

「계약직원 취업 규칙」 신구조문대비표

2020. 2. 24. 개정 판 (시행 2020. 1. 1.) → 2020. 6. 8. 개정 판 (시행 2020. 6. 1.)

바뀜 4 · 신설 0 · 삭제 0 · 번호 변경 0

공식 원본 law.syu.ac.kr · <https://suleap.syu.my/r/104/compare?from=951&to=970> · 내려받은 때 2026. 10. 21. 오후 8:30:12 · 밑줄은 바뀐 부분

현 행	개 정 안
제8조(채용의 결격사유) ① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 채용하지 아니한다. 1. 금치산자 또는 한정~~치~~산자와 파산선고를 받아 복권되지 아니한 자 2. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 또는 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년을 경과하지 아니한 자 3. 금고이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 완료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자 4. 금고이상의 형의 선고유예를 받고 그 선고유예 기간 중에 있는 자 5. 법령에 의하여 공민권이 정지 또는 박탈된 자 6. 신체검사 결과 직무수행에 지장이 있다고 판정된 자 7. 경력, 학력 또는 이력사항 등을 허위로 작성하여 채용된 자 8. 기타 정상적으로 업무수행이 불가능하다고 인정되는 자 ② 직원이 채용 후라도 위 각 호의 1에 해당할 경우에는 근로계약을 즉시 해지할 수 있다.	제8조(채용의 결격사유) ① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 채용하지 아니한다. 1. 피성년후견인 또는 피한정후견인과 파산선고를 받아 복권되지 아니한 자~~(개정 2020-06-08)~~ 2. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 또는 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년을 경과하지 아니한 자 3. 금고이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 완료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자 4. 금고이상의 형의 선고유예를 받고 그 선고유예 기간 중에 있는 자 5. 법령에 의하여 공민권이 정지 또는 박탈된 자 6. 신체검사 결과 직무수행에 지장이 있다고 판정된 자 7. 경력, 학력 또는 이력사항 등을 허위로 작성하여 채용된 자 8. 기타 정상적으로 업무수행이 불가능하다고 인정되는 자 ② 직원이 채용 후라도 위 각 호의 1에 해당할 경우에는 근로계약을 즉시 해지할 수 있다.
제26조(태아검진시간의 허용) ① 본교는 임신한 여직원이 모자보건법에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우, 유급으로 이를 허용한다. ② 전 항에 의한 태아검진시간은 임신 7월까지는 매 2월에 1회, 임신 8월에서 9월까지는 매 1월에 1회, 임신 10월 이후에는 매 2주에 1회를 허용토록 한다.	제26조(태아검진시간의 허용) ① 본교는 임신한 여직원이 모자보건법에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우, 유급으로 이를 허용한다. ② 전 항에 의한 태아검진시간은 임신 28주까지는 4주마다 1회, 임신 29~~주~~ 36~~주~~ 2주마다 1회, 임신 37주 이후는 1주마다 1회를 허용토록 한다. ~~(개정 2020-06-08)~~
제67조(해고의 예고) ① 본교가 직원을 해고할 경우에는 적어도 30일 전에 예고하거나, 30일 전에 예고하지 못한 때에는 30일분의 통상임금을 지급한다. 단, 천재사변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우 또는 직원이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 법령이 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 전 항의 해고예고 규정은 다음 각 호의 경우에는 적용하지 아니한다. 1. 일용근로자로서 3개월을 계속근무하지 아니한 자 2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자 3. 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자 4. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자 5. 수습 사용종인 자로서 3개월 미만인 자	제67조(해고의 예고) ① 본교가 직원을 해고할 경우에는 적어도 30일 전에 예고하거나, 30일 전에 예고하지 못한 때에는 30일분의 통상임금을 지급한다. 단, 천재사변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우 또는 직원이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 법령이 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 전 항의 해고예고 규정은 다음 각 호의 경우에는 적용하지 아니한다. 1. 직원이 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우~~(개정 2020-06-08)~~ 2. 천재사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능 한 경우 ~~(개정 2020-06-08)~~ 3. 직원이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우~~(개정 2020-06-08)~~ 4. ~~(삭제 2020-06-08)~~

현 행	개 정 안
제78조(건강진단) ① 매년 1회 이상 건강진단을 실시한다. 단, 사무직은 매 2년에 1회 실시한다. ② 본교는 건강진단 결과 필요한 경우에는 취업을 일정기간 금지하거나 전직시킬 수 있다.	제78조(건강진단) ① 매년 1회 이상 건강진단을 실시한다. 단, 사무직은 매 2년에 1회 실시한다. ② 본교는 건강진단 결과 필요한 경우에는 취업을 일정기간 금지하거나 전직시킬 수 있다. ③ 임신한 여직원이 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용해야 하며, 건강진단시간을 이유로 해당 여직원의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.〈신설 2020-06-08〉

개정문 (참고본)

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

「계약직원 취업 규칙」 일부를 다음과 같이 개정한다.

제8조제1항을 다음과 같이 한다.

- ① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 채용하지 아니한다.
 1. 피성년후견인 또는 피한정후견인과 파산선고를 받아 복권되지 아니한 자
 2. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 또는 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년을 경과하지 아니한 자
 3. 금고이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 완료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
 4. 금고이상의 형의 선고유예를 받고 그 선고유예 기간 중에 있는 자
 5. 법령에 의하여 공민권이 정지 또는 박탈된 자
 6. 신체검사 결과 직무수행에 지장이 있다고 판정된 자
 7. 경력, 학력 또는 이력사항 등을 허위로 작성하여 채용된 자
 8. 기타 정상적으로 업무수행이 불가능하다고 인정되는 자

제26조제2항을 다음과 같이 한다.

- ② 전 항에 의한 태아검진시간은 임신 28주까지는 4주마다 1회, 임신 29^주 36주는 2주마다 1회, 임신 37주 이후는 1주마다 1회를 허용토록 한다.

제67조제2항을 다음과 같이 한다.

- ② 전 항의 해고예고 규정은 다음 각 호의 경우에는 적용하지 아니한다.
 1. 직원이 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
 2. 천재사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능 한 경우
 3. 직원이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우
 - 4.

제78조를 다음과 같이 한다.

- 제78조(건강진단) ① 매년 1회 이상 건강진단을 실시한다. 단, 사무직은 매 2년에 1회 실시한다.
- ② 본교는 건강진단 결과 필요한 경우에는 취업을 일정기간 금지하거나 전직시킬 수 있다.
- ③ 임신한 여직원이 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용해야 하며, 건강진단시간을 이유로 해당 여직원의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

부 칙

이 기준은 2020년 6월 1일부터 시행한다.