

취업규칙

제정 2023. 09. 08.
개정 2025. 03. 27.
개정 2025. 08. 12.

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규칙은 재단법인 전북국제협력진흥원(이하 “진흥원”이라 한다) 직원의 채용·복무 및 근로조건 등에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 직원의 취업에 관하여는 법령 또는 다른 규정에 특별한 규정이 없는 한 이 규칙이 정하는 바에 의한다.

제3조(용어정의) 이 규칙에서 “직원”이라 함은 진흥원과 근로계약을 체결한 정규직, 비정규직 및 기간제 근로자를 말한다.

제2장 인사 및 보수

제4조(휴직 및 기간) 휴직 신청 방법, 휴직사유, 휴직기간에 대하여는 진흥원 복무규정에 의한다.

제5조(보수) 직원에 대한 보수는 기본급 및 법정수당으로 구성한다.

제6조(보수지급일) ① 보수의 지급일은 매월 20일로 한다. 다만, 지급일이 토요일 또는 공휴일인 때에는 그 전일에 지급한다. 다만 면직 또는 보수가 지급되지 아니하는 휴직의 경우에는 면직 또는 휴직일에 지급할 수 있다.

② 시간외근무에 따른 수당의 경우에는 익월 10일에 계산 지급한다.

제7조(보수계산) ① 보수의 계산은 매월 1일부터 해당 월의 말일까지로 한다.

② 신규임용·승진·전보·승급·감급 기타 어떠한 경우의 임용에 있어서도 발령일을 기준으로 그 월액을 일할 계산하여 지급한다.

제3장 복 무

제1절 근로시간

제8조(근로시간 및 휴계시간) ① 1주간의 근로시간은 휴계시간을 제외하고 40시간으로 한다.

② 1일의 근로시간은 휴계시간을 제외하고 8시간으로 한다.

③ 근로시간이 4시간인 경우에는 30분, 8시간인 경우에는 1시간의 휴계시간을 부여한다.

④ 근무일, 업무시작 시각, 업무종료 시각 및 휴계시간은 다음과 같다. 다만, 진흥원 사정·계절변화·직종 등에 따라서 변경하거나 조정할 수 있다.

근무일	업무시작시각	업무종료시각	휴계시간	비 고
월요일~금요일	09:00	18:00	12:00~13:00	

⑤ 기관장은 필요하다고 인정할 때에는 유연근무제 실시 등 근무시간 및 근무일을 변경할 수 있으며, 이에 대한 세부사항은 별도로 정한다.

제9조(연장근로, 야간근로, 휴일근로의 제한) 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해서는 진흥원 복무규정에 의한다.

제2절 휴일·휴가

제10조(유급휴일) 「근로기준법」 제55조에 의해 진흥원은 1주간의 소정 근로일을 개근한 직원에 대하여 일요일을 유급 주휴일로 부여할 수 있으며, 기타 유급휴일은 진흥원 복무규정에 의한다.

제11조(연차) ① 진흥원의 직원에게는 「근로기준법」을 준용하여 재직기간에 따른 연차를 주며, 직원의 재직기간별 연차일수는 진흥원 복무규정 “별표 1”과 같다.

② 제1항의 재직기간이라 함은 진흥원 직원으로 근무한 기간을 연월수로 계산한 기간을 말한다. 단, 휴직기간(법령에 의한 의무수행이나 공무상 질병 또는 부상으로 인하여 휴직한 경우와 진흥원 복무규정 제69조에 의한 육아휴직 기간은 제외한다), 정직기간 및 강등처분에 따라 직무에 종사하지 않은 기간은 산입하지 아니한다.

<개정 2025.03.27.>

③ 제1항에 의한 연차를 허가할 수 없거나 당해 직원이 연차를 이용하지 아니할 경우에는 예산의 범위 안에서 연차일수에 해당하는 연차수당을 지급하고 연차에 갈음할 수 있다.

제12조(경조휴가) ① 진흥원은 직원에게 유급경조휴가를 진흥원 복무규정 “별표 2”와 같이 부여할 수 있다. 다만, 휴직 중인 직원은 제외한다.

② 경조휴가 신청방법 등은 진흥원 복무규정에 의한다.

제13조(보건휴가) ① 진흥원은 여성 직원이 청구하는 때에는 월 1일의 무급보건휴가를 부여한다.

② 여성 직원이 1월동안 사용하지 않은 무급생리휴가는 매월 말일에 소멸한다.

③ 생리휴가의 사용일은 주휴일, 연차유급휴가 등을 부여하기 위한 소정근로일수 및 출근을 산정 시 소정근로일수에 포함하고, 그 날은 출근한 것으로 간주한다.

제14조(난임치료휴가) ① 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료 시술을 받는 직원은 다음 각 호의 구분에 따라 난임치료휴가를 사용할 수 있다. <개정 2025.03.27., 2025.08.12.>

1. 여성직원 : 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 목에서 정의한 기간 가. 인공수정 등 시술을 받는 경우 : 총 2일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일이내이거나 시술 관련 진료일 중이 1일)

나. 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우 : 총 3일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)

다. 난자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우 : 총 4일(난자 채취일에 1일, 시술 당일에 1일과 시술일 전날, 난자 채취일 전날, 시술일 후 2일 이내, 난자 채취일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)

2. 남성 직원 : 정자 채취일에 1일

② 진흥원은 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 직원의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다. <개정 2025.08.12.>

제15조(가족돌봄 휴가 및 휴직 등) ① 진흥원은 직원이 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정

하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족 돌봄 휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 직원이 청구한 시기에 가족 돌봄을 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. <신설 2025.08.12.>

② 진흥원은 직원이 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족 돌봄 휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러지 아니한다. <신설 2025.08.12.>

③ 진흥원은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다. <신설 2025.08.12.>

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. 직원 자신의 학업을 위한 경우

④ 진흥원은 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다. <신설 2025.08.12.>

⑤ 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. <신설 2025.08.12.>

⑥ 진흥원은 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <신설 2025.08.12.>

⑦ 진흥원은 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. <신설 2025.08.12.>

제3절 모성보호 및 일·가정 양립 지원

제16조(임산부의 보호) ① 진흥원은 임신 중의 여성 직원에 대하여는 산전후를 통하여 90(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)일의 보호 유급휴가를 준다. 이 경우, 휴가 기간의 배치는 산후에 45(한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일)일 이상이 되도록 한다. 다만, 임신 중인 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 출산휴가를 신청하는 경우에는 출산전 어느 때라도 최장 44일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 59일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. <개정 2025.03.27., 2025.08.12.>

1. 임신 중인 직원이 유산(「모자보건법」 제14조제1항에 따라 허용되는 경우 외의 인공임신중절에 의한 유산은 제외한다. 이하 제3호를 제외하고 같다)·사산의 경향이 있는 경우
2. 임신 중인 직원이 출산휴가를 신청할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
3. 임신 중인 직원이 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

② 진흥원은 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 직원(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만 1일 근로시간이 8시간 미만인 직원에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있으며 근로시간 단축을 이유로 해당 직원의 임금을 삭감하지 아니한다. <개정 2025.03.27., 2025.08.12.>

③ 진흥원은 임신 중인 여성 직원이 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용한다. 다만 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다. <신설 2025.08.12.>

④ 진흥원은 임신한 여성 직원이 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.

⑤ 진흥원은 임신 후 36주 이내에 있는 여성 직원이 유산·사산의 위험에 처했을 때 2주 이내의 특별휴가를 지원할 수 있다. 이 때에는 의료기관의 진단서를 첨부하여 제출하여야 한다.

⑥ 유산 또는 사산한 직원이 유산·사산휴가를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유,

유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 제출하여야 한다.

⑦ 진흥원은 제5항에 따라 유산·사산휴가를 청구한 직원에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다. 다만, 「모자보건법」 제14조제1항에 따라 허용되는 경우 외의 인공임신중절에 의한 유산은 제외한다.

1. 유산 또는 사산한 직원의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 <개정 2025.03.27.>
2. 삭제
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

⑧ 임신 중의 여성 직원에게는 연장 근로를 시키지 아니하며, 그 직원의 요구가 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환 시킨다.

⑨ 진흥원은 임신부 등 여성 직원에게 「근로기준법」 제65조에 따른 도덕상 또는 보건상의 유해·위험한 직종에 근로시키지 아니한다.

제17조(육아기 근로시간 단축) ① 진흥원은 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하는 직원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용해야 한다. <개정 2025.08.12.>

② 진흥원이 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 진흥원은 제1항에 따라 해당 직원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고, 35시간을 넘지 아니한다.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 육아휴직을 신청할 수 있는 자가 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다. <개정 2025.03.27.>

⑤ 진흥원은 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 아니한다.

⑥ 진흥원은 직원의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 직원을 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀

시키도록 한다.

제18조(육아시간) 생후 1년 미만의 아동이 있는 여성 직원의 청구가 있는 경우 제8조 휴게시간 외에 1일 2회 각 30분씩 유급 수유시간을 준다.

제4장 퇴직 및 퇴직급여

제19조(퇴직) ① 진흥원은 직원이 다음 각 호에 해당할 경우에는 직원을 퇴직시킬 수 있다.

1. 직원이 퇴직을 원하는 경우
2. 직원이 사망하는 경우
3. 직원이 정년에 도달하였을 경우
4. 계약직원의 근로계약기간이 만료된 경우
5. 직원의 해고가 결정된 경우

② 제1항에 의한 퇴직의 퇴직일은 다음 각 호와 같다.

1. 직원이 퇴직일자를 명시한 퇴직신청서를 제출하여 수리되었을 경우에는 그 날
2. 직원이 퇴직일자를 명시하지 아니하고 퇴직신청서를 제출하였을 경우에는 이를 수리한 날. 다만, 진흥원은 업무의 인수인계를 위하여 퇴직신청서를 제출한 날이 속하는 당기 후의 1임금지급기를 경과하지 않은 범위 내에서 퇴직일자를 지정하여 수리할 수 있다.
3. 직원이 사망한 날
4. 직원이 정년이 되는 날이 속한 달의 말일
5. 직원의 근로계약기간이 만료된 날
6. 직원의 해고가 결정·통보된 경우 해고일

③ 직원은 개인적 사정으로 퇴직하고자 할 때에는 30일 전에 퇴직신청서를 제출하여야 한다.

④ 퇴직신청서를 제출하는 직원은 퇴직일까지 근무하고 인수인계 전달사항을 성실히 이행하여야 한다.

제20조(해고예고) 진흥원은 직원을 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분의 통상임금을 지급한다. 다만, 직원이 계속 근로한 기간이

3개월 미만이거나 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 직원이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 다음 각 호에 해당하는 경우에 즉시 해고할 수 있다.

1. 관련업체로부터 금품 또는 향응을 제공받아 진흥원의 이미지를 훼손한 경우
2. 진흥원 차량을 임의로 타인에게 대리 운전하게 하여 교통사고를 발생시킨 경우
3. 사업의 기밀 기타 정보를 타인이나 타 업체 등에 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우
4. 허위사실을 날조, 유포하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우
5. 직책 또는 직무를 이용하여 공금을 착복, 유용, 횡령하거나 배임한 경우
6. 제품 또는 원료 등을 절도 또는 불법 반출하거나 이를 인지하고도 묵인한 경우
7. 회계, 인사, 총무 담당자가 진흥원관련서류, 전표, 직원의 근무시간, 실적 등을 조작하거나 허위서류 등을 작성하여 사업에 손해를 끼친 경우
8. 사업장의 기물을 고의로 파손하여 진흥원에 막대한 지장이나 손실을 가져온 경우
9. 기타 사회 통념상 고의로 사업에 막대한 지장을 가져오거나 재산상 손해를 끼쳤다고 인정되는 경우

제21조(직원의 정년) ① 직원의 직급별 정년은 만 60세로 한다. 다만, 정년 도래 3년 전부터 임금피크제를 적용하고, 임금피크제 운영에 관한 세부내용은 내규로 정한다.

제22조(퇴직급여제도의 설정) ① 진흥원은 퇴직하는 직원에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도(「근로자퇴직급여 보장법」 제2장의 규정에 의한 퇴직금제도 및 동법 제3장의 규정에 의한 퇴직연금제도)중 하나 이상의 제도를 설정할 수 있다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 직원, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 직원에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 퇴직금제도를 설정하는 경우에는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균 임금을 퇴직금으로 퇴직하는 직원에게 지급하며, 직원의 요구가 있는 경우(단, 「근로자퇴직급여 보장법」 상의 적법한 퇴직금 중간정산 사유에 한함)에는 퇴직하기 전에 해당 직원이 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로이 기산한다.

제5장 포상 및 징계

제23조(포상) 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 포상한다.

1. 품행이 단정하고 업무에 근면하여 타직원의 모범이 되는 자
2. 헌신적인 노력으로 진흥원발전에 기여한 자
3. 업무개선을 창안하여 진흥원발전에 기여한 자
4. 대외적으로 진흥원의 명예를 높이 선양한 자
5. 기타 진흥원 발전에 공로가 뚜렷한 자

제24조(징계) 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 인사위원회의 심의를 거쳐 징계할 수 있다.

1. 법령 또는 진흥원의 제반 규정을 위반하거나 직무를 태만하는 경우
2. 상관의 직무상 명령에 불복종하고, 지시를 불이행하는 경우
3. 무단이탈·무단결근 등 근무성적이 불량한 경우
4. 진흥원의 정상적 업무수행을 방해하는 경우
5. 진흥원에 재산상 손해를 발생시키는 경우
6. 진흥원에 허위보고를 하거나 문서위조 또는 유용하는 경우
7. 진흥원에서 실시하는 교육훈련을 기피하거나 태만하는 경우
8. 진흥원 질서를 문란하게 하거나 풍기를 문란하게 하는 경우
9. 기관장, 상급자 또는 근로자가 직장내 성희롱을 하는 경우 <개정 2025.08.12.>
10. 직무상 비밀엄수를 지키지 아니하거나 진흥원 기밀을 누설하거나 유출하는 경우
11. 직무내외를 불문하고 품위가 손상되는 행위를 하거나 진흥원의 명예를 훼손시키는 경우
12. 직무 외에 영리목적 업무에 종사하거나 상관의 허가없이 다른 직무를 겸하는 경우
13. 진흥원의 허가없이 사업장내에서 불법적인 행동이나 활동을 하는 경우
14. 직무와 관련하여 사례·증여 또는 향응을 주거나 받은 경우
15. 직무상의 관계와 상관없이 직원간에 증여를 하거나 받은 경우
16. 기타 이에 준하는 행위로 직장질서를 문란하게 하는 경우

제25조(징계의 종류) 징계는 중징계인 파면, 해임, 강등, 정직과 경징계인 감봉, 견책

으로 구분한다.

제26조(징계의결) ① 위원회는 임용권자의 징계의결 요구서를 접수한 날로부터 30일 이내에 위원회를 소집 의결을 하여야 한다. 단, 부득이한 사유로 기일 내 의결이 불가능할 때에는 30일에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.

② 진흥원 징계 등 처분에 관한 규칙 “별지 제5호 서식”의 징계의결서에는 징계 원인이 된 사실, 증거의 판단과 관계규정을 명시하여야 한다.

③ 의결과정에서 필요하다고 인정될 경우 전문적 지식이나 특별한 경험이 있는 자에게 감정 또는 감정을 요구할 수 있다.

④ 의결은 재적위원 과반수 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제27조(징계결과 통보) 징계처분을 한 때에는 징계처분의 내용과 사유를 대상 직원에게 서면으로 통지하여야 한다.

제6장 직장 내 괴롭힘의 금지

제28조(직장 내 괴롭힘의 금지) 임직원은 직장에서의 지위 또는 관계등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.

제29조(직장 내 괴롭힘 예방교육) 진흥원은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다.)을 연 1회 이상 실시하며, 구체적인 내용은 별도로 정한다.

제30조(직장 내 괴롭힘 예방·대응 조직) 진흥원은 직장 내 괴롭힘의 예방·대응을 위해 담당 업무를 총괄하는 직원을 1인 이상 둔다.

제31조(직장 내 괴롭힘 발생시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 진흥원에 신고할 수 있다.

② 진흥원은 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.

③ 진흥원은 제2항에 따른 조사 기간동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은

직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원(이하 “피해직원등”이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해직원 등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 진흥원은 피해직원 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 진흥원은 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해직원이 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 진흥원은 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 진흥원은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해직원 등의 의견을 들어야 한다.

⑥ 진흥원은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 직원 및 피해직원 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해직원등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 진흥원에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제7장 직장 내 성희롱의 금지 및 예방

제32조(직장내 성희롱 예방교육) ① 진흥원은 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며, 기관장 및 전직원은 성희롱 예방교육을 받아야 한다. <개정 2025.08.12.>

② 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장내 성희롱에 관한 법령
2. 직장내 성희롱 발생시 처리절차 및 조치기준
3. 직장내 성희롱 피해직원의 고충상담 및 구제절차
4. 그 밖에 직장내 성희롱 예방에 필요한 사항

③ 진흥원은 성희롱 예방 교육을 직접 실시하거나 성희롱 예방 교육 기관에 위탁하여 실시할 수 있다.

④ 성희롱 예방교육은 직원연수, 조회, 회의, 인터넷 등 정보 통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시한다.

제33조(직장내 성희롱 발생시 조치 등) ① 기관장, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니되며, 진흥원은 성희롱 관련 고충이 접수되면 신속하고 공정하게 조사를 진행하고, 조사과정에서 알게 된 개인정보는 엄격하게 보호한다.

② 진흥원은 직장 내 성희롱 발생이 확인되면 지체없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 한다.

③ 진흥원은 피해를 입은 직원이 원하는 경우 본인의 근무부서를 이동시킬 수 있다.

④ 진흥원은 조사가 완료되었을 때에는 피해자와 성희롱 행위자 모두에게 조사 결과를 알린다.

⑤ 진흥원은 직장내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 직원 또는 성희롱 피해발생을 주장하는 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 취하지 아니한다.

제34조(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 진흥원은 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 직원에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 직원이 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력한다.

② 진흥원은 직원이 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 취하지 아니한다.

제8장 안전보건

제35조(안전·보건교육) ① 진흥원은 해당 사업장의 직원에 대하여 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 실시한다.

② 진흥원은 직원을 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 직원에 대하여 해당 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 교육을 실시한다.

제36조(안전조치) 진흥원은 다음 각 호의 위험을 예방하기 위하여 필요한 조치를 할 수 있으며, 직원은 진흥원의 조치 사항을 지켜야 한다.

1. 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험

- 2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
- 3. 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험

제37조(보건조치) 진흥원은 다음 각 호의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 할 수 있으며, 직원은 진흥원의 조치사항을 지켜야 한다.

- 1. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
- 2. 컴퓨터 단말기 조작 등의 작업에 의한 건강장해
- 3. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해

제38조(건강진단) ① 진흥원은 직원의 건강보호·유지를 위하여 고용노동부장관이 지정하는 기관 또는 「국민건강보험법」에 따른 건강진단을 실시하는 기관(이하 “건강진단기관”이라 한다)에서 직원에 대한 건강진단을 실시한다.

② 직원은 제1항에 따라 진흥원이 실시하는 건강진단을 받아야 한다. 다만, 진흥원이 지정한 건강진단 기관에서 진단받기를 희망하지 아니하는 경우에는 다른 건강진단 기관으로부터 이에 상응하는 건강진단을 받아 그 결과를 증명하는 서류를 진흥원에 제출하여야 한다.

제39조(산업안전보건법 준수) ① 진흥원은 「산업안전보건법」에서 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지키며, 안전·보건에 관한 정보를 직원에게 제공하고, 근로조건을 개선하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 신체적 피로와 정신적 스트레스 등으로 인한 건강장해를 예방함과 동시에 직원의 생명을 지키고 안전 및 보건을 유지·증진시킨다.

② 직원은 「산업안전보건법」에서 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지키며, 진흥원에서 실시하는 산업재해 방지에 관한 조치에 따라야 한다.

제9장 재해보상

제40조(재해보상) 진흥원은 직원이 업무상 부상 또는 질병에 걸리거나 사망한 경우에는 관련법에 따라 재해보상을 행한다.

제10장 보 칙

제41조(준용) 이 규칙에 정하지 아니한 사항은 「근로기준법」이 정하는 바에 따른다.

부 칙

이 규칙은 기관장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

부 칙 <2025.03.27.>

이 규칙은 기관장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

부 칙 <2025.08.12.>

이 규칙은 기관장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.