

# 산학협력단 취업규칙 개정 신구조문대비표

시행일자 : 2025.7.1

구분	현행	변경안
제7조 (채용예비인력 선발, 보충)	산학협력단은 최종합격자가 임용포기, 중도퇴직 등으로 근로관계가 종료되었음을 경우에는 차순위자를 별도의 채용공고 없이 예비인력으로 선발하여 보충할 수 있다. 단, 보충기간은 소요 발생일을 기준으로 1개월 이내로 하되, 타 모집분야를 달리하여 선발할 수는 없다.	산학협력단은 최종합격자가 임용포기, 중도퇴직 등으로 근로관계가 종료되었음을 경우에는 차순위자를 별도의 채용공고 없이 예비인력으로 선발하여 보충할 수 있다. 단, 보충기간은 소요 발생일을 기준으로 6개월 이내로 하되, 타 모집분야를 달리하여 선발할 수는 없다.
제33조 (특별약정휴가)	<p>① 산학협력단 직원의 특별약정휴가는 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 결혼 : 본인 5일, 자녀 1일</li> <li>2. 사망 : 배우자 5일, (배우자) 부모 5일, 자녀(의 배우자) 3일, (배우자)형제자매 1일, (배우자)(외) 조부모 3일</li> <li>3. 거주지 이전 1일</li> <li>4. 장기근속자 위로휴가               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근속 10년 6일, 근속 15년 8일, 근속 20년, 30년, 40년 10일</li> <li>- 사용기한 : 다음 휴가 사유 발생 전 방학기간 중 사용</li> </ul> </li> <li>5. 한국방송통신대학에 재학 중인 자로 설치령에 따른 출석 수업일수가 연가를 초과할 경우 초과하는 일수</li> </ol> <p>② ~ ④ (현행과 같음)</p>	<p>① 산학협력단 직원의 특별약정휴가는 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 결혼 : 본인 5일, 자녀 1일</li> <li>2. 사망 : 배우자 5일, (배우자) 부모 5일, 자녀(의 배우자) 3일, (배우자)형제자매 1일, (배우자)(외) 조부모 3일</li> <li>3. 거주지 이전 1일</li> <li>4. 생일 특별휴가               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 생일 특별휴가의 경우 당일 사용을 원칙으로 하되, 생일이 휴일 혹은 공휴일인 경우에 한하여 전 주 평일에 사용할 수 있다. 단, 미사용 시 소급 적용되지 않으며 소멸된다.</li> </ul> </li> <li>5. 장기근속자 위로휴가               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근속 10년 6일, 근속 15년 8일, 근속 20년, 30년, 40년 10일</li> <li>- 사용기한 : 다음 휴가 사유 발생 전 방학기간 중 사용</li> </ul> </li> <li>6. 한국방송통신대학에 재학 중인 자로 설치령에 따른 출석 수업일수가 연가를 초과할 경우 초과하는 일수</li> </ol> <p>② ~ ④ (현행과 같음)</p>
제61조 (징계의 원칙)	산학협력단장은 취업규칙 및 내부규정을 위반한 자에 대해서는 공정하고 객관적인 조사를 통해 인사위원회 의결을 거쳐 징계처분 할 수 있다.	<p>① 산학협력단장은 취업규칙 및 내부규정을 위반한 자에 대해서는 공정하고 객관적인 조사를 통해 인사위원회 의결을 거쳐 징계처분 할 수 있다.</p> <p>② 산학협력단장은 본 규칙에서 정하는 직원의 징계와 관련하여, 본 규칙에서 정하지 않는 사항에 대해서는 일반직원징계규정을 준용할 수 있다.</p>
제63조 (징계의 종류)	<p>① 징계는 중징계인 해고에 해당하는 파면과 해임, 정직과 경징계인 감봉/견책으로 구분한다.</p> <p>② 해고(파면과 해임)는 본 산학협력단의 직원으로서의 신분을 상실(해제)하게 하고, 근로관계를 강제로 종료하게 한다. 그리고 파면은 5년, 해임은 3년간 본 법인 및 관련 기관(학교)에 임용을 금지한다.</p> <p>③ 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 정직 처분을 받은 자는 그 기간 중 신분은 보유하나, 직무에 종사하지 못하며 보수의 3분의 2를 감한다.</p> <p>④ 감봉은 1월 이상 6월 이하의 기간, 1회에 평균임금 1일분의 2분의 1, 총액은 월 급여금 총액의 10분의 1을 초과하지 않는 범위의 금액을 감액한다.</p> <p>⑤ 견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.</p>	<p>① 징계는 중징계인 해고에 해당하는 파면과 해임, 정직과 경징계인 감봉/견책으로 구분한다.</p> <p>② 징계의 종류는 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 파면</li> <li>2. 해임</li> <li>3. 정직</li> <li>4. 감봉</li> <li>5. 견책</li> </ol>
제64조 (징계의 효력)	<신설>	<p>① 해고(파면과 해임)는 본 산학협력단의 직원으로서의 신분을 상실(해제)하게 하고, 근로관계를 강제로 종료하게 한다. 그리고 파면은 5년, 해임은 3년간 본 법인 및 관련 기관(학교)에 임용을 금지한다.</p> <p>② 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 정직 처분을 받은 자는 그 기간 중 신분은 보유하나, 직무에 종사하지 못하며 보수의 3분의 2를 감한다.</p> <p>③ 감봉은 1월 이상 6월 이하의 기간, 1회에 평균임금 1일분의 2분의 1, 총액은 월 급여금 총액의 10분의 1을 초과하지 않는 범위의 금액을 감액한다.</p> <p>④ 견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.</p>

구분	현행	변경안
제65조 (징계시 소명기회의 부여)	직원의 귀책사유로 인하여 징계를 할 경우 산학협력단은 당해 직원에게 소명기회를 부여하여야 한다. 직원의 징계사유와 징계의 수위는 양정하여 공정하게 결정한다.	〈삭제〉
제65조 (징계위원회)	직원의 징계처분은 산학협력단 직원인사위원회로 의결한다.	(현행과 같음)
제66조 (징계의 의결)	〈신설〉	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 위원회의 위원장은 징계의결을 위한 회의 7일 전까지 위원회의 위원들에게는 회의일시, 장소, 의제 등을, 징계대상 사원에게는 서면으로 출석통지를 각 통보한다.</li> <li>② 위원회는 징계사유를 조사한 서류와 입증자료 및 당사자의 진술 등 충분한 증거를 확보하여 공정하게 심의한다. 이 경우, 징계대상자가 위원회에 출석을 원하지 아니하거나 서면진술을 하였을 때는 진술권 포기서 또는 서면진술서를 징구하여 기록에 첨부하고 서면심사만으로 징계의결을 할 수 있다.</li> <li>③ 위원회의 위원이 징계대상자와 친족관계에 있거나 그 징계사유와 관계가 있을 때에는 그 위원은 그 징계의결에 관여하지 못한다.</li> <li>④ 위원회는 의결 전에 해당 직원에게 소명할 기회를 부여한다.</li> <li>⑤ 위원회는 징계 대상자가 2회에 걸쳐 출석요구에 불응하거나 소명을 거부하는 경우 또는 소명을 포기하는 의사를 표시하는 경우에는 소명 없이 징계의결 할 수 있다.</li> <li>⑥ 위원회는 징계심의와 징계의결을 진행하고, 징계의결서 등을 작성·보관하여야 한다.</li> <li>⑦ 간사는 징계의결을 위한 회의에 참석하여 회의록을 작성하고 이를 보관한다.</li> </ol>
제67조 (징계의 감경)	〈신설〉	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 위원회는 징계의결이 요구된 자에 대하여 공적이 있거나 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정될 때에는 그 정상을 참작하여 별표1의 징계 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만, 징계의결이 요구된 자가 징계 처분이나 이 규정에 따른 경고를 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 경고처분 전의 공적은 감경 대상 공적에서 제외한다.</li> <li>② 건책에 해당하는 비위를 불문으로 의결한 때에는 징계의결서의 의결주문란에 “불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고한다.”라고 기재한다.</li> <li>③ 징계의결이 요구된 자가 징계 처분이나 이 규정에 따른 경고를 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 경고처분 전의 공적은 감경 대상 공적에서 제외하며, 직장 내 성희롱·성폭력의 사유로 징계의결이 요구된 자의 경우 공적이 있는 경우에도 징계를 감경할 수 없다.</li> </ol>
제68조 (징계의 통보)	징계결과는 해당 직원에게 징계처분 사유 설명서에 의하여 서면으로 통보한다.	(현행과 같음)
제69조 (재심절차)	〈신설〉	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 징계처분을 받은 사원은 징계결정이 부당하다고 인정될 때 징계통보를 받은 날로부터 7일 이내에 서면으로 재심신청을 할 수 있다.</li> <li>② 재심을 요청받은 경우 위원회는 10일 이내에 재심을 위한 회의를 개최하여야 하며 그 절차는 제66조 및 제68조를 준용한다.</li> </ol>
부칙	〈신설〉	<p>제1조(시행일) 이 규칙은 2025년 7월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조(생일 특별휴가 사용에 따른 운영 특례) 본 규칙 제33조 4항은 2025년 6월 1일부터 소급하여 적용한다.</p>