「직원인사 규정」 신구조문대비표

2019. 9. 23. 개정 판 (시행 2019. 7. 1.) → 2020. 2. 24. 개정 판 (시행 2020. 1. 1.)

바뀜 16 · 신설 0 · 삭제 0 · 번호 변경 0

공식 원본 law.syu.ac.kr · https://suleap.syu.my/r/101/compare?from=927&to=952 · 내려받은 때 2026. 10. 22. 오후 9:09:00 · 밑줄은 바뀐 부분

현 행	개 정 안
제3조(직원의 구분) ① 직종과 직급의 구분은 직제 규정에 따라 일반직, 기술직(사서직, 전산직 포함), 기능직으로 구분한다. ② 직종의 종류는 다음과 같다. 1. 일반직: 행정사무에 종사하는 직원 2. 기술직: 1) 각종 기사자격증 또는 이에 준하는 자격을 가진 자로서 관련업무에 종사하는 직원 2) 사서 및 준사서자격증을 가진 자로서 도서관에 근무하는 직원 3) 전산관련 자격증을 가진 자로서 전산직에 근무하는 직원 3. 기능직: 기능사 자격증 또는 이에 준하는 자격을 가진 자로서 관련 업무에 종사하는 직원	**제3조(직원의 구분)** ① 직종과 직급의 구분은 직제 규정에 따라 일반직, 기술직(사서직, 전산직 포함), 기능직으로 구분한다. ② 직종의 종류는 다음과 같다. 1. 일반직: 행정사무에 종사하는 직원 2. 기술직: 1) 각종 기사자격증 또는 이에 준하는 자격을 가진 자로서 관련업무에 종사하는 직원 2) 사서 및 준사서자격증을 가진 자로서 도서관에 근무하는 직원 3) 전산관련 자격증을 가진 자로서 전산직에 근무하는 직원 3. 기능직: 기능사 자격증 또는 이에 준하는 자격을 가진 자로서 관련 업무에 종사하는 직원
제12조(임용방법) 임용은 1차 선발, 2차 선발, 3차 선발로 나누어 다음에 정하는 방법과 절차에 따라 실시한다.〈개정 2018-11-19〉 1. 1차 선발은 서면에 의한 자격심사로 하고 그 선발기준은 따로 정할 수 있으며, 심사 상 필요시 지원자에게 출석을 요구할 수 있다. 2. 2차 선발은 전문성평가 또는 필기시험으로 하되 1차 선발에 합격한 자에 한하며, 각자의 학력에 따라 업무수행여부와 관련된 시험을 실시하되, 임용 예정 직무가 정해진 경우 또는 자격이 필요한 자에 대하여는 전문지식의 시험 또는 실기시험을 부과할 수 있다.〈개정 2018-11-19〉 3. 3차 선발은 면접에 의하여 직원으로 적합성과 적합한 직무, 태도의 성실성, 자기주관의 표현력, 본교 이념 이해도 및 구현력 평가에 주력하며, 신체검사는 임상의학적 검사를 한다.	**제12조(임용방법)** 임용은 1차 선발, 2차 선발, 3차 선발로 나누어 다음에 정하는 방법과 절차에 따라 실시한다.〈개정 2018-11-19〉 1. 1차 선발은 서면에 의한 자격심사로 하고 그 선발기준은 따로 정할 수 있으며, 심사 상 필요시 지원자에게 출석을 요구할 수 있다. 2. 2차 선발은 전문성평가 또는 필기시험으로 하되 1차 선발에 합격한 자에 한하며, 각자의 학력에 따라 업무수행여부와 관련된 시험을 실시하되, 임용 예정 직무가 정해진 경우 또는 자격이 필요한 자에 대하여는 전문지식의 시험 또는 실기시험을 부과할 수 있다.〈개정 2018-11-19〉 3. 3차 선발은 면접에 의하여 직원으로 적합성과 적합한 직무, 태도의 성실성, 자기주관의 표현력, 본교 이념 이해도 및 구현력 평가에 주력하며, 신체검사는 임상의학적 검사를 한다.
제16조(계약직임용) ① 긴급 또는 시한부 직무가 발생한 경우와 특수 직무에는 1년 한도 내에서 계약직을 임용할 수 있다. 다만, 임용기간은 필요에 따라 연장할 수 있다.〈개정 2018-11-19〉 ② 계약직의 직종은 일반직, 기술직, 연구직, 기능직으로 구분하며, 임용인원 및 임용기간의 조정에 관해서는 이 규정 제6조에서 정하는 일반직원 신규임용 절차를 준용한다.〈개정 2018-11-19〉 ③ 임용에 관한 세부사항은 직원인사위원회에서 정한다.〈개정 2018-11-19〉	**제16조(계약직임용)** ① 긴급 또는 시한부 직무가 발생한 경우와 특수 직무에는 1년 한도 내에서 계약직을 임용할 수 있다. 다만, 임용기간은 필요에 따라 연장할 수 있다.〈개정 2018-11-19〉 ② 계약직의 직종은 일반직, 기술직, 연구직, 기능직으로 구분하며, 임용인원 및 임용기간의 조정에 관해서는 이 규정 제6조에서 정하는 일반직원 신규임용 절차를 준용한다.〈개정 2018-11-19〉 ③ 임용에 관한 세부사항은 직원인사위원회에서 정한다.〈개정 2018-11-19〉

현 행	개 정 안
제18조(결격 사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원에 임용될 수 없다._1. 금치산자 또는 한정치산자_2. 파산자로서 복권되지 아니한 자_3. 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자_4. 금고 이상의 형을 받고 집행 유예의 기간이 완료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자_5. 금고 이상의 형의 선고 유예를 받은 경우에는 그 선고 유예 기간 중에 있는 자_6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자_7. 이 법인과 이 법인이 설치, 경영하는 학교에서 징계에 의하여 파면의 처분을 받은 때로부터 5년을 경과하지 아니한 자와 해임 처분을 받은 때로부터 3년을 경과하지 아니한 자_8. 공사를 불문하고 재직 중에 범법 행위로 인하여 해직된 자_9. 제10조와 제11조의 제출서류가 허위일 때_10. 신원조회 또는 신체검사 결과 부적합하다 판단되는 자_11. 본 학원 산하 기관에서 자신의 의사로 인한 퇴직자로서 6개월을 경과하지 아니한 자	**제18조(결격 사유)** 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원에 임용될 수 없다. 1. 금치산자 또는 한정치산자 2. 파산자로서 복권되지 아니한 자 3. 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자 4. 금고 이상의 형을 받고 집행 유예의 기간이 완료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자 5. 금고 이상의 형의 선고 유예를 받은 경우에는 그 선고 유예 기간 중에 있는 자 6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자 7. 이 법인과 이 법인이 설치, 경영하는 학교에서 징계에 의하여 파면의 처분을 받은 때로부터 5년을 경과하지 아니한 자와 해임 처분을 받은 때로부터 3년을 경과하지 아니한 자 8. 공사를 불문하고 재직 중에 범법 행위로 인하여 해직된 자 9. 제10조와 제11조의 제출서류가 허위일 때 10. 신원조회 또는 신체검사 결과 부적합하다 판단되는 자 11. 본 학원 산하 기관에서 자신의 의사로 인한 퇴직자로서 6개월을 경과하지 아니한 자
제21조(회의) ① 본 위원회는 총장의 요청이 있거나 위원장이 필요하다고 인정할 때 소집한다._② 본 위원회는 재적위원 과반수 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다._③ 서기는 회의록을 작성하여 총장에게 보고하여야 하며 동 기록을 유지 관리하여야 한다.	**제21조(회의)** ① 본 위원회는 총장의 요청이 있거나 위원장이 필요하다고 인정할 때 소집한다. ② 본 위원회는 재적위원 과반수 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. ③ 서기는 회의록을 작성하여 총장에게 보고하여야 하며 동 기록을 유지 관리하여야 한다.
제22조(기능) 인사위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다._1. 직원의 신규채용에 관한 사항_2. 직원의 보직 임면에 관한 사항 3. 직원의 승급, 승진에 관한 사항 4. 직원의 포상 및 징계에 관한 사항 5. 기타 직원 인사에 관한 사항 〈개정 2016-02-29〉	**제22조(기능)** 인사위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. 1. 직원의 신규채용에 관한 사항 2. 직원의 보직 임면에 관한 사항 3. 직원의 승급, 승진에 관한 사항 4. 직원의 포상 및 징계에 관한 사항 5. 기타 직원 인사에 관한 사항 〈개정 2016-02-29〉
제25조(승진 승급의 제한) 다음 각 호 1에 해당하는 자는 승진 및 승급할 수 없다._1. 징계 회부 및 휴직 중에 있는 자_2. 정직, 감봉의 징계를 받은 날로부터 2년이 경과하지 아니한 자_3. 견책의 징계를 받은 날로부터 1년이 경과하지 아니한 자_4. 직원 인사고과에 의한 평점 2회 연속 70점 미만인 자	**제25조(승진 승급의 제한)** 다음 각 호 1에 해당하는 자는 승진 및 승급할 수 없다. 1. 징계 회부 및 휴직 중에 있는 자 2. 정직, 감봉의 징계를 받은 날로부터 2년이 경과하지 아니한 자 3. 견책의 징계를 받은 날로부터 1년이 경과하지 아니한 자 4. 직원 인사고과에 의한 평점 2회 연속 70점 미만인 자 5. 매년 교육 50시간(법정의무교육, 재림연수원 연수 포함)을 이수하지 못한 자 (단, 기능직은 법정의무교육과 재림연수원 연수를 이수하지 못한 자.)〈신설 2020-02-24〉

현 행	개 정 안
제27조(직종전환) ① 기능직으로 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 사무직 및 기술직으로 직종을 전환할 수 있다. 1. 기능분야 근무자로서 전문대졸인 경우 근속년수 4년 이상인 자. 대졸 이상인 경우 근속연수 2년 이상인자. 단, 재직기간 중 상위학력을 취득한 경우에는 취득시점부터 적용한다._2. 사무분야 직무를 1년 이상 담당하고 있는 자로서 부서장의 추천을 받은 자_3. 기술 분야의 직무를 1년 이상 담당하고 직무와 관련된 자격증을 취득한 자로서 부서장의 추천을 받은 자 ② 감봉이하의 징계처분을 받은 자는 징계처분 종료 후 해당 근속년수에 1년을 더한 기간, 정직 이상의 징계처분을 받은 자는 징계처분 종료 후 해당 근속년수에 2년을 더한 기간이 경과하여야 직종전환 심사대상이 된다.	**제27조(직종전환)** ① 기능직으로 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 사무직 및 기술직으로 직종을 전환할 수 있다. 1. 기능분야 근무자로서 전문대졸인 경우 근속년수 4년 이상인 자. 대졸 이상인 경우 근속연수 2년 이상인자. 단, 재직기간 중 상위학력을 취득한 경우에는 취득시점부터 적용한다 2. 사무분야 직무를 1년 이상 담당하고 있는 자로서 부서장의 추천을 받은 자 3. 기술 분야의 직무를 1년 이상 담당하고 직무와 관련된 자격증을 취득한 자로서 부서장의 추천을 받은 자 ② 감봉이하의 징계처분을 받은 자는 징계처분 종료 후 해당 근속년수에 1년을 더한 기간, 정직 이상의 징계처분을 받은 자는 징계처분 종료 후 해당 근속년수에 2년을 더한 기간이 경과하여야 직종전환 심사대상이 된다.
제33조(휴직) 직원이 다음 각 호의 사유에 해당할 때는 휴직을 명할 수 있다._1. 신체, 정신상의 장애로 장기 요양을 요할 때_2. 천재지변 또는 전시, 사변이나 화재, 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불분명한 때_3. 병역법, 전시 근로 동원법에 의하여 징소집에 응하였을 때_4. 기타 법령에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때_5. 공무로 인한 부상, 질병의 치료를 위하여 정상근무가 불가능하며 장기간의 치료를 요할 때_6. 모성보호법에 따른 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 원할 때(단, 육아휴직은 근속 6개월 이상)〈개정 2018-11-19〉_7. 근속 1년 미만자는 공상의 경우를 제외하고는 휴직할 수 없다.	**제33조(휴직)** 직원이 다음 각 호의 사유에 해당할 때는 휴직을 명할 수 있다 1. 신체, 정신상의 장애로 장기 요양을 요할 때 2. 천재지변 또는 전시, 사변이나 화재, 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불분명한 때 3. 병역법, 전시 근로 동원법에 의하여 징소집에 응하였을 때 4. 기타 법령에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때 5. 공무로 인한 부상, 질병의 치료를 위하여 정상근무가 불가능하며 장기간의 치료를 요할 때 6. 모성보호법에 따른 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 원할 때(단, 육아휴직은 근속 6개월 이상)〈개정 2018-11-19〉 7. 근속 1년 미만자는 공상의 경우를 제외하고는 휴직할 수 없다.
제35조(휴직 중 효력) ① 휴직 기간은 근무 연한으로 산입하지 않으며 무급으로 한다. 다만, 다음과 같은 경우는 예외로 한다. 1. 제33조 3항 및 4항에 해당되는 경우에는 근무연수만 산입한다.〈개정 2016-07-27〉 2. 제33조 5항의 해당되는 경우에는 근속연수에 산입하며 봉급의 100%를 지급한다.〈개정 2016-07-27〉 3. 제33조 6항의 해당되는 경우에는 근무연수에 산입하고 육아휴직급여로 30만원을 지급한다.〈개정 2016-07-27〉_4. 기타 법령으로 정하지 않은 무급휴직 기간은 근속연수 및 급여에서 제외한다. ② 휴직 기간 중 그 사유가 소멸된 때에는 7일이내에 신고하여야 하며, 임용권자는 지체 없이 복직을 명하여야 한다. ③ 휴직 상태에서 사직할 경우에는 휴직 당시의 급료에 의한 퇴직금을 지급한다.	**제35조(휴직 중 효력)** ① 휴직 기간은 근무 연한으로 산입하지 않으며 무급으로 한다. 다만, 다음과 같은 경우는 예외로 한다. 1. 제33조 3항 및 4항에 해당되는 경우에는 근무연수만 산입한다.〈개정 2016-07-27〉 2. 제33조 5항의 해당되는 경우에는 근속연수에 산입하며 봉급의 100%를 지급한다.〈개정 2016-07-27〉 3. 제33조 6항의 해당되는 경우에는 근무연수에 산입하고 육아휴직급여로 30만원을 지급한다.〈개정 2016-07-27〉 4. 기타 법령으로 정하지 않은 무급휴직 기간은 근속연수 및 급여에서 제외한다. ② 휴직 기간 중 그 사유가 소멸된 때에는 7일이내에 신고하여야 하며, 임용권자는 지체 없이 복직을 명하여야 한다. ③ 휴직 상태에서 사직할 경우에는 휴직 당시의 급료에 의한 퇴직금을 지급한다.
제37조(당연해직) 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 당연해직으로 본다._1. 사망하였을 때_2. 휴직 기간이 만료될 때까지 복직 신청을 하지 아니한 때_3. 휴직자로서 허가 없이 타 직무에 종사하였을 때	**제37조(당연해직)** 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 당연해직으로 본다. 1. 사망하였을 때 2. 휴직 기간이 만료될 때까지 복직 신청을 하지 아니한 때

현 행	개 정 안
	3. 휴직자로서 허가 없이 타 직무에 종사하였을 때
제41조(면직) 다음 각 호 1에 해당할 때에는 면직한다._1. 신체 또는 정신상의 결함으로 직무를 감당할 수 없을 때_2. 직원 인사고과에 의한 평가에서 3회이상 70점 미만 인자_3. 학생을 지도 선동하여 집단적으로 수업을 거부하게 하거나 학교의 질서를 파괴하게 한때_4. 사무 기록에 있어서 부정한 기재를 하거나 사무 처리에 허위 사실이 발견되었을 때_5. 직제와 정원의 개폐 기타 부득이한 사정으로 감원이 결정되었을 때	**제41조(면직)** 다음 각 호 1에 해당할 때에는 면직한다. 1. 신체 또는 정신상의 결함으로 직무를 감당할 수 없을 때 2. 직원 인사고과에 의한 평가에서 3회이상 70점 미만 인자 3. 학생을 지도 선동하여 집단적으로 수업을 거부하게 하거나 학교의 질서를 파괴하게 한때 4. 사무 기록에 있어서 부정한 기재를 하거나 사무 처리에 허위 사실이 발견되었을 때 5. 직제와 정원의 개폐 기타 부득이한 사정으로 감원이 결정되었을 때
제42조(포상) 직원으로서 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 있을 때에는 포상한다._1. 학교발전에 뚜렷한 공로와 업적이 있을 경우_2. 재해, 기타 손실을 사전에 방지하여 뚜렷한 공로가 있을 경우_3. 근무성적이 우수하고 다년간 성실하게 근속하여 타의 모범이 될 경우_4. 건설적이고 창의적 의견 또는 방안을 창안하여 학교의 발전에 기여한 경우_5. 기타 특별한 공로가 있는 경우	**제42조(포상)** 직원으로서 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 있을 때에는 포상한다. 1. 학교발전에 뚜렷한 공로와 업적이 있을 경우 2. 재해, 기타 손실을 사전에 방지하여 뚜렷한 공로가 있을 경우 3. 근무성적이 우수하고 다년간 성실하게 근속하여 타의 모범이 될 경우 4. 건설적이고 창의적 의견 또는 방안을 창안하여 학교의 발전에 기여한 경우 5. 기타 특별한 공로가 있는 경우
제46조(포상수여자의 특전) 포상을 받은 자에게는 다음 각 호의 특전을 줄 수 있다.(단, 근속상은 제외)_1. 동 순위에 있어서의 승진의 우선_2. 특별승급 및 특별상여금의 지급_3. 특별휴가_4. 기타 인사관리에 반영	**제46조(포상수여자의 특전)** 포상을 받은 자에게는 다음 각 호의 특전을 줄 수 있다.(단, 근속상은 제외) 1. 동 순위에 있어서의 승진의 우선 2. 특별승급 및 특별상여금의 지급 3. 특별휴가 4. 기타 인사관리에 반영
제47조(징계) 다음 각 호 1에 해당하는 사유가 발생하였을 때에는 징계한다._1. 법령, 정관, 한국연합회규정, 본 대학 규정을 위반하거나 교내외를 불문하고 학교의 명예와 위신을 손상시키는 행위를 하였을 때_2. 고의 또는 과실로 학교에 재산상의 손해를 끼쳤을 때_3. 복무 질서를 문란시키는 행위가 있을 때_4. 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때 5. 근무태도 및 근무성적이 불량하였을 때〈신설 2019-09-23〉 6. 동료에 대하여 직장 내 괴롭힘 행위를 한 때〈신설 2019-09-23〉 7. 성희롱·성폭력 행위를 한 때〈신설 2019-09-23〉 8. 기타 사회통념과 법률을 위반한 행위를 한 때〈신설 2019-09-23〉	**제47조(징계)** 다음 각 호 1에 해당하는 사유가 발생하였을 때에는 징계한다. 1. 법령, 정관, 한국연합회규정, 본 대학 규정을 위반하거나 교내외를 불문하고 학교의 명예와 위신을 손상시키는 행위를 하였을 때 2. 고의 또는 과실로 학교에 재산상의 손해를 끼쳤을 때 3. 복무 질서를 문란시키는 행위가 있을 때 4. 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때 5. 근무태도 및 근무성적이 불량하였을 때〈신설 2019-09-23〉 6. 동료에 대하여 직장 내 괴롭힘 행위를 한 때〈신설 2019-09-23〉 7. 성희롱·성폭력 행위를 한 때〈신설 2019-09-23〉 8. 기타 사회통념과 법률을 위반한 행위를 한 때〈신설 2019-09-23〉

현 행	개 정 안
제48조(징계의 구분) 징계의 구분은 다음과 같다._1. 파면: 직원의 신분을 제적한다._2. 해임: 직원의 신분을 제적한다._3. 정직: 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 기간은 1개월 이상 3개월 이하로 하고 보수의 3분의 2를 감한다._4. 감봉: 감봉은 1개월 이상 3개월 이하로 하고_보수의 10분의 1를 감한다.〈개정 2019-09-23〉_5. 견책: 과오에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.	**제48조(징계의 구분)** 징계의 구분은 다음과 같다. 1. 파면: 직원의 신분을 제적한다. 2. 해임: 직원의 신분을 제적한다. 3. 정직: 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 기간은 1개월 이상 3개월 이하로 하고 보수의 3분의 2를 감한다. 4. 감봉: 감봉은 1개월 이상 3개월 이하로 하고_보수의 10분의 1를 감한다.〈개정 2019-09-23〉 5. 견책: 과오에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.

개정문 (참고본)

원본(law.syu.ac.kr)에 개정문이 없어, 직전 판과의 신구 대비로 다시 만든 참고본입니다. 공식 문서는 공포 원문을 따릅니다.

「직원인사 규정」 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제2항을 다음과 같이 한다.

② 직종의 종류는 다음과 같다.
1. 일반직: 행정사무에 종사하는 직원
2. 기술직:
1) 각종 기사자격증 또는 이에 준하는 자격을 가진 자로서 관련업무에 종사하는 직원
2) 사서 및 준사서자격증을 가진 자로서 도서관에 근무하는 직원
3) 전산관련 자격증을 가진 자로서 전산직에 근무하는 직원
3. 기능직: 기능사 자격증 또는 이에 준하는 자격을 가진 자로서 관련 업무에 종사하는 직원

제12조를 다음과 같이 한다.

제12조(임용방법) 임용은 1차 선발, 2차 선발, 3차 선발로 나누어 다음에 정하는 방법과 절차에 따라 실시한다.
1. 1차 선발은 서면에 의한 자격심사로 하고 그 선발기준은 따로 정할 수 있으며, 심사 상 필요시 지원자에게 출석을 요구할 수 있다.
2. 2차 선발은 전문성평가 또는 필기시험으로 하되 1차 선발에 합격한 자에 한하며, 각자의 학력에 따라 업무수행여부와 관련된 시험을 실시하되, 임용 예정 직무가 정해진 경우 또는 자격이 필요한 자에 대하여는 전문지식의 시험 또는 실기시험을 부과할 수 있다.
3. 3차 선발은 면접에 의하여 직원으로 적합성과 적합한 직무, 태도의 성실성, 자기주관의 표현력, 본교 이념 이해도 및 구현력 평가에 주력하며, 신체검사는 임상의학적 검사를 한다.

제16조를 다음과 같이 한다.

제16조(계약직임용) ① 긴급 또는 시한부 직무가 발생한 경우와 특수 직무에는 1년 한도 내에서 계약직을 임용할 수 있다. 다만, 임용기간은 필요에 따라 연장할 수 있다.
② 계약직의 직종은 일반직, 기술직, 연구직, 기능직으로 구분하며, 임용인원 및 임용기간의 조정에 관해서는 이 규정 제6조에서 정하는 일반직원 신규임용 절차를 준용한다.
③ 임용에 관한 세부사항은 직원인사위원회에서 정한다.

제18조를 다음과 같이 한다.

제18조(결격 사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원에 임용될 수 없다.
1. 금치산자 또는 한정치산자
2. 파산자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자

4. 금고 이상의 형을 받고 집행 유예의 기간이 완료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고 이상의 형의 선고 유예를 받은 경우에는 그 선고 유예 기간 중에 있는 자
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
7. 이 법인과 이 법인이 설치, 경영하는 학교에서 징계에 의하여 파면의 처분을 받은 때로부터 5년을 경과하지 아니한 자와 해임 처분을 받은 때로부터 3년을 경과하지 아니한 자
8. 공사를 불문하고 재직 중에 범법 행위로 인하여 해직된 자
9. 제10조와 제11조의 제출서류가 허위일 때
10. 신원조회 또는 신체검사 결과 부적합하다 판단되는 자
11. 본 학원 산하 기관에서 자신의 의사로 인한 퇴직자로서 6개월을 경과하지 아니한 자

제21조를 다음과 같이 한다.

제21조(회의) ① 본 위원회는 총장의 요청이 있거나 위원장이 필요하다고 인정할 때 소집한다.
② 본 위원회는 재적위원 과반수 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
③ 서기는 회의록을 작성하여 총장에게 보고하여야 하며 동 기록을 유지 관리하여야 한다.

제22조를 다음과 같이 한다.

제22조(기능) 인사위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.
1. 직원의 신규채용에 관한 사항
2. 직원의 보직 임면에 관한 사항
3. 직원의 승급, 승진에 관한 사항
4. 직원의 포상 및 징계에 관한 사항
5. 기타 직원 인사에 관한 사항

제25조를 다음과 같이 한다.

제25조(승진 승급의 제한) 다음 각 호 1에 해당하는 자는 승진 및 승급할 수 없다.
1. 징계 회부 및 휴직 중에 있는 자
2. 정직, 감봉의 징계를 받은 날로부터 2년이 경과하지 아니한 자
3. 견책의 징계를 받은 날로부터 1년이 경과하지 아니한 자
4. 직원 인사고과에 의한 평점 2회 연속 70점 미만인 자
5. 매년 교육 50시간(법정의무교육, 재림연수원 연수 포함)을 이수하지 못한 자 (단, 기능직은 법정의무교육과 재림연수원 연수를 이수하지 못한 자.)

제27조제1항을 다음과 같이 한다.

① 기능직으로 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 사무직 및 기술직으로 직종을 전환할 수 있다.
1. 기능분야 근무자로서 전문대졸인 경우 근속년수 4년 이상인 자. 대졸 이상인 경우 근속연수 2년 이상인자. 단, 재직기간 중 상위학력을 취득한 경우에는 취득시점부터 적용한다
2. 사무분야 직무를 1년 이상 담당하고 있는 자로서 부서장의 추천을 받은 자
3. 기술 분야의 직무를 1년 이상 담당하고 직무와 관련된 자격증을 취득한 자로서 부서장의 추천을 받은 자

제33조를 다음과 같이 한다.

제33조(휴직) 직원이 다음 각 호의 사유에 해당할 때는 휴직을 명할 수 있다
1. 신체, 정신상의 장애로 장기 요양을 요할 때
2. 천재지변 또는 전시, 사변이나 화재, 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불분명한 때
3. 병역법, 전시 근로 동원법에 의하여 징소집에 응하였을 때
4. 기타 법령에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때
5. 공무로 인한 부상, 질병의 치료를 위하여 정상근무가 불가능하며 장기간의 치료를 요할 때
6. 모성보호법에 따른 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 원할 때(단, 육아휴직은 근속 6개월 이상)
7. 근속 1년 미만자는 공상의 경우를 제외하고는 휴직할 수 없다.

제35조제1항을 다음과 같이 한다.

① 휴직 기간은 근무 연한으로 산입하지 않으며 무급으로 한다. 다만, 다음과 같은 경우는 예외로 한다.
1. 제33조 3항 및 4항에 해당되는 경우에는 근무연수만 산입한다.
2. 제33조 5항의 해당되는 경우에는 근속연수에 산입하며 봉급의 100%를 지급한다.
3. 제33조 6항의 해당되는 경우에는 근무연수에 산입하고 육아휴직급여로 30만원을 지급한다.
4. 기타 법령으로 정하지 않은 무급휴직 기간은 근속연수 및 급여에서 제외한다.

제37조를 다음과 같이 한다.

제37조(당연해직) 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 당연해직으로 본다.
1. 사망하였을 때
2. 휴직 기간이 만료될 때까지 복직 신청을 하지 아니한 때
3. 휴직자로서 허가 없이 타 직무에 종사하였을 때

제41조를 다음과 같이 한다.

제41조(면직) 다음 각 호 1에 해당할 때에는 면직한다.
1. 신체 또는 정신상의 결함으로 직무를 감당할 수 없을 때
2. 직원 인사고과에 의한 평가에서 3회이상 70점 미만 인자
3. 학생을 지도 선동하여 집단적으로 수업을 거부하게 하거나 학교의 질서를 파괴하게 한때
4. 사무 기록에 있어서 부정한 기재를 하거나 사무 처리에 허위 사실이 발견되었을 때
5. 직제와 정원의 개폐 기타 부득이한 사정으로 감원이 결정되었을 때

제42조를 다음과 같이 한다.

제42조(포상) 직원으로서 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 있을 때에는 포상한다.
1. 학교발전에 뚜렷한 공로와 업적이 있을 경우
2. 재해, 기타 손실을 사전에 방지하여 뚜렷한 공로가 있을 경우
3. 근무성적이 우수하고 다년간 성실하게 근속하여 타의 모범이 될 경우
4. 건설적이고 창의적 의견 또는 방안을 창안하여 학교의 발전에 기여한 경우
5. 기타 특별한 공로가 있는 경우

제46조를 다음과 같이 한다.

제46조(포상수여자의 특전) 포상을 받은 자에게는 다음 각 호의 특전을 줄 수 있다.(단, 근속상은 제외)
1. 동 순위에 있어서의 승진의 우선
2. 특별승급 및 특별상여금의 지급
3. 특별휴가
4. 기타 인사관리에 반영

제47조를 다음과 같이 한다.

제47조(징계) 다음 각 호 1에 해당하는 사유가 발생하였을 때에는 징계한다.
1. 법령, 정관, 한국연합회규정, 본 대학 규정을 위반하거나 교내외를 불문하고 학교의 명예와 위신을 손상시키는 행위를 하였을 때
2. 고의 또는 과실로 학교에 재산상의 손해를 끼쳤을 때
3. 복무 질서를 문란시키는 행위가 있을 때
4. 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때
5. 근무태도 및 근무성적이 불량하였을 때
6. 동료에 대하여 직장 내 괴롭힘 행위를 한 때
7. 성희롱·성폭력 행위를 한 때
8. 기타 사회통념과 법률을 위반한 행위를 한 때

제48조를 다음과 같이 한다.

제48조(징계의 구분) 징계의 구분은 다음과 같다.

1. 파면: 직원의 신분을 제적한다.
2. 해임: 직원의 신분을 제적한다.
3. 정직: 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 기간은 1개월 이상 3개월 이하로 하고 보수의 3분의 2를 감한다.
4. 감봉: 감봉은 1개월 이상 3개월 이하로 하고 보수의 10분의 1를 감한다.
5. 견책: 과오에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.

부 칙

이 규정은 2020년 1월 1일부터 시행한다.