

취업규칙

제정 2021.01.01.

개정 2023.05.01.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 취업규칙(이하 “규칙”이라 한다)은 경상북도체육회(이하 “본회”라 한다)에 입사하여 재직하는 근로자(이하 “근로자”라 한다)의 채용·복무 및 근로조건 등에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 규칙은 제정일 현재 재직 중인 근로자와 이후에 입사하여 근무하는 근로자에게 적용된다.

② 이 규칙에서 근로자라 함은 본회와 근로계약을 체결한 사무직근로자를 말하며, 기간제근로자 등의 운영에 필요한 사항은 본회의 계약직근로자 등 관리운영내규에서 정하는 바에 따른다.

③ 근로자의 복무 및 근로조건에 관하여 법령, 단체협약 또는 본회의 다른 규정(취업규칙 제외)에 별도로 정한 경우를 제외하고는 이 규칙이 정하는 바에 따른다.

제3조(차별금지) 본회는 근로자의 모집·채용, 임금·복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고·정년에 있어서 합리적인 이유 없이 성별, 연령, 신앙, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신·출산 또는 병력(病歷) 등을 이유로 차별하지 않는다.

제2장 채용 및 근로계약

제4조(채용) 채용에 관한 사항은 본회의 사무처운영규정과 인사관리규정이 정하는 바에 따른다.

제5조(근로계약) 본회는 채용이 확정된 자와 근로기준법 제17조에서 정한 근로조건을 명기한 근로계약을 서면으로 체결하고, 근로계약서 사본 1부를 내어준다.

제3장 복무

제6조(복무의무) 복무에 관한 사항은 본회의 복무규칙이 정하는 바에 따른다.

제7조(출근, 결근) ① 근로자는 업무시간 시작 전까지 출근하여 업무에 임할 준비를 하여 정상적인 업무수행에 차질이 없도록 하여야 한다.

② 질병이나 그 밖의 부득이한 사유로 결근하고자 하는 경우에는 사전에 소속 부서장의 승인을 받아야 한다. 다만, 부득이한 사유로 사전에 승인을 받을 수 없는 경우에는 결근 당일이라도 그 사유를 명확히 하여 사후 승인을 받아야 하며 정당한 이유 없이 이러한 절차를 이행하지 아니한 경우 무단결근을 한 것으로 본다.

제8조(지각·조퇴 및 외출) ① 근로자는 질병이나 그 밖의 부득이한 사유로 지각하게 되는 경우에는 사전에 소속 부서장 또는 직근 상급자에게 알려야 하며, 부득이한 사정으로 사전에 알릴 수 없는 경우에는 사후에라도 지체없이 이 사실을 알려야 한다.

② 근로자는 근로시간 중에 사적인 용무를 이유로 근무장소를 이탈할 수 없다. 다만, 질병이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 소속 부서장의 승인을 받아 조퇴 또는 외출할 수 있다.

제9조(출장) 본회는 업무수행을 위하여 필요한 경우 근로자에게 출장을 명할 수 있으며, 기타 구체적인 사항은 사무처운영규정이 정하는 바에 따른다.

제4장 인사

제10조(인사위원회 구성 및 운영) 본회는 공정한 인사행정의 운영을 위해 인사위원회를 구성하여 운영하며, 기타 구체적인 사항은 인사관리규정이 정하는 바에 따른다.

제11조(배치, 전직, 승진) ① 본회는 근로자의 능력, 적성, 경력 등을 고려하여 부서의 배치, 전직, 승진 등 인사발령을 하며, 근로자는 정당한 사유 없이 이를 거부할 수 없다.

② 본회는 제1항에 따른 인사발령을 할 때 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하지 아니한다.

③ 기타 구체적인 사항은 인사관리규정이 정하는 바에 따른다.

제12조(휴직) ① 본회는 근로자가 공무상 질병, 부상, 장기요양, 천재지변, 기타 법률에 따른 사유가 발생하는 경우에는 휴직을 명할 수 있다.

② 본회는 근로자가 육아, 임신, 출산, 사고, 질병 등의 사유로 휴직원을 제출하는 경

우 휴직을 승인할 수 있으며, 휴직기간 등 기타 구체적인 사항은 사무관리규정이 정하는 바에 따른다.

- 제13조(복직)** ① 근로자는 휴직사유가 소멸되었을 때에는 복직원을 제출하여야 한다.
② 근로자는 부득이한 사유가 있는 경우 본회의 승인을 얻어 휴직기간을 연장할 수 있다.
③ 휴직중인 근로자로부터 복직원을 제출받은 경우에는 최대한 빠른시일 내에 휴직 전의 직무에 복직시키도록 노력하되, 부득이한 경우에는 그와 유사한 업무나 동등한 수준의 급여가 지급되는 직무로 복귀시키도록 노력한다.

제14조(근속기간의 계산) 휴직기간은 근속기간에 산입한다. 다만, 법령이나 본회 사무처운영규정에 의해 제외되는 경우에는 산입하지 아니할 수 있다.

제5장 근로시간

- 제15조(근무형태)** ① 본회의 근무형태는 주간근무를 원칙으로 한다.
② 본회의 효율적인 운영을 위해 필요한 경우 재택근무제 및 유연근무제를 실시할 수 있다.

- 제16조(근로시간)** ① 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 한다.
② 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간으로 한다.
③ 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 09시부터 18시까지로 한다. 다만 업무특성상 불가피한 경우에는 근로시간을 달리 정하여 운영할 수 있다.
④ 출장, 파견 등의 사유로 근로시간의 일부 또는 전부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 1일 8시간을 근로한 것으로 본다. 다만 업무특성상 불가피한 경우에는 근로시간을 달리 정하여 운영할 수 있다.

- 제16조의2 (탄력적근로시간제)**① 본회는 2주간을 단위기간으로 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 40시간, 특정한 날에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정 주의 근로시간은 48시간을 초과하지 아니한다.
② 본회는 근로자대표와 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 40시간, 특정한 날에 8시간을 초과하여 근로시킬 수 있다. 다만, 특정 주에 52시간, 특정일에 12시간을 초과하는 합의를 하지 아니한다.

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간)
3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
4. 서면 합의의 유효기간

③ 18세미만의 근로자 및 임신 중의 여성 근로자에 대하여는 제①항 및 제②항을 적용하지 아니한다.

<본조신설 2023. 5. 1.>

제16조의3 (3개월을 초과하는 탄력적근로시간제)① 본회는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 대상 근로자의 범위, 단위기간, 단위기간의 주별 근로시간 등을 정하면 3개월 초과 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주의 근로시간이 40시간이 초과하지 않는 범위에서 특정한 주에 40시간을, 특정한 날에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 단, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

② 본회는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 단, 천재지변 등 관련 법령이 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의에 따른다.

③ 본회는 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일 별 근로시간을 통보하여야 한다.

④ 본회는 제1항의 서면 합의 당시에 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 서면 합의한 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와 협의하여 주별 근로시간을 변경할 수 있다. 이 경우 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일 별 근로시간을 통보하여야 한다.

⑤ 본회는 제①항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 단, 근로자대표와 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 본 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에게 적용하지 아니한다.

<본조신설 2023. 5. 1.>

제16조의4 (선택적근로시간제)① 본회는 근로자와 합의하여 이 규칙에서 정한 시업 및 종업시간을 변경할 수 있다.

② 제①항의 합의를 하는 경우 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 평균근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위 내에서 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하여

근로케 할 수 있다.

③ 제①항의 합의를 하는 경우에는 대상근로자의 범위(18세 미만 사원은 제외), 정산기간(1개월 이내), 정산기간의 총근로시간, 필수근무시간대의 시업 및 종업시각, 선택근무시간대의 시업 및 종업시각, 유급휴가 등의 계산 기준으로 정한 1일의 근로시간(표준근로시간) 등을 정하여야 한다.

<본조신설 2023. 5. 1.>

제17조(휴게시간) 휴게시간은 근로시간 중 12시부터 13시까지로 한다. 다만, 업무사정에 따라 휴게시간을 달리 정하여 운영할 수 있다.

제18조(연장·야간 및 휴일근로) ① 연장근로는 1주간 12시간을 한도로 근로자의 동의하에 실시할 수 있다. 다만, 산후 1년이 지나지 아니한 여성근로자는 단체협약이 있는 경우라도 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 한도로 근로자 동의하에 실시할 수 있으며, 임신 중인 여성근로자는 연장근로를 실시할 수 없다.

② 연장·야간(22시부터 06시까지, 이하 같다) 및 휴일근로에 대하여는 통상임금의 50%를 가산하여 지급한다.

③ 8시간을 초과한 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100%를 가산하여 지급한다.

④ 본회는 근로자 대표와 서면 합의를 통해 연장·야간 및 휴일근로에 대하여 임금지급 대신 대체휴무를 줄 수 있다.

제19조(야간 및 휴일근로의 제한) ① 18세 이상의 여성 근로자를 야간(22시부터 06시까지)에 근로하게 하거나 휴일에 근로시킬 경우 당해 근로자의 동의를 얻어 실시한다.

② 임신부 근로자에 대하여는 야간(22시부터 06시까지) 및 휴일에 근로를 시키지 않는 것을 원칙으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 시행여부와 방법 등에 관하여 근로자 대표와 성실히 협의한 후 고용노동부장관의 인가를 받아 야간 및 휴일근로를 실시할 수 있다.

1. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
2. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

제20조(근로시간 및 휴게·휴일의 적용 제외) ① 다음 각 호의 하나에 해당하는 근로자는 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하여 연장근로하거나 근로자의 날을 제외한 휴일에 근로하더라도 연장근로수당 및 휴일근로수당을 지급하지 않는다.

1. 감시·단속적 업무로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우
2. 관리·감독 업무에 종사하는 경우

② 제1항에 해당하는 근로자가 야간에 근로한 경우에는 통상임금의 50%를 가산하여 지급한다.

제6장 휴일·휴가

제21조(유급휴일) ① 1주 동안 소정근로일을 개근한 근로자에 대하여는 일요일을 유급 주휴일로 부여한다. 단, 업무특성상 불가피한 경우 달리 정하여 운영할 수 있다.

② 기타 유급휴일에 대한 구체적인 사항은 사무처운영규정에서 정하는 바에 따른다.

제22조(연차유급휴가) ① 본회는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급 휴가를 부여한다.

② 본회는 계속근로기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 부여한다.

③ 본회는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 부여한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

④ 본회는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 부여하고, 그 기간에 대하여는 통상임금 또는 평균임금을 지급한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑤ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 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 육아 휴직으로 휴업한 기간

⑥ 제1항·제2항 및 제3항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 본회의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑦ 본회는 인사노무관리의 편의상 회계연도 기준으로 연차유급휴가를 부여할 수 있다.

제23조(연차휴가의 사용) ① 본회는 근로자가 청구한 시기에 휴가를 부여하며, 해당 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할

수 있다.

② 본회는 근로기준법 제61조에 따라 연차유급휴가 사용을 촉진할 수 있으며, 본회의 사용촉진조치에도 불구하고 근로자가 사용하지 아니한 연차유급휴가는 보상하지 아니한다.

제24조(연차유급휴가의 대체) 본회는 근로자 대표와의 서면합의에 따라 연차유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

제25조(경조사휴가) 본회는 근로자가 경조사휴가를 신청하는 경우 휴가를 부여하며 구체적인 사항은 사무처운영규정에서 정하는 바에 따른다.

제26조(생리휴가) 본회는 여성 근로자가 청구하는 경우 월 1일의 무급생리휴가를 부여한다. <개정 2023. 5. 1.>

제27조(병가) 본회는 근로자가 업무 외 질병, 부상 등으로 병가를 신청하는 경우에는 병가를 허가할 수 있으며, 구체적인 사항은 사무처운영규정에서 정하는 바에 따른다.

제7장 모성보호 및 일·가정 양립 지원

제28조(난임치료휴가) ① 본회는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가“라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 부여하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 해당 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 난임치료를 받기 위한 휴가를 신청하려는 근로자는 난임치료휴가를 시작하려는 날까지 본회에 신청하여야 한다.

③ 본회는 난임치료휴가를 신청한 근로자에게 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제29조(임산부의 보호) ① 임신 중의 여성 근로자에게는 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산 전후 휴가를 준다. 이 경우 반드시 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상 부여한다.

② 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 근로기준법 시행령 제43조제1항이 정하는 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) 이상 부여한다.

③ 본회는 제1항 및 제2항에 따른 휴가기간 중에 근로자가 고용보험법에 따라 지급 받은 출산 전후 휴가 등 급여액이 그 근로자의 통상임금보다 적을 경우 최초 60일분 (한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우의 출산 전후 휴가는 75일분)의 급여와 통상임금의 차액을 지급한다.

④ 임신 중인 여성 근로자가 유산 또는 사산한 경우로서 해당 근로자가 청구하는 경우에는 근로기준법 제74조제3항에 따른 휴가를 다음 각호와 같이 부여한다. 다만, 모자보건법에서 허용되지 않는 인공중절 수술은 제외한다.

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

⑤ 본회는 근로자가 출산전후휴가 급여 등을 신청할 경우 고용보험법에 따라 출산전후휴가 급여 등을 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.

⑥ 임신 중의 여성 근로자에게는 연장근로를 시키지 아니하며, 그 근로자의 요구가 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환시킨다.

⑦ 본회는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

⑧ 본회는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하지 아니한다.

⑨ 본회는 임신부 등 여성 근로자에게 근로기준법 제65조에 따른 도덕상 또는 보건상의 유해·위험한 직종에 근로시키지 아니한다.

⑩ 본회는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 요청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 관련법령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.<신설 2023. 5. 1.>

제30조(태아검진 시간의 허용 등) ① 본회는 임신한 여성 근로자가 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기 건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용한다.

② 본회는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 근로자의 임금을 삭감하지 아니한다.

제31조(육아휴직) ① 본회는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직“이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 본회에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청하는 경우는 허용하지 않을 수 있다. <개정 2023. 5. 1.>

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

③ 본회는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 본회는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

⑤ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 남녀고용평등법 시행령에서 정한 바에 따른다.

제32조(배우자출산휴가) ① 본회는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가“라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

② 제1항 후단에도 불구하고 출산 전후 휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.

④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ 본회는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제33조(가족돌봄휴직 및 휴가) ① 본회는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족“이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직“이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 돌봄휴직 개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 남녀고용평등법 시행령에서 정하는 경우에는 허용하지 않을 수 있다.

② 본회는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 남녀고용평등법시행령 제16조의3 제2항으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가“라 한다)를 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.

③ 제1항 단서에 따라 본회가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.

1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일 단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.
3. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회회의 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다.

⑤ 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다.

1. 감염병 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제13호부터 제15호까지의 감염병 환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 같은 법 제2조제15호의2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우

2. 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집(이하 이 조에서 “학교등”이라 한다)에 대한 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우
 3. 자녀가 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우
 4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우
- ⑥ 본회는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑦ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.
- ⑧ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 남녀고용평등법 시행령에 정한 바에 따른다.

제34조(가족돌봄 등을 위한 근로시간단축) ① 본회는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 가족돌봄 등 단축개시 예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경우, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법시행령에서 정하는 경우에는 이를 허용하지 않을 수 있다.

1. 근로자 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 본회가 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.
- ③ 본회는 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.
- ④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서

근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.

⑤ 본회는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 본회는 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 남녀고용평등법 시행령으로 정한 바에 따른다.

제34조의 2(가족돌봄 등을 위한 근로시간단축 중 근로조건)① 본회는 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 본회와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

③ 본회는 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 본회는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

④ 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

<본조신설 2023. 5. 1.>

제35조(육아기 근로시간 단축) ① 본회는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용한다. 다만, 단축개시 예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령 제15조의2에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 본회가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

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

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.

- ⑤ 본회는 근로자가 육아기 근로시간 단축을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.
- ⑥ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령에 정한 바에 따른다.

제36조(육아시간) 생후 1년 미만의 아동이 있는 여성 근로자의 청구가 있는 경우 제17조의 휴게시간 외에 1일 2회 각 30분씩 유급 수유시간을 준다.

제8장 임금

제37조(임금의 구성항목) 근로자에 대한 임금은 지방공무원 보수규정 및 수당 등에 관한 규정을 준용하며, 초과근무수당 및 연가보상비는 근로기준법을 적용한다.

제38조(임금의 계산 및 지급방법 등) ① 임금은 매월 초일부터 말일까지를 산정기간으로 하여 해당 월의 급여 지급일에 근로자가 지정한 은행계좌로 지급한다. 다만, 급여 지급일이 토요일 또는 공휴일일 경우에는 그 전일, 급여 외 수당은 그 다음 날에 지급한다.

- ② 신규채용, 승진, 전보, 퇴직 등의 사유로 임금을 정산하는 경우에는 발령일을 기준으로 그 월액을 일할 계산하여 지급한다.
- ③ 본회는 근로자가 임금 계산 내역 및 원천징수 공제된 내역을 확인할 수 있도록 급여명세서를 교부한다.
- ④ 본회는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

제9장 퇴직·해고 등

제39조(퇴직 및 퇴직일) ① 본회는 근로자가 다음 각 호에 해당할 때에는 근로자를 퇴직시킬 수 있다.

1. 본인이 퇴직을 원하는 경우
 2. 사망하였을 경우
 3. 정년에 도달하였을 경우
 4. 해고(파면 및 해임 포함, 이하 이와 같다.)가 결정된 경우
- ② 제1항에 의한 퇴직의 퇴직일은 다음 각 호와 같다.
1. 근로자가 퇴직일자를 명시한 사직원을 제출하여 수리된 경우, 사직원 상 퇴직일
 2. 근로자가 퇴직일자를 명시하지 아니하고 사직원을 제출한 경우, 이를 수리한 날.

다만, 본회는 업무의 인수인계를 위하여 사직원을 제출한 날로부터 30일을 넘지 않는 범위 내에서 퇴직일자를 지정하여 수리할 수 있다.

3. 사망한 날
4. 정년에 도달한 날
5. 근로계약기간이 만료된 날
6. 해고가 결정·통보된 경우, 해고일

제40조(해고) 근로자가 다음 각 호에 해당할 경우에는 해고할 수 있다.

1. 성년후견, 한정후견 개시 또는 파산선고를 받은 경우 <개정 2023. 5. 1.>
2. 금고 이상의 형이 확정된 경우
3. 의사의 소견에 따라 신체 또는 정신상 장애로 직무를 감당할 수 없다고 인정되는 경우
4. 인사위원회에서 해고가 결정된 경우
5. 기타 이에 준하는 경우

제41조(해고의 제한) ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간 과 그 후 30일 동안은 해고하지 아니한다. 다만, 근로기준법 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우에는 해고할 수 있다.

② 산전·산후의 여성 근로자가 근로기준법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일, 1년 이내 육아휴직 기간 동안은 해고하지 아니한다.

제42조(해고의 통지) ① 본회는 근로자를 해고하는 경우에는 서면으로 그 사유 및 날짜를 기재하여 통지한다.

② 본회는 제1항에 따라 해고를 통지하는 경우 해고일로부터 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 해고예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분의 통상임금을 지급한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 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 근로기준법 시행규칙 별표에 정하는 사유에 해당하는 자

③ 본회가 제2항에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.

제43조(정년) 정년은 사무처운영규정에서 정한 바에 따른다.

제10장 퇴직연금

제44조(퇴직연금제도의 설정) ① 본회는 퇴직하는 근로자에게 퇴직연금을 지급하기 위하여 퇴직기금을 조성한다.

② 제1항에도 불구하고 근로자퇴직급여 보장법 제4조제1항에 따라 계속근로기간이 1년 미만이거나, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 퇴직금을 지급하지 아니한다.

③ 퇴직금의 지급 등 제반사항은 사무처운영규정에 따른다.

제11장 표창 및 징계

제45조(표창 및 징계 등) 징계 및 표창에 관한 사항은 사무처운영규정 및 인사관리규정에 따른다.

제12장 교육

제46조(직무교육) ① 본회는 근로자의 직무능력향상을 위하여 필요한 경우 직무교육을 시킬 수 있으며 근로자는 교육과정에 성실히 임하여야 한다.

② 제1항의 직무교육은 근무시간 중에 실시하는 것을 원칙으로 하고 교육을 받는 시간은 근로를 제공한 것으로 본다. 다만, 근로자와 합의로 근무시간 외에 직무교육을 받도록 할 수 있으며 이 경우에 처우에 관하여는 교육의 장소·일정 등을 고려하여 따로 정한다.

제46조의2 (직장 내 장애인 인식개선 교육) ① 본회는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 장애인 인식개선 교육을 실시한다.

② 제1항에 따른 교육은 매년 1회, 1시간 이상 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해, 장애인의 인권, 차별금지 및 정당한 편의 제공, 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도, 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항을 내용으로 실시하며 회장 및 근로자는 제1항에 따른 장애인 인식개선 교육을 받아야 한다.

③ 전항의 교육은 직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육 등을 통하여 실시한다.

④ 장애인 고용촉진 및 직업 재활법 제28조에 따른 장애인 고용 의무가 없을 경우에는 고용노동부에서 보급한 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내는 등의 방법으로 장애인 인식개선 교육을 실시할 수 있다.

<본조신설 2023. 5. 1.>

제13장 직장 내 괴롭힘의 금지

제47조(직장 내 괴롭힘의 금지) ① 직장 내 괴롭힘 행위란 사업주, 임원, 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자 등에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

② 누구든지 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

제48조(직장 내 괴롭힘 예방교육) ① 본회는 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육 (이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.

② 직장 내 괴롭힘 예방교육 시간은 1시간 이상으로 한다.

③ 본회는 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 항상 게시하거나 근로자들이 열람할 수 있도록 조치한다.

제49조(직장 내 괴롭힘 예방·대응 조직) 본회는 인사부서에 직장 내 괴롭힘의 예방·대응 업무를 총괄하는 담당자(이하 “예방·대응 담당자”라 한다)를 둔다.

제50조(사건의 접수) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 예방·대응 담당자에게 신고할 수 있다.

② 예방·대응 담당자는 제1항에 따른 신고가 있는 경우 또는 그 밖의 방법으로 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 사건을 접수한다.

제51조(사건의 조사) ① 본회는 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위한 객관적 조사를 실시한다. <개정 2023. 5. 1.>

② 조사는 예방·대응 담당자가 담당한다.

③ 조사가 종료되면 사업주에게 보고한다.

④ 조사를 하는 경우 행위자에 대한 조치와 관련한 피해자의 의견을 들어야 한다.

⑤ 조사자 등 조사과정에 참여한 사람은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해자 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제52조(피해자의 보호) ① 본회는 정식 조사기간 동안 피해자가 요청하는 경우에는 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 피해자의 요청을 고려하여 적절한 조치를 한다. 이 경우 피해자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니된다.

② 본회는 직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 한다.

③ 본회는 신고인 및 피해자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제53조(직장 내 괴롭힘 사실의 확인 및 조치) 사업주는 직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 한다.

제14장 직장 내 성희롱의 금지 및 예방

제54조(직장 내 성희롱의 금지) 누구든지 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

제55조(성희롱의 예방) ① 본회는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 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 본회의 모든 임·직원은 남녀고용평등법에서 금지한 직장 내 성희롱에 해당하는 행위를 하여서는 안된다.

③ 직장 내 성희롱을 하여 물의를 일으킨 임·직원에 대해서는 해고 등의 징계 조치를 취할 수 있으며, 성희롱 피해자와 같은 장소에 근무하지 않도록 인사이동을 병행하여 실시한다.

제15장 안전보건

제56조(안전보건관리규정) ① 본회는 사업장의 안전·보건을 유지하기 위하여 안전보건 관리규정을 작성하여 사업장에 게시하거나 갖춰 두고, 이를 근로자에게 알려야 한다.

제57조(안전보건교육) 본회는 근로자의 산업재해예방을 위하여 안전 및 보건에 관한 정기교육, 채용시의 교육, 작업내용 변경 시의 교육, 유해위험 작업에 사용시 특별안전교육 등 산업안전보건법령에 따른 제반교육을 실시하며 근로자는 이 교육에 성실하게 참여하여야 한다.

제58조(위험기계·기구의 방호조치) 본회는 유해하거나 위험한 작업을 필요로 하거나 동력을 작동하는 기계·기구에 대하여 유해·위험 방지를 위한 방호조치를 하여야 하며,

다음 각호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 방호조치를 해체하고자 할 경우 소속 부서장의 허가를 받아 해체할 것
2. 방호조치를 해체한 후 그 사유가 소멸한 때에는 지체없이 원상으로 회복시킬 것
3. 방호장치의 기능이 상실된 것을 발견한 때에는 지체 없이 소속부서의 장에게 보고할 것

제59조(보호구의 지급 및 착용) 본회는 근로자가 유해·위험작업으로부터 보호받을 수 있도록 보호구를 지급하여야 하며 근로자는 작업시 본회에서 지급하는 보호구를 착용하여야 한다.

제60조(물질안전보건자료의 작성·비치) 본회는 사업장에서 사용하는 산업안전보건법 시행규칙 별표 11의 2에서 정하는 화학물질 및 화학물질을 함유한 제제에 대하여는 물질안전보건자료를 취급 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 갖추어야 한다.

<본조신설 2023. 5. 1.>

제61조(작업환경측정) ① 본회는 산업안전보건법 제42조에 의한 작업환경측정을 실시하되, 원칙적으로 매 6개월에 1회 이상 정기적으로 실시한다.

② 제1항의 작업환경측정 시 근로자대표의 요구가 있을 때에는 근로자대표를 입회시킨다.

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

<본조신설 2023. 5. 1.>

제62조(건강진단) ① 본회는 근로자의 건강보호·유지를 위하여 산업안전보건법이 정하는 바에 따라 매년 1회 일반건강진단을 실시한다. 단, 사무직은 매 2년에 1회 실시한다.

② 본회는 필요한 경우 특수·수시·임시 건강진단 등을 실시한다.

③ 근로자는 본회가 실시하는 건강진단을 성실히 받아야 한다.

제63조(산업안전보건법 준수) ① 본회는 이 규칙에서 정하지 아니한 사항에 대하여는 산업안전보건법에 따라 산업재해 예방을 위한 기준을 지켜 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등에 의한 건강장해를 예방하고 안전 및 보건을 유지·증진시킨다.

② 근로자는 산업안전보건법에서 정하는 사항과 그 외의 업무에 관련되는 안전보건에 관하여 상사로부터 지시받은 사항을 정확하게 이행하여야 한다.

제16장 재해보상

제64조(재해보상) ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸린 경우와 사망하였을 때의

보상은 산업재해보상보험법에 의한다.

② 산업재해보상법의 적용을 받지 않는 업무상 부상 또는 질병에 대하여는 근로기준법이 정하는 바에 따라 본회가 보상한다.

제17장 보칙

제65조(취업규칙의 비치) 본회는 이 규칙을 사업장 내의 사무실·휴게실 등에 비치하여 근로자들이 자유롭게 열람할 수 있도록 한다.

제66조(취업규칙의 변경) 이 규칙을 변경할 때에는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수 의견을 청취한다. 다만, 규칙을 불리하게 변경하는 경우에는 동의를 받는다.

부 칙(2021. 01. 01.)

제1조(시행일) 이 규칙은 회장의 결재를 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2023. 05. 01.)

제1조(시행일) 이 규칙은 회장의 결재를 받은 날부터 시행한다.

