



# 부산경상대학교 직원 취업규칙

문서번호	BSKS-3-1-82
제정일자	2007.10.01.
최종개정일자	2022.08.30.
페이지 수	1/12

2007.10.01.제정  
2007.11.06.개정  
2012.11.12.개정  
2019.07.15.개정  
2022.02.28.개정  
2022.05.23.개정  
2022.04.15.개정  
2022.08.30.개정  
소관부서 : 사무처

## 제 1 장 총 칙

**제1조(목적)** 본 규칙은 근로기준법에 따라 학교법인 화신학원의 부산경상대학교(이하 “대학”이라 한다.)에서 근로하는 직원의 근로조건 및 복무규율에 관한 기준을 정함으로써 대학의 발전과 학습분위기 조성 및 직원의 복리증진을 도모함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** ①본 규칙은 대학에 종사하는 직원에게 적용한다. ②직원의 복무 및 근로조건에 관하여 법령, 단체협약 또는 이 규칙 이외의 다른 규정에 별도로 정한 경우를 제외하고는 이 규칙이 정하는 바에 따른다.<2022.05.23. 개정>

**제3조(직원)** 본 규칙에서 직원이라 함은 본 규칙 제2장의 절차를 마치고 대학에 채용된 직원을 말한다.

**제4조(차별대우금지)** 대학은 직원에 대하여 국적·성별·신앙·사회적 신분을 이유로 차별적 처우를 하지 아니한다.


**제5조(성실의무)** 대학은 본 규칙과 관계법령의 준수에 노력하여야 하고, 직원은 본 규칙에 정한 사항과 대학의 정당한 지시에 따라 성실히 근무하여야 할 의무를 진다.

## 제 2 장 인 사

**제6조(인사권자)** 직원의 인사에 관한 사항은 부산경상대학교 총장(이하 ‘총장’이라 한다.)이 이를 행한다. <개정 2022.02.28., 2022.08.30>

**제7조(인사명령준수)** 직원은 대학이 행한 정당한 제반 인사명령 및 지시에 복종하여야 한다.

**제8조(인사위원회)** 대학은 인사·승진·표창·징계 등 인사 전반에 관한 중요한 사항을 심의하기 위해 인사위원회를 설치할 수 있으며, 이에 필요한 세부 운영규정을 정할 수 있다.

	<b>부산경상대학교 직원 취업규칙</b>	문서번호	BSKS-3-1-82
		제정일자	2007.10.01.
		최종개정일자	2022.08.30.
		페이지 수	2/12

**제9조(채용자격)** 직원의 채용자격은 공무원임용령을 준용한다.<2022.05.23. 개정>

**제10조(전형 및 신체검사)** ① 채용에 앞서 대학이 지정하는 아래 서류를 제출하고 채용 여부에 대한 전형을 받아야 한다. 다만, 외국인 근로자의 경우는 외국인 고용에 관한 법률이 정하는 바에 의한다.

1. 이력서
2. 주민등록등본
3. 학력증명서
4. 기타 대학이 필요로 하는 서류

② 대학은 필요한 경우 채용예정자에게 신체검사결과를 제출하도록 할 수 있다.

③ 대학은 직종에 따라 전형의 일부를 생략할 수 있다.

**제11조(채용 및 발령)** ① 전형 및 신체검사에 합격한 자는 대학에서 정하는 서류를 제출하고 채용발령을 받음으로써 채용이 확정된다.

② 채용된 자가 대학에서 지정하는 기일 내에 정당한 사유 없이 채용서류를 제출하지 않거나 채용서류에 허위 기재사항이 발견된 경우에는 채용을 취소할 수 있다.

**제12조(수습기간)** ① 대학은 신규로 채용되는 직원에 대하여는 수습기간을 정하여 채용할 수 있다.

② 전항의 규정에 의한 기간은 1년으로 하고 근속기간에 통산한다. <개정2019.07.15.>

③ 수습기간 중 직원으로서의 적격 유·무를 검토하여 부적격하다고 인정될 때는 채용을 취소할 수 있으며 채용취소는 통지함으로써 그 효력을 가진다.

④ 수습기간중의 채용취소는 해고예고제도 및 해고예고수당 등에 적용을 받지 아니한다.

**제13조(근로계약)** 직원으로 채용된 자는 근로계약서에 서명 날인하여 근로계약을 체결하여야 한다.


**제14조(근로계약 기간)** ① 직원의 근로계약은 기간의 정함이 없는 일반직원과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정하여 채용한 것을 제외하고는 1년 이내로 한다.<개정 2012.11.12.>

② 근로계약이 만료된 자로써 재계약이 되지 아니할 때에는 자동 해약된다.

**제15조(인사발령)** 대학은 인사발령 시 직원의 능력·적성·경력 등을 고려하여 이동보직 등 적재적소에 배치함을 원칙으로 하며, 직원은 정당한 사유 없이 이를 거부할 수 없다.

**제16조(신분보장)** ① 직원은 이 규칙 및 관련 법규에 정하는 사유에 의하지 아니하고는 정당한 사유 없이 해고·휴직·전직·감봉·기타 불이익 처분을 받지 아니한다.

② 다음 각 호의 1에 해당하는 기간 동안에는 해고하지 아니한다. 다만, 천재사변 기타 부

	<b>부산경상대학교 직원 취업규칙</b>	문서번호	BSKS-3-1-82
		제정일자	2007.10.01.
		최종개정일자	2022.08.30.
		페이지 수	3/12

득이한 사유로 인하여 사업 계속이 불가능하게 된 경우 또는 직원이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 업무상 재해가 치유되지 않은 직원에게 일시보상을 행한 때에는 예외로 한다.

1. 업무상 재해로 요양을 위하여 휴업하는 기간 및 그 후 30일 간
2. 산전 산후 휴가기간 및 그 후 30일간

**제17조(퇴직 및 해고)** 직원의 퇴직 및 해고에 관한 사항은 대학의 직원 인사규정에서 정하는 바에 의한다.

**제18조(대학소유물의 반납)** 퇴직 또는 해고된 직원은 재직 중 지급된 일체의 물건·비품·서류·대여금품 등을 즉시 반납하여야 한다.

**제19조[정년]** 직원의 정년은 화신학원 정관이 정하는 바에 의한다.

**제20조(해고의 예고)** ① 대학은 직원을 해고하고자 할 때 30일 전에 미리 일정한 날짜를 정하여 예고하여야 한다.

- ② 예고하지 아니하거나 또는 30일이 되지 못하는 기일 이전에 예고를 할 때에는 대학은 그 대신 30일분의 통상임금을 지급한다.
- ③ 천재·사변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우 또는 직원이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 근로기준법령이 정한 사유에 해당하는 경우에는 즉시해고가 가능하다.

**제21조(해고예고의 적용제외)** 조의 규정은 다음 각 호에 해당하는 자에게는 적용하지 아니한다.

1. 직원의 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 직원이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우 <2022.05.23. 개정>

## 제 3 장 복 무

**제22조(복무규율)** 직원은 직무를 수행함에 국가공무원 복무규정과 아래 각호의 사항을 엄수하여야 한다.

1. 대학설립 목적과 경영목표 달성에 적극 노력하여야 한다.
2. 예절과 규율을 존중하고 직원으로서 품위를 유지하고 대학의 신용을 추락시키거나 명예를 훼손하는 언동을 하여서는 안 된다.
3. 재직 중은 물론 퇴직 후라도 대학의 직무와 관련된 기밀·업무정보 등을 제3자에게 누설하거나 사익을 위하여 사용하는 행위를 하여서는 안 된다.
4. 대학의 제반규칙 및 규정을 성실히 준수하고 상사의 정당한 직무상 지시에 따라야 한다.



# 부산경상대학교 직원 취업규칙

문서번호	BSKS-3-1-82
제정일자	2007.10.01.
최종개정일자	2022.08.30.
페이지 수	4/12


- 다.
- 대학의 사전 승인 없이 대학 업무 이외의 다른 직무나 영리사업에 종사하는 일을 하여서는 아니 된다.
  - 근무시간 중 항상 소재를 분명히 하며 대학의 사전 승인 없이 근무지를 무단이탈 또는 무단결근하는 행위를 하여서는 아니 된다.
  - 대학 내에서 직무를 이용하여 성희롱을 하여서는 아니 된다.
  - 대학의 승인 없이 제반물품 및 시설이나 기술 등 지적 재산을 개인적인 용도로 사용하여서는 안 된다.
  - 직무와 관련하여 부당한 금품 또는 향응을 받아서는 아니 된다.
  - 업무상 취급하게 되는 공금을 유용 또는 횡령하는 행위를 하여서는 아니 된다.
  - 직원 상호간 예의와 우애를 가지며 타인의 근무를 방해하거나 동료 간의 불화를 야기시키는 언행 등 대학 내 규율 및 질서를 문란케 하여서는 아니 된다.
  - 대학 내에서 문서 또는 인쇄물을 배포하거나 게시하고자 할 때에는 사전에 대학의 승인을 받아야 한다.
  - 대학 내의 청결 및 도난·화재방지를 비롯한 제반 안전 및 보건관리에 적극 협조하여야 한다.
  - 대학 내에서 근무 중 음주·오락·도박이나 폭행·협박 기타 근무 분위기를 저해하는 행동을 해서는 안 되며, 제반 안전수칙을 준수하고 사고를 미연에 방지하도록 노력하여야 한다.
  - 대학의 승인 없이 업무와 관련 없는 집회나 시위·유인물 게시나 배포 및 정치활동에 참여하여서는 아니 된다.
  - 천재지변·기타 비상사태 발생 시에는 근무시간의 내외를 막론하고 대학의 지시에 따라 신속히 대처하여야 한다.
  - 개인의 이익을 위하여 직무상의 권한을 남용하여서는 아니 된다.

**제23조(출근 등 복무사항)** 직원의 출근 등 일반적인 복무사항은 국가공무원 복무규정을 준용한다.

**제24조(공민권 행사)** ① 대학은 직원이 근로시간 중에 공민권 행사 또는 공의 직무를 집행하기 위한 필요한 시간을 청구할 경우 이를 부여하여야 한다. 다만 그 권리행사 또는 공의 직무를 집행함에 지장이 없는 한 청구한 시각을 변경할 수 있다.

**제25조(근로시간 및 휴게시간)** 직원의 근로시간 및 휴게 시간은 근로기준법을 준용한다.

- 직원의 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 원칙으로 하되 업무 및 작업여건 등을 감안하여 필요한 경우 근로시간을 단축 또는 연장할 수 있다.
- 학교는 계속근로시간 4시간에 30분, 8시간에 대하여 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 사이에 부여한다.
- 휴게시간은 학교의 질서와 규율을 해치지 않는 범위 내에서 자유로이 이용할 수 있으나, 학교 내에서 휴식하는 것을 원칙으로 한다.<2022.05.23. 개정>

	부산경상대학교 직원 취업규칙	문서번호	BSKS-3-1-82
		제정일자	2007.10.01.
		최종개정일자	2022.08.30.
		페이지 수	5/12

**제26조(근로시간 계산의 특례)** 직원이 출장 기타의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려울 때에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 당해 업무를 수행하기 위하여 통상 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

**제27조(근로시간제도의 변경)** 탄력적 근로시간·선택적 근로시간·재량 근로시간제를 도입할 시에는 관계법령의 정함에 따라 실시한다.

**제28조(휴가)** 대학 직원의 휴가에 대하여는 국가공무원 복무규정을 준용하되, 연차휴가는 근로기준법을 준용한다.<2022.05.23. 개정>

**제29조(경조휴가)** 직원의 경조휴가는 국가공무원 복무규정을 준용한다.<2022.05.23. 개정>

**제30조(휴직 및 복직)** 직원의 휴직 및 복직에 관한 사항은 국가공무원법을 준용한다.  
<2022.05.23. 개정>

## 제 4 장 임 금

**제31조(최저임금)** 대학은 최저임금의 적용을 받는 직원에 대하여는 법정 최저임금법이 정하는 바에 따라 지급한다.

**제32조(임금규정)** 직원의 임금은 시급제, 일급제, 월급제로 하며 별도 임금규정에 정할 수 있다.


**제33조(임금의 계산 및 지급)** ①연봉제를 적용받는 직원은 연봉액을 월단위로 분할하며, 시급제 또는 일급제 직원의 임금은 월단위로 합산하여 지급한다.

② 직원의 임금은 다음 각 호의 기준에 의하여 계산한다.

1. 법이나 이 규정에서 특별히 정한 경우를 제외하고는 결근, 지각, 조퇴등 근무하지 않은 시간에 대해서는 무노동무임금 원칙을 적용한다.
2. 결근 또는 월 중간에 승급, 감급,입사,퇴사,휴직,복직 등의 경우에는 월액을 일할 계산하여 지급한다.<2022.05.23. 개정>

**제34조(임금지불시기 및 방법)** 대학은 직원의 매월 1일부터 말일까지의 임금을 매월 25일에 지급한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 지급기일을 변경할 수 있다.

**제35조(연장·야간 및 휴일근로)** 연장근로와 야간근로 (오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

	<b>부산경상대학교 직원 취업규칙</b>	문서번호	BSKS-3-1-82
		제정일자	2007.10.01.
		최종개정일자	2022.08.30.
		페이지 수	6/12

제36조(상여금 지급기준) <2022.05.23. 개정>, <2022.05.23. 조삭제>

제37조(임금대장) 대학은 근로자의 개인별 임금대장을 비치한다.

제38조(퇴직금) 직원의 퇴직금에 대해서는 사립학교교직원연금관리공단에 연금을 불입한 경우는 사립학교교직원연금법의 규정에 의하고 그러지 않는 경우는 근로자 퇴직급여보장법의 규정에 의하여 지급한다.

## 제 5 장 교육 및 안전보건

제39조(교육) 직원은 대학에서 실시하는 안전보건에 관한 교육 또는 대학이 필요하다고 인정하는 교육은 의무적으로 받아야 한다.

제40조(직장 내 성희롱 예방교육) ① 대학은 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시한다.

- ② 교육의 내용은 직장 내 성희롱에 관한 법령·자체 직장 내 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준·자체 직장 내 피해 직원의 고충상담 및 구제절차 기타 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항으로 한다.
- ③ 대학은 직장 내 성희롱 행위자에 대하여 성희롱의 정도, 지속성 등을 감안하여 부서를 전환하거나 적절한 징계조치를 한다.
- ④ 대학은 직장 내 성희롱 피해자가 고충의 제기 또는 관계기관에 진정 또는 고소 등을 제기하였다는 이유로 고용상의 불이익한 조치를 하지 않는다.

제41조(안전·보건관리) 대학은 산업재해예방을 위하여 안전 보건 상 적정 기준을 준수하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 직원의 안전과 보건을 유지 증진하도록 노력하여야 한다.


제42조(건강진단) ① 대학은 국민건강보험법등 관련 법령에 의거 직원들에게 건강검진을 실시하며, 직원은 정당한 사유 없이 이를 거부할 수 없다.

- ② 대학은 건강진단 결과 직원의 건강상 필요한 조치를 취하여야 하며, 직원은 이에 순응하여야 하고, 정당한 사유 없이 대학의 조치에 불복하는 직원에 대해서는 징계할 수 있다.

## 제 6 장 복리후생

제43조(대학의 노력 의무) 대학은 쾌적한 업무환경을 조성하고 지속적으로 직원의 복지증진에 노력하여야 한다.



	부산경상대학교 직원 취업규칙	문서번호	BSKS-3-1-82
		제정일자	2007.10.01.
		최종개정일자	2022.08.30.
		페이지 수	7/12

제44조(복리후생) 대학은 직원의 복리 후생을 위해 각종 복리후생 급여 지급 또는 시설 설치 등의 노력을 하여야 한다.

## 제 7 장 재해보상

제45조(재해보상) 대학은 근로기준법 및 산업재해보상보험법 또는 사학연금법이 정하는 바에 따라 직원의 업무상재해에 대하여 보상한다.

제46조(다른 손해배상관의 관계) 보상을 받을 자가 같은 사유에 대하여 민법 기타 법령에 따라 재해보상에 상당한 금품을 받은 때에는 그 가액의 한도 내에서 대학은 보상책임을 면한다.

제47조(업무 외 재해) 대학은 업무 외 재해에 대하여는 본장에 규정한 보상책임을 지지 아니한다.

## 제 8 장 고용평등과 여성 및 연소자 보호

제48조(평등기회 및 대우) 직원의 모집 채용에 있어 남녀에게 평등한 기회를 부여하며, 모집 채용 시 직무수행에 필요하지 아니하는 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하지 아니하고, 입사 후 교육·배치 및 승진에 있어서 혼인·임신·출산 또는 여성인 것을 이유로 남성과 차별하지 아니한다.


제49조(동일임금지급원칙) 노동수행에서 요구되는 기술·노력·책임 및 작업조건 등을 고려하여 동일가치의 노동으로 인정되는 경우에는 남녀에게 동일 임금을 지급하며 위조건 등의 기준을 정함에 있어 남녀고용평등법 제14조의 규정에 의한 고충처리기관의 직원을 대표하는 자의 의견을 듣는다.

제50조(기타의 근로조건에 있어서의 평등대우) ① 임금 외의 직원의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우하지 아니한다.

② 대학은 직원의 교육·배치·승진에 있어 남녀를 차별하지 아니하며, 평등한 기회를 부여한다.

제51조(야간근로 및 휴일근로의 제한) 대학은 야간 (오후 10시부터 오전 6시 사이) 및 휴일에 근로시키고자 할 경우 본인의 동의를 얻어야 한다.

제52조(시간외근로) 대학은 산후 1년이 경과되지 아니한 여성에 대하여는 1일 2시간, 1주 6시

	<b>부산경상대학교 직원 취업규칙</b>	문서번호	BSKS-3-1-82
		제정일자	2007.10.01.
		최종개정일자	2022.08.30.
		페이지 수	8/12

간, 1년 150시간을 초과하는 시간외 근로를 시킬 수 없다.

**제53조(생리휴가)** 대학은 여성 직원에 대하여 명시적인 청구가 있는 경우에 월 1일의 무급 생리휴가를 부여한다.

**제54조(임산부의 보호)** 대학은 임산부의 보호를 위해 근로기준법을 준용한다.<개정 2012.11.12.>

**제55조(육아휴직)** 대학은 육아휴직을 위해 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률을 준용한다.<개정 2012.11.12.>

## 제 9 장 상 별

**제56조(기본원칙)** ① 대학은 직원에 대한 신상필벌에 관한 사항을 객관적으로 규정함으로써 관리에 공정을 기해야 하며, 이를 남용하여서는 아니 된다.

② 직원에 대한 상벌권한은 학교법인 화신학원의 정관 및 국가공무원법을 준용한다.

③ 각 부문 책임자는 소속 직원의 상벌 사유가 발생한 경우 즉시 보고하여야 한다.

**제57조(포상)** 직원의 포상은 대학의 공적심사위원회 및 포상규정이 정하는 바에 의한다.<2022.05.23. 개정>

**제58조(징계)** 직원에 대한 징계종류, 징계사유, 징계절차 등 징계에 관한 사항은 직원징계위원회 규정이 정하는 바에 의한다.<2022.05.23. 개정>

## 제 10 장 기 타

**제59조(시행 상 해석 기타)** 본 규칙을 시행함에 있어서 필요한 사항은 이사장 및 총장이 별도로 정할 수 있다.

**제60조(준용규정)** 본 규칙에 명시되지 아니한 사항은 관계법령의 규정과 통상관례에 의한다.

**제61조(규칙의 변경)** 대학은 본 규칙을 변경하고자 할 경우에는 직원 과반수의 의견을 들어야 하며, 직원에게 불이익하게 변경되는 경우에는 그 동의를 얻어야 한다.

**제62조(직장 내 괴롭힘 행위의 금지)** ① 직장 내 괴롭힘 행위란 교직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 교직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

② 누구든지 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

<조 신설2019.07.15.>





## 부산경상대학교 직원 취업규칙

문서번호	BSKS-3-1-82
제정일자	2007.10.01.
최종개정일자	2022.08.30.
페이지 수	9/12

**제63조(금지되는 직장 내 괴롭힘 행위)** 대학에서 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다.

1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위
2. 지속 반복적인 욕설이나 폭언
3. 다른 교직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위
4. 합리적인 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위
5. 합리적인 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위
6. 집단적으로 따돌리거나, 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 또는 의사결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위
7. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위
8. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위
9. 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

<조 신설2019.07.15.>

**제64조(직장 내 괴롭힘 예방교육)** ① 대학은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.

② 직장 내 괴롭힘 예방교육은 1시간으로 한다.

③ 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의
2. 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위
3. 직장 내 괴롭힘 상담절차
4. 직장 내 괴롭힘 사건처리절차
5. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치
6. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치
7. 그밖에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용


④ 본교는 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 교직원들이 쉽게 확인할 수 있도록 조치한다.

<조 신설2019.07.15.>

**제65조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치)** ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 대학에 신고 할 수 있다.

② 대학은 전항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시한다.

③ 대학의 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 별도로 정한다.

	부산경상대학교 직원 취업규칙	문서번호	BSKS-3-1-82
		제정일자	2007.10.01.
		최종개정일자	2022.08.30.
		페이지 수	10/12

<조 신설2019.07.15.>

**제66조(징계)** ① 대학은 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여는 무관용 원칙에 따라 징계 등이 이루어지도록 한다.

② 대학은 직장내 괴롭힘 사건을 은폐하거나 피해자, 신고자 또는 사건 관련 진술자 등에게 신고 등을 이유로 또 다른 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우 관련자를 엄중 징계한다.

<조 신설2019.07.15.>

## 부 칙

**제1조(시행일)** 본 규칙은 2007년 10월 1일부터 시행한다.

## 부 칙

**제1조(시행일)** 본 규칙은 2007년 11월 6일부터 시행한다.

## 부 칙

**제1조(시행일)** 고등교육법 제18조 ②항 개정(2011.07.21.), 교육과학기술부 전문대학과 -8845(2011.11.17.)호에 의거하여 2011년 12월 1일부터 “부산경상대학”을 “부산경상대학교”로 한다.

## 부 칙


**제1조(시행일)** 본 개정규칙은 2012년 11월 12일부터 시행한다.

## 부 칙

**제1조(시행일)** 본 개정규칙은 2019년 7월 15일부터 시행한다.

## 부 칙

**제1조(시행일)** 이 규정은 2022년 2월 28일부터 시행한다.

	부산경상대학교 직원 취업규칙	문서번호	BSKS-3-1-82
		제정일자	2007.10.01.
		최종개정일자	2022.08.30.
		페이지 수	11/12

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 본교 행정조직 개편(2022.04.15.)에 의하여 『학생산학취업처』를 『산학처』로, 『기획처』를 『기획실』로, 『입학홍보처』를 『입시홍보실』 명칭 변경하고 2022년 4월 15일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2022년 8월 23일부터 소급시행한다.



## 부산경상대학교 직원 취업규칙

문서번호	BSKS-3-1-82
제정일자	2007.10.01.
최종개정일자	2022.08.30.
페이지 수	12/12

성명	날인	성명	날인	성명	날인

### 의견서

별지 취업 개정규칙은 대학과 근로자간의 상호협조와 복리를 도모하는 규정으로서 적당하다고 인정되옵기에 이 의견서에 서명날인하여 제출합니다.

20    년    월    일

(직원 대표)

주 소 :

성 명 :                      인                      생년월일 :

종업원 과반수이상 연명 날인함.