

취업규칙

<최종공포일 2023.12.27.>

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규칙은 가축위생방역지원본부(이하 "위생방역본부"라 한다) 소속 직원의 채용·복무 및 근로조건 등에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 규칙은 위생방역본부 직원에게 적용한다.

② 직원의 복무 및 근로조건에 관하여 법령, 단체협약, 그 밖에 위생방역본부 제규정에 별도로 정함이 있는 경우를 제외하고는 이 규칙이 정하는 바에 의한다.

제3조(직원의 정의) 이 규칙에서 "직원"이라 함은 기간제근로자를 제외한 직제규정 제11조에서 정한 일반직과 공무원 직원을 말한다. <개정 2020.01.28.>

제2장 채용 및 근로계약

제4조(채용기회) 위생방역본부는 직원의 모집 및 채용에 있어서 합리적인 이유 없이 성별, 연령, 신앙, 사회적신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신·출산 또는 병력(病歷) 등에 의한 차등을 두지 않는다.

제5조(전형 및 채용서류) 위생방역본부에 입사를 지원하는 자는 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다.

1. 지원서 1통
2. 자기소개서 1통
3. 개인정보 및 수집 및 이용 동의서(민간정보처리 동의서 포함) 1통
4. 직무수행계획서 1통(경력직 채용시) <신설 2020.01.28.>
5. 그 밖에 본부장이 필요하다고 인정하는 서류

제6조(근로계약) ① 위생방역본부는 채용이 확정된 자와 서면으로 근로계약을 체결하고, 해당자에게 근로계약서 사본 1부를 내어 준다.

② 위생방역본부는 근로계약 체결 시 직원에게 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, 근로기준법 제93조제1호부터 제12호까지의 규정(취업규칙의 작성·신고사항)에서 정한 사항, 근로기준법 제10장의 기숙사에 관한 사항(기숙사가 있는 경우에 한함)을 명확히 제시한다.

③ 위생방역본부는 제2항의 내용 중 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가에 관한 사항, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항을 서면으로 명확히 제시하여 교부한다. 또한 기간제 근로자인 경우 근로계약기간도 함께 명시한다.

④ 위생방역본부는 근로계약 체결 시 제2항 및 제3항의 사항이 적시된 취업규칙을 제시하거나 교부함으로써 제2항의 명시 및 제3항의 서면명시 및 교부의무를 대신할 수 있다.

제7조(수습기간) ① 직원을 신규로 임용할 때 수습기간 운영에 관한 사항은 인사규정에서 정한 바에 따른다. <개정 2023.12.27.>

② 제1항의 규정에 의한 수습기간중에 있는 경우에도 급여규정(호봉제) 및 급여규정(연봉제)에 따라 보수를 지급하여야 한다. <개정 2019.03.06., 2023.12.27>

③ 수습기간중에 있는 직원은 본부장이 따로 정하는 평가방법을 통하여 근무성적 또는 교육훈련 성적이 불량한 때에는 인사규정 제50조의 규정에 불구하고 면직할 수 있다. <개정 2023.12.27.>

제3장 복 무

제8조(복무의무) 직원은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 직원은 법령·정관 및 제규정을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 한다.
2. 직원은 직무를 수행함에 있어서 소속상사의 직무상의 명령에 복종하여야 한다.
3. 직원은 소속상사의 허가 또는 정당한 이유없이 직장을 이탈하지 못한다.
4. 직원은 공사를 분별하고 인권을 존중하며 친절·공정하고 신속·정확하게 업무를 처리하여야 한다.
5. 직원은 직무를 수행함에 있어서 종교등에 따른 차별없이 공정하게 업무를 처리하여야 한다.
6. 직원은 재직 중은 물론 퇴직후에도 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다.

7. 직원은 직무와 관련하여 직접 또는 간접을 불문하고 사례·증여 또는 향응을 수수할 수 없으며, 직무상의 관계여하를 불문하고 그 소속상사에 증여하거나 소속직원으로부터 증여를 받아서는 아니된다.
8. 직원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니된다.
9. 직원은 정당이나 그 밖의 정치단체의 결성에 관여하거나 이에 가입할 수 없다.
10. 직원은 선거에서 특정 정당 또는 특정인을 지지 또는 반대하기 위한 행위를 하여서는 아니된다.
11. 직원은 다른 직원에게 정치 참여 금지 규정에 위배되는 행위를 하도록 요구 하거나, 정치적 행위에 대한 보상 또는 보복으로서 이익 또는 불이익을 약속 하여서는 아니 된다.
12. 직원은 복무규정 제10조에서 정하는 업무에 종사함으로써 직무상의 능률의 저해, 업무에 대한 부당한 영향, 위생방역본부의 이익과 상반되는 이익의 취득 또는 위생방역본부에 대한 불명예스러운 영향을 초래할 우려가 있는 경우에는 이에 종사할 수 없다.

제9조(출근, 결근) ① 직원은 업무시간 시작 전까지 출근하여 업무에 임할 준비를 하여 정상적인 업무수행에 차질이 없도록 하여야 한다. ② 질병이나 그 밖의 부득이한 사유로 결근하고자 하는 경우에는 사전에 소속부서의 장의 승인을 받아야 한다. 다만, 불가피한 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.

제10조(지각·조퇴 및 외출) ① 직원은 질병 그 밖의 부득이한 사유로 지각하게 되는 경우에는 사전에 부서의 장 또는 직근 상급자에게 알려야 하며, 부득이한 사정으로 사전에 알릴 수 없는 경우에는 사후에도 지체없이 이 사실을 알려야 한다. ② 직원은 근로시간 중에 사적으로 근무장소를 이탈할 수 없다. 다만, 질병이나 그 밖의 부득이한 사유로 인하여 조퇴 또는 외출하고자 할 경우에는 소속부서의 장의 승인을 받아야 한다. ③ 직원이 지각·조퇴 및 외출한 시간은 무급으로 처리함을 원칙으로 한다.

제11조(공민권행사 및 공의 직무 수행) ① 위생방역본부는 직원이 근무시간 중 선거권, 그 밖의 공민권을 행사하거나 공(公)의 직무를 수행하기 위하여 필요한 시간을 청구할 경우 이를 거부할 수 없으며, 그 시간은 유급으로 처리한다. ② 위생방역본부는 제1항의 권리 행사나 공(公)의 직무를 수행하는데 지장이 없는 범위 내에서 직원이 청구한 시간을 변경할 수 있다.

제12조(출장) ① 위생방역본부는 업무수행을 위하여 필요한 경우 직원에게 출장을 명할 수 있다.

- ② 직원의 출장 여비에 관련된 사항은 여비규정이 정하는 바에 따른다.

제4장 인 사

제1절 배치·전직 및 승진

제13조(배치, 전직, 승진) ① 직원 배치, 전직, 승진은 인사규정이 정하는 바에 따른다.

- ② 위생방역본부는 제1항의 인사발령을 함에 있어서 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하지 아니한다.
- ③ 승진 등 인사발령과 관련하여 필요한 사항에 대하여는 별도의 규정으로 정한다.

제2절 휴직 및 복직

제14조(휴직) ① 위생방역본부는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 본부장은 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체정신상의 장애로 장기요양을 요할 때
 2. 사고 또는 질병 등으로 장기간의 요양을 요하는 조부모, 부모(배우자의 부모 포함), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 간호하기 위하여 필요한 때. 다만, 조부모를 간호하는 휴직의 경우는 본인 외에는 조부모의 직계비속이 없는 경우(다른 직계비속이 있으나 질병, 고령, 장애 또는 미성년 등의 사유로 본인이 간호할 수 밖에 없는 경우를 포함), 손자녀의 간호를 위하여 휴직할 수 있는 경우는 본인 외에는 손자녀의 직계존속 및 형제자매가 없는 경우(다른 직계존속 또는 형제자매가 있으나 질병, 고령, 장애 또는 미성년 등의 사유로 본인이 간호할 수 밖에 없는 경우 포함)로 한정한다. <개정 2023.12.27.>
 3. 천재·지변 또는 전시·사변이나 그 밖의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때
 4. 그 밖의 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때
 5. 노동조합 전임자로 종사하게 된 때
- ② 직원이 다음 각호의 1에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우에는 본부장은 휴직을 명할 수 있다.
1. 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가진 직원이 그 영·유아를 양육하기 위하여 필요하거나, 여성직원이 임신 또는 출산하게 된때

2. 사고 또는 질병 등으로 장기간의 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때
3. 개인자격으로 외국의 대학이상 교육기관 또는 이에 상당하는 연구기관에 유학하거나 위생방역본부의 업무와 관련된 분야의 대학원에 진학 할 때

제15조(육아휴직) ① 위생방역본부는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가진 남녀 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 청구하는 경우에는 이를 허용한다. 단, 계속 근로한 기간이 6개월 미만이거나 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우에는 허용하지 않을 수 있다. <개정 2019.01.29.>

- ② 육아휴직 기간은 자녀 1인에 대하여 3년 이내로 한다. <개정 2019.01.29., 2023.12.27>
- ③ 위생방역본부는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 않으며 특히 육아휴직기간에는 해고하지 아니한다.
- ④ 위생방역본부는 직원이 육아휴직을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아휴직급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.

제16조(가족돌봄휴직 등) ① 위생방역본부는 직원이 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(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, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 가족돌봄휴직의 신청 절차 및 기간은 인사규정이 정하는 바에 따른다.

제17조(복직) ① 휴직기간중 그 사유가 소멸된 때에는 30일 이내에 본부장에게 이를 신고하여야 하며, 본부장은 지체없이 복직을 명하여야 한다.

- ② 휴직기간이 만료된 직원이 30일 이내에 복귀신고를 한 때에는 당연복직된다.

제5장 근로조건

제1절 근로시간

제18조(근무형태) 근무형태는 주간근무를 원칙으로 하며, 필요할 경우 직원의 대표와 합의하여 교대근무제를 시행할 수 있다.

제19조(근로시간) ① 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 한다.

② 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간으로 한다.

③ 1일의 근로시간은 8시간으로 하되, 제20조의 휴게시간을 제외하고 09:00부터 18:00시까지로 한다. <개정 2019.01.29.>

제20조(휴게) 휴게시간은 제19조 제3항의 근로시간 중 12:00시부터 13:00시까지로 한다. 다만, 업무사정에 따라 휴게시간을 달리 정하여 운영할 수 있다. <개정 2019.01.29.>

제21조(유연근무제) 직원의 유연근무제는 복무규정 및 유연근무제 운영지침이 정하는 바에 따른다.

제22조(연장·야간 및 휴일근로) ① 본부장은 사무처리상 긴급을 요하거나 사업목적달성을 위하여 필요하다고 인정한 때에는 근로기준법이 정하는 범위안에서 근무시간외의 근무를 명하거나 휴일의 근무를 명할 수 있다. 다만, 휴일근무는 소정근로시간에 포함 시킬 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 공휴일에 근무를 한 경우에는 본부장은 그 다음의 정상근무일을 휴무하게 할 수 있다. 다만, 업무사정상 그 밖의 부득이한 사유로 인하여 근무를 한 공휴일의 다음 정상근무일에 휴무하게 할 수 없을 경우에는 급여규정(호봉제) 및 급여규정(연봉제)에 의한 시간외 근무수당을 지급하여야 한다. <개정 2019.03.06., 2023.12.27>

③ 본부장 또는 소속기관장은 제1항의 규정에 의한 근무를 명할 때에는 근무실태를 수시로 확인하여 수당의 부담 지급이 없도록 조치하여야 한다.

④ 임신 중 여성은 제1항에 의한 근무시간외근무, 휴일근무를 제한하며 당해 직원의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환해야 하며, 산후 1년이 지나지 않은 여성의 연장근로는 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과 할 수 없다.

제23조(야간 및 휴일근로의 제한) 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느하나에 해당하는 경우는 그러하지 아니한다.

1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

제2절 휴일·휴가

제24조(휴일) 위생방역본부의 휴일은 다음과 같다.

1. 토요일, 일요일
2. 국경일 및 법정 공휴일
3. 근로자의 날
4. 창립기념일
5. 그 밖에 정부의 "관공서공휴일에 관한 규정"에서 정하는 공휴일

제25조(휴가의 종류) 휴가는 법정휴가, 공가, 특별휴가 및 병가로 구분한다. <개정 2019.03.06.>

제26조(법정휴가) ① 본부장은 입사후 1년간 8할 이상 출근한자에 대하여는 2년차에 유급휴가일수를 1년 미만자에 대해 1월간 개근시 1일씩 유급휴가와 별도로 15일을 허가한다.

② 본부장은 3년이상 계속 근로한 직원에 대하여는 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 허가한다. 이 경우 규정에 의한 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

③ 연차휴가 사용연도중 결근 1일은 연차휴가 1일로 본다.

④ 휴가일수는 직원의 자유의사에 따라 당해연도 중에 한하여 모아서 함께 사용하거나 나누어 사용할 수 있다. 다만, 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 업무운영상 막대한 지장을 주는 때에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑤ 업무상 휴가를 허가할 수 없거나 당해 직원이 휴가를 활용하지 아니할 경우에는 예산의 범위안에서 휴가일수에 해당하는 휴가보상비를 지급하고 휴가에 갈음할 수 있다. 이 경우 휴가보상비를 지급할 수 있는 휴가대상일수는 20일을 초과할 수 없다.

⑥ 본부장은 직원의 연차 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 「근로기준법」 제61조에 따른 연차 유급휴가의 사용촉진을 실시할 수 있다. <개정 2023.12.27.>

⑦ 본부장은 제1항에 의한 출근일에 대해 다음 각호에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 직원이 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중인 직원의 출산 전후 휴가 및 유산, 사산 휴가로 휴업한 기간
3. 직원이 육아휴직으로 휴업한 기간, 단 자녀 1명당 1년 이상 육아휴직 시 최초 1년만 적용

⑧ 삭제 <2019.01.29.>

제27조(법정휴가의 사용) ① 직원의 연차유급휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

취업규칙

② 위생방역본부는 근로기준법 제61조에 따라 연차유급휴가 사용을 촉진할 수 있다. 위생방역 본부의 사용촉진조치에도 불구하고 직원이 사용하지 아니한 연차유급휴가에 대하여는 금전으로 보상 하지 아니한다.

제28조(공가 및 특별휴가) 직원의 공가 및 특별휴가는 복무규정이 정하는 바에 따른다. <개정 2019.03.06.>

[제목개정 2019.03.06.]

제29조(보건휴가) 위생방역본부는 여성 직원이 청구하는 경우 월 1일의 무급 보건휴가를 부여한다. <개정 2020.01.28.>

[제목개정 2020.01.28.]

제30조(병가) ① 직원이 다음 각호의 1에 해당할 경우에는 연 60일의 범위안에서 병가를 허가할 수 있다. 이 경우 질병이나 부상으로 인한 지참·조퇴 및 외출은 누계 8시간을 병가 1일로 계산하고 휴가일수에서 공제하는 병가는 이를 병가일수에 산입하지 아니한다.

1. 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때
2. 전염병의 이환으로 인하여 그 직원의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때
- ② 직원이 업무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양을 요할 경우에는 연 180일의 범위안에서 병가를 허가할 수 있다.
- ③ 병가일이 7일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.
- ④ 제1항의 규정에 의한 병가중 연간 6일을 초과하는 병가일수는 이를 연차휴가일수에서 공제한다. 다만, 의사의 진단서가 첨부된 병가일수는 이를 연차휴가일수에서 공제하지 아니한다.

제3절 모성보호

제31조(임산부의 보호) ① 임신 중의 여성 직원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 준다. 이 경우 반드시 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상 부여한다.

② 임신 중인 여성 직원이 유산의 경험 등 근로기준법 시행령이 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) 이상이 되어

야 한다.

③ 임신 중인 여성 직원이 유산 또는 사산한 경우로서 해당 직원이 청구하는 경우에는 다음 각 호에 따른 휴가를 부여 한다. 다만, 모자보건법에서 허용되지 않는 인공중절 수술은 제외한다.

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

④ 위생방역본부는 직원이 출산전후휴가 급여 등을 신청할 경우 고용보험법에 따라 출산전후휴가 급여 등을 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.

⑤ 제1항 및 제2항에 따른 휴가 기간 중에 직원이 고용보험법에 따라 지급 받은 출산전후휴가 등 급여액이 그 직원의 통상임금보다 적을 경우 위생방역본부는 최초 60일분(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우의 출산전후휴가는 75일분)의 급여와 통상임금의 차액을 지급한다.

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

⑦ 위생방역본부는 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.

⑧ 위생방역본부는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

⑨ 위생방역본부는 임신부 등 여성근로자에게 근로기준법65조에 따른 도덕상 또는 보건상의 유해·위험한 직종에 근로시키지 아니한다.

제32조(태아검진 시간의 허용 등) ① 위생방역본부는 임신한 여성 직원이 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용한다.

- ② 위생방역본부는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 직원의 임금을 삭감하지 않는다.

제33조(육아기 근로시간 단축) ① 위생방역본부는 육아휴직을 신청할 수 있는 남녀 직원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

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

- ③ 위생방역본부가 해당 직원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다. <개정 2020.01.28.>

- ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만 인사규정 제58조 제2항 제1호에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 인사규정 제59조에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간으로 사용할 수 있으나, 육아기 단축근로에 가산할 수 있는 육아휴직 기간은 최대 1년을 초과할 수 없다. <개정 2020.01.28., 2023.12.27>

- ⑤ 직원은 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월 이상이 되어야 한다. <신설 2020.01.28.>

- ⑥ 위생방역본부는 직원이 육아기 근로시간 단축을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다. <개정 2020.01.28.>

제34조(육아시간) 생후 1년 미만의 아동이 있는 여성 직원의 청구가 있는 경우 제20조의 휴게시간 외에 1일2회 각 30분씩 유급 수유시간을 준다. <개정 2023.12.27.>

제34조의2(직원의 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 위생방역본부는 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만 대체인력 채용이 불가능한 경우, 위생방역본부의 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등에는 그러하지 아니할 수 있다.

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

② 위생방역본부는 제1항에 따라 해당 직원에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로 시간은 주 15시간 이상 30시간 이내로 한다.

③ 제1항의 따른 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만 제1항 제1호부터 제3호까지 어느 하나에 해당하는 직원이 합리적인 이유가 있는 경우에는 추가로 2년의 범위안에서 근로 시간의 단축을 연장할 수 있다.

[본조신설 2020.01.28.]

제6장 임 금

제35조(임금) 직원의 임금에 대해서는 급여규정(호봉제), 급여규정(연봉제), 연봉제시행준칙이 정하는 바에 따른다. <개정 2019.01.29., 2023.12.27>

제7장 면직 등

제36조(면직의 종류) 면직은 의원면직, 당연면직, 직권면직으로 구분한다. <개정 2023.12.27.>

제37조(의원면직) ① 직원이 일신상의 사유로 사직하고자 할 때에는 의원면직으로 한다.

② 직원이 의원면직 하고자 할 때에는 미리 사직원을 제출하고 사무인수인계에 차질이 없도록 하여야 한다.

③ 사고와 관련된 자가 사직원을 제출하였을 때에는 징계확정시까지 그 승낙을 보류할 수 있다.

제38조(당연면직) 직원이 다음 각호의 1에 해당한 때에는 당연면직이 된다. <개정 2023.12.27.>

1. 사망하였을 때

2. 휴직자가 고의 또는 중과실로 기한내에 복귀하지 아니한 때 <개정 2023.12.27.>

3. 국외주재 또는 국내외 파견직원이 고의 또는 중과실로 귀임기한까지 귀임하지 아니한 때
<개정 2023.12.27.>

4. 휴직중인 자가 고의 또는 중과실로 휴직사유에 위반되는 행위를 하였을 때 <개정 2023.12.27.>

5. 인사규정 제23조제1호 내지 제6호의 사항이 발생된 때 <개정 2023.12.27.>

6. 정년에 도달하였을 때

[제목개정 2023.12.27.]

제39조(직권면직) ① 직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 본부장은 직권에 의하여 면직시킬 수 있다.

1. 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때
2. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에 직무에 복귀하였으나, 직무를 감당할 수 없을 때
3. 인사규정 제63조제3항의 규정에 의하여 대기명령을 받은 자가 그 기간중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때 <개정 2023.12.27.>
4. 징병검사·입영 또는 소집의 명을 받고 정당한 이유없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직중에 있는 자가 재영중 군무를 이탈하였을 때
5. 해당 직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 없어지거나 면허가 취소되어 담당 직무를 수행할 수 없게 된 때
6. 채용자에 대한 인사비위가 확인되었을 경우
7. 고의로 채용비리 등 중대한 사고를 발생시킨 경우

② 본부장은 제1항의 규정에 의하여 면직시킬 경우에는 인사규정 제53조제2항에서 정한 바에 따라 의결을 거쳐야 한다. <개정 2023.12.27.>

③ 본부장은 제1항제1호의 규정에 의하여 직원을 면직시킬 때에는 임용형태·업무실적·직무수행 능력·징계처분사항 등을 고려하여 면직기준을 정하여야 한다.

④ 제1항제2호의 규정에 의한 직권면직일은 휴직기간의 만료일 또는 휴직사유의 소멸일로 한다.

제40조(면직의 절차) 면직의 절차는 인사규정이 정하는 바에 따른다.

제8장 퇴직급여

제41조(퇴직급여의 지급) 퇴직하는 직원에 대하여는 퇴직급여준칙이 정하는 바에 따른다.

제9장 표창 및 징계

제42조(표창) ① 직원이 복무함에 있어 현저한 공적이 있을 때에는 이에 대하여 표창을 수여할 수 있다.

② 표창의 대상, 방법 및 절차는 인사규정에 정하는 바에 따른다.

제43조(징계) ① 직원이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 징계의결의 요구를 하여야 하고 동징계의결의 결과에 따라 징계처분을 행하여야 한다.

1. 법령·정관 및 제규정에 의한 명령에 위반하였을 때
2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만한 때
3. 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때
4. 반복적으로 허위사실을 유포한 때 <신설 2023.12.27.>
5. 부작위 또는 직무태만 등 소극적 업무형태로 국민의 권익을 침해하거나 기관의 재정상 손실을 발생하는 행위를 한 때 <신설 2023.12.27.>

② 제1항의 징계의결요구는 본부장이 요구한다.

제44조(징계의 종류) 징계는 파면·해임·강등·정직을 중징계로, 감봉·견책을 경징계로 구분한다.

제45조(징계의 대상 및 절차) 징계의 대상, 방법 및 절차 등에 관하여는 인사규정이 정하는 바에 의한다.

제10장 교육 및 성희롱의 예방

제46조(직무교육) ① 위생방역본부는 직원의 직무능력향상을 위하여 필요한 경우 직무교육을 시킬 수 있으며 직원은 교육과정에 성실히 임하여야 한다.

② 제1항에 의한 직무교육과 제47조에 의한 직장 내 성희롱 예방교육은 근무시간 중에 실시하는 것을 원칙으로 하고 교육을 받는 시간은 근로를 제공한 것으로 본다. 다만, 직원과 합의로 근무시간 외에 직무교육을 받도록 할 수 있으며 이 경우의 처우에 관하여는 교육의 장소·일정 등을 고려하여 따로 정한다. <개정 2019.01.29.>

③ 위생방역본부는 교육에 있어 남녀를 차별하지 않는다.

제47조(성폭력·성희롱의 예방) 성폭력·성희롱 예방에 관한 사항은 성폭력·성희롱 예방준칙에 따른다.

제10장의2 직장 내 괴롭힘의 예방 [본장신설 2019.07.10.]

제47조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) ① 직장내 괴롭힘이란 임·직원이 위생방역본부에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을

취업규칙

주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

② 직원은 다른 직원 뿐만 아니라 협력사 직원에 대하여도 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

[본조신설 2019.07.10.]

제47조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 위생방역본부에 신고할 수 있다.

② 위생방역본부는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 위생방역본부의 직장내 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 직장내 괴롭힘 예방준칙에서 정하는 바에 따른다.

[본조신설 2019.07.10.]

제11장 안전보건

제48조(안전보건 교육) 위생방역본부는 직원의 산업재해예방을 위하여 안전 및 보건에 관한 정기 교육, 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.

제49조(보호구의 지급 및 착용) 위생방역본부는 직원이 유해·위험작업으로부터 보호 받을 수 있도록 보호구를 지급하여야 하며 직원은 작업시 위생방역본부에서 지급하는 보호구를 착용하여야 한다.

제50조(건강진단) ① 직원에 대하여는 정기적으로 건강진단을 받게 한다.

② 제1항외에 필요하다고 인정할 때에는 직원에 대하여 수시로 건강진단을 실시할 수 있다.

제51조(산업안전보건법 준수) ① 위생방역본부는 이 규칙에서 정하지 아니한 사항에 대하여는 산업안전보건법에 따라 산업재해 예방을 위한 기준을 지켜 직원의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등에 의한 건강장해를 예방하고 안전 및 보건을 유지·증진시켜야 한다.

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

제12장 재해보상

제52조(재해보상) 직원의 재해보상에 관하여는 위생방역본부가 특별히 정한 경우 외에는 산업재해보상보험법령에 의한다.

제13장 취업규칙의 비치 및 변경

제53조(취업규칙의 비치) 위생방역본부는 본 규칙을 사업장 내의 사무실·휴게실 등에 비치하여 직원들이 자유롭게 열람할 수 있도록 한다.

제54조(취업규칙의 변경) 이 규칙을 변경할 때에는 직원의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수 의견을 청취하도록 한다. 다만, 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

부칙 <2018.12.06.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2018년 12월 6일부터 시행한다

제2조(경과규정) 이 규칙 시행과 동시에 기존 취업규칙은 폐지한다.

부칙 <2019.01.29.>

제1조(시행일) 이 규칙은 본부장의 결재를 받은 날 부터 시행한다.

부칙 <2019.07.10.>

제1조(시행일) 이 규칙은 본부장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부칙 <2020.01.28.>

제1조(시행일) 이 규칙은 본부장의 승인을 받은 날 부터 시행한다.

부칙 <2023.12.27.>

제1조(시행일) 이 규칙은 본부장의 승인을 받은 날 부터 시행한다.