정된 휴일에 근무하는 것을 말한다.

**제34조(초과근무수당)** 시간외 근무 및 휴일근무에 대하여는 보수규정이 정하는 바에 따라 초과근무수당을 지급한다. 다만 근로계약서에 초과근무수당을 명시한 경우에는 근로계약에 따른다.(개정 2021.01.15.)

**제35조(당직근무 및 수당)** 직원이 당직 및 비상근무시 예산의 범위내에서 해당 수당을 지급한다.(개정 2021.01.15.)

## 제 7 절 출 장

**제36조(출장여비)** 직원이 공무로 출장할 때에는 여비지침이 정하는 바에 의하여 출장여비를 지급한다.

## 제 3 장 퇴 직

제37조(퇴직의 구분) 직원의 퇴직은 당연퇴직, 의원면직, 직권면직, 명예퇴직, 징계퇴직으로 구분한다.(개정 2021.01.15.)

제38조(당연퇴직) 직원의 당연퇴직에 관하여는 인사규정이 정하는 바에 의한다.

제38조의2(징계퇴직) 직원의 징계퇴직 관하여는 인사규정이 정하는 바에 의한다.(신설 2021.01.15.)

제39조(의원면직) ① 직원이 퇴직을 하고자 하는 때에는 사직원을 제출하며 이 사장의 승인을 얻어야 한다.

② 제1항의 사직원은 특별한 사유가 없는 한 10일전에 제출하여야 한다.

제40조(직권면직) 직원의 직권면직에 관하여는 인사규정이 정하는 바에 의한다.

제41조(명예퇴직) 직원의 명예퇴직에 관하여는 인사규정이 정하는 바에 의한다.

## 제 4 장 보 수

제42조(임금) 직원의 임금에 관하여는 보수규정이 정하는 바에 의한다.

제43조(가족수당) 직원 가족수당의 계산·지급 방법은 보수규정이 정하는 바에 의한다.

제44조(퇴직금급여의 수준 등) 근로자퇴직급여 보장법 제8조에 따른 직원의 퇴직금, 상여 및 최저임금에 관한 사항은 보수규정이 정하는 바에 의한다.

제45조(식비 등) 직원의 식비는 보수규정에 따라 지급하고 작업 용품 등의 부담은 재단에서 한다.

## 제 5 장 퇴직·해고 등

제46조(퇴직 및 퇴직일) 퇴직 및 퇴직일에 대하여는 관하여는 인사규정이 정하

는 바에 의한다.

**제47조(해고)** 직원의 해고에 관한 사항은 인사규정에 따른다.(개정 2021.01.15.)

**제47조의2(해고의 예고와 예고의 제한)** ① 재단은 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 해야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 자에 대하여는 해고의 예고를 적용하지 아니한다.(신설 2021.01.15.)

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

② 재단은 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.(신설 2021.01.15.)

③ 재단은 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.(신설 2021.01.15.)

**제48조(정년)** 직원의 정년에 대하여는 관하여는 인사규정이 정하는 바에 의한다.

## 제 6 장 상 별

### 제 1 절 표 창

**제49조(표창)** 직원이 복무함에 있어 현저한 공이 있을 때에는 이를 표창한다.

**제50조(심의)** 표창의 대상, 방법 및 심의절차는 인사규정이 정하는 바에 의한다.

### 제 2 절 징 계

**제51조(징계)** 직원의 징계에 관한 사항은 인사규정이 정하는 바에 의한다.

제52조(징계의 종류) 징계의 종류에 관한 사항은 인사규정이 정하는 바에 의한다.

제53조(징계심의) 징계심의를 관한 사항은 인사규정을 따른다.(개정 2021.01.15.)

제54조(징계결과 통보) 징계결과통보는 인사규정을 따른다.(개정 2021.01.15.)

제55조(재심절차) 재심절차는 인사규정에 따른다.(개정 2021.01.15.)

## 제 7 장 건강진단 및 보건후생

제56조(건강진단) 직원에 대하여는 2년마다 정기적으로 건강진단을 실시하여야 한다.

제57조(보건후생) ① 직원의 보건후생을 위하여 필요한 시설을 설치할 수 있다.

② 직원의 보건 및 신체단련을 위하여 필요한 비용을 예산의 범위내에서 지원할 수 있다.

## 제 8 장 교 육

제58조(교육) 재단은 직원의 자질향상을 위하여 교육을 실시할 수 있다.

## 제 9 장 재해보상

제59조(재해보상) ① 직원이 업무상 재해를 입었을 경우에는 근로기준법 또는 산업재해보상보험법이 정하는 바에 따라 재해보상을 하여야 한다.

② 재단은 업무외의 재해에 대하여는 보상책임을 지지 아니한다.(개정 2013. 8. 1.)

## 제 10 장 성희롱의 예방

제60조(성희롱의 예방) ① 회사는 직장내 성희롱을 예방하고 직원이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장내 성희롱 예방을 위한 연 1회 사업주 및 직원에 대하여 정기적인 교육을 실시한다.(개정 2021.01.15.)

② 성희롱예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.(개정 2021.01.15.)

- 제60조의2(직장 내 성희롱 발생 시 조치)** ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 신고할 수 있다.(신설 2021.01.15.)
- ② 재단은 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.(신설 2021.01.15.)
- ③ 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.(신설 2021.01.15.)
- ④ 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.(신설 2021.01.15.)
- ⑤ 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.(신설 2021.01.15.)
- ⑥ 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니된다.(신설 2021.01.15.)
1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
  2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
  3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
  4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
  5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
  6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
  7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우
- ⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 이사장에게 보고하거나 관계 기관의 요청에

따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.(신설 2021.01.15.)

## 제 11 장 직장 내 괴롭힘의 금지 <신설>

**제61조(직장 내 괴롭힘의 금지)** 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니된다.

**제62조(금지되는 직장 내 괴롭힘 행위)** ① 업무상 적정 범위를 넘어서는 것에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

1. 행위자의 의도와 무관하게 직·간접적인 폭력·폭행을 하거나 위협 또는 협박하는 행위
  2. 막말, 욕설이나 폭언 등 인격을 비하하는 행위
  3. 의무없는 일을 강요하는 행위
  4. 다른 직원들 앞에서 또는 온라인 상에서 모욕감을 주거나 악성 소문 퍼뜨리기, 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위
  5. 합리적 이유없이 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위
  6. 합리적 이유없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위
  7. 집단적으로 따돌리거나 정당한 이유없이 업무와 관련된 중요한 정보 또는 의사결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위
  8. 정당한 이유없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 허드렛일만 시키는 행위
  9. 정당한 이유없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않거나 지나치게 감시하는 행위
  10. 그밖에 평균적인 수준에서 볼 때, 사회 통념을 벗어나는 행위
- ② 괴롭힘 정도의 경중에 관해서는 발생원인(부적정 행위를 시작한 주체 등), 행위의 장소(공개된 장소 여부), 및 행위의 유사 반복성 등에 따라 판단한다.

**제63조(직장 내 괴롭힘 예방교육)**

- ① 회사는 직장내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회이상 실시한다
- ② 직장 내 괴롭힘 예방교육은 1시간 이상으로 한다.
- ③ 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용은 다음 각호와 같다.
  1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의
  2. 직장 내 괴롭힘 상담절차

3. 직장 내 괴롭힘 사건처리 절차
  4. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치
  5. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치
  6. 그 밖의 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용
- ④ 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요내용을 직원들이 쉽게 확인할 수 있도록 조치한다.

**제64조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)**

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고 할 수 있다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑦ 행위발생 이후 추가적인 괴롭힘을 발생시킨 당사자에 대해서는 징계 등에 있어 가중할 수 있다.

**부 칙**

**제1조(취업규칙의 비치)** 재단은 본 규칙을 사무실에 비치하여 직원들이 자유롭게 열람할 수 있도록 한다.

**제2조(취업규칙의 변경)** 이 규칙을 변경할 때에는 직원의 과반수의 의견을 청취



하도록 한다.

제3조(시행일) 본 규칙은 2015년 03월19일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 본 규칙은 2021년 01월15일부터 시행한다.